

Silje Molvik Skjolden

Digitalisering, Kyborger og Lurendreiere

En kvalitativ studie om re-domestiseringen av kunnskapsarbeideres arbeidsliv etter korona

Masteroppgave i Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)

Veileder: Thomas Berker

Medveileder: Vivian Anette Lagesen

Mai 2022

Silje Molvik Skjolden

Digitalisering, Kyborger og Lurendreiere

En kvalitativ studie om re-domestiseringen av
kunnskapsarbeideres arbeidsliv etter korona

Masteroppgave i Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)
Veileder: Thomas Berker
Medveileder: Vivian Anette Lagesen
Mai 2022

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



Kunnskap for en bedre verden

Læringsutbytte

Denne masteroppgaven inngår i masterprogrammet i **Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)**.

Masterutdanninga i studier av kunnskap, teknologi og samfunn har tre hovedmål:

1. Å gi kandidatene inngående kunnskaper om sentrale perspektiver innenfor fagfeltet Science and Technology Studies – STS (Studier av kunnskap, teknologi og samfunn).
2. Å kvalifisere kandidaten til avansert arbeid med teknologi- og kunnskapsprosesser i næringsliv, i utredningsarbeid, i administrasjon, politikktutvikling, kunnskapsledelse, forskning og innovasjon.
3. Å gi kandidatene utfyllende kunnskaper om faglige og sosiale dimensjoner ved tverrfaglige prosesser, og om hvordan slike prosesser bør organiseres.

Kunnskap

Kandidaten har:

- 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

Ferdigheter

Kandidaten kan:

- 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

Generell kompetanse

Kandidaten kan:

- 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.

Forord

12. mars 2020 satt jeg på biblioteket på Dragvoll, fordypet i virtuelle virkeligheter skapt gjennom online dataspill, og på leting etter svar knyttet til vår forståelse av det digitale rom og sosialisering. Letingen fikk en brå slutt da jeg fikk beskjed om at regjeringen skulle stenge ned landet grunnet koronaviruset. Biblioteket Dragvoll ble erstattet med et rom på 13 kvadratmeter, hvor avstanden mellom sengen og pulten var mindre enn et skritt. Mitt første møte med hjemmekontoret og digitale møter/undervisning var litt sånn «Jaja, det er ikke optimalt, men får vel bare gjøre det beste ut av det. Dette kan jo ikke være så lenge». To år senere sitter jeg igjen på biblioteket på Dragvoll og skriver forordet til en masteroppgave om bruk av hjemmekontor og digitale møter. En oppgave som handler om arbeidslivets videreføring av de praksisene som ble tatt i bruk i et samfunn preget av koronarestriksjoner.

Det har vært en spennende og lærerik prosess, og det hadde ikke vært mulig uten ulike støttespillere som også har vært involvert i arbeidet. Jeg vil starte med å takke informantene mine, som stilte opp på intervjuene. Takk for at dere satte av tid til å prate med meg, og dele deres tanker og opplevelser. Dette masterprosjektet hadde ikke vært mulig uten dere. Tusen takk!

Til mine veiledere, Thomas Berker og Vivian Anette Lagesen: Tusen takk for at dere har veiledet meg gjennom hele prosessen! Å bli møtt av engasjerte og entusiastiske personer har vært til stor inspirasjon for meg. Takk for gode råd og faglige innspill. Videre ønsker jeg å takke kollokviegruppen min for to fantastiske og lærerike år. Jeg har satt stor pris på det sosiale og faglige utbyttet! En spesiell takk til Tonje som tok seg tid til å lese litt korrektur av oppgaven i innspurten.

En spesiell stor takk til pappa, som tok på seg rollen som korrekturleser og språkvasker. Tusen takk for at du satt av flere timer for å sitte på Teams og lese over teksten sammen med meg! Videre vil jeg takke resten av familien, som har stilt opp for meg og heiet hele veien. Takk også til venner som har heiet og kommer med trøstende ord, når jeg sutret og klaget på Snapchat og FaceTime. En spesiell takk til Baseba, Anna-Laila, Erika og Bente som har holdt ut med en til tider veldig distré person. Takknemlig for at dere har dratt meg ut av masterbobla med jevne mellomrom dette siste halvåret! En generell takk til alle som har støttet meg og kommet med gode tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Jeg er evig takknemlig for at dere alle har stilt opp for meg.

Og til slutt en takk til Me, Myself and I - I did it!!!

Sammendrag

Denne oppgaven har som hensikt å undersøke på hvilken måte bruken av hjemmekontor og digitale møter implementeres, utvikles og endres, når premissene for bruk skifter fra påtvunget til valgfritt bruk, og hvordan kunnskapsarbeiderne forstår fordelene og konsekvensene av videre bruk av hjemmekontor og digitale møter. Gjennom et brukerperspektiv ser oppgaven nærmere på hvordan hjemmekontoret og digitale møter brukes av to utvalgte grupper med kunnskapsarbeidere. Metodisk tilnærming som er blitt brukt i masteroppgaven er fokusgruppeintervju. STS-perspektivene som er blitt brukt for å undersøke oppgavens problemstilling nærmere, er domestisering, re-domestisering, script, samt Donna Haraways metaforiske og analytiske figurer Kyborg og Lurendreier.

Hjemmekontor og digitale møter ble etter mars 2020 pålagte praksiser for en stor andel av den yrkesaktive befolkningen i Norge, deriblant kunnskapsarbeiderne. Denne masteroppgaven viser hvordan kontekst påvirker forståelse av bruk. Da bruk av hjemmekontor og digitale møter ble en pålagt praksis, grunnet smittevern, fikk brukerforståelsen en negativ tone. Når restriksjonene forsvant, sto kunnskapsarbeideren igjen med flere valg: Jobbe fra kontoret eller hjemmet? Tar vi jobbmøtet digitalt, fysisk eller hybrid? Bruk av praksisene ble da mer et gode, og fleksibilitet og autonomi var fristelsene videreføring av hjemmekontoret og digitale møter lokket med. Re-domestiseringen er en kaotisk og kompleks prosess. Gjennom Kyborg og Lurendreieren belyser denne oppgaven prosessene som ligger i re-domestiseringen av praksisene, på en måte som imøtegår teknologideterminisme.

Det digitale muliggjorde deltakelse på jobbmøter uten fysisk tilstedeværelse, og bruken av digitale møteplattformer, som Microsoft Teams, brakte med seg et forhandlingsdilemma. Plattformenes utforming legger til rette for effektiv og konkret jobbprat i det digitale møterommet, mens kaffe- og lunsjprat samt tilfeldige og «spontane» samtaler i gangen, eller før og etter jobbmøtet, faller vekk. I analysen blir ytterligere to dilemmaer ved re-domestiseringen belyst - gjennom kyborgens ødeleggende og endrende karakter. Det første dilemmaet er knyttet til to ulike problematikker om grensesetting: mellom jobb og fritid samt muligheten til å jobbe hjemmefra selv om man er syk. Et tredje dilemma, som kjennetegner det nye arbeidslivet, er tilknyttet en behovskonflikt mellom individet og kollektivet. Muligheten for et mer inkluderende arbeidsliv med bruk av hjemmekontor og digitale møter må veies opp mot kontoret og arbeidsplassen som et møtepunkt for sosialisering og tilhørighet.

Abstract

This thesis aims to study how home office and digital meetings are implemented, developed and changed, when the premises for use change from forced to optional, and how knowledge workers understand the benefits and consequences of further use of home office and digital meetings. From a user perspective, the thesis takes a closer look at how two selected groups of knowledge workers use the home office and digital meetings. The methodological approach for this thesis is focus group interviews. The STS perspective that has been used to examine the thesis issue are domestication, re-domestication, script, and Donna Haraway's metaphorical and analytical figures of Cyborg and Trickster.

This thesis shows how context affects the understanding of use. When home offices and digital meetings became an obligatory practice, due to corona restrictions, the knowledge workers' approach to those practices took on a negative tone. When the restrictions vanished, the tone changed, and the knowledge worker was left with several choices: Work from the office or home? Do we take the job meeting digitally, physically, or hybrid? Flexibility and autonomy were the two factors that made the knowledge worker wish to continue the practices. Re-domestication is a chaotic and complex process. With Cyborgs and Tricksters, the methods of re-domesticating, the home office, and digital meetings were used to counteract technology determinism.

A digital meeting allows the worker to participate in job-related meetings without a physical presence. The use of digital platforms, such as Microsoft Teams, brought a negotiation dilemma. The design of the platforms facilitates efficient and concrete job talk in the digital meeting room. In contrast, the small talks during coffee and lunch breaks and "spontaneous" conversations in the hallway and socializing before and after the job meeting fell away. In the analysis, two further dilemmas connected to the re-domestication process are hilted through the destructive and changing nature of the cyborg. The first dilemma is related to two different issues regarding setting boundaries: between work and home and the opportunity to work from a digital device when you are sick. A third dilemma was about a conflict of needs between the individual and the collective. It was a dilemma between an inclusive workplace with the use of home offices and digital meetings versus the physical office as a meeting point for socialization and inclusion.

Tabell og bilde liste

Tabell 1	18
Tabell 2	18
Tabell 3	30
Tabell 4	31
Bilde 1	41
Bilde 2	41

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 Oppgavens disposisjon.....	2
2 Teoretiske perspektiver	5
2.1 Teknologideterminisme – Er virkelig teknologien den primære forandringskraften i samfunnet?.....	5
2.2 Å studere arbeidslivet til kunnskapsarbeidere med STS-briller.....	7
2.3 Domesticering - Kunsten å integrere noe inn i et nettverk.....	7
2.3.1 Re-domesticering og mikro-nettverk.....	8
2.3.2 Hva får aktøren til å ta noe i bruk?	10
2.3.3 Script –teknologiens design.....	11
2.4 Figurasjoner å tenke med.....	12
2.4.1 Kyborgene – Grense-overtrederen med sekken full av hybrider.....	12
2.4.2 Lurendreieren- kompleksitet forkledd som forenklinger.....	13
2.5 Oppsummering.....	13
3 Metode	15
3.1 Valg av tema og problemstilling.....	15
3.2 Kvalitativ forskningsmetode.....	15
3.3 Utvikling av data	16
3.4 Utvalget.....	17
3.5 Intervju.....	19
3.6 Bearbeiding av datamaterialet.....	20
3.7 Etske betraktninger.....	21
3.7.1 Skal, skal ikke ta med – Anonymitet og sensitiv informasjon.....	22
3.8 Oppsummering.....	22
4 Arbeidslivet i tre epoker – Før, under og etter	23
4.1 Det var en gang - en fortelling om frihet og tvang	23
4.1.1 Å bli fratatt valget – En opplevelse av påtvunget bruk.....	24
4.1.2 «Skal eller skal jeg ikke bruk?» – Fortellingen om å «velge» selv	28
4.1.3 Forskjellige utgangspunkt for bruk – Akademikerne og Forvalterne. 29	
4.2 Oppsummering av bruk - fra en type bruk til en annen.....	31
5 Re-domestiseringen av arbeidslivet og dilemmaet ved bruk av Teams	
33	
5.1 Re-domestiseringen av arbeidslivet – Et oppussingsprosjekt.....	33
5.2 Hjemmekontoret og digitale møter - Arbeidslivets reddende engler eller ulven i fåreklær?.....	35

5.3	Dilemmaet i det digitale møterommet på Teams	37
5.3.1	Bruker og teknologi - En gjensidig relasjon.....	37
5.3.2	Teams - Et teknologisk format for kommunikasjon	40
5.3.3	Det fysiske vs. det digitale møtet.....	42
5.4	Oppsummering – Videre bruk med stor K (kaotisk og kompleks)	45
6	En overflod av muligheter – Kyborg-dilemmaer for det 21. århundre	
	47	
6.1	Å bo på jobben - Når kan kyborgene logge av?.....	47
6.1.1	Alt i ett - Når alt samles i et rom	47
6.1.2	Det hybride kontoret - Kunnskapsarbeiderens nye arbeidsplass	50
6.2	Syk nok?.....	51
6.2.1	Når skal kyborgene jobbe hjemmefra eller levere egenmelding eller sykemelding?.....	53
6.3	Individet VS kollektivet - En konflikt om behov.....	53
6.3.1	Hjemmekontoret - muligheten for et mer individuelt tilpasset arbeidsliv.....	54
6.3.2	Arbeidsplassen - Et rom for sosial kontakt og tilhørighet.....	55
6.3.3	Å balansere kollektivet og individets behov	57
6.4	Oppsummering - Dilemmaer ved videreføring av bruk.....	58
7	Konklusjon	59
7.1	Oppsummering av kunnskapsarbeiderens re-domestiseringssituasjon	59
7.2	Å Finne den gylne middelvei.....	61
8	Litteraturliste	62
	Vedlegg 1	65
	Vedlegg 2	67

1 Innledning

12. mars 2020 kom daværende regjering med Erna Solberg i spissen med de strengeste og mest inngripende tiltakene Norge som nasjon har hatt i fredstid (Statsministerens kontor, 2020). Tiltakene medførte en nedstengning av flere fysiske møtepunkter, deriblant kontoret på mange arbeidsplasser. Nedstengningen av arbeidsplasskontoret medførte en pålagt bruk av hjemmekontor for blant annet en yrkesgruppe som ofte omtales som *kunnskapsarbeidere*. Kunnskapsarbeiderne måtte tilpasse seg en arbeidshverdag med hundre prosent hjemmekontor, hvor kommunikasjonen med kollegaer og eksterne skjedde gjennom en dataskjerm. Rutinen med å reise ut av huset for å komme seg på jobb ble erstattet med en kort tur fra soverommet til kjøkkenet, eller et annet tilgjengelig rom, og turen fra kontoret til møterommet ble erstattet med en skjerm og knappen «bli-med-på-møte». Frihet til å bevege seg utenfor hjemmet og sosialisere med andre, utenom de man delte hjem med, ble svært innskrenket. Hjemmet ble etter 12. mars en arbeidsplass, og grensen mellom jobb og fritid ble vanskelig å balansere for mange, selv om det også ble omtalt av mange som en etterlengtet mulighet til å unngå å bruke mye tid på reising.

Hjemmekontor og digitale møter var ikke nye fenomener i 2020. Deler av arbeidslivet hadde etablerte praksiser for bruk av hjemmekontor lenge før korona-pandemiens innmarsj. Det nedstengingen derimot førte til var en kraftig aktualisering av slike praksiser for flere. Hjemmekontoret og digitale møter åpnet opp for at blant annet kunnskapsarbeidere skulle kunne fortsette å arbeide, samtidig som de fulgte smitteverntiltakene satt av regjeringen. I skrivende stund befinner vi oss i 2022, altså to år etter nedstengningen, og etter full gjenåpning. Et hav av muligheter har åpnet seg, og fleksibilitet og autonomi står i spissen som de mest attraktive elementene for videre bruk. 22 april 2021 sendte Arbeids- og sosialdepartementet inn høringsnotatet *Forslag til endring i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*. I notatet argumenterer de for at forskriften trenger en revidering for å kunne passe inn med dagens situasjon. De trekker frem samfunnsmessig og teknologisk utvikling som faktorer som har gitt det norske arbeidslivet nye og bedre muligheter og forutsetninger for hjemmearbeid. I høringsnotatet kommer det frem at departementet har igangsatt en større undersøkelse av omfanget, utviklingstrekk og konsekvensene ved bruk av hjemmekontor og andre former for fjernarbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021).

I 2021 kom Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm med første delrapport av et forskningsprosjekt hvor de har kartlagt omfanget og konsekvensene av hjemmekontor under pandemi. Deres undersøkelser så langt viser at sju av ti ønsker å fortsette med hjemmekontor en eller flere dager i uken også etter pandemien (Ertzeid, 2021). I tillegg peker funnene deres på at bruk av hjemmekontoret, selv under nedstengning da det ble brukt som et smitteverntiltak, ble sett på som et privilegium. Dette kommer i sammenhengen med graden av selvbestemmelse og fleksibilitet som en slik praksis gir (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Ønsket om økt/videre bruk aktualiserer en rekke spørsmål og problemstillinger som STS-feltet kan være med på å belyse. Ønsket om å fortsette med bruk av hjemmekontoret gjør at arbeidslivet i skrivende stund befinner seg midt i det STS-feltet kan betegne som en re-domestiseringssituasjon.

Kort oppsummert er videre bruk av hjemmekontor fortsatt høyst aktuelt, og leder oss dermed inn på spørsmål om framtiden. Hvordan kommer videre bruk av hjemmekontor og digitale møter til å forme arbeidssituasjonen? Formålet med denne masteroppgaven er å undersøke hva som skjer når bruk av hjemmekontor og digitale møter, utviklet under et nedstengt Norge, møter en tilværelse uten restriksjoner. Hva skjer med hjemmekontoret og digitale møter når koronarestriksjonene ikke lenger er en faktor for bruk? Mer presist:

På hvilken måte implementeres, utvikles og endres praksiser tilknyttet bruk av hjemmekontor og digitale møter, når premissene for bruk skifter fra påtvunget til valgfritt bruk? Hvordan forstår kunnskapsarbeidere fordelene og konsekvensene av videre bruk av hjemmekontor og digitale møter?

Aldri før måtte og kunne så mange arbeidstakere jobbe hjemme. Pandemien rammet samfunnet i en tid når nye teknologiske muligheter, som f.eks. utstrakt tilkobling til bredbånd og internett, gjorde videokonferanser til et reelt alternativ til 'fysiske' møter. Hjemmearbeid har vært et forskningsobjekt i hvert fall siden 1980-tallet (Huws & Low Pay Unit, 1984). Kombinasjonen av pandemi og nye teknologiske infrastrukturer har gitt oss en helt ny situasjon som gjør at mye av denne tidligere forskningen ikke lenger kan brukes til å forstå nåtiden. Denne masteroppgaven vil derfor ta et skritt tilbake og ta utgangspunkt i teorier om bruk av teknologi og konteksten for teknologibruk. Et slikt brukerperspektiv vil gi innsikt i hvordan hjemmekontoret og digitale møter brukes av en utvalgt gruppe av kunnskapsarbeidere. I tillegg vil jeg vise at bruk er uløselig tilknyttet konteksten den er plassert inn i, og burde derfor studeres som en del av et nettverk. Ved hjelp av domestiseringsteori og metaforiske og analytiske figurer introdusert av Donna Haraway, som *kyborg* og *lurendreier*, vil jeg belyse prosessene som ligger i etableringen av å bruke hjemmekontor og digitale møter, på en måte som imøtegår teknologideterminisme.

1.1 Oppgavens disposisjon

I dette innledningskapittelet blir det redegjort for oppgavens tematikk, aktualitet og problemstilling. I kapittel 2 vil det redegjøres for de teoretiske begrepene som utgjør tekstens faglige perspektiv, samt hvordan disse perspektivene brukes som et analytisk verktøy for å belyse funnene og besvare problemstillingen. I Kapittel 3 vil jeg ta for meg den kvalitative forskningsmetoden som har blitt brukt for å samle inn data, samt fremgangsmåten som har blitt brukt for å besvare oppgavens problemstilling.

De neste tre kapitlene er analyse, og her vil det empiriske datamaterialet analyseres ved hjelp av det teoretiske rammeverket som blir lagt frem i kapittel 2. Kapittel 4 vil ta for seg hvordan den samfunnsmessige konteksten før, under og etter korona-restriksjoner påvirket kunnskapsarbeiderenes bruksmåte, samt deres forståelse av bruk. Kapittel 5 er delt inn i to deler. I først del vil re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter settes inn i en større kontekst. Deretter vil lurendreieren brukes for å problematisere «faren» ved teknologideterministiske holdninger ovenfor bruk. Videre vil jeg gå nærmere

inn på informantenes bruk av Teams sin møtefunksjon, og et spesifikt dilemma ved bruken av Teams som et møterom. I kapittel 6 vil ytterligere to dilemmaer som kunnskapsarbeiderne møter i re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter bli presentert og problematisert. Det 7. kapittelet vil bestå av en oppsummering av hovedfunnene fra kapittel 4, 5 og 6 samt anbefalinger om hva man bør trekke inn i diskusjonen om videre bruk av hjemmekontor og digitale møter.

2 Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet skal det redegjøres for det teoretiske grunnlaget som er benyttet for å belyse funnene og besvare problemstillingen som er beskrevet i innledningen.

2.1 Teknologideterminisme – Er virkelig teknologien den primære forandringskraften i samfunnet?

Et av opphavene til STS-feltet er kritikk av deterministiske fortellinger, hvor den eneste protagonisten i fortellingene om samfunnsendring og -utvikling er teknologi. Denne form for determinisme er kjent som *teknologideterminisme*, og viser til en tankeretning som forholder seg til teknologi som en uavhengig entitet. Teknologi blir her den sentrale påvirkningskraften for samfunnsutvikling (Skjølsvold, 2015). Teknologi blir innenfor et teknologideterministisk syn et pulserende vesen som eksisterer separat og er upåvirket av tid, sted, kultur og miljø. Teknologideterministiske perspektiver og tanker kan utspille seg på ulike måter, deriblant gjennom utopiske og dystopiske perspektiver, men også i beskrivelser hvor teknologier blir framstilt som nøytrale. De tydeligste og mest relevante perspektivene på teknologideterminisme for denne masteroppgaven er de tydelig utopiske og dystopiske perspektivene. Disse formene for teknologideterminisme kan grovt forstås som fortellinger om det gode og det onde, hvor teknologien enten figurerer som helten eller skurken.

Et eksempel på fortellingene om helten kan kalles fiksisme og er preget av håp og utopi. Fortellingene om helten fiksisme illustrerer en naiv tro på at teknologi vil løse alle problemer i verden. Evgney Morozov kritiserer en slik ide i boken «*To save everything, click here: The folly of technological solutionism*» fra 2013. Boka er en direkte kritikk av Silicon-Valleys naive tro når det kommer til teknologi, altså at teknologi er hele og den beste løsningen uansett hva. Denne ideen finnes ikke bare i Silicon-Valley, og problemet med en slik fiksisme er dens forenkling av komplekse situasjoner. I Ask og Søraa (2021b) sin bok om digitalisering kritiserer de blant annet fiksismen for dens ignoranse ovenfor det faktum at innføringen av teknologi som løsningen på et problem ofte er basert på et forenklet bilde av situasjonen og problemet. Ja, teknologi kan løse problemet det er satt ut i livet for å fikse, men fordi man ignorerer kompleksiteten i situasjonen fører det ofte til nye problemer. Løsningen på et problem fører ofte til nye problemer som må fikses, og sånn kan sirkelen fortsette i det uendelige. Slike tanker gjør oss blinde for at det faktum at teknologi ikke er løsningen alene, men som en del en løsning. Helten redder aldri dagen alene, hen har alltid hjelpere.

Fortellingene om skurken, kalt dystopi, er i motsetning til fortellingene om helten fiksisme preget av en tilværelse bestående av pessimisme, avmakt og negativitet (Ask & Søråa, 2021b). Her er ikke teknologi helten, altså løsningen, men heller årsaken til problemet. Slike ideer er ofte utspilt i Science fiction filmer og serier, som eksempelvis Black Mirror, Wall-E og Terminator. Disse eksemplene illustrerer hvordan teknologien som en gang var ment å skulle hjelpe oss, ender med enten å gå til krig mot menneskene, eller i mildere form; overta våre liv og skaper problemer. I Wall-E har roboter og maskiner tatt over alle jobbene, og dette har gjort mennesket om til likegyldige og overvektige vesener, som tilbringer hele døgnet foran en skjerm liggende på en svevende stol.

Handlingene i slike fiksistiske og dystopiske fortellinger er forenklete. Dette skaper endimensjonale og overfladiske karakterer, hvor teknologien uansett rolle (helt eller skurk) blir gjort om til svarte bokser. Ved å skape dem om til svarte bokser, ignoreres det faktum at teknologi ikke står alene i samfunnet, men som en aktør i et nettverk av bestående av alt fra politiske, kulturelle og religiøse meninger, brukere, andre teknologier samt samfunnsmessige diskurser. Teknologi alene utgjør ikke drivkraften i sentrale samfunnsendringer (Ask & Søråa, 2021; Skjølvold, 2015). Slike forenklete fortellinger er å finne overalt, og ifølge Ask og Søråa (2021b) gjør forenklingene at vi jobber med effektene og ikke med årsakene til problemet. Nettavisen kom i 2021 ut med en kort artikkel med overskriften '*WHO: Vaksiner redder nesten en halv million liv i Europa*'. Dette utsagnet og hele artikkelen ignorere alle de politiske, økonomiske og samfunnsmessige forutsetningene som må på plass for vaksinasjon. Holdninger, følelser og kunnskap som befolkningen har, mediedekning og sosiale medier, samt andre tekniske smitteverntiltak som en-meterregelen, munnbind, antibac-stasjoner og koronatester. Vaksinen slik det kommer frem i artikkelen får all æren for resultatet, men i realiteten er det ikke vaksinene den eneste helten i kampen mot korona-viruset. Alene har den ikke halvert antall Covid-19 dødsfall blant folk over 60 år (Nettavisen, 2021). Det den har gjort er å spille på lag med andre viktig og sentrale aktører, som til slutt har resultert i en halvering av slike dødsfall.

Innenfor STS-feltet presenteres tanker som går imot ideen om teknologiens enevelde under paraplybegrepet *sosioteknisk*. Sosioteknisk er en sammensetning av ordene teknisk og sosiale, og brukes som en åpningsmekanisme for å kunne fortelle om forholdet mellom teknologi og samfunn som en gjensidig og kaotisk prosess (Aks og Søråa, 2021b; Skjølvold, 2015). Dette perspektivet går med andre ord imot teknologideterminismens fortellinger, hvor teknologien enten er nøytral, helten (løsningen) eller skurken (årsaken til problemet) i fortellingen. Bruk er ikke en fortelling om enten - eller, men om *både - og*. Fortellinger om bruk kan og vil bestå av karakterer som har både positive og negative karaktertrekk. Dette resultere i fortellinger med handlinger fylt av lange beskrivelser og mange sentrale karakterer. Det sosiotekniske åpner opp for å utforske fortellinger med karakterer figurert som «både og». Videre i kapitlet vil begrepene og perspektivene som fremhever akkurat dette redegjøres for.

2.2 Å studere arbeidslivet til kunnskapsarbeidere med STS-briller

Hva slags tilnærming bør vi ha for å studere digitalisering av arbeidslivet? Mer presist implementeringen av praksiser for bruk av hjemmekontor og digitale møter for kunnskapsarbeidere. STS-feltet har et stort lager av metodiske og analytiske begreper som gjør det mulig å snakke om det som skjer rundt og i *svarte bokser*, som i dette tilfellet er arbeidslivet etter strenge restriksjoner. Svarte bokser, på engelsk *black boxes*, er et metaforisk begrep som setter en kritisk pekefinger mot forenklete forklaringer rundt teknologisk og samfunnsmessig utvikling. Hvor *før* og *etter* får stå fram i lyset mens det som skjer *underveis* blir liggende i skyggene (Latour, 1987; Ask og Søraa, 2021b). Formålet med å trekke frem prosessene og konteksten som befinner seg på innsiden av de svarte boksene, er for å kunne se og forklare hvordan vi forstår og bruker teknologi eller kunnskap. Kristine Ask og Roger Søraa(2021c) oppfordrer til å gjøre akkurat dette når man skal studere digitalisering. Bakgrunnen for dette er at *prosess* og *kontekst* ofte spiller en avgjørende rolle når det kommer til hvordan vi forstår og forholder oss til kunnskap og teknologi. Kunnskap og teknologi oppstår ikke av seg selv, men som et resultat av gjensidige og komplekse samspillsprosesser.

2.3 Domestisering - Kunsten å integrere noe inn i et nettverk

Domestisering er et analytisk STS-verktøy som har blitt til som en respons på teknologideterminismen. Begrepet handler enkelt sagt om å *temme* det ville og gjøre det ukjente kjent (Sørensen, 2006). Samtidig i en mer kompleks og sammensatt forståelse av domestisering, utgjør begrepet en metafor og et analytisk verktøy for å kunne snakke om hvordan og hvorfor folk tar i bruk en/flere teknologier, samt hva individet og/eller kollektivet legger i bruk. Begrepet åpner opp for å kunne snakke om kompleksiteten og det enorme omfanget som ligger i prosessen bak bruk. Det er en måte empirisk å analysere hvordan enkeltindividet og samfunnet legitimerer og tilrettelegger for bruk (Ask, 2011;Sørensen,2006). Bruk er med andre ord et helt essensielt holdepunkt innenfor domestiseringsperspektivet. Det er derfor viktig å understreke at bruk kommer i mange former og fasonger. Hvordan en teknologi blir domestisert er gjenstand for fortolkningsmessig fleksibilitet, som betyr at en og samme teknologi kan brukes og fortolkes på forskjellige måter. Kort oppsummert handler domestisering om å se på bruk i sammenheng med brukeren(e) og konteksten hvor bruk foregår (Ask & Søraa, 2021a). I tillegg er det viktig å påpeke at domestisering forholder seg til dynamikk hvor alle aktørene (teknologi, bruker og samfunn) er aktive deltakere (Sørensen,2006).

Domestisering som metafor og analytisk verktøy for å kunne studere bruk av teknologi trekkes ofte tilbake til en britisk medievitenskapelig kontekst og spesielt arbeidet til blant annet Roger Silverstone og Eric Hirsch. I *Consuming Technologies: Media and Information in Domestic Spaces* fra 1992 legger Silverstone og Hirsch frem et analytisk rammeverk bestående av fire faser som beskriver den dynamiske og komplekse prosessen mellom teknologi og bruk(er). De fire fasene er kalt *appropriering*,

objektivering, inkorporering og korporering. Silverstone og Hirsch (1992) legger vekt på hvordan medieteknologi hverdagsliggjøres og innlemmes som en naturlig del av hjemmet gjennom konseptet *moral economy*, på norsk moralsk økonomi. Dette ble gjort for å understreke hvordan den økonomiske sirkulasjonen av IKT-varer skjer parallelt med et transaksjonssystem hvor mening skapes, endres og sirkuleres.

I senere tid har domestiseringsbegrepet blitt gjenstand for modifiseringer og fortolkning. Maren Hartmann (2020) påpeker i artikkelen (*The domestication of) Nordic domestication?* hvordan domestiseringsbegrepet har sådd frø og blomstret opp i andre disipliner enn kun medievitenskap, deriblant STS (science and technology studies). Formen for domestisering som vil bli brukt i denne teksten, har i all hovedsak blitt utviklet ved NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet) i Trondheim. Hartmann (2020) forklarer at denne tolkingen av begrepet deler det samme grunnfundamentet, altså «temming» av teknologi. Der tolkingen derimot skiller lag med Silverston og Hirsch (1992) er tilknyttet ekspansjon. Denne tolkingen åpner opp for en større radius i den forstand at den ikke begrenser seg til hjemmet, eller kun medieteknologi. I tillegg legges det vekt på at hverdagsliggjøring av teknologi er en prosess som skjer på ulike nivåer, eksempelvis på individuelt, gruppe og samfunns-nivå (Hartmann, 2020).

Knut H. Sørensen trekkes ofte frem som en sentral aktør for denne tolkingen, som han selv kaller *the technology studies version*. Dette perspektivet på begrepet og dens analytiske verdi går vekk fra fase-perspektivet og introduserer tre ulike dimensjoner, hvor det praktiske, symbolske og kognitive utgjør essensen (Sørensen, 2006). Det praktiske handler om hvordan rutiner og bruksmønstre utvikles, så vel som etableringen og utviklingen av institusjoner for å støtte og/eller regulere bruk. Den symbolske dimensjonen stiller seg spørsmålet *hva betyr det*, og ser på hvordan meningsproduksjon og fortolkning konstrueres. Det kognitive på sin side handler om hvilken kunnskap som læres, utvikles, skapes og overføres (Ask, 2011; Sørensen, 2006). Denne tredimensjonale figuren åpner opp for å se på domestisering som en tredimensjonal prosess, hvor praksis, mening og kunnskap skapes. Det er viktig å påpeke at de tre dimensjonene lever parallelt med hverandre og utgjør til sammen en større symbiose, som helt kort betyr at de i aller høyeste grad påvirker hverandre. Ta eksempelvis hvordan man bruker teknologi, altså den praktiske dimensjonen. Den påvirkes av hvordan man fortolker teknologien, altså den symbolske dimensjon, som igjen påvirkes av kunnskapen en har og utvikler, med andre ord den kognitive dimensjon (Ask og Søråa, 2021a; Sørensen, 2006).

2.3.1 Re-domestisering og mikro-nettverk

Så lagt kan vi fastslå at innenfor domestiseringsperspektivets domene er metaforen «temming» sentral. Formålet med denne temmingen er å gjøre teknologien til en del av hverdagen. Hvis vi leser mellom linjen på dette utsagnet, finner vi en ide om en slutfase for domestiseringen. Et punkt hvor temming av teknologien er fullbyrdet, og den har blitt en del av hverdagen. Hvor finner vi dette punktet i prosessen? Sørensen (1994) og Ask og Søråa (2021) adresserer spørsmålet om en slutfase når de snakker om *re-domestisering*. I *Technology in use. Two essays on the domestication of artefacts* fra 1994 påpeker Sørensen at ideen om en slutfase eller som han selv kaller det "*a stable*

closure of the distribution” er feil (Sørensen, 1994, s.7). Domestisering er nemlig en dynamisk prosess hvor justeringer, revurderinger og gjentagelser er en del av pakken (Ask & Søråa, 2021a). Målet er stabilitet, men det betyr ikke at når ting har blitt stabilt at jobben er slutt. Å beholde bruken på et stabilt og sømløst nivå, krever kontinuerlig arbeid fra brukeren(e) og teknologien. Re-domestiseringsbegrepet viser dermed til situasjoner og prosesser som oppstår der hvor etablert bruk av ulike årsaker og omfang endrer karakter.

Re-domestiseringsbegrepet bærer mange likhetstrekk med Bruno Latour (2005) begrep *assembling* og *reassembling*, på norsk montering, montasjer eller rekonstruering. Begrepet viser til prosesser hvor noe skapes, og legger opp til en forståelse av det store omfanget av kontinuerlig konstruksjonsarbeid som ligger bak etableringen av «noe» (Law, 2004, s. 42). Montasjebegrepet kan kort oppsummeres slik:

“An assemblage is a contingent bundle of connections, relationships, associations, and interactions of or between heterogeneous elements” (Lin & Yupei, 2021, s.2).

Montasje er med andre ord en samling av forbindelser, relasjoner, assosiasjoner og interaksjoner av og mellom ulike elementer. Re-domestiseringsbegrepet viser til de samme forbindelsene og relasjonene som oppstår og utvikles når noe utformes. Forskjellen ligger i domestiseringsbegrepet tydelige fokus på *utforming av bruk*, og *forholdet mellom bruker og teknologi*.

Forholdet, eller mer presist relasjonene mellom bruker og teknologi, leder oss inn på begrepet *micro-network*, på norsk mikro-nettverk (Sørensen, 1994). Et mikro-nettverket dannes gjennom bruk (domestisering) av en teknologi eller i dette tilfellet praksisene hjemmekontor og digitale møter. Et mikro-nettverk blir til gjennom relasjonene som dannes mellom aktørene¹, og disse relasjonene er gjensidig. Dette betyr at vi mennesker forbruker teknologi, men vi blir også konsumert av dem. Vi integrerer dem i våre liv og bruker dem, og i denne prosessen setter teknologien krav på vår oppmerksomhet, og krav til utvikling av ferdigheter og interesser (Sørensen, 1994). Kort oppsummert: et arbeidsliv blir ikke et arbeidsliv før det er “temmet” eller rettere sagt integrert/tilpasset et nettverk.

Fokuset i et mikro-nettverk er den førende kvaliteten i relasjonene mellom aktørene. Relasjonene er ifølge Sørensen (1994) betingede og førende, ikke bare i forhold til kontekst, men også «lokale» tilpasninger. I sin enkelhet vil dette si at mikro-nettverk er konfliktfylte. Temming av en teknologi er en multidimensjonal prosess bestående av forhandlinger og diskusjoner som *kan* nå en stabilisert substans gjennom etablerte rutiner og regler. Denne mulige oppnåelse av et stabilt nivå, er for Sørensen (1994) et av de definerende kvalitetene ved et mikro-nettverk. Det er et faktum at det kanskje aldri vil lukkes helt/stabiliseres. For så fort en eller flere av aktørene i et nettverk endrer sin karakter, forsvinner eller nye blir lagt til, vil dette føre til destabilisering. Kort oppsummert kan vi si at teknologi temmes i et ulendt og stadig skiftende terreng/miljø, som til stadighet krever justeringer når det kommer til hvordan teknologi temmes. Målet er å stabilisere bruk, altså gjøre det til en del av hverdagen, men et konstant

¹ Aktør viser både til menneskelige (enkeltmennesker, grupper, institusjoner og organisasjoner) og ikke-menneskelige elementer, også kalt artefakter (eks. en teknologi, et offentlig dokument), og spiller aktive roller i nettverk.

stabiliseringspunkt eksisterer ikke. Derfor må aktørene i ulik grad kontinuerlig utføre et justeringsarbeid i nettverket.

2.3.2 Hva får aktøren til å ta noe i bruk?

I artikkelen til Martin Anfinssen, Vivian Anette Lagesen og Marianne Ryghaug fra 2019 tar de for seg prosessene bak kjøp og bruk av elbiler. Studiet viser hva som påvirker kjøpet av bil og hvordan elbilkultur blant annet påvirker kjørepraksiser. Kristine Asks (2011) bruker domestiseringsbegrepet for å utforske hvordan ulike mennesker tar i bruk spillet WOW (World of Warcraft). Artikkelen viser hvordan informantene på ulike måter tilpasset og forhandlet med sine omgivelser og med selve scriptet (teknologiens brukermanual) til spillet for å skape en brukerpraksis som passet for dem. Begge artiklene viser til situasjoner hvor bruken er omringet av ulike aktører som påvirker hvordan bruk utarter seg. For to av informantene til Ask (2011) var domestiseringen av WoW både komplisert og krevende. Problemet for begge var tilknyttet til det å balansere tid og oppmerksomhet til kjæresten, samt og spillet og tilknytningen til medspilleren på kveldstid. I en periode hvor den ene informantens (David) spilling var på det mest intense var det lite tid til kjæresten på kvelden (Aks, 2011). Ask forklarer at Davids hverdagsrytme var satt etter WoW sitt tempo, og resulterte i god resultater for han i spillet, men skape konflikt med kjæresten.

Mellom linjene kan det tolkes som om det ligger et premiss om at valget av bruk til syvende og sist ligger på brukeren selv. Eksempelet til Aks (2011) med David og domestiseringen av WoW, hvor han prioritet spillet over kjæresten kan med et overfladisk blick tolkes slik. Andrew Feenberg (1999, s.107-108) har stilt spørsmålsteget ved akkurat dette elementet ved domestiseringsbegrepet. Han belyser spørsmålet ved å beskrive et eksempel som viser hvordan hvor vi mennesker i noen tilfeller egentlig ikke har et valg. Mennesker som bor ved et atomkraftverk, har ikke direkte valgt det fordi de har lyst. Men de «må» grunnet eksempelvis jobb og økonomi. Mennesker kan bli vant til å ha et atomkraftverk som nabo, men det betyr ikke at det er noe de direkte ønsker eller har valgt. Følger vi denne tankerekken videre må vi stille oss spørsmålet hvor «frie» er egentlig valgene våre i forhold til bruk? og finnes det dominerende aktører som ene og alene sitter på makten til å bestemme bruk? Jennifer A. Chandler (2012) utforsker hvordan bruk av noen teknologier kan virke som "tvang" eller retttere sagt frivillig tvang.

Visse mekanismer i samfunnet kan ha så stor innflytelse på oss, at det kan resultere i en følelse av maktesløshet i møte med dem. Chandler (2012) utforsker hvordan ulike mekanismer påvirke vår forståelse ovenfor valgene vi har, og hvordan konsekvenser av å ikke bruke eller bruke påvirker vår atferd. Slike mekanismer kan ifølge Chandler (2012) materialiseres i form av normer, avhengighet og behov. Utviklingen av en teknologi skaper ifølge Chandler (2021) nye behov, samtidig som den tilfredsstillende eksisterende behov. Størrelsen og omfanget av behovene ovenfor bruk påvirkes på sin side av vår forståelse av avhengighet. Avhengighet blir nemlig ifølge Chandler (2021) dyrket fram gjennom vår ide og forståelse av teknologi som noe som kan fikse et behov. Normer på sin side representerer uskrevne regler som samfunnet forventer at man skal handle og tenke i tråd med. Fremveksten av en teknologi utvider mulighetene vi mennesker har, eksempelvis Teams muliggjør tilstedeværelse i et jobbmøte uten å være der fysisk. Hva og hvordan vi forstår og forholder oss til det moralsk og umoralsk, når det kommer til våre handlinger, er begrenset av mulighetene våre (Chandler, 2012).

Dette betyr at når en teknologi åpner en ny dør og vi møter på nye muligheter, skapes det samtidig moralske spørsmål tilknyttet bruk. Når, hvordan og på hvilken måte er det riktig å benytte teknologien, og når blir bruken sett på som en umoralsk handling?

Avhengighet, normer og behov *kan* ha stor innflytelse på vår forståelse av valgene vi har når det kommer til hvordan og hvorfor vi bruker en teknologi. Slike mekanismer jobber ikke alene, men parallelt med hverandre, og enten i et samspill eller som motstridende parter. Ta for eksempel bruken av QR-koder som en metode for å både unngå og spore smitten av Covid-19. En slik bruk av QR-kode-skanning viser til en forutinntatthet, nemlig at folk har en smarttelefon. Du trenger ikke eie en smarttelefon, det er et fritt valg, men det kan gjøre slike ting mye lettere. Dette dilemmaet kan trekkes tilbake til en ide som ofte følger med bruk; *Vi har teknologien, så hvorfor ikke benytte den?* (Chandler, 2012). Vi blir ikke direkte tvunget til å eie en smarttelefon eller skanne QR-koden, men det er noen krefter som påvirker oss til å ta de i bruk.

Med utgangspunkt i nevnte problemstilling kan vi gjennom domestisering, re-domestisering, mikro-nettverk, samt konseptet frivillig tvang oppnå en bedre forståelse for hvordan kontekst (før, under og etter restriksjoner) og samfunnsmekanismer (behov og normer) i praksis former ti kunnskapsarbeideres forståelse av bruk av hjemmekontor og digitale møter, samt hvilke dilemmaer kunnskapsarbeideren kan møte på når de tar disse praksisene i bruk i en arbeidstilværelse uten restriksjoner. Domestiseringsperspektiv slikt det vil benyttes her åpner opp for å se på bruk som en flerdimensjonal prosess bestående av små nettverk av aktører, hvor hver aktør jobber parallelt med hverandre og sammen produserer bruksmåter og forståelser. Ved å se på nettverket som bruk av hjemmekontoret og digitale møter inngår i, og hvordan dette påvirker forståelsen tilknyttet bruk, kan vi få innsikt i det som befinner seg på innsiden av den svarte boksen.

2.3.3 Script –teknologiens design

Script er et teoretisk perspektiv som setter søkelyset på teknologiproduksjon, og spesielt forholdet mellom teknologien, utvikleren(e) og bruk. Script kan forstås som et metaforisk verktøy for å kunne snakke om hvordan design og utforming setter både løse og faste rammer for bruk (Skjølsvold, 2015). Den utforsker hvilken bruk og hvilke brukere en teknologi tilrettelegger for, og hvilke problemer den skal løse (Akrich, 1992).

Scriptbegrepet vil bli benyttet som en analytisk tilnærming for å kunne studere hvordan applikasjonen Teams og informantene samproduserer et digitalt møterom hvor de kan jobbe i. Scriptet kan ses på som en av flere påvirkningskrefter som legger føring for hvordan et produkt blir domestisert. En bruker trenger ikke følge scriptet etter punkt og prikke, men dens utforminger utgjør likevel begrensninger for måter å ta den i bruk (Fallan, 2008). Ta eksempelvis Teams. For å kunne bruke Teams som et verktøy for møtevirkosomhet er man helt avhengig av internettdekning. Dette funksjonelle elementet setter blant annet føringer for hvor en bruker kan oppholde seg. Kort oppsummert: scriptet er et manus for bruk, som både inneholder strenge scenebeskrivelser, men det gir også rom til fortolkning. Så lenge man oppholde seg et sted med tilgang til internett, kan Teams sørge for at man kan delta på møte uten fysisk tilstedeværelse.

2.4 Figurasjoner å tenke med

Begrepene og kategoriene vi mennesker omgir oss med representerer ifølge Thomas Hylland Eriksen (2010) måter å tenke på. Det er slik vi forstå og gir mening til alt rundt oss. For å kunne snakke om kompleksiteten i re-domestiseringen av praksiser for bruk av hjemmekontor og digitale møter vil Donna Haraways figurasjoner; *kyborg* og *lurendreier* brukes i denne oppgaven. Figurering viser til en teoretisk og analytisk måte å både se og snakke om et fenomen på (Asdal, Berg, Brenna, Moser og Rustad, 1998, 1998, s. 36).

2.4.1 Kyborgen – Grense-overtrederen med sekken full av hybrider

Kyborgen er i sin enkelhet en sammensatt figur og består av begrepene kybernetikk og organisme. Den viser til en sammensetning av noe mekanisk og noe organisk (Haraway, 2006). Den representerer for Donna Haraway (2006) det sammensatte og flerstemte, og på den måten går imot det som avgrenser. Kyborgen slik den vil bli tatt i bruk her utgjør en form for montasje. En montasje hvor erfaringer, kontekst og forståelse tilknyttet bruk er uløselig bundet sammen. Kyborgen vil på den måten gi oss et språk vi kan bruke i diskusjonen om kunnskapsarbeiderens bruk av hjemmekontor og digitale møter.

Kyborgen er en metafor for kunne illustrere og snakke om endringer, fordi den selv er endring. Kyborgen er i tillegg til være sammensatt av organisme og maskin, også satt sammen av fakta og fiksjon, myte og materiell virkelighet. Den er oss, og vår ontologi mener Haraway (2006). Den er et sammensatt bilde av både fantasi og materiell realitet. Gjennom denne sammensmeltningen av slike kategorier struktureres og dannes det et hav av mulige transformasjoner (Haraway, 2006). I dette hav av muligheter finner vi både håp og trusler, og Kyborgen representerer her en ressurs som åpner døren til nye muligheter og forbindelser (Moser, 1998). Kyborgen er en grenseoverskridende figur som er med på å destabilisere grenser, samtidig er den selv født ut av slike grenser. Dette gjør Kyborgen til en ømfintlig karakter som ikke passer inn i de opprinnelige kategoriene. Den er nektet adgang til de rene og trygge kategoriene, og på den måten kan den brukes til å fremme endring og muligheter. Når grenser forskyves eller forsvinner, og det skapes nye forbindelser, er språket og kodene som følger med viktige (Asdal et al., 1998, s.118). Gjennom språk og koder kan vi både forstå, skape og se hybriden som kommer til ved destabilisering og sammenfletting. I denne oppgaven figurerer kyborgens som et *endrende* og *ødeleggende* vesen, og forårsaker dilemmaer for kunnskapsarbeideren. Med *ødeleggende* henvises det til kyborgens nedbrytning av grenser, altså grensene som skapes gjennom kategorisering, eksempelvis jobb og fritid.

2.4.2 Lurendreieren- kompleksitet forkledd som forenklinger

Lurendreieren er en kjent figur i mange mytologiske og religiøse fortellinger. I norrøn mytologi er lurendreieren figurert som guden Loke, og i Haraways artikkel '*Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*' fra 1988 tar den formen til *the Coyote* (prærieulven på norsk). Dette er en lurendreier (trickster) man møter på i beretninger og fortellinger fra urbefolkningene sørvest i Amerika. Denne lurendreieren, representerer for Haraway (1988) en situasjon hvor vi har gitt opp mestring, men likevel fortsetter å søke etter troskap, vel vitende om at vi blir lurt. Lurendreieren viser oss det kraftfulle og alltid problematiske båndet mellom mening og kropp. Den utgjør en håndgripelig og synlig forestilling om verden som subjektive aktører (Haraway, 1988). Lurendreieren var Haraways (1988) måte å kritisere vitenskapens status på som givere av kunnskap med en krone av allmenngyldig status. På samme måte vil lurendreieren her brukes for å kritisere teknologideterministiske perspektiver.

Lurendreier-figuren, slik den vil bli brukt her, representerer de gjemte og skjulte konsekvensene av endring. Konsekvensene kommer i form av både fordeler og ulemper, samt negative og positive utfall. Lurendreieren er ikke en iboende ond figur, men en slags antihelt som med list og klokskap klarer å lure andre. Den lurer oss til å tro at en endring er kun negativ eller positiv, men sannheten er at den befinner seg et sted midt imellom. Den bringer med seg utfall som basert på ens ståsted forstås som noe som har størst positive eller negative utfall. Lurendreier forkler det komplekse, og fremstiller den som noe enkelt og lett håndterlig.

2.5 Oppsummering

Med utgangspunkt i de teoretiske tilnærmingene og begrepene som har blitt presentert i dette kapitlet kan vi undersøke arbeidet som ligger bak kunnskapsarbeiderens brukerforståelse av hjemmekontoret og digitale møter. De teoretiske begrepene og perspektivene vil bidra til analysen av de ulike prosessene som skjer når man tar teknologi i bruk og konsekvensen av dette, samt betydning av kontekst. Dermed kan problemstillingen til denne oppgaven bli formulert som teoretisk funderte forskningsspørsmål: *På hvilken måte har kontekst noe å si for hvordan domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter forløper? Hvilke dilemmaer møter kunnskapsarbeideren på i re-domestiseringsprosessen av hjemmekontor og digitale møter?* I neste kapittel vil jeg redegjøre for metoden, datainnsamling og analysearbeid.

3 Metode

I dette kapitlet vil det bli redegjort for den forskningsmetodiske tilnærmingen som har blitt benyttet for å besvare oppgavens problemstilling. Dette kapitlet vil redegjøre for hvordan jeg kom fram til tema og problemstilling, hvordan datainnsamlingen ble utført ved bruk av fokusgruppeintervjuer, analysen av det empiriske grunnlaget, etiske betraktninger, samt en oppsummering.

3.1 Valg av tema og problemstilling

Valg av tema for masteroppgaven var en kort affære. Jeg hadde mange tanker og ideer, men til slutt falt valget på det overordnede temaet digitalisering. Inspirasjonen for tematikken var Ask og Søraa (2021b;2021c) sitt kritiske blikk på digitaliseringsprosesser, og spesielt Sørensen (1994; 2006) tilnærming når det kommer til bruk av teknologi. I tillegg ønsker jeg med å bidra med en mer nyansert fortelling om bruken av teknologi, hvor både negative og positive fortellinger om bruk likestilles. I tillegg ønsker jeg med denne masteroppgaven å bidra med en mer nyansert digitaliseringsfortelling om bruk, hvor både negative og positive sider ved bruk likestilles. Mye STS-litteratur stiller seg til motsvar mot mer teknologideterministiske holdninger og ideer når det kommer til digitaliseringsprosesser og bruk av teknologi. På et mer personlig plan er digitalisering et tema jeg lenge har hatt interesse for, og har ved flere anledninger skrevet om temaer tilknyttet digitalisering. Blant annet tok jeg våren 2021 emne KULT3322 hvor jeg sammen med fire andre medstudenter utførte et forskningsprosjekt hvor vi så på etablering og vedlikehold av studenters sosiotekniske rom og samhandlinger under korona. Det å måtte jobbe hjemmefra, samt å måtte ha alle sine interaksjoner gjennom digitale kommunikasjonsapplikasjoner, vakte min interesse. I tillegg var dette et tema som ble mye diskutert både blant folk rundt meg og i den offentlige debatten. Spørsmålet om hva som skulle skje fremover, og spesielt etter korona økte min nysgjerrighet. Hva kan denne gjenåpningen bety for arbeidslivet?

3.2 Kvalitativ forskningsmetode

Kvalitativ metode innebærer å fremheve prosesser og mening som ikke kan måles i kvantitet, og i tillegg kan metoden gi mye kunnskap om få enheter (Denzin & Lincoln (2018:2) i Thagaard, 2018). Kvalitativ forskningsmetode gir rom for endring og justering av forskningsdesign og problemstilling i løpet av et prosjekt (Thagaard, 2018). Ifølge Tove Thagaard (2018) består den kvalitative forskningsmetoden av ulike faser som ofte overlapper hverandre, og derfor inngår de i et gjensidig påvirkningsforhold. Utforming av problemstilling, intervjuguide og designet på hele prosjektet kommer tidlig i prosessen. Videre kommer innsamlingen av data, og jobben med å analysere, kode, og tolke materialet, samt utviklingen av det teoretiske rammeverket for prosjektet. Avslutningsvis kommer presentasjonen av funnene (Thagaard, 2018). Dette prosjektet handler om praksiser tilknyttet bruk av hjemmekontor og digitale møter i jobbsammenheng, og en tilnærming som kvantitativ metode hvor fokuset ligger på tall og målbare enheter vil derfor ha passet dårlig. Derfor var en tilnærming som kvalitativ metode bedre egnet for et slikt prosjekt. Datainnsamlingsmetoden jeg har valgt å anvende her er intervju, mer

spesifikt fokusgruppeintervju. Begrunnelsen for valg av denne type innsamlingsmetode vil jeg redegjøre for i et av de kommende avsnittene.

3.3 Utvikling av data

Hjemmekontor og digitale møter har siden mars 2020 ofte dukket opp i medias søkelys, og eksperter og frittalende sjeler har uttalt seg rundt fordeler og ulemper med bruk, samt den beste og «riktigste» måten å bruke hjemmekontoret på. Disse offentlige diskusjonene, samt samtaler med medstudenter, venner og familie som har vært borti bruk av hjemmekontor og digitale møter, har vært utgangspunktet for dette prosjektet. På bakgrunn av det mindre nyanserte blikket som har vært rundt tematikken ble det besluttet at fokusgruppeintervju med aktører som hadde direkte erfaring med bruk av hjemmekontor og digitale møter var den best egnede metoden for å få besvart problemstillingen på best måte. Jeg har valgt å gjøre kun fokusgruppeintervjuer, og begrunnelsen for dette valget vil jeg komme tilbake til under.

I forkant av fokusgruppe-intervjuene utformet jeg en semi-strukturert intervjuguide som Thagaard (2018) karakteriserer som tre-med-grenermodellen på intervjuguiden. Dette vil si at spørsmålene var på forhånd tematisk fastlagt, men rekkefølgen kunne endre seg underveis mens informantene diskuterte (Thagaard,2018). Jeg delte spørsmålene inn i tre bolker, eller hovedspørsmål med noen underspørsmål til hver av dem. Jeg startet med noen åpne spørsmål hvor informantene fikk anledning til kort å introdusere seg og fortelle litt om seg selv. Deretter hadde jeg tre hovedspørsmål som angikk fordeler og ulemper i forhold til bruk hjemmekontor og digitale møter, hva som er viktig for dem på en arbeidsplass og for at de skal kunne gjøre jobben sin, og til slutt hvordan de kunne tenkte seg at deres arbeidssituasjon så ut i «fremtiden». Intervjuet var delvis strukturert, ettersom jeg tilpasset meg det informantene snakket om. For at begge intervjuene skulle ha så likt utgangspunkt som mulig, slik at jeg kunne sammenlikne funnene, valgte jeg benytte de samme spørsmålene til begge gruppene. På bakgrunn av dette var det derfor viktig for meg at spørsmålene var åpne, slik at informantene kunne presentere sine synspunkter og erfaringer, samt at informantene sto relativt fritt med hensyn til hvordan de ønsket å svare på spørsmålene (Thagaard, 2018).

Når det kommer til selve utvalget av informanter valgte jeg å kontakte grupper som hadde de erfaringene, egenskapene, samt kvalifikasjonene som best passet inn i forhold til problemstillingen jeg da hadde satt meg (Thagaard, 2018). Etter denne strategiske utvelgelsen hadde jeg ti ulike informanter fordelt på to grupper, og grunnet prosjektets tidsbegrensning og volum, valgte jeg å ikke kontakte mer enn to grupper. Jeg kom til denne beslutningen etter å ha transkribert intervjuene og fått et lite overblikk over materialet, og sett at jeg hadde nådd et metningspunkt. Jeg hadde med andre ord fått tilstrekkelig med informasjon fra de to intervjuene jeg hadde gjort. I tillegg er det viktig å nevne at jeg har vært bevisst på at utvalget av informanter har vært med på å forme hvilke perspektiver som belyses i teksten.

3.4 Utvalget

Utgangspunkter for masteroppgaven var å undersøke gjennom fokusgruppeintervjuer hvordan «fremtidens» arbeidssituasjon kan komme til å se ut når koronarestriksjoner ikke lenger var et hinder for videre drift. Det norske arbeidslivet i sin helhet er en stor og mangfoldig kategori, og grunnet dens mangfold valgte jeg å fokusere på en spesifikk gruppe fra arbeidslivet, *Kunnskapsarbeidere*. Kunnskapsarbeidere defineres her som en yrkesgruppe som driver med kunnskapsforvaltning. Dette er arbeidere som på et generelt plan utfører arbeidsoppgaver som innebærer ulike aspekter som: autonomi, kompleksitet, informasjonsprosessering, problemløsning, mangfold av ferdigheter og spesialisering. Bakgrunnen for dette valget av var at under nedstenging og strenge restriksjoner kunne denne gruppen fortsette med arbeidet sitt. Det er rimelig å anta at f.eks. en servitørjobb går tilbake til slik den var før nedstengningene, dvs. her vil pandemien ikke ha ført til langsiktige endringer. For kunnskapsarbeidere er ikke dette like opplagt. Denne gruppen ble dermed valgt basert på deres bruk av hjemmekontor og digitale kommunikasjonsplattformer for å kunne fortsette sitt arbeid i henhold til regjeringens koronarestriksjoner.

Jeg gikk strategisk til verks i valg av informantgrupper, og valget falt på to ulike grener innenfor denne yrkesgruppen. En gruppe kommer fra akademia og en fra et offentlig forvaltningsorgan, nærmere bestemt et direktorat. Begge gruppene jobber med å forvalte og formidle kunnskap. I akademias tilfelle utfører de også kunnskapsproduksjon, ofte på bestilling fra andre sektorer og organisasjoner i samfunnet. Valget av spesifikt disse arbeidsplassene er knyttet, direktoratets eksisterende praksis med digitale møter og fjernledelse. Dette direktoratet har lenge før koronas innmarsj praktisert digitale møter, grunnet kontorer lokalisert over hele landet. Informantene fra direktoratet vil her bli referert til som Forvalterne. Når det kommer til den andre gruppen kalt Akademikeren, har disse informantene i ulik grad praktisert bruk av hjemmekontor/fjernarbeid lenge før korona-viruset stengte ned landet. Gruppenes tidligere erfaringer med praksisene ga en mulighet for ikke å bare se på praksisen under og etter restriksjoner, men også før.

Utvalget innad i de to gruppene var ikke like systematisk som valget av arbeidsplassene. Informantene fra Akademikerne ble valgt basert på de som svarte på mailen jeg sendte ut til det spesifikke instituttet jeg hadde valgt meg. Denne prosessen tok overraskende kort tid, og både intervjuutidspunkt og fem informanter var på plass etter kort tid. Prosessen med å få tak i informanter fra direktoratet tok litt lengere tid. Jeg begynte med å sende en mail hvor jeg kort presenterte meg selv, STS-studiet, temaet for oppgaven og hva jeg ønsket å undersøke til en person høyt opp i ledelsen. Etter kort tid ble jeg kontaktet av denne personen og hadde et kort telefonmøte hvor jeg presenterte prosjektet mer i dybden og svarte på noen spørsmål. Etter ca. en uke fikk jeg tildelt fem informanter som alle kom fra samme enhet.

Kjønnsfordelingen blant informantene er tydelig ujevnt fordelt, hvor sju av ti var kvinner, mens kun tre av ti var menn. I gruppen representert av akademikerne var det kun en mann, og to blant Forvalterne. Grunnet materialets størrelse og innhold er det for lite grunnlag for å kunne si noe om kjønn. Kjønn blir ikke tematisert i intervjuene, og dette gjør et kjønnsperspektiv litt hensiktsmessig i dette tilfellet.

Akademikerne			
Informant	Navn	Bosituasjon	Kontorfasiliteter i hjemmet + reise vei til jobb
1	Albus	Bor i en enebolig med partner og et husdyr.	Bruker ca. 5-8min med bil til jobb eller 15min med sykkel. Har et rom som kan brukes til hjemmekontor, men under lockdown ble dette brukt av partner og derfor ble et fellesrom brukt av informanten. Dette ble ikke sett på som noe problem
2	Ada	Har samboer, og et lite barn.	Tar buss til jobb. Har et eget rom som brukes som kontor
3	Anna	Bor i et rekkehus med ektemann.	Har et kontor som er betraktelig bedre innrettet enn det hun har på jobben. Sykler til jobb tar ca. 30 minutter
4	Amalie	Bor alene med to barn og har et dyr.	Har lang reisevei til jobb ca. 25 minutter med bil. Dårlige fasiliteter for hjemmekontor.
5	Alice	Bor i et stort hus, og alle barn er fraflyttet	Sykler eller tar buss til jobb. Har greie forhold for å ha hjemmekontor.

Tabell 1

Forvalterne			
Informant	Navn	Bosituasjon	Kontorfasiliteter i hjemmet + reise vei til jobb
1	Bente	Bor med ektefelle og to barn + husdyr	Kort vei til kontoret med bil ca. 3-4 minutter. Greie fasiliteter for hjemmekontor.
2	Berit	Bor med samboer og to små barn + husdyr	Har et eget rom som brukes som kontor. Bor et stykke unna kontoret. Bruker ca. 1,5 time hver dag på reise frem og tilbake.
3	Beate	Bor med samboer og to små barn + husdyr	Bor 15 minutter unna med bil. Har et eget kontor hjemme, der er alt av fasiliteter er bra.
4	Bård-Ivar	Bor med samboer og i en leilighet	Har et eget rom som kan brukes til hjemmekontor. Tar ca. en halv time å kjøre til kontoret.
5	Bjørn	Bor alene	Tar ca. 5-10 minutter å spasere til kontoret. Har muligheten til å etablere et mer "permanent" hjemmekontor. Men har ikke sett behovet for det. Liker å bare kunne flytte på den bærbare PC rundt.

Tabell 2

3.5 Intervju

Begge fokusgruppeintervjuene ble gjennomført via Zoom, hvor begge ble tatt opp ved hjelp av Zooms opptakerfunksjon. Dette betyr i all enkelhet at intervjuene ble filmet, noe alle informantene ble informert om i god tid før selve intervjuet, samt på nytt rett før det begynte. Bakgrunnen for valg av digitale intervjuer var flere. Først og fremst ble intervjuene gjort mens det fortsatt var en del koronarestreksjoner som både jeg og mine informanter måtte forholde seg til, noe som gjorde reising vanskelig. Derfor måtte uansett det ene intervjuet skje digitalt, og for at intervjuene skulle ha mest mulig likt utgangspunkt valgte jeg derfor å gjennomføre begge digitalt. I tillegg var en av de tingene jeg ønsket å se på digitale møter, og det å gjennomføre intervjuene i rommet jeg ønsket å studere virket derfor passende.

Noen dager før intervjuene skulle holdes sendte jeg ut et samtykkeskjema som informantene måtte skive under på, og i tillegg sendte jeg ut intervju spørsmålene på forhånd. Dette valgte jeg å gjøre for å kunne starte tankeprosessen til informantene i god tid før selve intervjuet. Ifølge James Frey og Andrea Fontana (1991) bør forskeren innta rollen som *mediator*. Det vil si at jeg var en slags megler og styringsperson for diskusjonen mellom informantene. Selve intervjuet var semistrukturert, som betyr at rammene (spørsmålene) var åpne og fleksible. Jeg deltok derfor relativt lite i begge intervjuene. Jeg lot informantene prate, og delegerte ordet rundt i gruppene når det trengtes. Jeg stilte spørsmål, men samtalen mellom informantene fløt bra i begge gruppene, og de svarte på spørsmålene uten at de ble stilt. Jeg lot derfor samtalen gå litt på egenhånd, og «dultet» litt bort i den for at den ikke skulle falle helt ut av kurs. Jeg stilte også noen oppfølgingsspørsmål hvis det var noe som ble sagt jeg syntes var interessant og jeg ønsket mer utdyping.

Bakgrunnen for valget av fokusgruppeintervjuer fremfor den mer klassiske varianten med en til en er todelt. Rent tidsmessig er gruppeintervjuer mindre tidkrevende, fordi man får intervjuet flere mennesker samtidig. Noe som passer bra grunnet tidsrammen til prosjektet. Frey og Fontana (1991) påpeker at gruppeintervjuer er effektive i den forstand at *intervju-respondent-relasjonen* kan forlenges eller har mindre sannsynlighet for å bli fastlåst fordi gruppedeltakerne vil stimulere hverandre. Den andre grunnen for valg av fokusgruppeintervjuer var at denne metoden utnytter og tar fordel av gruppedynamikk. Ifølge Frey og Fontana (1991) kan slik type dynamikk som oppstår i en gruppe, produsere ny og ekstra data.

En ulempe med gruppeintervjuer jeg møtte på med en gang, er at denne type metode krever andre ferdigheter enn hva et vanlig en-til-en intervju har. Dette var noe jeg ikke hadde noe tidligere erfaringer med, men brukte venner til å gjøre utføre øvingsintervjuer i forkant for å øve meg på rollen som mediator. I tillegg sier Frey og Fontana (1991) at forskeren må være spesielt på gruppedynamikken i forhold til eksempelvis hvordan meningen til en deltaker kan påvirke resten av gruppen, eller hvordan gruppens størrelse og sammensetning påvirker responsmønsteret i gruppen. Dette var ikke problemer jeg i stor grad støtte på. Alle deltok, og informantene var ikke redde for å være uenige med hverandre og komme med sine egne meninger

3.6 Bearbeiding av datamaterialet

Behandlingen og bearbeidingen av datamaterialet til denne masteroppgaven har vært inspirert av *Grounded Theory* (GT). Dette er en metodisk tilnærming som i korthet handler om å la det empiriske datamaterialet snakke for seg selv, istedenfor at datamaterialet blir brukt til enten å avkrefte eller bekrefte en teori eller hypotese. Dette vil si at man begynner å innhente empiri, for deretter å finne teorier og analytiske begreper/perspektiver som best kan belyse det empiriske materialet (Charmaz, 2006).

Gjennom research, som i all hovedsak besto av nyhetsartikler og debatter, samt egne erfaringer med bruk, begynte jeg å klarlegge fenomenet for å kunne danne meg et overblikk over situasjonen. Mine forkunnskaper om bruk av hjemmekontor og digitale møter gjennom egne erfaringer, samt de offentlige diskusjonene, ga meg et godt grunnlag for å studere dette. På den andre siden betyr dette også at jeg sitter på en del *bias* når det kommer til bruk. Hovedproblemet med *bias* er at de som ofte er skjulte, eller sagt på en annen måte: vi er ikke klar over at vi har dem før det blir påpekt. For å bli kjent med mine egne *bias* ovenfor bruk, skrev jeg ned alle mine tanker og forutinntattheter før jeg utviklet intervjuguden. Ved å møte mine *bias* i døra, kunne jeg lettere møte materialet med et åpent sinn, og se ting fra ulike vinkler. Når dette er sagt er hundre prosent objektivitet kun et ideal man søker etter å oppnå. Analysen som begynner i neste kapittel, er min fortolkning av datamaterialet basert på det teoretiske rammeverket som ble lagt frem i kapittel 2.

Etter transkriberingen av intervjuene, satt jeg igjen med to transkriberte intervjuer, samt et dokument med observasjoner jeg hadde gjort meg under intervjuene. Dette materialet ble så kodet i et softwareprogram kaldt NVivo. Innenfor kvalitativ forskningsmetode viser koding til en strategisk og analytisk måte å dele opp og systematisere tekst ved hjelp av kodebetegnelser (Thagaard, 2018). Slike kodeord/setninger utgjør ifølge Thagaard (2018) meningsinnholdet i en tekst, og gjennom koding av tekst skapes det et grunnlag for å foreta sammenligninger mellom enhetene i studiet. Kodeord som ble utviklet var blant annet: fordeler med hjemmekontor, effektivitet, forhandlinger, helseperspektiv, hjemmekontor under korona etc. Godt over halvveis inn i kode-prosessen hadde det alt dukket opp mange spennende fortellinger, og jeg begynte derfor samtidig å skrive flatempiri. Flatempirien er flate beskrivelser av sitater, hvor analytiske betraktninger eller fortolkninger er utelatt. Basert på kodene og kategoriene jeg hadde, skrev jeg flatempiriske sammendrag utfra sitatene. Dette ledet videre til en tematisk inndeling basert på de ulike funnene mine. Med et slikt empirisk grunnlag fra flatempirien og kodingen kunne jeg videre finne teoretiske perspektiver og begreper som best kunne beskrive mine funn.

3.7 Etske betraktninger

Det å håndtere et empirisk datamateriale uansett hva, fører alltid med seg en del etske betraktninger det er viktig å forholde seg til. I dette prosjektet ble det gjennomført to fokusgruppeintervjuer som ble filmet. Det innebærer film av privatpersoners meninger og refleksjoner rundt deres jobbpraksiser i forhold til bruk av hjemmekontor og digitale møter. Denne tematikken i seg selv er ikke veldig sensitiv, men jeg får likefullt et godt innblikk i mine informanters privatliv. Under intervjuene dukket det derfor opp en del sensitive opplysninger jeg har valgt å sensurere. Dette har blitt gjort enten ved å skrive om eller helt fjerne opplysninger. Opplysninger jeg her refererer til omhandler blant annet bosted, navn på andre kollegaer eller partner/barn. I følge Thagaard (2018) skal ethvert datamateriale uansett type alltid behandles med respekt og varsomhet. En del av en forskers jobb er å ta vare på informantens integritet, og reflektere over hvordan behandlingen av materialet vil kunne slå tilbake på informantene, enten positivt eller negativt. Det er en hårfin balanse mellom hva en forsker forstår og tolker ut av et materiale, og hva informantene egentlig sa, mente eller gjorde. Dette hadde jeg i bakhode når jeg satte i gang med å bearbeide innholdet i datamaterialet mitt.

Anonymisering er et viktig tiltak for å forsikre og verne om informantens integritet og privatliv (Thagaard, 2018). I denne prosessen stilte jeg meg selv noen enkle spørsmål: Hvordan gjøre mine informanter anonyme nok? Hva er relevant informasjon og ikke? Hvilke markører må jeg ha med, og hva må vekk. Vil informantene bli i gjenkjent? Hvordan skal jeg på best mulig måte maskere mine informanter? Disse spørsmålene har jeg med jevne mellomrom måtte stilt meg selv mens jeg har jobbet med datamaterialet. Jeg har gitt alle informantene et «alias», og navngitt dem med navn som enten begynner på «A» (Akademia) eller «B» (offentlig sektor). I tillegg har jeg tatt fra dem en distinkt identitetsmarkør, dialekten deres. Alle informantene hadde ulike dialekter, så for å gjøre de så anonyme som mulig valgte jeg å transkribere alt på bokmål. Dette var en tidkrevende, men nødvendig prosess. Når transkriberingen var ferdig og prosessen med å kode og kategorisere materialet var startet, begynte samtidig prosessen med å renskrive sitatene. Når man snakker hender det ofte at man snakker med ufullstendige setninger, og til tider litt feil ordstilling, så dette ble derfor rettet opp underveis. I tillegg skjedde det ofte at informantens uttalelser var veldig lange, og med mye «uviktige» sidespor, eller at de gjentok seg selv. Bakgrunnen for denne renvaskingen var for å ytterligere gjøre informantene anonyme. I tillegg ble dette gjort for at sitatene ikke skulle bli for store, slik at poengene ikke skulle forsvinne i unødvendig «prat».

3.7.1 Skal, skal ikke ta med – Anonymitet og sensitiv informasjon

Under intervjuene kom det opp et spennende tema når det kommer til muligheten hjemmekontor og digitale møter kan gi arbeidslivet. Bruken av hjemmekontor og digitale møter kan gjøre arbeidslivet mer inkluderende. Bakgrunnen for valget om å ta det med er grunnet i diskursen utsagnene åpner for. Kan hjemmekontoret gjøre at flere kan delta mer i arbeidslivet, selv om de har fysiske eller psykiske plager som gjør hundre prosent arbeid på et kontor vanskelig?

Grunnen til at det blir tatt opp her har å gjøre med personvern og mine informanternes integritet. Jeg gikk flere runder med meg selv og mine veiledere om jeg skulle ta disse uttalelsene med eller ikke. Valget gikk til slutt på å ta de med, men fordi disse uttalelsene kan gi innsikt inn i informantens helsesituasjon vil sitatene ikke henvises med hverken et navn eller gruppe. Disse utsagnene vil derfor kun bli henvist til med bokstavene A, B og C, og disse bokstavene har ikke noe med navnene disse informantene alt har fått. Dette er for å kunne ytterligere sørge for mine informanternes anonymitet. I tillegg er alle sitatene renvasket og mye av konteksten rundt, altså sykdomsbildet, er tatt bort. Sykdomsbilde er en sensitiv markør, og for dette prosjektet er ikke informantens spesifikke sykdomsbilde viktig for diskusjonen kapittel 6 tar for seg. Sitatene er brukt som en åpningsmekanisme for å kunne løfte frem noen spørsmål og muligheter når det kommer til temaet arbeid og inkludering.

3.8 Oppsummering

I dette kapitlet har masteroppgavens opphav, samt metoden som ble brukt for å samle inn datamateriale blitt presentert. Bakgrunnen for valg av kvalitativ metode og fokusgruppeintervju ble begrunnet som den tilnærmingen som var best egnet til å kunne gi svar på det jeg ønsket å finne ut av. Masteroppgavens utgangspunkt var knyttet til praksiser ved bruk av hjemmekontor og digitale møter i jobbsammenheng, og en tilnærming som kvantitativ metode hvor fokuset ligger på tall var derfor lite gunstig. Valg av gruppe ble gjort hovedsakelige på bakgrunn av at kunnskapsarbeideren kunne fortsette å arbeide selv om landet stengte ned. Grunnet hjemmekontoret og digitale møter kunne de flytte arbeidsplassen til sitt eget hjem. Videre falt valget av informanter på arbeidere som kom fra academia (Akademikerne) og et direktorat (Forvalterne). Grunnen var at akademikerne hadde brukt hjemmekontor også før restriksjoner, og Forvalterne hadde alle brukt digitale møter i jobben også før restriksjoner. Med hjelp av det teoretiske og metodiske rammeverket presentert i kapittel 2 og 3 vil datamaterialet blir analysert og diskutert i de neste tre neste kapitlene.

4 Arbeidslivet i tre epoker – Før, under og etter

Koronapandemiens innmarsj i det norske samfunnet har som presentert i innledningskapittelet resultert i et drastisk skifte både i bruk, behov, kunnskap og nytteverdien av hjemmekontoret og digitale møter. Endring er med andre ord et faktum. Gjennom re-domestiseringsbegrepet samt mikro-nettverk vil det i dette kapittelet kastes lys over kontekstens rolle for informantenes forståtte bruk av hjemmekontor og digitale møter.

4.1 Det var en gang - en fortelling om frihet og tvang

I metodekapittelet ble vi kjent med gruppenes likheter og forskjeller, og en av de tydeligste og viktigste forskjellene mellom gruppene er det som ligger i kunnskapsbanken, tilknyttet hjemmekontor og digitale møter. For Akademikerne har hjemmekontoret vært en naturlig og vanlig praksis.

Alice: (...) hjemmekontoret er en luksus for oss som jobber innenfor akademia, og dette er noe vi verdsetter. Når du får en dag hjemme så blir det sånn «wow», så behagelig og rolig. Nå skal jeg virkelig få gjort noe (...).

I forlengelse av det Alice sa her, fortalte også Anna og Amalie at de i perioder og i ulik grad har benyttet hjemmekontor som et hjelpemiddel for å kunne jobbe i fred og ro.

Anna: (...) Jeg har jobbet en del hjemme før også. Etter at jeg fikk fraflyttet barn har jeg bestandig likt å jobbe hjemmefra (...)

Amalie: (...) sånn før pandemien kunne jeg ofte ta i bruk hjemmekontor. Da var mer positivt og mer hjelpsomt i form av at jeg slipp tidsnød i hverdagsstresset. I tillegg var hjemmekontoret da en måte å få fred og ro til å kunne lese og sånne ting (...)

For Akademikerne var hjemmekontoret før restriksjoner en luksusvare de verdsatte. Det var en måte å få ro til å jobbe, og en metode for lettere balansere jobben med rollen som småbarns forelder. Blant Forvalterne var en slik praksis nesten lik null. Ifølge Bente har det vært lov, men det har vært litt «fy fy». Det har med andre ord ikke vært en naturlig praksis, eller rettere sagt vært en akseptabel praksis. Det kommer også frem i intervjuet at det har vært en form for stigma rundt bruk, eks. lite effektivt og en felles tanke om at «jobb gjøres på kontoret».

Forvalterne har på sin side lenge vært flittig brukere av digitale møter. Beate fortalte:

Beate: (...) når det kommer til digitale møter er dette noe vi uansett kommer til å fortsette med fordi vi har kontor ulike steder og samarbeider oss imellom. (...) jeg er personlig er i hvert fall nødt til å ha mange av samtalene mine over Teams sånn uansett (...)

Direktoratet de tilhører, har ulike kontorer lokalisert flere steder i Norge. Det å kunne møtes digitalt har derfor vært en naturlig del av arbeidstilværelsen, fordi de samarbeider med hverandre på tvers av kontorene. Teams gjør at de kan samarbeid fordi de har et digitalt kontor de kan møtes på. Informantene fra Akademikerne forteller at de har prøvd digitale alternativer, men dette har vært av svært begrensende. Alice forteller om en disputant som skulle disputere, men kunne ikke komme til Trondheim, så det ble holdt digitalt. Det hadde vært mye styr, men ifølge Alice gikk det veldig bra. Albus og Anna forteller også om ganger de har holdt heldigitale og hybride møter, hvor resultatene var middels eller dårlige.

Anna: Vet du, det er så rart. Vi hadde jo sånn skype for business, og det har vært en mulighet en stund å ha sensur der. Det har jeg gjort noen ganger. Jeg og Albus har hatt møter med sensur og sånn sammen. Men da var veldig vanskelig. Vi så de andre på en pc-skjerm og så på dokumenter på en annen. Det var noe vi begge synes var veldig tungvint og lite produktivt (...) [Albus nikker ening]

For Anna og Albus har mulighet for digitale sensur vært et alternativ en stund, men grunnet deres dårligere opplevelser ble ikke digital veiledning noe de benyttet seg ofte av. Alice, Anna og Albus så verdien og fordelene digitalt møter kom med, men ulempene var større.

4.1.1 Å bli fratatt valget – En opplevelse av påtvunget bruk

I innledningskapitlet ble vi kjent med konsekvensene koronarestriksjonene fikk for arbeidslivet. Hjemmet ble for informantene etter 12. mars plassen hvor ting som tidligere var skilt ble plassert sammen: grensen mellom det offentlig og private og mellom jobb og fritid/familie smuldret opp. Alice og Amalie fortalte:

Alice: (...) hjemmekontoret ble en slags tvangstrøye, fordi du hadde ikke lov å komme på jobb (...)

Amalie: (...) jeg synes det har vært så godt å komme tilbake på kontoret! Jeg føler nesten at jeg er litt traumatisert i forhold til hjemmekontoret, fordi jeg synes det bare har vært negativt.

Sammenligner vi det Alice og Amalie sier her med sitatene deres ovenfor, ser det ut til å ha gått fra å vær en luksus til å bli assosiert med en tvangstrøye. Det påtvungne elementet endrer måten hun og Amalie forsto og forholdt seg til hjemmekontoret. De tok det i bruk, men det var ikke noe de hadde valgt selv. De resterende åtte informantene gir også uttrykk for misnøye når det kommer til situasjonen rundt bruken. Misnøyen forbundet med bruk var ikke direkte rettet mot hjemmekontoret eller det digitale møte i

seg selv, men konteksten de bruktes i. Frarøvelse av frihet ovenfor bruk kan tolkes som et kjennetegn for informantenes opplevelse av bruk med restriksjoner. For informantene førte restriksjonene med seg en innskrenkning av valgmuligheter i forhold til når, hvordan og hvor mye man kunne ta i bruk digitale møter og hjemmekontor. Alle informantene opplevde en konsentrert og pålagt brukerpraksis med lite rom for fleksibilitet, grunnet restriksjoner. Dette er noe Amalie påpeker når hun sier:

Amalie: (...) det er helt ulikt å bli pålagt hjemmekontor og det å velge det selv ... Det å bare ha det etter behov og det å måtte ha det hele tiden er veldig ulike situasjoner(...)

Denne følelsen av å bli pålagt noe og det å velge selv, som Amalie beskriver, er en tydelig gjenganger blant informantene. Dette dualistiske forholdet mellom opplevd tvang versus valgfrihet (før restriksjoner) indikerer at domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter var påvirket av konteksten de er satt i. Erfaringene som utfolder seg i den kognitive dimensjonen tilknyttet bruken av praksisene er sterkt rammet inn av deres felles forståelse av en pålagt bruk. Et hjemmekontor med pandemi som Alice kaller det. Bruken ble praktisert i en situasjon som var preget av isolasjon, nedstenging, lite variasjon og begrensninger av valgmuligheter. Kort sagt ble ikke bare kontoret flyttet hjem og gjort «heldigitalt», men også sosialiseringen folk hadde med venner, bekjente og familie ble begrenset, kuttet ut eller forflyttet til digitale plattformer. Bruken og fortolkningen av teknologien fra 12. mars 2020 og månedene som fulgte var med andre ord sterkt preget av disse faktorene. Deres negative holdninger overfor bruken handler ikke nødvendigvis så mye om selve teknologien eller praksisen, men miljøet den blir brukt i. Montasjen som blir skapt under navnet arbeidslivet, ble her til i et miljø preget av pandemi, sosial distanse, usikkerhet og restriksjoner.

4.1.1.1 Bruk av digitale møter og hjemmekontor i møte med prinsippet om «frivillig tvang»

Dette påtvungne elementet var som illustrert ovenfor en grunnleggende faktor for endringene av tidligere praksiser i forhold til jobb og arbeid hos informantene. Alice, Beate og Ada fortalte:

Alice: (...) og de Zoom-møtene som nå fungerer godt. Nå som vi kan sitte på kontoret, men som da ... nei, jeg vet ikke ... Det ble dårlig luft av Zoom-møtene på en måte (...) og det å sitte med ansvar for møtene, når du har 15 stykker som ser tomt ut i skjermen, er veldig tungt. Du vet ikke hvordan du skal gjøre ting, tolke kroppsspråk, få liv i forsamlingen (...)

Beate: Det var litt vanskelig etter hvert. Eller, altså det å gå fem meter ned til kjøkkenet og opp igjen ble en litt for kort avstand da, he he! Ble vanskeligere å kunne få det skillet. (...) men jeg savner mest er det sosiale da, det å kunne gå ned å spise lunsj med kolleger da (...)

Ada: (...) men må si at det fineste med hjemmekontoret da og nå for den del, var å kunne slippe reisetiden. Dette betyr ikke at jeg jobbet noe mer altså, pfff, nei nei. Vi tar ikke igjen den arbeidstiden som ellers ville ha gått til reising. Det ble heller lengre og roligere frokoster på morgenen (...)

Endringen satte krav om etablering av ny kunnskap og endring av praksiser i forhold til hvordan man gjorde ting. For Alice handlet det om å lære seg å manøvrere rundt i et digitalt møte, og for Beate handlet det om å vende seg til at alt skulle skje under samme tak. For Ada førte hjemmekontoret til lengre og mindre stressfulle morgener. Vaner og rutiner som det å reise til og fra jobb, ha kollegaer fysisk rundt seg, kaffepause med småsnakk, fysiske skifte av omgivelser (altså mellom hjemmet og kontorlokalet) var elementer som de andre sju også hadde følt på. Kort oppsummert så møtte alle informantene på både små og store endringer i løpet av veldig kort tid. Her er det ikke snakk om bare endring som hadde med jobben å gjøre, men endringer som strakte seg utenfor selve arbeidet og inn i privatlivet. Albus, Alice og Beate forteller;

Albus: (...) etter et møte kunne det ofte bli sånn at du og en kollega ble igjen fem minutter, for en sånn «5 minutters prat». Det er det suget på å prate med folk og diskutere, både faglig, men også sånn hvordan går det med deg. Så ja, det sosiale var jo et savn.

Alice: (...) du har vært hjemme en hel helg, og så er det tilbake opp trappa og da tenker du "det helsikes hjemmekontoret" og det er ikke noen forskjell på noe som helst.

Beate: når Norge stengte ned og samboer ble borte i 14 dager grunnet jobb, ble jeg sittende alene i 14 dager med bare en hund, så jeg gikk på en kraftig smell der... hehehe... så jeg nesten skrek meg tilbake på kontoret. (...) Men det verste med hjemmekontor var jo når som samboeren også skulle jobbe hjemmefra. Da ble det en «kamp» om hvem som skulle ha kontoret. Så det var sånn plassmangel på mange måter da.

Savnet etter det sosiale som Albus og Beate forteller, lite variasjon som Alice uttrykker frustrasjon rundt, og plassmangel som Beate uttrykker misnøye med, var tilknyttet pandemien og ikke selve hjemmekontoret. Restriksjoner førte til nedstengning av sosiale møteplasser (kafeer, treningssentre, fritidsaktiviteter, restauranter/utsteder etc.), begrensninger i forhold til fysisk kontakt med venner og familie, og for «nær» kontakt med de man bodde med (Statsministerens kontor, 2020).

I første del av dette kapittelet ble bruk og ikke-bruk av hjemmekontor og digitale møter vist frem. Forvalterne så på bruk av digitale møter som både positivt og nødvendig for arbeidet deres, men for Akademikerne var hjemmekontor en luksus de hadde. Da restriksjonene kom ble ikke-bruk² til bruk. Den valgfrie bruken av hjemmekontor, ble til pålagt bruk for Akademikerne og Forvalternes bruk av digitale møter økte. Videre har det

²Akademikerne måtte ta i bruk Teams for å kunne holde møter, og Forvalterne måtte sitte hjemme

her blitt vist at bruken med restriksjoner ikke var noe positivt. Tiltrås for informantene for misnøye mot dette pålagte bruken av hjemmekontoret og digitale møter, tok alle ti de i bruk. I teorikapittelet ble vi kjent med Chandler (2012), og konseptet *frivillig tvang*. Kort fortalt handlet dette om hvordan folk kan oppleve og tolke bruk som tvungent, grunnet innflytelsesrike mekanismer som normer, avhengighet og behov. I spesielle situasjoner kan slike mekanismer ha så stor makt overfor oss, og gjøre at vi opplever at vi egentlig ikke har noe valg når det kommer til bruk/ikke-bruk av teknologi. Koronarestriksjonene var en slik mekanisme, og indikerer hvordan behov var med på å forme informantenes bruk av hjemmekontor og digitale møter.

Normer er også en mekanisme Chandler (2012) trekker frem som en påvirkningskraft ovenfor bruk. Når Norge stengte ned uttalte daværende helseminister Bent Høies at det norske samfunnet var på det tidspunktet avhengig av solidaritet og en felles dugnad for å komme seg best mulig gjennom den daværende situasjonen (Bergsagel, 2020). Denne kollektive ansvarsfølelsen som det blir spilt på her, fremmes av behovet for å få kontroll på smitten av viruset samt etableringen av et moralsk ansvar overfor bruk av hjemmekontor og digitale møter. Dette gir en indikator på hvorfor informantene i første omgang tok i bruk hjemmekontorer og digitale møter, men også fortsatte å bruke dem selv om de viste stor misnøye mot dem. Nedstengingen og avgjørelsen med å sett de som kunne det på hjemmekontor var bestemt av regjeringen. Dette betyde at informantene ikke hadde så mye de skulle ha sagt, og i tillegg ble situasjonen lagt frem som noe «alle» måtte gjøre. Hele befolkningene måtte delta og gjøre sitt i kampen mot koronaviruset. For informantene betydde dette blant annet å jobbe hjemmefra og ta møtene via Teams.

Feenberg's (1999, s.107-108) poeng om at det i visse tilfeller egentlig ikke er snakk om et valg når det kommer til bruk, kommer tydelig frem i informantenes bruk under restriksjoner. Omstendighetene rundt bruk av hjemmekontor og digitale møter, som i dette tilfellet var korona-pandemien, satte begrensninger på informantens forståelse ovenfor valgmulighetene de hadde. Dette resulterte i handlinger de under andre omstendigheter kanskje ikke hadde gjort, altså å bruke digitale møter for å holde forelesninger og seminarer eller å jobbe fra sitt eget hjem. Konteksten bruk skjedde i har farget informantenes forståelse av valgmulighetene de hadde overfor bruk (bruk eller ikke bruk). Ulike komponenter som moral og normer (solidaritet og dugnadsfølelse) og behov (restriksjoner for å forhindre smitte og overfylte sykehus) påvirket deres holdninger til bruken av hjemmekontoret og digitale møter. Domestiseringen som skjedde under restriksjoner var en samling av alle disse ulike komponentene, og resulterte i en brukerforståelse bestående av misnøye, solidaritet, og holdninger som «vi må bare gjøre det beste ut av situasjonen slik den er nå».

4.1.2 «Skal eller skal jeg ikke bruk?» – Fortellingen om å «velge» selv

Grunnet korona har arbeidslivet og samfunnet generelt etter mars 2020 vært i en slags limbo mellom restriksjoner og frihet. Når fokusgruppeintervjuene ble gjennomført hadde samfunnet åpnet mer opp, og informantene sto friere til å velge om de ville sitte på kontoret eller hjemme, og om møtene skulle tas digitalt, hybrid eller fysisk.

Anna: (...) og nå etter pandemien har vi måttet lære oss Zoom og Teams. Nå kan vi det «ut og inn», noe som gjør det så mye mer produktivt og effektivt, og ikke minst lettvis på flere plan. Spesielt når det kommer til sensur og sånn (...) [Ada og Albus nikker seg enige]

Bjørn: (...) om folk har behov av ulike grunner for å jobbe litt eller mye hjemmefra så synes jeg vi skal prøve dette ut. Nå har vi testet det ut i korona, og vi vet at dette funker. Produksjonen er bra, sykefraværet har gått ned, folk er fornøyd stort sett og det tyder på at dette ikke er så dårlig som folk trodde før i hvert fall (...) [De andre informantene nikker enig til det Bjørn sier]

Blant Akademikeren har den påtvungne domestiseringen av digitale plattform som Teams og Zoom lært dem mye. Digital møter gikk fra å være vanskelig og lite gunst til å bli lettvis og effektiv. Forvalteren fikk erfart hva bruk av hjemmekontor kan gi dem, og ønsker å ha det som en valgmulighet for dem som ønsker dette i fremtiden. Bruk under restriksjoner bar som nevnt en felles forståelse av en påtvunget bruk. Dette satte føringer for de forståtte mulighetene for bruk av både hjemmekontoret og digitale møter. Denne mer fleksible forståelsen i forhold til bruk, grunnet en situasjon uten restriksjoner, åpnet for et større spekter av mulige bruksmønstre. Denne re-domestiseringsprosessen som oppstår grunnet et ønske om videre bruk av hjemmekontorer og digital møter, er tilknyttet nøkkelordene *forhandling* og *fleksibilitet*. Anna fortalte:

Anna: (...) vi vil ha noe med oss videre fra korona og noe vil vi ta vekk (...) Det er tydelig at vi alle har ulike preferanser og da er det viktig å snakke om dem slik at vi kan finne de beste løsningene mellom oss. Tenker da på situasjoner hvor vi skal ha et møte, skal vi ta ting fysisk eller digitalt? Om man skal ha på eller av kamera. Det er en forhandling man må gjøre seg imellom (...)

Erfaringene Anna og de andre Akademikerne har fått grunnet påtvunget domestisering har ikke bare vært negativ. De har lært mye og ønsket å at med seg noen av ferdigheten videre, men hvordan de skal gjøre det i fremtiden må som Anna forteller forhandles om. Dette er ikke bare Akademikerne uttrykte, men også Forvalterne. Bjørn sier i sitatet ovenfor at de har lært mye under nedstengingen rundt bruk av hjemmekontor, så de burde fortsette med det for de som ønsker det. Begge gruppene ønsker å ta med seg lærdommen fra bruken av både hjemmekontoret og digitale møter, og etablere nye ordninger og praksiser. Begge gruppene står med andre ord overfor enda en domestiseringsprosess. En re-domestisering av arbeidsplassen, hvor hjemmekontoret og det fysiske kontoret er ønsket å skulle smelte sammen og transformert til noe nytt. Møtekultur står også ovenfor en slik omveltning. Nå kan man velge mellom hybride, heldigitale eller helfysiske møter.

4.1.3 Forskjellige utgangspunkt for bruk – Akademikerne og Forvalterne

Under intervjuet med Forvalterne ble det snakket mye mer om å etablere en videre bruk av hjemmekontor enn digitale møter, mens informantene fra Akademikerne snakket mer om å etablere en videre bruk av digitale møter. Begge gruppene argumenterte for videre bruk av begge praksisene, men det er en liten forskjell i måten argumentene blir lagt frem. Bakgrunnen for denne lille forskjellen kan ses i lyset av *før* erfaringene informantene hadde i forhold til bruk av hjemmekontoret og digitale møter. Informantene fra Akademikerne hadde hjemmekontoret som en praksis før restriksjoner og det samme gjaldt for digitale møter og Forvalterne. Selv om mye av erfaringene har vært vinklet negativt i forhold til det pålagte hjemmekontoret, ønsket alle informantene å ha det som en mulighet. De så alle verdien av å kunne bruke hjemmekontoret og digitale møter litt mer etter eget behov. Muligheten til å velge skaper en mer-fleksibilitet i hverdagen som informantene så på som noe positivt. Bjørn fortalte blant annet at:

Bjørn: (...) jeg er veldig for stor fleksibilitet! Og ønsker at vi skal ha en så liberal holdning til dette som mulig, for å se om det er mulig å imøtekomme den enkelte medarbeiders behov og ønske. Det viktig for meg å understreke er at det er jo først og fremst de som ønsker å ha hjemmekontor som det her er snakk om. Jeg ønsker ikke at man skal pålegge noen å være hjemme, og jeg ønsker så klart flest mulig på kontoret, men om folk har behov av ulike grunner for å jobbe litt eller mye hjemmefra så synes jeg vi skal prøve ut dette. Nå har vi testet det ut i korona, og vi vet at dette fungerer. Produksjonen er bra, sykefraværet har gått ned, folk er stort sett fornøyd og det tyder på at dette ikke er så dumt og farlig som folk trodde før i hvert fall.

Bjørn ytrer tydelig et ønske om fleksibilitet når det kommer til videre bruk av hjemmekontoret. I tillegg mener han at dette burde være en avtale mellom hver enkelt arbeidsgiver og arbeidstaker. For Bjørn er fleksibilitet tilknyttet hjemmekontoret en måte å imøtekomme individets behov. De som ønsker å sitte på kontoret skal få kunne gjøre dette og det samme for de som ønsker å kunne sitte hjemme. Denne tanken er ikke Bjørn alene om å ha. Beate og Bård-Ivar sier;

Beate: (...) etter at jeg fikk gå tilbake til kontoret har jeg kun brukt hjemmekontoret sånn på kvelden hvis det skulle være noe ekstra. Det er for så vidt bra å ha den muligheten å kunne ha hjemmekontor, men da når jeg selv måtte ønske eller trenge det.

Bård-Ivar: (...) Nå bruker jeg hjemmekontor minst mulig, kun hvis det er spesielle ting som skjer på hjemmefronten, eller situasjoner som gjør at det passer bedre at jeg er hjemme (...)

Både Beate og Bård-Ivar foretrakk å sitte på kontoret, samtidig så begge to fordelene og verdien av å ha muligheten til å sitte hjemme. Men dette skulle da være noe de selv bestemte. De ønsket videre bruk, men da etter eget behov. Blant Akademikerne forteller Anna og Albus lignende fortellinger. De har brukt å sitte hjemme en del også før pandemien og trivdes godt med det, og ønsket å fortsette med den samme praksisen - bruk av hjemmekontor etter eget behov og ønske. Denne tanken om bruk etter eget behov og ønske er en gjenganger blant informantene. Forskjellen er at mens Forvalterne

er opptatt av at hjemmekontoret må og bør fortsettes med, ser informantene fra Akademikerne på dette som en selvfølge. Flexibiliteten ved bruk av hjemmekontor var de vant med, mens Forvalterne ikke var det. Dette kommer godt til syne i måten de legitimerer for videre bruk av hjemmekontor, nå som de kan komme tilbake på kontoret. På den andre siden snakker Akademikerne mye mer om digitale møter, og hvordan dette i noen tilfeller, som eksempelvis veiledningsmøter, korte møter - hvor de blant annet skal samskrive på en tekst, intervjuer samt møter med 2-3 stk., er veldig gunstig og noe de vil fortsette med. For Forvalterne er dette ikke et samtaleemne en gang. Restriksjoner er tatt vekk, men deres geografiske avstander mellom kontorene står fortsatt, og digitale møter er noe de derfor må fortsette med. Det de tar opp er spørsmålet om når og hvor ofte de nå skal arrangere fysiske møter og seminarer.

Behovet og mengden bruk av hjemmekontoret og digitale møter varierer i stor grad mellom informantene. Faktorer som spilte inn her, kan kategoriseres som vist i tabellen under

Kategorier	Om
Bosituasjon	Areal å jobbe på og eventuelt utstyr man trenger (PC, stol, pult, kamera, VPN, internettdekning etc.), Eget rom å jobbe på eller jobbe fra kjøkkenbenken.
Reisevei	Tid man bruker til og fra jobb. Måten man reiser på (bil, gå, kollektiv, sykkel), reisekostnader.
Familiesituasjon	Fraflytta barn, aleneforelder, husdyr, samboer/ektefelle med/uten barn.
Helse	Helsesituasjon som gjør det lettere og bedre å sitte hjemme og eller delta digitalt på møter
Spesifikt type arbeid	Arbeid hvor man ønsker stillhet, ønsker ikke å bli forstyrret eller oppgaver som krever ulike typer samarbeid.
Generelle preferanser	Liker et fysisk skille mellom jobb og fritid, liker roen ved å sitte hjemme, det sosiale aspektet ved å sitte på kontoret, personlighet (introvert, extrovert og ambivert).

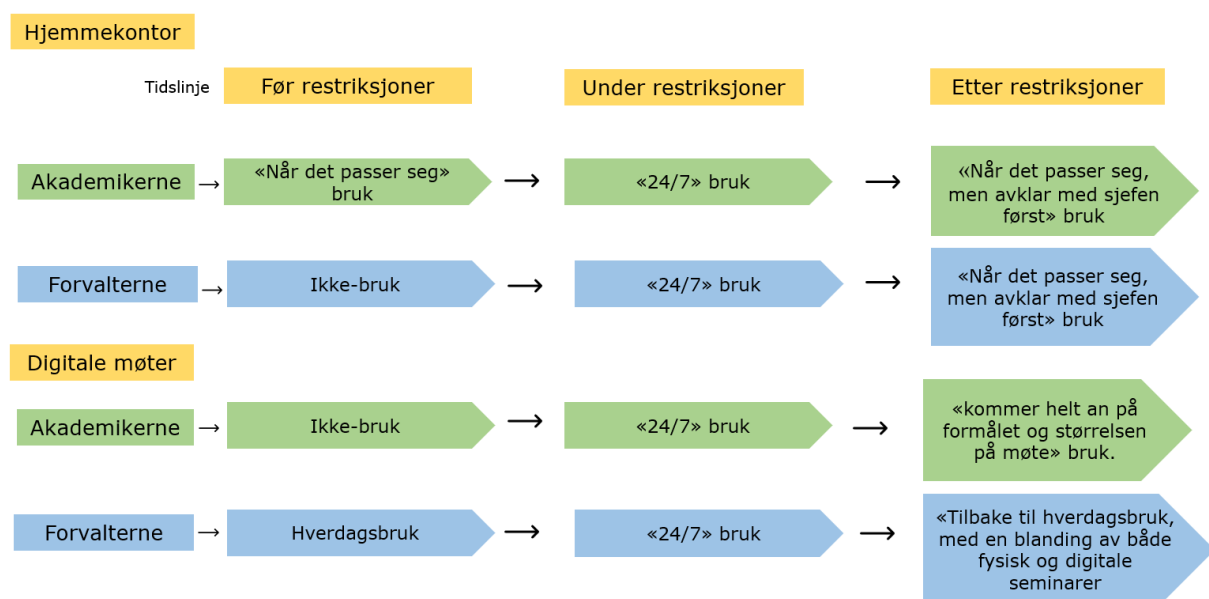
Tabell 3

Disse sju kategoriene representerer ulike faktorer som inngår i re-domestiseringsarbeidet med å skape en ny arbeidspraksis for videre bruk av hjemmekontor og digitale møter. Disse forenklete kategoriene påvirker hvordan bruken til informantene ser ut i nåtid, samt hvordan de tror den kan komme til å se ut i fremtiden. De spiller blant annet en viktig rolle når det kommer til mengden bruk informantene ser for seg og ønsker. Her spriker det fra ikke-bruk, til bruk etter behov, bruk 2-5 dager i uken, og om bruk skal gjelde for en kort/lengre periode eller som mer permanente løsninger for den enkelte (bruk av hjemmekontor).

4.2 Oppsummering av bruk - fra en type bruk til en annen

I dette kapittelet har jeg vist hvordan kontekst har påvirket hvordan hjemmekontoret og digitale møter ble tatt i bruk og forstått. Bruksmåten og forståelsen her endret karakter grunnet et stadig skiftende miljø. Fra domestiseringsbegrepets tre dimensjonale perspektiver ser vi hvordan det praktiske, symbolske og kognitive endres i takt med det skiftende miljøet hvor domestiseringen finner sted. I den kognitive dimensjonen, hvor fokuset ligger på kunnskap og ekspertise som enten etableres gjennom bruk eller som må være til stede for å kunne bruk, finner vi informantenes egne, samt gruppenes kunnskapsbanker. En fellesnevner i alle kunnskapsbankene er *erfaringsbasert kunnskap* bestående av prøving og feiling. Både i perioden før, under og etter restriksjoner forteller informantene om bruksmåter de har prøvd ut, hvor noe har virket bra, noe har virket helt greit etter omstendigheten og andre har ikke virket i det hele tatt.

I den praktiske dimensjonen, hvor bruk handler om hvem, når og hvordan noe brukes, kan ved hjelp av forenklete kategorier og tidslinje oppsummeres slik.



Tabell 4

Under og etter restriksjoner har gruppene ganske likt bruksgrunnlag. Hjemmekontor var en 24/7 ordning og etter restriksjoner ble bruk i større grad noe de kunne velge selv. Det samme går for bruk av digitale møter. Det var en 24/7 ordning, men som i ettertid ble en del av en valgliste. For Forvalterne var bruk av digitale møter til en viss grad fortsatt en nødvendighet, grunnet geografiske avstander mellom kontorene.

I den tredje og siste dimensjonen finner vi de største forskjellene både innad i gruppene og mellom dem. I den symbolske dimensjonen kommer det tydelig frem hvordan fortolkningene endres i takt med konteksten (før, under og etter restriksjoner). «Før» var bruk av hjemmekontoret som nevnt en luksus for Akademikerne, og for Forvalterne var det nærmest en ikke-eksisterende praksis. «Under» fikk hjemmekontoret og digitale møter mye negative konnotasjoner, og holdninger som «det går greit, grunnet omstendighetene». I perioden «etter» får bruken mer positive konnotasjoner og bruken blir gitt verdier som fleksibilitet, effektivitet, lettvint, behagelig, rolig og mer rom for individuell tilpasning. Samtidig vokser det frem en usikkerhet, og et behov for å etablere rammer både i form av regler og normer for bruk av både hjemmekontoret og digitale møter.

Det er tydelig at informantene vil ha hjemmekontor og digitale møter, men hvordan de vil ta dem i bruk er fortolkningsmessig fleksibelt. Grunnene for bruk/ikke-bruk, samt hvordan de vil og kommer til å bruke dem er et samlet resultat av ulike faktorer, som vist i tabell 3. Begge gruppene ønsker ikke en enten eller situasjon, men en «ja takk begge deler» situasjon. Kort oppsummert har restriksjonene hatt en sterk påvirkningskraft på informantenes forståelse og oppfatning ovenfor bruken av hjemmekontoret og digitale møter. Informantene ønsker ikke å gå tilbake slik ting var før restriksjoner, de ønsker å ta med praksisen videre. Denne videreføringen av hjemmekontoret og digitale møter, krever en re-domestisering av praksisene. I neste kapittel skal vi først se på re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter og så hvordan disse inngår inn i en større kontekst. Hva har restriksjonene faktisk hatt å si for det fremtidige arbeidslivet? Videre vil kapittelet gå mer i dybden på selve bruken av Teams sitt digitale møterom.

5 Re-domestiseringen av arbeidslivet og dilemmaet ved bruk av Teams

I forrige kapittel så vi hvordan konteksten påvirket informantenes bruk av hjemmekontor og digitale møter. I dette kapitlet er delt to. Første del vil ta for seg re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter. Neste del tar for seg informantenes bruk av Teams sin møtefunksjon.

Del 1.

5.1 Re-domestiseringen av arbeidslivet – Et oppussingsprosjekt

Hva betyr re-domestiseringen av praksisen for informantene? For å gjøre det enkelt og oversiktlig har jeg forsøkt å skille mellom arbeid som er spesifikt for hver enkelt gruppe og hva gruppene gjør likt. I tillegg er disse arbeidsoppgavene noe som informantene gjorde før, under og etter restriksjonene Forvalternes arbeidsoppgaver omfatter ulike tillatelser og konsesjoner, gi generell informasjon til aktører og publikum, veiledning i enkeltsaker, klagebehandling, kontroll- og tilsynsarbeid samt rådgivning og utredningsarbeid, bl.a. utarbeide rapporter og innspill til andre myndigheter. Akademikerne hadde arbeidsoppgaver som går under kategoriene forskning, undervisning, retting/sensurering av eksamener/semesteroppgaver, veiledning av studenter på master- og doktorgradsnivå etc. Felles for begge gruppene er bruk av kontorlokaler, kommunikasjon internt eller eksternt gjennom digitale kommunikasjonsverktøy (mail, SMS/chat, telefonsamtaler og Teams), PC og fjernarbeid³. Dette er bare et lite utvalg av arbeidsoppgavene som fylte informantenes arbeidshverdag. Felles for mine informanters arbeidsoppgaver er deres tilknytting til bruk av hjemmekontor og digitale møter. Bruken av hjemmekontoret og digitale møter har blant annet påvirket hvordan Berit ønsket å jobbe, hun sa:

Berit: (...) jeg ønsker å ha mye hjemmekontor fordi jeg synes det har fungert veldig bra, men jeg vil også si at jeg vil fast innom kontoret. Kanskje en gang i uken eller noe sånn, for å treffe kollegaer og være med på regionmøter og sånn da. Jeg synes det er viktig å ikke være helt borte. (...) jeg har blitt godt vant med hjemmekontor og det å kunne slippe den lange pendleveien (...)

Berit ønsket å fortsette med hjemmekontor, men ønsket å kunne veksle litt med å komme innom kontoret også. For Albus har bruken av digitale møter påvirket måten han veiledet sine studenter. Før restriksjonene var veiledning noe som gjordes fysisk, men så måtte det gjøres digitalt, og dette er noe han syntes har fungert bra. Videre sa han:

³ Når man arbeider utenfor kontorlokalet.

Albus: (...) det blir jo litt sånne forhandlinger nå. Skal vi ta for eksempel veiledningen fysisk eller digitalt? Det er noe man får og noe som man mister uansett hva man velger (...)

Under restriksjonene var det ikke mulig å ha veiledning fysisk og digitale møter ble etablert som praksis. For Albus kan derfor veiledingsoppgaven nå utføres på flere måter: fysisk, digitalt eller hybrid.

Denne re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter skjer i et nettverk. Praksisene utgjør ulike måter informantene kan utføre arbeidet sitt på, og er med det en del av informantenes arbeidsliv. Dette vil si at justeringene og endringene som kommer med en re-domestisering av praksisene vil skape ringvirkninger i nettverket. Re-domestiseringen av arbeidslivet vil føre til endringer både for enkeltindividets arbeidsliv, og for det kollektive arbeidslivet. I denne masteroppgaven vil det kun fokuseres på et mikro-nettverk. Mikro-nettverker er som vist i teorikapittelet et resultat av domestisering, og oppgavens fokus ligger på den førende kvaliteten i relasjonene mellom arbeidstaker (kunnskapsarbeideren), arbeidsgiver, kolleger (arbeidsmiljøet), bosituasjon, helse, arbeidsoppgaver, arbeidstid, fritid, familie, digitale møter og hjemmekontoret. Disse aktørene kombinert gir et glimt av informantenes arbeidssituasjon.

Det essensielle elementet i mikro-nettverket er relasjonenes betingede og førende kraft. Det er dette som for Sørensen (1994) skaper konflikter/endringer i mikro-nettverk. Det totale omfanget og konsekvensene av en videreføring av hjemmekontoret og digitale møter er vanskelig å si noe sikkert om. Bakgrunnen er posisjonen som arbeid har i samfunnet. Arbeid er nemlig tilknyttet samfunnsorganiseringen, og i sin abstrakte betydning viser arbeid til all aktivitet som er organisert gjennom betalt arbeid (Heen, 2008). Når det er sagt er domestiseringsperspektivet godt egnet til å se på hvordan arbeidslivet endres, ettersom domestisering tar opp spørsmålet om identitet i den symbolske dimensjonen. Arbeid er for mange avgjørende for hvem de er som individer (Ritzer & Stepnisky, 2018). Vår identitet er formet av hva vi bruker tid og energi på. Gjennom arbeidet uttrykker vi oss selv og vår egenart, samtidig som vi også skaper oss selv gjennom arbeidet – man blir det man gjør (Ritzer & Stepnisky, 2018). Arbeid er med andre ord ikke bare en måte å tjene til livets opphold, det er en del av hvem vi er og vårt liv. Den symbolske dimensjonen utgjør i denne sammenhengen en inngang inn til arbeidslivets identitetsskapende aspekter, og de endringene/konfliktene som formes der.

5.2 Hjemmekontoret og digitale møter - Arbeidslivets reddende engler eller ulven i fåreklær?

Re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter blir til i informantenes ønske om videre bruk.

Albus: (...) det blir feil å gå helt tilbake slik ting var før. Vi har lært så mye. Vi må bruke denne kunnskapen og ta den med videre (...)

Denne videreføringen som Albus pekte på indikerer en form for forpliktelse. En forpliktelse til å videreføre kunnskapen som informantene hadde opparbeidet seg når bruken var pålagt. Hvor kommer denne forpliktelsen fra? Fleksibiliteten som praksisene uten restriksjoner åpnet for, fremsto som forlokkende på informantene. Hjemmekontoret og digitale møter fungerte under restriksjonene, og med kunnskapen informantene nå var i besittelse av blir det som Albus sa «*feil å gå helt tilbake*». Denne formen for forpliktelse kan trekkes tilbake til det Chandler (2012) kaller for *normalisering*. Hun forklarer at når en teknologi har blitt allment tatt i bruk, slik hjemmekontoret og digitale møter ble under restriksjonene, blir den normalisert, og skaper en reversering av det normale. Det nye normale er å bruke hjemmekontor og ta jobbmøter digitalt.

Denne normaliseringen sier ikke noe om hva som ligger i selve bruken. Hvilke fordeler og ulemper dukker opp når informantene re-domestiserer hjemmekontoret og digitale møter? Fra et teknologideterministisk ståsted kan denne normaliseringen tolkes som et naturlig utfall. Praksisene tilfredstilte et behov samfunnet hadde når pandemien brøt ut, og fleksibiliteten som ligger i en mer valgfri bruk er rett og slett et tilbud man ikke kan si nei til. Fra kapittel 4 så vi at dette ikke er så enkelt. Praksisene var ikke noe iboene bra eller dårlig, de var begge deler. Dette gir oss et svar på spørsmålet om hjemmekontoret og digitale møter er arbeidslivets reddende engler eller ulven i fåreklær. Svaret er at hjemmekontoret og digitale møter er noe midt imellom engelen og ulven. Re-domestiseringen av hjemmekontor og digitale møter er ikke en fortelling om *enten eller*, men om *både og*. En fortelling om det hybride, kaotiske og komplekse.

Ved å behandle re-domestiseringen som en ambivalent prosess, unngår vi å falle for lurendreierens triks og bedrageri. Lurendreieren maner frem en ide om at problemer er separerte entiteter og skaper dermed en enkel forklaring og løsning. Både problemet og løsningen blir løsrevet fra kontekst og opphav. Triksset åpenbarer seg ofte når løsningen er satt ut i livet. Da forsvinner illusjonen og vi møter Lurendreieren i døra, og hen har sekken full av nye og uforutsette dilemmaer. Lurendreieren er som påpekt i teorikapittelet ikke en ond figur, den er et resultat av menneskets naivitet. Den viser til det kraftfulle og alltid problematiske båndet mellom mening og kropp, mellom virkelighet og fiksjon (Haraway, 1988). Poenget er at ved å svelge lurendreierens forenklete sannhet, enten det er en bevisst eller ubevisst handling, er problematisk. Stilles det ikke spørsmål ved dens troverdighet, blir lurendreierens forenklete sannhet den vi arbeider ut fra. Bak Haraways (1988) Lurendreier (the coyote) finner vi det hun kaller for *situert*

kunnskap. Å situere handler om kontekstualisering (Rustad, 1998, s121), og vår lurendreier har ifølge Haraway (1998) dekket til konteksten.

Bruk av det digitale møterommet og hjemmekontoret er uløselig forbundet med konteksten den kommer fra, de er kontekstualiserte produkter. Å behandle bruk av det digitale møterommet og hjemmekontoret som noe iboende positivt eller negativt, blir i denne sammenhengen lite hensiktsmessig. Hjemmekontoret og digitale møter er ikke enten eller, men både og. Bruken av disse praksisene vil gi arbeidslivet mange gode muligheter, men poenget er at det vil koste noe. Re-domestiseringen vil ikke gi informantene i pose og sekk, de må nemlig velge. Hvordan vil informantene og arbeidslivet behandle og håndtere dilemmaene som dukker opp i re-domestiseringsprosessen av hjemmekontor og digitale møter? I neste del skal vi nå ta en nærmere titt på informantenes domestisering av Teams sin møtefunksjon og et dilemma de møter på i denne prosessen.

Del 2.

5.3 Dilemmaet i det digitale møterommet på Teams

Hittil har vi sett på digitale møter kun som en praksis som tilrettelegger for hjemmekontor og annen form for fjernarbeid. Digitale møter er mer enn kun en funksjon som gjør hjemmekontoret fleksibel, i den forstand at man kan sitte hjemme, men fortsatt delta på jobbmøtet. Digitale møter var ikke revolusjonen tilbake i 2020, men likefullt bidro digitale møter via en applikasjon som Teams til at nedstengning var en mulighet tilbake i 2020. Bakgrunnen var teknologienes mulig-gjøring av et digitalt kontor. Denne formen for bruk svarte med andre ord på et behov/problem som samfunnet da sto overfor. Det finnes mange applikasjoner som gjør digitale møter mulig, eksempelvis Zoom, Google Meet, GoToMeeting og Teams, og de har alle en del fellestrekk. Teams var den applikasjonen begge gruppen var mest kjent med, og den de brukte mest, og derfor ble det naturlig å fokusere på kun Teams i denne oppgaven.

5.3.1 Bruker og teknologi - En gjensidig relasjon

Når informantene tar i bruk Teams, inngår de i en relasjon med hverandre. Vi vet nå at domestisering også skjer i et mikro-nettverk. Hva består dette nettverket av?

Etter at informantene måtte ta i bruk Teams, har teknologien påvirket måten de arbeider på.

Ada: (...) i små møter funker det veldig fin å ta det digitalt. Det er nesten sånn at jeg foretrekker å ta det digitalt, selv om de sitter to rom bortenfor meg. Det kan ofte være sånn at vi skal jobbe i et dokument, og da kan begge sitte å se på hver sin skjerm og skrive sammen, enn at de sitter ved siden meg og ser på at jeg skriver, og snakker til meg (...)

Ada foretrekker å ta møter digitalt, hvis det er et lite møte, selv om hun og kollegaen sitter på det felles kontoret. Sener forteller hun også at digitale møter er så lett og mer effektivt, og at Teams er fint lagt opp til å kunne samarbeide to eller tre. Møter og samarbeid med kollegaer var før Teams ikke noe hun gjorde digitalt. Etter at hun tok i bruk Teams, ble dette en ny praksis i arbeidet hennes. De ni andre informantene kommer alle med lignende fortellinger om hvordan ulike praksiser har endret seg eller nye har oppstått grunnet bruk av Teams under restriksjoner. Bente og Bård-Ivar forteller:

Bente: (...) det har endret måten jeg jobber på. Jeg bruker nesten ikke telefonen lenger, jeg bruker Teams. Det er kun med helt utenforstående at jeg bruker telefonen. Du slipper å reise, så reisemønsteret har endret seg veldig. I tillegg liker jeg at man kan se ansiktene til hverandre i Teams.

Bård-Ivar: (...) Det er lettere å opprette og få i stand et møte digitalt og flere sier ja, så det har blitt flere møter.

For Bente ble Teams den foretrukne metoden hun nå bruker for å kommunisere med sine kolleger. For Bård-Ivar har Teams blitt en lettvinnt måte å opprette og starte et møte på. Denne lettvintheten gjelder ikke bare for personen som arrangerer møter, men også de andre deltakerne. Det er enklere for dem å si ja og å delta, noe som har resultert i at flere også deltar fortalte Bård-Ivar. Dette siste punktet er en gjenganger i begge gruppene, og blir for flertallet sett på som noe positivt. Anna forteller entusiastisk hvordan webinarer har gjort at hun kan delta på flere samlinger tilknyttet jobb. Bente forteller også at deres sektor har kunnet gjennomføre flere samlinger, kurs og seminarer etter at alt måtte gjøres digitalt. Dette fordi det er ikke noen reisekostnader å holde et digitalt kurs/seminar, og logistikken med å samle alle er mindre tidkrevende på Teams.

Hverken Teams eller informantene har en diktatorisk rolle, de representerer to aktører i et mikro-nettverk bestående av: Teams, kunnskapsarbeiderne, møteagendaen, stedene personene fysisk sitter og møtekulturen. De har alle aktive roller og påvirker derfor hverandre. Gjennom sitatene til Ada, Anna, Bente og Bård-Ivar får vi et innblikk i hvordan de har tatt i bruk Teams som en del av måten de jobber på. Måten informantene tar i bruk Teams, skjer som nevnt i en gjensidig relasjon med applikasjonen. Det vil si at designet til Teams påvirker hvordan informantene tar i bruk Teams. Wiebe E. Bijker og John Law (1992, s.151) forklarer at:

The laws of nature and the capacities of a particular design limit the ways in which artifacts can be integrated into a sociotechnical system.

Måten Teams er designet på setter altså begrensninger/føringer for bruken. For å kunne forstå informantenes bruk av Teams må vi ikke bare se på hva informantene sier, men også designet til Teams. Teams har oversatt det fysiske kontorlandskapet og møterommet til et digitalt rom. Teams utgjør i den sammenheng et rom som fasiliterer for sosial interaksjon uten fysisk tilstedeværelse. Teams alene gjør ikke dette mulig, men gjennom et eget lite nettverk av andre tekniske komponenter gjøres sosialisering uten fysisk tilstedeværelse mulig. Disse tekniske komponentene er blant annet pc, videokamera, mikrofon, skjermer, høyttalere, internett og strøm.

Disse teknologiene er essensielle for at Teams skal kunne brukes som et verktøy for interaksjon uten fysisk tilstedeværelse. Internett er en meget viktig komponent, den gjør digitale møter mulig. Vår forståelse av internett er ifølge Susanne Blichfeldt (2002) knyttet til en ide om et abstrakt og flyktig rom, og blir derfor ofte forstått som en u håndgripelig del av virkeligheten. Denne tanken/forståelsen kommer til syne når gruppene diskuterer bruken av digitale møter som en samarbeidsplass og et sted for å skape, videreutvikle og vedlikeholde relasjoner med kollegaer og eksterne samarbeidspartnere. Her må det presiseres at disse spesifikke opplevelsene av digitale møter som informantene viser til, er tilknyttet bruk av hjemmekontor, altså når Teams er den eneste plassen de møtes på. Her er det ikke snakk om bruk av Teams slik Ada brukte det (Digitale møter med kollegaene mens de alle er på kontoret). Albus fortalte at han opplevde at det var vanskeligere å opprettholde eller skape bekjentskap digitalt. Han klarte ikke å sette fingeren på akkurat hva det var, men han følte at man på en måte ble bedre kjent når man først hadde møttes fysisk. Dette var noe Anna ikke var helt enig i.

Anna: Jeg vil jo ikke si det i alle tilfeller. Jeg tenker at det kanskje handler mye om hvordan individet selv (altså meg) håndterer sin ekstroverthet og introverthet. Jeg tenker at alle mennesker har litt av begge deler i en eller annen kombinasjon, og dette kommer til uttrykk i ulike situasjoner. Jeg har ikke behov for å møte noen fysisk først for å etablere en god relasjon (...) Hvis de er komfortable med å møtes bare digitalt, så synes jeg det fungerer bra (...) Gjennom jobb så har jeg fått god kontakt med en person og vi er en god match. Vi jobber veldig bra sammen, men jeg har tenkt at om vi møtes fysisk en dag, så er jeg litt redd for at vi ikke kommer til å ha den samme kontakten da, den samme flyten, som jeg føler vi har digitalt. Vi prater om mye annet også da og ikke bare sak når vi møtes digitalt. Så jeg tenker at det handler mye mer om hvordan vi håndterer oss selv i de ulike formatene ... altså noen er det vanskelig å bli kjent med digitalt, men sånn er det jo også fysisk.

Det er et interessant aspekt Anna belyser her, nemlig at bruk har en subjektiv side. Det er flere måter å forstå og bruke teknologi. Bruk og forståelse er nemlig tilknyttet individuelle preferanser og væremåter, altså fortolkningsmessig fleksibel. Når det er sagt er det viktig å påpeke at det Anna snakket om, er en til en samtaler over Teams, mens Albus aldri spesifiserte antallet deltakere i de digitale interaksjonene hen snakket om.

Digitale møter er, som et hvilket som helst annet fysisk jobbmøte, en situasjon for sosial interaksjon. Det som er likt er innmaten, altså formålet med møtet. Forskjellen ligger i konteksten møtene skjer i. I boken «Mind and Nature - a Necessary Unity» tar Gregory Bateson (1979) opp hvordan kontekst og kunnskap fargelegger vår forståelse av en aktivitet eller situasjon. Kontekst og kunnskap påvirker rammene for forståelse, altså hvilken mening vi gir en situasjon, og hvilke erfaringer vi tar med oss (Bateson, 1979). Kontekst er altså alfa og omega når det kommer til hvordan digitale møter blir oppfattet og forstått av brukerne. Interaksjonene som skjer via Teams skjer i en kontekst rammet inn av elementer som internett, ens forståelse av det digitale, stedet man fysisk befinner seg, formålet med møtet, de andre menneskene i møtet, PC-skjermen, mikrofonen (av eller på) og kameraet (av eller på). Eksempelet Anna kommer med for å forklare at hun ikke har noe problem med å skape gode relasjoner digitalt, illustrerer hvor viktig konteksten rundt bruk er, spesielt når hun sier at hun er redd for å miste den samme gode kontakten og flyten som hun føler de har digitalt.

Hvis Anna noen gang skulle møte på denne personen i en fysisk setting, ville de møttes i en ny kontekst: en kontekst med andre *spilleregler* enn den digitale de frem til da har sosialisert i. Dette er ikke noe unikt for det digitale rommet. Erving Goffman (1992) påpeker i «Vårt rollespill til daglig» at sosiale konvensjoner definerer alt vi gjør. Atferden vår og vår forståelse av den blir kanalisert gjennom sosialt definerte uttrykksformer basert på den konteksten noe skjer (Hylland Eriksen, 2010) . Dette vil si at samhandlingen mellom Anna og kollegaen blir kanalisert gjennom en digital arbeidskontekst i Teams. Dette betyr at alt Anna og denne kollegaen gjør i Teams-møter er preget av de sosiale konvensjonene som eksisterer i situasjonen. De sosiale konvensjonene som begge to må forholde seg til, er konstruert av både dem selv, Teams, arbeidet de skal gjøre og møte-normer. Alt dette skaper en felles forståelse for

hvordan de selv og den andre skal opptre. Hvis Anna og kollegaen skulle endre sted fra det digitale til det fysiske, ville de ha møttes i en ny kontekst med andre sosiale konvensjoner. Dette kan potensielt påvirke dynamikken og sosialiseringen mellom dem, og ville kreve nye forhandlinger og tilpasninger.

For Anna var det ikke et stort problem å bare møtes digitalt, men det å bli kjent med hverandre digitalt er, som Albus, noe Forvalterne også uttrykker frustrasjon rundt. Bård-Ivar forteller at for ham var det vanskelig å skape og opprettholde relasjoner med de kollegene han kun møtte digitalt. Han var ganske ny i jobben når restriksjonene kom, og noen av kollegene han deler kontor med har han nesten bare møtt digitalt. Beate som ønsket å benytte seg mye av hjemmekontor deler denne bekymringen. Hun sa at det er viktig å møte opp fysisk innimellom slik at man ikke blir «glemt», og Bente forteller at hun føler *mellommenneskelige kommunikasjon* forsvinner når de sitter kun digitalt med hverandre. Tidligere ble det nevnt at det ikke nødvendigvis er det digitale som er problemet, men *endring* i forhold til hvilken kontekst sosialiseringen skjer i (fysiske eller digitale). Teams sitt design tilbyr interaksjon i et digitalt format. For å kunne forstå hvorfor flertallet av informantene mener at det digitale rommet gjør det vanskelig å utvikle nære, og vedlikeholde, vennskapelige relasjoner mellom kollegaer, må vi derfor se på hva Teams gjør med informantenes bruk av det digitale møterommet.

5.3.2 Teams - Et teknologisk format for kommunikasjon

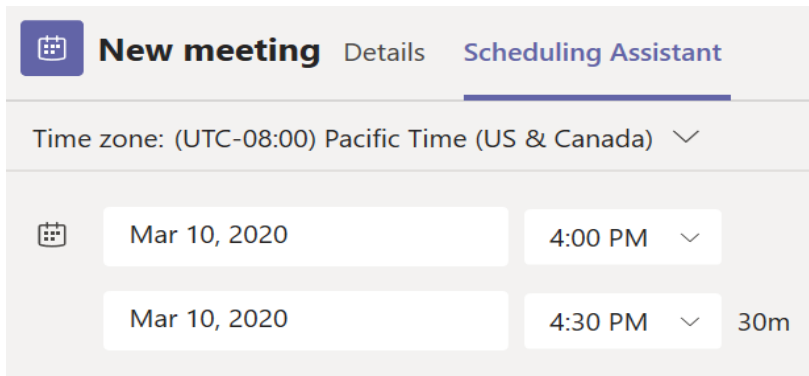
I teorikapittelet ble vi kjent med scriptbegrepet, og gjennom script kan vi gi Teams en stemme. På den måten kan vi se på hvordan dens utforming virket inn på informantenes forståelse av Teams som et sted hvor det er vanskelig å utvikle nære eller vedlikeholde vennskapelige relasjoner mellom kollegaer. Microsoft Teams (u.å) er utformet med det formålet å fasilitere for kommunikasjon med andre, både visuelt, verbalt og gjennom tekst. Ifølge Microsoft Teams sin nettside er applikasjonen et verktøy som kan hjelpe små og store bedrifter med å holde møter, chatte og samarbeide digitalt. Teams er ment som et verktøy som tilrettelegger og fasiliterer for samarbeid i bedrifter. Det er en plattform som ifølge dem selv rommer alt man trenger. Det er et sted man kan kontakte de andre i bedriften lett, samt at man kan ha alle bedriftens filer og dokumenter på et sted (Teams, u.å).

Teams utgjør altså mer enn kun en arena for interaksjon, men i denne masteroppgaven er det bare Teams sin møte-funksjon som har blitt studert. Selve rommet man kommer inn i, når man logger seg inn på et møte, er veldig instrumentalt og nøytralt. Bakgrunnen er svart med noen enkle symboler på toppen av siden, som skal etterligne enkle handlinger man gjør i et møte. Eksempelvis betyr symbolet av en hånd at man ønsker å ta ordet i møtet. I intervjuet med Akademikerne delte Ada og Albus sine synspunkter rundt digitale møter:

Ada: (...) det er veldig lett tilgjengelig. Det er veldig sånn, kom inn for å gjøre en jobb, og vær effektiv, og så, når «jobben» er gjort så bare forsvinner du (...)

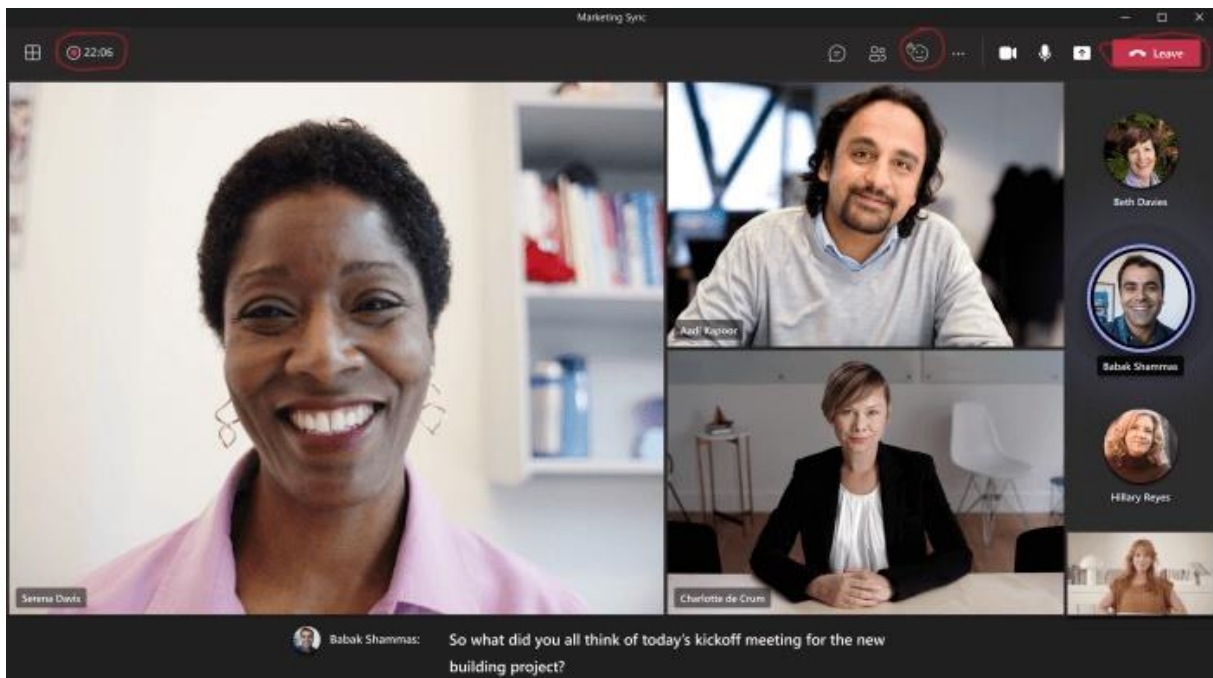
Albus: (...) digitale møter er ofte mer effektive på en måte. Det er sjeldent man går over tiden (...)

Disse erfaringene er ikke Albus og Ada alene om. *Effektivt* og *lettvint* er to ord som flere av informantene i begge gruppene brukte når de snakket om hva de likte med digitale møter. Disse beskrivelsene av digitale møter antyder at det ligger noe i utformingen av rommet hvor det digitale møtet skjer. Teams er utformet med en del tidsfunksjoner:



Bilde 1 <https://support.microsoft.com/nb-no/office/planlegge-et-m%C3%B8te-i-teams-943507a9-8583-4c58-b5d2-8ec8265e04e5>

Bilde 1 viser en del av prosessen man må gjennom får å lage et møte på Teams. Et av trinnene er å sette et tidspunkt og en tidsramme.



Bilde 2 <https://support.microsoft.com/nb-no/office/bruke-direkteteksting-i-et-teams-m%C3%B8te-4be2d304-f675-4b57-8347-cbd000a21260>

Bilde 2: Når man sitter i møtet finner man en «stoppeklokke» øverst i venstre hjørne, som viser hvor lang tid man har brukt/har igjen. Underveis vil Teams også minne de som sitter i møtet om hvor lenge det er igjen av møtetiden. På motsatt side, helt øverst i

høyre hjørne, finner man en stor rød knapp, hvor det står *Leave*. De andre funksjonene, som eksempelvis chatt eller rekke-opp-hånden, er mindre synlige og mer «gjemt», mens funksjonen *Leave* er stor og rød. Disse konstante påminnelsene om tid er med på å skape holdninger om strenge tidsrammer. Denne holdningen som designet til Teams legger opp til, gir en indikator på hvorfor informantene så på digitale møter som mer effektive enn fysiske møter. Gjennom tidsfunksjonene blir man hele tiden påminnet om hvor lenge et møte har vart, og hvor lenge det er igjen.

5.3.3 Det fysiske vs. det digitale møtet

Informantenes opplevde effektive jobbmøter på Teams gir en pekepinn på hva som gjør at flertallet av informantene forteller at det er vanskelig å utvikle nære eller vedlikeholde vennskapelige relasjoner via Teams. For å kunne få et mer helhetlig bilde må også skjæringspunktet mellom det fysiske og det digitale møterommet trekkes inn. Det som er likt mellom fysiske og digitale møter er formålet, mens forskjellen ligger i rammene rundt. Rommene fasiliterer begge for samarbeid og interaksjon, men interaksjonen utspilles ulikt fordi de sosiale konvensjonene er forskjellige. Denne forskjellen er på sin side koblet til det faktumet at møter skjer i to ulike rom, hvor kontekst og sosiale konvensjoner er ulike.

Et fysisk møterom legger til rette for en mer lavterskel form for samhandling, hvor det kan eksistere flere samtaler samtidig. Disse samtalene kan overlappes hverandre, uten at dette nødvendigvis blir sett på som støy⁴. De overlappende samtalene, som finner sted i det fysiske møterommet, baner vei for det som her blitt navngitt *rom-i-rom-samtaler*. Disse rommene representerer usynlige vegger som settes opp når mindre grupper fører en samtale seg imellom i en større forsamling. De deltar i to rom samtidig: et større hvor hele forsamlingen er til stede, og et rom hvor bare den mindre samtalende gruppen er til stede. I en stor forsamling kan det oppstå flere slike rom-i-rom-samtaler parallelt med hverandre og de kan forsvinne like fort som de oppstår.

I Teams blir denne dynamikken annerledes. Teams tilrettelegger for en mer helhetlig og mindre privat samhandling. Ada forteller:

Ada: (...) Det at vi ser oss selv, og ser alle hele tiden, er en veldig intens opplevelse. Du ser flere personer samtidig, alle er foran deg hele tiden. Det jeg opplever, og vet flere jeg har snakket med har følt på det samme, er at du blir mye mer sliten digitalt når du har 5 teams møter «back to back», enn om du sitter i 5 andre møter [fysiske]. Det er liksom ikke noen måte å «gå litt tilbake» om du zoomer litt ut. Det veldig synlig fordi man er på kamera hele tiden. Det er en veldig intens opplevelse(...)

⁴ Småprat mellom to-tre personer mens det er flere til stede.

Adas beskrivelse av denne intense opplevelsen, hvor man har flere personer rett foran seg konstant, kan knyttes til disse rom-i-rom-samtalene. Disse mer «private» samtalene forsvinner fordi Teams er et mer kompakt rom, i den forstand at rommet er plassert på en skjerm. Skjermen blir hele rommet hvor jobbmøtet skjer. Teams har en funksjon som gjør at man kan forflytte seg til mindre rom, såkalte *breakout rooms*, og dette styres av møteverten. Breakout rooms ligner slike rom-i-rom-samtaler, men fordi man blir plassert i et helt separert rom avskåret fra de andre, kan disse rom-i-rom-samtalene virke mer rigide og kunstige enn de fysiske, fordi de nettopp ikke skjer i samme rom. Denne mer kompakte og rigide strukturen til Teams er med på å gjøre den totale opplevelsen av digitale møter som interaksjonsform mindre fleksibel enn fysiske møter.

I diskusjonene om digitale møter tar Bård-Ivar og Albus opp hvordan det å ta ordet og delta i diskusjoner, spesielt i større digitale møter, er utfordrende.

Bård-Ivar: Det er noe med den formelle følelsen av å sitte i sånne møter [digitale]. Føler det er lettere på en måte å ta ordet når du sitter fysikk, enn hvis vi er på et Teams-møte. Det er noen ganger vanskelig å ta del i diskusjoner og sånn. Spesielt hvis det er en veldig stor gruppe (...)

Albus: (...) er man sånn 3-4 stykker så synes jeg det fungerer bra digitalt, fordi da er det lett å bryte inn. Er man er veldig mange i et sånt møte, så må man kanskje vente på tur. Det kan hende man blir liggende langt bak i lista, og så har diskusjonen gått videre når du endelig får ordet.

For Bård-Ivar var det lettere å ta del, og diskutere, i fysiske møter enn digitale, og spesielt i store møter digitalt. Albus opplevde at det var lettere å diskutere i små grupper digitalt, fordi det var lettere å bryte inn. I store møter blir dette vanskeligere, fordi når man endelig får ordet har samtalen gått videre. Problemet som Albus beskriver her kan knyttes til flyten i samtalen, som blir fasilitert forskjellig i digitale og fysiske møterom. Man kan si at samtaler i et digitalt møterom, med eksempelvis 5-7 deltakere, tar form som tekstmeldinger i en gruppechatt. En gruppechat består av mange snakkebobler som kommer i rekkefølge. Flyten i et fysiske møterom kan lettere ta form som en felles snakkeboble, hvor alle bidrar til innholdet i den samme snakkeboblen. På den måten kan virker samtaler i fysiske møter mer fleksible og flytende, enn i digitale, som får et mer rigid uttrykk.

Måten å være til stede på er det som skiller det digitale og det fysiske møtet fra hverandre. Samhandling mellom deltakere i et møte, både fysisk og digitalt, oppstår i skjæringspunktet mellom kommunikasjonen som sendes ut og mottas. Det er i slike møtepunkter at mening skapes, og gjør det mulig for deltakerne å være til stede sammen (Fyhn, 2011). I 5.2.1 ble flere av informantenes negative holdninger mot digitale møter vist frem, deriblant Bente som mente at den mellommenneskelige kommunikasjonen forsvant på Teams. Dette elementet er nok ikke blitt direkte borte, men heller «gått seg vill» i overgangen til Teams sitt digitale møterom. For mange av

informantene synes det som om mellommenneskelig kommunikasjon har gått tapt i oversettelsen fra det fysiske til det digitale.

Teams blir en tilrettelegger for kommunikasjon mellom kollegaer og verten for jobbmøtet. Dens script er utformet på en måte som gjør flyten i samtalen mer effektiv, men den kan samtidig legge begrensinger på kreativitet og samtaler som «sporer av». Informantenes forventninger og forståelse av Teams, men også selve jobbmøtepraksisen, forsterker denne effekten. På et jobbmøte skal man snakke jobb, og helst ikke om ting som ikke er jobbrelatert. Teams legger til rette for en slik interaksjon, og gjør det digitale møterommet til en plass for effektive jobbmøter. Samtidig gjør dette at kaffeprat og lunsjladder, som har helt andre formål og konvensjoner, ikke passer like godt inn i Teams-rommet. Dette betyr ikke at Teams er helt ubrukelig som en arena for slike mellommenneskelige samtaler. De kan finne veien inn i det digitale rommet til Teams, og Annas eksempel med kollegaen hun kun har møtt og etablert en relasjon med digitalt, illustrerer tydelig dette. Teams er fortolkningsmessig fleksibel, altså det er ikke kun en korrekt måte å bruke den på. Men dens utforming, samt brukerens forventninger til den, gjør Teams bedre egnet for jobbprat og ikke «svada prat», noe som gir et svar på hvorfor informantene forteller at vedlikehold og utvikling av vennskapelige relasjoner til kollegaer ikke er så lett på Teams. Det er rett og slett ikke plass for dette på Teams, på samme måte som på et fysisk møte.

5.4 Oppsummering – Videre bruk med stor K (kaotisk og kompleks)

I dette kapitlet har vi sett hvordan re-domestiseringen skjer i et større nettverk, og vil derfor kunne påvirke flere sider ved arbeidslivet. For informantene betyr re-domestiseringen endringer i måten de arbeider på. For Albus ga en videreføringen av Teams sin møtefunksjon ham flere valgmuligheter for hvordan han skulle holde et veiledningsmøte, nemlig fysisk, digitalt eller hybrid. I Berits tilfelle ønsket hun å videreføre hjemmekontoret. Hun ønsket mulighet til å kunne veksle mellom å sitte hjemme og på kontoret. For henne var praksisen en måte å slippe den lange pendleveien til og fra jobb hver dag. Videre ble Lurendreieren tatt frem for å kunne belyse hvordan re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter er uløselig forbundet med konteksten den er satt i. Videreføringen av praksisene informantene tok i bruk under pandemien vil gi informantenes arbeidsliv mange gode muligheter, men samtidig vil mulighetene også kunne komme med mindre ønskelige utfall. Dette bringer oss videre til kapitlets andre del, som tok for seg informantenes bruk av Teams-møtefunksjon.

Teams gjorde tilstedeværelse og kommunikasjon mellom informantene og deres kollegaer lettere, da de ikke var hindret av geografiske avstander for å kunne delta på jobbmøter. Denne deltakelsen uten fysisk tilstedeværelse gjorde i tillegg jobbmøter mindre tidkrevende. Møter som ble gjort på Teams ble oppfattet som effektive og lettere å delta på og å arrangere. Kostnaden var en mer rigid sosial setting, hvor prat og interaksjon som ikke var direkte tilknyttet jobb falt lettere vekk. Dette betydde ikke at interaksjon og prat om andre ting ikke skjedde på Teams. Dette var Annas eksempel med kollegaen hun ikke har møtt fysisk et godt eksempel på, men for blant annet Bård-Ivar og Beate var det digitale rommet til Teams et sted hvor «svada prat» og sosialisering ikke skjedde like naturlig. Tilfeldige og spontane møter og småprat i gangen, ved kaffemaskinen eller i lunsjen forsvinner på Teams (spesifikt tilknytte bruk av Teams på hjemmekontoret). Videreføringen av Teams og hjemmekontoret kommer til å føre med seg både lukrative muligheter og noen mindre ønskelige utfall. I neste kapittel vil ytterligere to dilemmaer ved re-domestiseringen av arbeidslivet, grunnet endringer i bruken av hjemmekontoret og digitale møter, legges frem og diskuteres.

6 En overflod av muligheter – Kyborg-dilemmaer for det 21. århundre

Dette kapittelet tar for seg ytterligere to dilemmaer ved re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter. Hjemmekontoret og digitale møter muliggjør nye måter kunnskapsarbeidere kan jobbe på i forhold til når, hvor og hvordan de jobber. Dette kan også føre til nye dilemmaer. Det første dilemmaet vi møter på i dette kapittelet handler om grensesetting, og vil her bli illustrert gjennom to eksempler: å skille mellom jobb og fritid samt muligheten til å jobbe hjemmefra når man er syk. Til slutt vil jeg presentere et dilemma tilknyttet en behovskonflikt mellom individet (arbeidstaker) og kollektivet (kollegaene).

6.1 Å bo på jobben - Når kan kyborgene logge av?

Digitalisering i form av internettdækning 24/7 samt maskiner som smarttelefoner og datamaskiner har, siden de ble introdusert for arbeidslivet, utfordret grensen mellom jobb og fritid. I prinsippet kan jobben følge en overalt, så lenge man har den riktige maskinen og dekningen, vel å merke. En videre bruk av hjemmekontoret og digitale møter forsterker denne effekten, og utfordrere dermed grensen mellom jobb og fritid, mellom arbeidstaker og privatperson, og mellom arbeid og familie. Det er i dette møtet mellom det etablerte og det nye at Kyborgene melder sin ankomst. Kyborgene er endringen av den etablerte grensen mellom jobb og fritid, som videre bruk fører med seg. Lurendreierens bedrageri er avslørt, så vi vet at Kyborgens ankomst er både positiv og negativ. Hvem side som veier mest er fortolkningsmessig fleksibel.

6.1.1 Alt i ett - Når alt samles i et rom

Bjørn: (...) Skillet mellom jobblivet og privatlivet (...) det utviskes jo i større og større grad. Men helt personlig tenker jeg at det også kan være litt bra. Det gir enn mer fleksibilitet! Men samtidig så er det klart at, for dem som helst vil unngå at telefonen skal ringe uventet og alt det der, så kan det bli en krevende fremtid (...) det er noe med det å finne en balansegang, og det synes jeg er viktig.

Her ser vi at Bjørn tar opp et problem når det kommer til å sette en grense mellom jobblivet og privatlivet, når jobblivet trer inn i den private sfæren med bruken av hjemmekontoret og digitale møter. Det er et interessant aspekt som Bjørn tar opp her, fordi bruk av hjemmekontor og digitale møter har potensialet til å vanne ut grensen mellom jobblivet og privatlivet. Dette trenger likevel ikke være kun negativt. Anna fortalte at:

Anna (...) jeg vet mange syntes at arbeidsdagen bredte seg utover, og mislikte dette, men for meg var det et tilbud (...)

For både Bjørn og Anna kunne arbeidet på hjemmekontoret fort spre seg utover hele dagen, men for dem var det ikke et stort problem. For Bjørn betyr dette mer fleksibilitet og for Anna var det et tilbud. Anna fortalte også at hun har praktisert hjemmekontor noen dager i uken før pandemien, som en måte å komme seg «litt vekk», slik at hun kunne jobbe i fred. Under pandemien ble jobben derimot en måte å få litt fri fra familien, som da levde oppå hverandre grunnet restriksjonene. For Anna og Bjørn ble den mindre klare grensen mellom jobb og fritid noe som i deres tilfelle kom med flere goder enn ulemper.

Mens Anna og Bjørn følte på frihet, opplevde Bård-Ivar, Beate og Amalie sammensmeltingen som mer problematisk:

Bård-Ivar: (...) det jo noe med den følelsen av å komme hjem fra jobb. Den følelse av å, ja, du vet, når du kommer hjem så er du ferdig. Det er en veldig god følelse...(...)

Beate: (...) for meg er det noe med det å kunne kjøre til kontoret, og når du da kommer hjem så er du ferdig ... da er du hjemme, og hjemme blir ens fristad ... det liker jeg veldig godt. Det var litt vanskelig å ... eller, det å gå 5 meter ned fra kjøkkenet og opp igjen...det var litt for korte avstander i lengden da, hehe, for å kunne få det skillet.

Amalie: (...) det tar meg en time å komme meg på kontoret, men det er liksom så verdt det! Fordi jeg føler at jeg nå får roa til å jobbe, og en avkobling fra hjemmelivet. Dette er personlig viktig for at jeg skal kunne klare å produsere noe.

For dem var praksisen med geografisk å forflytte seg fra hjemmet til et kontor viktig. Reisen til og fra jobb ble en måte å opprettholde, og skape, en grense mellom jobb og fritid. *Veksling* er nøkkelordet for disse informantenes opplevelse av sammensmeltingen. Denne vekslingen mellom kontoret og hjemmet kan forstås som et ritual. Et ritual hvor man går gjennom en «transformasjon», hvor man forlater privatlivet og trer inn i arbeidslivet. Man skifter ut rollen som forelder, kjæreste og samboer til kollega, arbeidsgiver og ansatt. Verdien av å kunne fysisk sette en grense mellom jobb og hjemme ble viktig for dem, og spesielt etter at de kunne komme tilbake på kontoret. Samtidig fortalte Beate og Bård-Ivar:

Beate: (...) så oppsummert, vil jeg bruke kontoret mest, men med muligheten for litt frihet og tilpasning om det skulle være nødvendig (...)

Bård-Ivar (...) er for så vidt enig med Beate og Bjørn. Veldig greit å ha muligheten til hjemmekontor. Jeg selv foretrekker å være på kontoret, men er det noe som skjer er det greit å ha muligheten til å bli hjemme.

Beate og Bård-Ivar sier at de kommer ikke selv til å bruke hjemmekontoret mye, men de ser fordelene i form av fleksibilitet som kommer med hjemmekontoret. Det samme forteller Amalie som før pandemien brukte hjemmekontoret som en metode for å

sjonglere rollen som alenemor med rollen som ansatt. De ønsker alle å bruke hjemmekontor, men vil ha friere bruk - i den betydning at de selv har mer kontroll over når, hvordan og hvor mye.

Informantenes ulike opplevelser i forhold til den uklare grensen mellom jobben og hjemmet, og hvorvidt det var flest goder eller ulemper, hadde til dels sammenheng med nedstengningen og sosial distanse. Nedstengning og sosial distanse førte til en tilværelse preget av lite variasjon, og få møter med nye impulser. Alice oppsummerte hjemmekontor under pandemien slik:

Alice: (...) du slepa deg nesten opp nok en dag (...) Nå er det mandag, og du har vært hjemme en hel helg, og så er det tilbake opp trappa, og da tenker du «det helsikes hjemmekontoret»... det er ikke noen forskjell på noe som helst.

[De fire andre informantene smiler og nikker seg enige mens Alice prater. Det syns tydelig at dette er noe flere av dem har kjent på]

Vi husker at i kapittel 4 fortalte Alice at hjemmekontoret før restriksjoner var en luksus, men når praksisen ble pålagt gikk det fra en luksusvare til å bli «det helsikes hjemmekontoret». Alice likte hjemmekontoret når det var noe hun kunne velge selv, når praksisen symboliserte fleksibilitet og autonomi. Pålagt bruk er med andre ord lite gunstig, mens valgfri bruk virker mer forlokkende. Ingen av informantene ønsket å legges praksisen på hylla. De ville ha *muligheten* til kunne veksle mellom hjemmekontor og kontoret. Dette utrykte, slik jeg forstår det, et ønske om å domestisere en vekslingspraksis. Hvordan denne vekslingspraksisen kan se ut, skal vi se nærmere på i det følgende avsnittet.

6.1.2 Det hybride kontoret - Kunnskapsarbeiderens nye arbeidsplass

I prosessen med å re-domestisere arbeidsplassen, grunnet ønsket om en «bytte på praksis», dukker den metaforiske *kyborg*-karakteren opp som et grenseovertredende vesen. Ved sin ankomst bringer den med seg hybridiseringer av tidligere adskilte kategorier (kontor og hjem). Kyborgene bryter ned og skitner til kategorier som har blitt sett på som rene og tydelige; jobb og fritid, det private og det offentlige (Haraway, 2006). Dette er ikke noe nytt, men fikk en sterkere betoning gjennom restriksjonene. Kyborgene er kunnskapsarbeideren, hjemmekontoret og digitale møter smeltet sammen til en ny form. Denne nye formen er tvetydig og lite konkret, grunnet et mangfold av mulige bruksmåter. Haraway (2006) påpeker at kyborgene ikke har én indre logikk som styrer den. Formen til kyborgene (praksiser for bruk av hjemmekontor, digitale møter og kontoret) blir til gjennom handling. Den «nye» arbeidssituasjonen skapes av aktørene som inngår i det nettverket som utgjør arbeidslivet til kunnskapsarbeiderne.

Sammensmeltningen av praksisene resulterer i *det hybride kontoret*. Det hybride kontoret har ikke en fast form, men kjernen dette kontoret er: arbeidssituasjoner hvor arbeidsplassen, i ulike kombinasjoner er i et fast fysiske lokale og digitalt på en plattform som Teams. Det digitale stedet gjør det mulig for arbeidstakeren å jobbe fra hvor som helst, så lenge personen har en pc og tilgang til internett. Dette vil i prinsippet si at man kan jobbe hjemme, på hytta, en cafe i Paris eller på en strandpromenade i Phuket. Det hybride kontoret gir stor fleksibilitet til arbeidstakerne i form av hvor og når man jobber. På den andre siden setter dette store krav til arbeidsgiveren, som da må innta rollen som fjernleder. I tillegg vil dette eventuelle fysiske fraværet fra jobblokalet påvirke kontoret som en arena for sosialisering. Videre kan grensen mellom jobb og fritid bli enda utydeligere når man kan ta med arbeidet hvor som helst. Det ligger med andre ord en moralsk og normativ brukerutfordring - er det for eksempel innenfor å ta med jobben på familie-, kjæreste- eller venne-tur?

Det hybride kontoret er det informantene ønsker seg, selv om de ikke sier dette direkte. De ønsker å kunne bruke arbeidsgivers kontor og hjemmekontoret etter eget behov og ønske. Albus og Bjørn er de eneste som nevnte at de brukte hjemmekontoret andre steder enn i boligen. Albus forteller at han ofte drar på hytta for å jobbe, og Bjørn reiser en del i jobben og jobber ofte fra hotell, fly, buss etc. Selv om det kun er Albus og Bjørn som sier noe om dette, er de trolig ikke alene om å gjøre dette. Muligheten er jo der. Uansett ser det ut til at det er fleksibiliteten som er forlokkende. Det som også kommer frem i begge intervjuene er at de ser behovet for å etablere regler for slik bruk.

6.2 Syk nok?

Informantene møter på flere mulige problemer enn kun grenseproblematikk i forhold til jobb og fritid. I diskusjonen til Forvalterne rundt fordeler og ulemper med bruk av hjemmekontoret dukket en mulig bruksform opp, som setter spørsmålstegn ved bruk av sykemelding eller egenmelding. Når er man for syk til å møte på kontoret, men frisk nok til å ha hjemmekontor i sykesenga? Når hjemmekontor og digitale møter er mulig, åpner dette opp for være på jobb selv om man er syk i en eller annen grad.

Berit: (...) jeg har nå vært litt forkjølet i en liten periode, ikke korona altså, hehe! men jeg sitter her og hoster og snufser litt. Jeg er ikke så syk, men om dette møtet hadde vært fysisk og jeg skulle sittet helt opp i dere andre og hostet og snufset hadde det vært uheldig og litt ubehagelig. Nå kan jeg jo bare slå av mikrofonen når jeg må hoste og sånn, og det er jo positivt synes jeg.

Beate: (...) sånne tilfeller der eksempelvis ... ja det Berit nevnte ... Hvis man har litt hoste eller du har litt feber, men du føler deg egentlig i fin form, så du kan jobbe fortsatt, men du kan da liksom skåne dine kolleger for smitte ... også skåner du deg litt selv også da, i forhold til at du ikke trenger å bruke energi på å komme og være på kontoret (...)

For Berit ga Zoom henne en mulighet til å delta på intervjuet selv om hun ikke var i form. Med digital tilstedeværelsen kunne Berit skånet de andre informantene, og seg selv. Beate ser fordelen av å kunne velge å sitte hjemme og arbeidet når form ikke er helt på topp. Under nedstengningen spilte det ikke noe rolle om noen var syk eller ikke, man måtte uansett holde seg hjemme. Nå som arbeidslivet ikke lenger er underlagt strenge restriksjoner står arbeidslivet overfor spørsmål i forhold til regulering av disse potensielle nye mulighetene. Fra et rent praktisk ståsted ser vi konturene av ulike brukerpraksiser i uttalelsen til Beate og Berit. Hva slags praksiser Forvalterne eller Akademikerne hadde eller har i forhold til sykdom, er ikke en faktor som er tatt med her. Dette er kun et tankeeksperiment, basert på uttalelsene og diskusjonene blant Forvalterne, og spørsmålet vi nå følgelig må stilles oss er hva som befinner seg bak denne muligheten til å sitte hjemme og jobbe fra sykesenga.

Hva vil det si å være syk nok til å bli hjemme, men frisk nok til å jobbe? Berit og Bente trakk frem forkjølet, hoste, snørrete og «litt feber, men ellers fin i formen», som beskrivelser av når det kan være greit å sitte hjemme å jobbe. Spørsmålet handler ikke om hva det vil si å egentlig være syk, hvor defensjonen skal ligge, men om hva slags forhandlinger informantene må gjøre i forhold til egen helse og bruk av hjemmekontoret. Hvor settes grensen for en helsetilstand som gjør at man velger A) dra på jobb selv om formen ikke er på topp, B) bli hjemme, men formen gjør at jeg kan jobbe hjemmefra eller C) helsen er så dårlig i dag at jeg må holde sengen, er spørsmål som må besvares. Det blir en subjektiv forhandling som kunnskapsarbeideren må gjøre mellom egen samvittighet, egen forståtte helse, og hva arbeidsgiver og kollegaer forventer. Det er en pragmatisk og subjektiv fortolkning, som relativt sett, lar det være opp til den enkelt å definere og bestemme.

Domestiseringen skjer i et nettverk, så denne forhandlingen om grensesettingen mellom bruk av valg A, B eller C, er ikke kun forbeholdt den enkelte bruker, men et nettverk av aktører. Hvor skal man trekke grensen? Når er man syk nok til å sitte hjemme, men ikke ta seg en sykedag? og i forlengelse av dette spørsmålet vil jeg legge til muligheten til å kunne jobbe hjemmefra med et sykt barn. Dette er noe som ikke direkte kommer frem i gruppediskusjonene, men flere av informantene, deriblant Amalie, forteller at hjemmekontoret har vært en grei måte å kombinere foreldrerollen med jobben. Det å kunne ha hjemmekontor istedenfor å ta seg fri fra jobben grunnet sykt barn, representere en slik mulighet. Når det kommer til nettverket av aktører som innrulleres i en slik måte å bruke hjemmekontoret og digitale møter på, finner vi tre sentrale brukere; arbeidstakere som ikke er i form, eller har barn som ikke er i form, arbeidsgiveren og kollegaer.

Bruksmuligheten som Berit og Beate tar opp, bygger på muligheten en arbeidstaker har til å kunne utføre jobben sin uten å måtte være på kontoret grunnet sykdom (enten en selv eller et barn man forsørger). For arbeidsgiver handler det om mindre kostnader i forhold til ansatte som tar i bruk sykemelding/egenmelding. I tillegg handler denne bruksmåten om det å forholde seg til en ansatt som ikke er fysisk til stede. Dette setter krav til sjefens evne til fjernledelse, samt til å lede en situasjon som er vanskelig og definert (sykdomsbildet). Kollegaene blir i denne konteksten en «passiv bruk» i brukernettverket. Passiv henvises her til en indirekte bruk, hvor kollegaene som ikke selv bruker denne praksisen må likefullt forholde seg til bruken, fordi disse menneskene må forholde seg til en kollega som kun kan nås digitalt og er i tillegg syk eller har et sykt barn hjemme. Det betyr digitale eller hybride møter, kommunikasjon i form av mail, chat, telefon eller Teams.

Det fordelaktige elementet ved en slik bruksmåte er muligheten til å minske spredningen av smitte på arbeidsplassen. Her er det ikke bare om Covid-19, men eksempelvis den årlige influensasasjonen og andre sykdommer som vanlig forkjølelse. For kunnskapsarbeideren representerer dette en mulighet for å unngå avbrudd i arbeidet grunnet sykdom. Det er en måte å skåne sine kolleger fra smitte på, et sykt barn trenger ikke være et like stort hinder, samt en mulighet til å slippe å måtte bruke energi på å komme seg på kontoret hvis formen ikke er helt på topp. For en arbeidsgiver representerer dette en mulighet til å minske tilfeller av egenmeldinger og sykefravær. Da forvalterne diskuterte en slik bruk, var det en generell enighet at dette kan være en god mulighet, men de hintet samtidig til et behov om retningslinjer å følge. Hvorfor de ønsket dette kom de ikke innpå, men ønsket kan tolkes som en forståelse for at denne bruken har mulige fallgruver. Noen av dem kan være utbrenthet, mulighet for at det kan ta lengre tid å bli frisk, fare for misbruk, både fra arbeidsgivers og arbeidstakers side. I domestiseringsprosessen, av en slik bruksform bør både de positive og negative sidene legges frem i forhandlingene.

6.2.1 Når skal kyborgeren jobbe hjemmefra eller levere egenmelding eller sykemelding?

Kyborgens grenseoverskridende natur kommer til syne i de tre valgmulighetene (A, B og C). Når er kunnskapsarbeideren for syk til å komme på kontoret, men frisk nok til å sitte på hjemmekontoret? Grenseproblematikken som dukker opp i spørsmålet, indikerer et behov for å utvikle noen kjøreregler å forholde seg til når en slik bruksmåte åpner seg. Det i seg selv er ikke en enkel oppgave, når kunnskapen tilknyttet denne formen for bruk av hjemmekontor og digitale møter er basert på individets erfaringer og kunnskap om egen kropp. Bruken av hjemmekontoret og digitale møter på en slik måte har behov for noen fastsatte regler for bruk. For å utforme noen rammer å forholde seg til er det fordelaktig at brukerne deltar i forhandlingene (arbeidstakeren(e) og arbeidsgiveren), og at forhandlinger skjer på den enkelt arbeidsplass, men også nasjonalt. Fordelen er slik bruk av hjemmekontor og digitale møter kan være fordelaktig både for kollegaene og for en selv å sitte hjemme å jobbe når man er syk. For foreldre med små barn kan muligheten for eksempelvis to dagers hjemmekontor, når barnet er sykt, virke forlokkende. For arbeidsgiveren kan en slik form for bruk, resultere i mindre sykemeldinger. På den andre siden er de mindre ønskelige utfallene ukjente, grunnet litt kunnskap. For å kunne etablere forsvarlige rammer for en slik bruk av hjemmekontoret og digitale møter bør kunnskapsnivået styrkes eksempelvis i form av forskning spesifikt knyttet til en slik spesifikk form for bruk av hjemmekontoret og digitale møter. Kort oppsummert

6.3 Individet VS kollektivet - En konflikt om behov

Det Norske arbeidslivet omfatter en meget stor andel av den norske befolkningen, og ifølge Folkehelseinstituttet (FHI) kan arbeid utgjøre en kilde til helsefremmende aktiviteter. Arbeid er for mange en arena for sosialisering, identitetsskaping, samt en kilde til økonomisk trygghet og personlig vekst (Klungesøyr et al., 2017). I Helsedirektoratets sektorrapport om folkehelse fra 2021 var et av de overordnede målene for det norske samfunnet å tilrettelegge for at flest mulig kan delta i arbeidslivet, samt være selvforsørget gjennom eget arbeid. Dette skal blant annet gjøres ved å utforme et mer inkluderende arbeidsliv som skal forebygge sykefravær og frafall, og på den måten bidra til økt sysselsetting. Samtidig sier FHI også at arbeid kan være en del av årsaken til helseplagene (Klungesøyr et al., 2017). Flere av faktorene FHI legger frem er ikke gjeldende for arbeid som kunnskapsarbeideren gjør, eksempelvis tungt fysisk arbeid, inhalering av støv, røyk, gass og damp og hudkontakt med kjemikalier. Faktorer som derimot kan ramme dem er psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og uheldige arbeidsstillinger som kan gi høyere risiko for angst, depresjon og muskel- og skjelettlidelser (Klungesøyr et al., 2017). På hvilken måte kan bruk av hjemmekontor og digitale-møter virke helsefremmende eller helsehemmende?

Bruken av hjemmekontoret og digitale møter slik det har blitt presentert i oppgaven, ligger til grunn for en praksis som gagnar individet. Det gir den enkelte arbeidstaker fleksibilitet og autonomi i forhold til sitt eget arbeid. Fra kapittel 5 vet vi nå at alt har sin pris, noe som vil si at denne formen for bruk vil koste noe, og dette noe er arbeidets sosiale aspekt. Med Kyborgeren og Lurendreieren i bakhodet skal vi nå se på to

motstridende behov. Vi skal se på bruk som en mulighet for et mer tilrettelagt arbeidsliv og arbeidsplassens posisjon som en sosial arena.

6.3.1 Hjemmekontoret - muligheten for et mer individuelt tilpasset arbeidsliv

Fra kapittel 4 og 5 vet vi at fleksibiliteten som ligger i bruk av hjemmekontor og digitale møter er det som lokker mest for videre bruk blant informantene. Det gir arbeidstakeren mer autonomi over sin egen arbeidshverdag. Det kan gjøre det lettere å kombinere arbeid med andre deler av hverdagens gjøremål. For Amalie har hjemmekontor vært en fin måte å kunne kombinere jobb og rollen som småbarnsmor. For Bård-Ivar, som ikke ønsket å bruke hjemmekontoret så ofte, men kun bruke det hvis det var noe som skjedde på hjemmefronten, ville en dag eller flere med hjemmekontor passe bedre. Anna fortalte at oppblussingen av digitale tilbud har gjort at hun har kunnet delta på flere seminarer og kurs fordi hun slipper reisekostnadene (penger og tid). Bruken muliggjør for individuell tilpasning, enten det har å gjøre med familielivet eller deltagelse på jobbmøter og kurs. For noen av informantene handler også bruk om muligheten til å tilpasse og kombinere jobb og helse:

A: Jeg foretrekker å være på kontoret, men nå er jeg i en helsesituasjon som gjør at det er vanskelig, så jeg synes det er veldig bra at jeg kan ha hjemmekontor, slik at jeg kan fortsette å være på arbeid (...) Alternativet hadde nok vært en delvis sykemelding om jeg måtte ha vært på kontoret hele tiden.

B: Helsemessig har ting blitt bedre med hjemmekontor for min del.

C: Pendlingen frem og tilbake hver dag er ikke bra for helsen min. Det gjør faktisk helseplagene verre.

Bruken sitatene ovenfor viser til representerer en bruk som for disse informantene utgjorde en helsefremmende effekt. Sitat A viser til en bruk som gjør det mulig å slippe en delvis sykemelding. I sitat B har helsen generelt blitt bedre av å bruke hjemmekontoret, og i sitat C har reduseringen av reisetid og mengde gjort helsen bedre. I denne bruken av hjemmekontoret og digitale møter ligger det *et potensial* for at bruk av hjemmekontor og digitale møter kan utgjøre et bidrag i planen til Helsedirektoratet (2021) om å utforme et mer inkluderende arbeidsliv. I følge FHI viser flere studier at tap av arbeid kan fremme dårlig psykisk helse, mens det å komme tilbake igjen kan gi en positiv effekt (Klungesøyr et al., 2017). Bruksform i sitat A viser til muligheten for at bruk kan være med på å imøtekomme problemet med eventuelt tap av arbeidsmulighet for en arbeidstaker.

Den form for bruk som disse informantene har i forhold til hjemmekontoret og digitale møter viser til et behov for et individuelt tilrettelagt arbeidsliv samt fordelene dette kan gi. Fra teorikapittelet og 5.1.1, vet vi at det ikke bare er å sette folk på hjemmekontor og tro at dette vil løse problemet. Bruk som skal være med på å fremme god helse både fysisk og mentalt krever mer enn en innvilgelse fra arbeidsgiveren om at arbeidstakeren kan sitte hjemme og arbeide. Et godt hjemmekontor krever at arbeidstakeren har de

riktige fasilitetene, slik at personen kan utføre arbeidet sitt på beste og mest hensiktsmessige måte. I denne sammenhengen møter vi på en aktør vi hittil ikke har hatt så mye å gjøre med, nemlig HMS. HMS (helse, miljø og sikkerhet) handler om arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter i forhold til godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

HMS sin ankomst som en aktør i re-domestiseringsprosessen av arbeidslivet bærer med seg mange nye spørsmål og utfordringer. Hvilke fasiliteter trengs for at hjemmekontor skal være et gunstig sted å jobbe fra? hvem skal ha ansvaret for å tilrettelegge/tilpasse hjemmekontoret? og hva skal og må standarden være på hjemmekontoret for at bruken skal være helsefremmende? For å kunne gi noen svar på slike spørsmål trengs det videre forskning. Datamaterialet som har blitt utviklet og brukt i dette masterprosjektet er ikke tilstrekkelig for å kunne si noe sikkert i forhold til om en slik type bruk kan være en helsefremmende faktor eller ikke. Det datamaterialet derimot gjør er å vise til en *mulighet* som denne formen for bruk kan føre med seg. En mulighet som kan være fordelaktig for det norske arbeidslivet, men som altså krever mer forskning. Forskning som blant annet spesifikt ser på hvordan tilrettelagt bruk på bakgrunn av kronisk sykdom, funksjonshemming og eller psykiske lidelser kan være fordelaktig for ulike grupper med arbeidstakere. Kan bruk bidra til å øke sysselsettingen? og kan eksempelvis en praksis med 100% hjemmekontor i en periode eller en til to dager i uken redusere frafall, sykefravær og sykemelding?

6.3.2 Arbeidsplassen - Et rom for sosial kontakt og tilhørighet

«Å være i jobb er i seg selv viktig for god helse. Ikke bare fordi det gir økonomisk trygghet og identitet, men også av årsaker som er knyttet til arbeidsplassen vi går til. Gode sosiale relasjoner, sunne hverdagsrutiner og fysisk aktivitet er eksempler på goder som kan falle vekk på et hjemmekontor.» (Rashidi, 2020)

Problemene som lege og forfatter Kaveh Rashidi adresserer i artikkelen er tilknyttet bruk av hjemmekontoret under strengere restriksjoner. Det er uansett et problem med bruk i en kontekst uten restriksjoner. Bruk av hjemmekontoret uten restriksjoner skaper like fullt et skille mellom personen(e) som sitter på kontoret og de som sitter hjemme.

Bjørn: Grunnen til at jeg liker kontoret er jo primært på grunn av folkene der. Det er noe med det å være sammen med folk, drikke kaffe og spise lunsj med dem. Dette blir ikke det samme hvis man sitter på Teams.

Alice: (...) Det å bare være til stede og lytte til andre i lunsjen er også viktig. Ikke alt handler om å samtale, for det kan man jo også egentlig gjøre digitalt. Jeg tenker at arbeidsmiljøet også handler om å være til stede sammen.

For Bjørn og Alice er kontoret et samlingspunkt. Det er ikke bare et sted for å arbeide, men et sted for sosialt samvær med andre. Selve arbeidet kan gjøres både på et kontor og på et hjemmekontor, men lunsjpausen og kaffepraten blir ikke den samme digitalt

som fysisk. Alice uttalte senere i intervjuet at hjemmekontoret, spesielt under nedstigningen, var døden for det sosiale. Lunsjpratene funket dårlig over Teams. Teams som et format for lunsjprat vet vi fra kapittel 5 at ikke fungerer så bra. Det digitale møterommet er dårlig tilrettelagt for småprat mellom mennesker i store grupper.

Albus: Det er jo ofte sånn at det alltid er de samme jeg møter digitalt, altså når det kommer til jobb, og det er liksom ikke like mye variasjon. Du møter kun dem du skal snakke med fordi man skal jobbe med noe sammen. Er du på kontoret derimot så kan jeg også møte på folk som jeg ikke ville ha ringt opp eller hatt et digitalt møte med. De møter man bare sånn tilfeldig ved kaffemaskinene, som eksempelvis Arne. Han hadde jeg aldri bare ringt opp for å ta en samtale med, men veldig hyggelig å ta en prat ved kaffemaskinen (...) du får liksom inn litt andre impulser ved sånne møter, enn når du ringer noen. Det er noen impulser som ikke var planlagt og veldig sunt for en, da lærer man noe nytt.

Det digitale møterommet klarer ikke å gjenskape lunsjrompratene og atmosfæren, men som Albus la frem, også de «tilfeldige» og spontane møtene og samtalene med kollegaer. En slik form sosialisering med kollegaer klarer ikke overgangen fra kontoret til hjemmekontoret og det digitale møterommet. - hvorfor ikke? I kapittel 5 så vi hvordan det digitale møtet er en mer rigid plass for samhandling, hvor interaksjon med andre blir mer formelt fordi man må avtale møtet på forhånd ved å sende en forespørsel. Det spontane elementet i møter, som Albus beskrev, forsvinner i det digitale. I tillegg er det viktig å se på relasjonene og konteksten som Albus beskrev. Relasjonen Albus har med Arne gjør samhandling digitalt unaturlig. Arne er ikke en person Albus ringte, men en person man tok en «tilfeldig» prat med når man møttes foran kaffemaskinen. Konteksten (fysisk og digitalt) og rammene (bakgrunnen for møtet) utgjør i en slik situasjon en førende faktor for om samhandling finner sted eller ikke.

For informantene er kontoret med andre ord et møtepunkt for å sosialisere med kolleger, et sted å prate med kollegene om andre ting enn bare jobb. Det er et sted hvor de kan komme sammen og føle tilhørighet.

Amalie: Jeg har kjent på kroppen at en stor del av det som har gjort det litt vanskelig under pandemien, har vært å ikke kjenne på den følelsen av å høre til noe annet. Du vet (...) å kunne gå på jobb og føle at du gjør noe meningsfullt. Å være del av en avdeling eller institutt, og det å treffe folk og kollegaer.

For Amalie har brukerforståelsen av kontoret endret seg etter at hun kunne komme tilbake på kontoret. Før fortalte hun at kontoret var kun et sted for å jobbe, men nå ser hun det som et sted for sosialisering og et sted hvor hun føler tilhørighet. Denne tilhørigheten og mer åpne atmosfæren for «tilfeldig» sosialisering med kollegaer om hverdagslige ting, er vanskelig å gjenskape på en digital møtemøteplass som Teams. Teams har som vist i kapittel 5 en mer lukket og avgrensende atmosfære. Du er kun til stede i møtet, men tiden før og etter er man adskilt fra hverandre.

6.3.3 Å balansere kollektivet og individets behov

Albus: (...) altså jeg skulle gjerne hatt hjemmekontor på hytta hele tiden, og det gjør jo digital møter og sånn mulig. Men så tenker jeg også at vi har et ansvar overfor arbeidsmiljøet på kontoret og kollegaene. Hvis alle skulle tenke som meg så blir det liksom ikke noe «kontor konto» igjen. Vi må være på kontoret også, vi har alle et ansvar for arbeidsmiljøet. vi kan ikke bare ta høyde for hva hver enkelt av oss selv ønsker hele tiden. Jeg kommer til å benytte meg av det i perioder, sånn spesielt i slutten eller begynnerfasen av et prosjekt, og når jeg trenger litt mer ro og sånn (...) det gjelder å finne en sånn balansegang mellom de to.

[Anna sier seg enig, de tre andre nikker enig til det siste Abus sier]

Denne balansegangen som Albus snakker om, etterspør også informantene fra offentlig sektor. Bjørn sier noe lignende, han mener at helt fritt fram kan ikke bruken være.

Bjørn: (...) For om brått alle vil sitte hjemme, så må man kanskje tenke seg litt om (...)

En arbeidsplass består av enkeltindivider, som til sammen utgjør arbeidsplassens sosiale element; kolleger. Bruk av hjemmekontor og digitale møter vil gi arbeidstakeren mer fleksibilitet til å tilpasse arbeidet etter behov som helse og familie. Men samtidig vil fleksibiliteten måtte betales med kontorets rolle som samlingspunkt for sosialisering og tilhørighet og motsatt. I informantenes etterlysning av en balansegang mellom individets og kollektivets behov kommer Kyborgens til syne. Den destabiliserer grensen mellom individet og kollektivet. - For hvor slutter individets behov og hvor starter kollektivets?

Behovene fra begge sider består av de samme elementene, arbeidstakeren(e) og deres fysiske og psykiske helse. Bruk av kontoret og hjemmekontorer utgjør en mulig faktor for forbedring og vedlikehold av helsen, samtidig kan de utgjøre en trussel. Kyborgens destabilisering har gitt rom for nye muligheter og forbindelser. Som vi har lært i møte med lurendreieren resulterer ikke dette i enten en utopisk eller dystopisk fortelling om arbeidslivet og bruk av hjemmekontoret og digitale møter, men noe midt imellom. Da Haraway først lanserte Kyborgbegrepet var det ment å skulle fremme et felles språk og enhet. Dette håpet ble fort avfeid av blant annet fargede kvinner i USA. De beskyldte den hvite middelklasse-feministen for å forveksle sine erfaringer og deres verdenssyn som felles for alle kvinner (Moser, 1998). Grunnen til at jeg tar opp dette akkurat her, har å gjøre med innsikten og lærdommen som vokste ut av kritikken. Kategorier og begreper får mening gjennom praksiser, effekter og mobilisering (Moser, 1998). Det vil si at uansett brukskombinasjon av hjemmekontoret, digitale møter og kontoret, vil bruken inkludere noe, men ikke alt. Noe og noen vil også alltid bli ekskludert.

6.4 Oppsummering - Dilemmaer ved videreføring av bruk

I dette kapitlet har vi sett på tre dilemmaer som kunnskapsarbeideren møter på i re-domestiseringen av arbeidslivet etter restriksjoner. I prosessen med å montere sammen praksiser for bruk av hjemmekontor og digitale møter i denne nye konteksten, har det dukket opp nye monteringsdeler til nettverkspuslespillet. Kyborgens fødes ut av dilemmaene som dens endringer skaper, og gir oss et bilde av tre forhandlinger tilknyttet bruk.

Det første dilemmaet handlet om hvor grensen skulle settes mellom jobb og fritid, når hjemmekontor og digitale møter muliggjorde arbeid *nesten* overalt. Har kunnskapsarbeideren med seg en bærbar pc eller smarttelefonen, og internett er tilgjengelig, er det bare fantasien som setter grenser for hva og hvordan kontoret ser ut. Flexibiliteten i å velge har som vist i dette kapitlet skitnet til grensen mellom fritid og jobb og skapt det hybride kontoret. Hybride kontorer har inntil videre ingen fast form eller fasong, og informantene ser behovet for å utvikle noen kjøreregler for bruk i forhold til hvor, hvordan og når.

Det neste dilemmaet var tilknyttet spørsmålet om en annen grense, den mellom å være frisk nok, og å være for syk til å jobbe. Hjemmekontoret har gitt kunnskapsarbeiderne nye alternativer når de ikke føler seg frisk nok: A) å dra på jobb selv om formen ikke er på topp, B) bli hjemme, men formen gjør at jeg kan jobbe hjemmefra, eller C) helsen er så dårlig i dag at jeg må holde sengen. Her møtte vi på en effekt av kyborgens grenseødeleggende vesen i form av bruksmåter hvor bruk av sykemelding og egenmelding kan erstattes med et tre-dagers hjemmekontor. Arbeidstakere med små barn kan komme på jobb digitalt, arbeidstakere med forkjølelse kan beskytte sine kolleger, samtidig som de slipper anstrengelsene med å dra til og være på kontoret. Ødeleggelsenes mer problematiske side er tilknyttet det tvetydige sykdomsbildet, som på sin side også gjør ansvarlig bruk vanskelig å etablere. Ansvarlig bruk vil si bruk som ikke blir misbrukt av enten arbeidstakeren eller arbeidsgiveren. For selv om man kan sitte hjemme og jobbe når man er eksempelvis forkjølet, betyr det ikke at man bør, eller rettere sagt at det er lurt.

Det siste dilemmaet handler om utfordringen med å balansere behovet for individuell og kollektiv tilpasning når behovene utkonkurrerer hverandre. I muligheten for individuell tilpasning ligger det et potensial for å kunne gjøre arbeidslivet til et mer inkluderende sted. Inkluderende for arbeidstakere med fysiske og psykiske helsevansker som gjør hundre prosent arbeid på et kontor utfordrende. Denne formen for bruk trenger som nevnt mer forskning som spesifikt ser på fordelene og ulempene ved bruk i forhold til ulike helsesituasjoner. I tillegg så vi at individuell tilpasning kan gå utover kontorets rolle som et møtepunkt for sosialisering og tilhørighet.

7 Konklusjon

7.1 Oppsummering av kunnskapsarbeiderens re-domestiseringssituasjon

I denne masteroppgaven har hovedtemaet vært digitalisering av arbeidslivet til kunnskapsarbeideren, mer spesifikt har fokuset vært omfanget av re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter, grunnet opphevingen av korona-restriksjonene. Oppgavens problemstilling var: *På hvilken måte implementeres, utvikles og endres praksiser tilknyttet bruk av hjemmekontor og digitale møter, når premissene for bruk skifter fra påtvunget til valgfritt bruk? Hvordan forstår kunnskapsarbeidere fordelene og konsekvensene av videre bruk av hjemmekontor og digitale møter?* Basert på denne vinklingen ble bruken av nye (og gamle) praksiser i forhold til hjemmekontor og digitale møter studert. Det ble undersøkt hva arbeidsplassen/kontoret var for to fokusgrupper (Akademikerne og Forvalterne): Hva de ønsket/så for seg at «fremtidens» arbeidssituasjon kom til å/burde se ut, og hva de mente var fordelene og ulempene med hjemmekontoret vs. kontoret, samt hva de forsto som det beste og verste med digitale og fysisk møter. Mer overordnet var formålet med masteroppgaven å bidra med et STS-perspektiv på omstillingsprosessen arbeidslivet står overfor etter ca. to år med pandemi og restriksjoner. Spørsmålet om hvordan «fremtidens» arbeidssituasjon kan komme til å se ut, sto sentralt.

I første del av analysen ble det lagt frem hvordan det relasjonelle forholdet mellom mennesket og teknologi ikke skjer i en isolert sfære. Domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter skjer i nettverket som til sammen utgjør kunnskapsarbeiderens arbeidsliv. Hvordan Forvalterne og Akademikerne forsto og forholdt seg til bruken av hjemmekontoret og digitale møter, var ikke kun en dialog mellom dem. Gjennom tre epoker (før, under og etter restriksjoner) har det her blitt vist hvordan spesielt brukerforståelsen, altså den symbolske dimensjonen endret karaktertrekk ut fra konteksten. Det informantene likte og ikke likte med praksisene, skiftet karakterer ut fra om de snakket om bruk før, under eller etter restriksjoner. Mye av den negative holdningen som var rettet mot hjemmekontoret og digitale møter var preget av at bruken skjedde i en kontekst med restriksjoner. Denne epokens bruk av hjemmekontoret og digitale møter ble oppfattet som mer eller mindre påtvunget. Oppfatningen av påtvunget bruk ble koblet til Chandler (2012) sitt prinsipp om «frivillig tvang». Gjennom mekanismene behov (smittekontroll) og normer og moral (kollektiv dugnadsånd) ble det tydelig at brukerforståelsen til informantene ble farget av disse mekanismene.

Når fortellingen fikk et nytt sceneskifte, og restriksjoner ikke lenger var et argument for bruk, endret informantene oppfatning av nytteverdien i forhold til bruk av hjemmekontor og digitale møter. Mulighetene videre bruk av hjemmekontoret og digitale møter kunne gi dem av goder, i form av fleksibilitet og autonomi i forhold til sitt eget arbeid, var de

tydeligste faktorene for hvorfor begge gruppene ville videreføre bruken. Ønsket om å videreføre praksisen inn i et arbeidsliv uten restriksjoner, samsvarer godt med funnene til Ingelsrud og Bernstrøm (2021) fra første delrapport om omfanget og konsekvensen av hjemmekontor under pandemi. De fant at sju av ti ønsket videre bruk av praksisene, og dette ble et naturlig utgangspunkt for analysen. Re-domestiseringen av hjemmekontoret og digitale møter ble således satt i en større kontekst, og det ble tydelig at det ikke bare er disse praksisene som re-domestiseres, men hele arbeidslivet. Ved hjelp av domestisering- og re-domestiseringsbegrepet, samt Sørensen (1994) sitt begrep *mikro-nettverk* ble det belyst hvordan bruken av hjemmekontor og digitale møter består av dynamiske relasjoner knyttet til andre aktører i nettverket. Kort oppsummert så skaper videreføring av praksisene ringvirkninger, som påvirker og skaper endringer i andre koblinger i nettverket.

Informantenes ønske om videreføring ble således tilknyttet en form for forpliktelse og det Chandler (2012) kaller normalisering. Den «nye» normalen for kunnskapsarbeideren er å bruke hjemmekontoret og digitale møter. Videre ble lurendreier-figuren dratt inn for å belyse problemet med å behandle denne videreføringen som enten bra eller dårlig. Realiteten er at re-domestiseringen er kaotisk og kompleks, og dermed befinner seg et sted midt mellom den reddende engelen og ulven i fåreklær. Re-domestiseringen vil komme med noen fordeler, men også noen ulemper, og det vil derfor være lite hensiktsmessig å behandle prosessen som noe enten eller.

Videre i analysen ble et av tre dilemmaer ved videre bruk adressert i forhold til bruk av digitale møter via Teams. Bruk av digitale møter har gjennom mesteparten av oppgaven vært gjenstand for en praksis som hovedsakelig gjør bruk av hjemmekontor mer fleksibel, fordi det muliggjør tilstedeværelse på et jobbmøte uten å måtte være fysisk til stede. Digitale møter er så mye mer, og har med sin tilstedeværelse i nettverket (arbeidslivet) også påvirket en spesifikk del av kunnskapsarbeiderens jobbpraksis, møtepraksisen. Bruken av applikasjonen Teams ga informantene muligheten til å arrangere og delta på jobbmøter digitalt. Denne formen for jobbmøter opplevdes som mer effektiv og rigid enn fysisk jobbmøter. Ved hjelp av Script-begrepet ble Teams sin møtefunksjon sydd sammen med informantens fortolkning av det digitale rommet, som et sted hvor «ren» jobbprat faller mer naturlig enn «kaffe- og lunsjprat».

Til slutt i analysen ble ytterligere to dilemmaer lagt frem. Ved å trekke frem kyborgens ødelegge og endrende side, ble problematikken tilknyttet grensesetting lagt frem gjennom to problemer. Første problem handlet om å sette grenser mellom jobb og fritid, og det neste om muligheten til å jobbe hjemmefra selv om man er syk. Det siste dilemmaet ble tilknyttet en behovskonflikt mellom individet (arbeidstakerne) og kollektivet (kollegaene). Muligheten for et mer inkluderende arbeidsliv med bruk av hjemmekontor og digitale møter må veies opp mot kontoret og arbeidsplassen som et møtepunkt for sosialisering og tilhørighet.

7.2 Å Finne den gylne middelvei

Til slutt ønsker jeg å si noe om hva man bør trekke inn i diskusjonen rundt implementeringen av praksiser for en videre bruk av hjemmekontor og digitale møter i arbeidslivet. Ved å ta i bruk og tilpasse Haraways (1988;2006) kyborg- og lurendreierfigurer har det blitt mulig å snakke om kompleksiteten som kommer med ønsket om å videreføre bruken av hjemmekontoret og digitale møter. Ved å avsløre lurendreierens triks (som er å forkle det komplekse som noe enkelt), bidro kyborgene til å ødelegge de enkle fortellingene, som kom til syne i de tre dilemmaene som ble vist frem i kapitlene 5 og 6. Dilemmaene som har blitt belyst viser hvordan ønsket om videre bruk av hjemmekontor og digitale møter er en meny bestående av både fordeler og ulemper. Spørsmålet er ikke om videre bruk av hjemmekontor eller digitale møter bør eller ikke bør være en realitet, men om kunnskapsarbeiderne er villige til å gi fra seg en fordel fra menyen i bytte mot en annen. Som vist i kapittel 4 er tvang ikke veien å gå når det kommer til bruk. Derfor er forhandlinger nødvendig. Bjørn kom med et poeng når han og de andre Forvalterne diskuterte videre bruk av hjemmekontoret:

Bjørn: (...) Det er noe med det å finne en balansegang. Jeg tror det er viktig! Det bør i tillegg skje på nærmeste nivå. For om det skal skje lang borte fra, hos noen upersonlige folk, så kan det ofte bli rigid og firkantet (...).

Bjørn kommer inn på et interessant aspekt når han snakker om balanse. En måte å møte dilemmaene på er gjennom en forhandling om balanse. Avsløringen av lurendreierens triks og forståelse av den komplekse situasjonen er viktig. Kyborgene har vist at resultatet er en hybrid arbeidstilværelse hvor kunnskapsarbeiderens arbeidsplass kan være hjemme, på kontorer, i sykesengen, på hytta eller hvor som helt med internett-tilgang. Møterommene og møteaktiviteten skjer både i fysiske, hybride og digitale settinger, samt at kunnskapsarbeideren blir gitt en større fleksibilitet og autonomi i sin arbeidshverdag. Forhandlingene om balanse i denne hybride arbeidstilværelsen må skreddersys i forhold til individets og kollektivets behov på arbeidsplassen, og her må, som Bjørn uttrykte det, det lokale kontoret på banen. Arbeidsgivere og arbeidere, men også nasjonale myndigheter, bør delta i forhandlingene om balanse i det nye arbeidslivet som ble skapt da et bittelite virus begynte sin reise kloden rundt i 2020.

8 Litteraturliste

- Akrich, M. (1992). The De-Description of Technical Objects. In W. E. Bijker & J. Law (Eds.), *Shaping technology/building society : studies in sociotechnical change* (pp. 205-224). MIT Press.
- Anfinsen, M., Lagesen, V. A., & Ryghaug, M. (2019). Green and gendered? Cultural perspectives on the road towards electric vehicles in Norway. *Transportation research. Part D, Transport and environment*, 71, 37-46.
<https://doi.org/10.1016/j.trd.2018.12.003>
- Asdal, K., Berg, A.-J., Brenna, B., Moser, I., & Rustad, L. M. (1998). *Betatt av viten : bruksanvisninger til Donna Haraway*. Spartacus.
- Ask, K. (2011). Spiller du riktig? – Tid, moral og materialitet i domestiseringen av et online dataspill. *Norsk medietidsskrift*, 18, 140-157.
- Ask, K., & Søråa, R. A. (2021a). Domestisering: Brukerperspektiv på teknologi In *Digitalisering : samfunnsendring, brukerperspektiv og kritisk tenkning* (pp. 45-57). Fagbokforlaget.
- Ask, K., & Søråa, R. A. (2021b). Hva er egentlig "digitalisering"? . In *Digitalisering : samfunnsendring, brukerperspektiv og kritisk tenkning* (pp. 29-42). Fagbokforlaget.
- Ask, K., & Søråa, R. A. (2021c). Velkommen til den digitale jungelen In *Digitalisering : samfunnsendring, brukerperspektiv og kritisk tenkning* (pp. 11-25). Fagbokforlaget
- Bateson, G. (1979). *Mind and nature : a necessary unity*. Wildwood House.
- Bergsagel, I. (2020). Korona: Høie oppfordrer til dugnad og solidaritet. *Sykepleien*.
<https://sykepleien.no/2020/03/korona-hoie-oppfordrer-til-dugnad-og-solidaritet> Hentet: [17.05.2022]
- Bijker, W. E., & Law, J. (1992). *Shaping technology/building society : studies in sociotechnical change*. MIT Press.
- Blichfeldt, S. (2002). Med familievernet i cyberspace. *Fokus på familien*, 30(4), 253-264.
- Chandler, J. A. (2012). Obligatory Technologies: Explaining Why People Feel Compelled to Use Certain Technologies. *Bulletin of science, technology & society*, 32(4), 255-264.
<https://doi.org/10.1177/0270467612459924>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory : a practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Ertzeid, H. (2021). *Skal du tilbake til kontoret? Dette må ansatte og ledere være obs på*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/tilbake-til-kontoret> Hente: [17.05.2022]
- Fallan, K. (2008). De-scribing Design: Appropriating Script Analysis to Design History. *Design issues*, 24(4), 61-75. <https://doi.org/10.1162/desi.2008.24.4.61>
- Feenberg, A. (1999). *Questioning technology*. Routledge.
- Frey, J. H., & Fontana, A. (1991). The group interview in social research. *The Social science journal (Fort Collins)*, 28(2), 175-187. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(91\)90003-M](https://doi.org/10.1016/0362-3319(91)90003-M)
- Fyhn, H. (2011). *Møte med tilstedeværelse : mellom form og tomhet i produktutvikling, aikido og antropologisk erkjennelse* Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Sosialantropologisk institutt]. Trondheim.
- Goffman, E., Risvik, K., & Risvik, K. (1992). *Vårt rollespill til daglig : en studie i hverdagslivets dramatik* (Ny utg. ed.). Pax.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
<https://doi.org/10.2307/3178066>
- Haraway, D. (2006). A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late 20th Century. In J. Weiss, J. Nolan, J. Hunsinger, & P. Trifonas (Eds.), *The*

- International Handbook of Virtual Learning Environments* (pp. 117-158). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-3803-7_4
- Hartmann, M. (2020). (The domestication of) Nordic domestication?1. *Nordic journal of media studies*, 2(1), 47-57. <https://doi.org/10.2478/njms-2020-0005>
- Heen, H. (2008). Om bruken av begrepet arbeid. *Sosiologi i dag*.
- Helsedirektoratet. (2021). *Sektorrapport om folkehelse 2021*. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/sektorrapport-om-folkehelse/arbeidsliv/inkluderende-arbeidsliv>
- Huws, U., & Low Pay Unit, n. (1984). *The new homeworkers : new technology and the changing location of white-collar work*. Low Pay Unit.
- Hylland Eriksen, T. (2010). Den sosiale person In *Små steder - store spørsmål : innføring i sosialantropologi* (pp. 50-63).
- Hylland Eriksen, T. (2010). Språk og tenkning. In *Små steder - store spørsmål : innføring i sosialantropologi* (3. utg. ed., pp. 223-237). Universitetsforl.
- Ingelsrud, M. H., & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Klungesøyr, K., Knapstad, M., Smith, R., Skogen, J. C., Skrindo Knudsen, A. K., & Vedaa, Ø. (2017). *Arbeid og helse i Noreg*. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/miljo/arbeid-og-helse/#arbeid-som-helsefremjande-faktor> Hentet [17.05.2022]
- Latour, B. (1987). *Science in action*. Harvard University Press.
- Latour, B. (2005). *Reassembling the social : an introduction to actor-network-theory*. Oxford University Press.
- Law, J. (2004). *After method : mess in social science research*. Routledge.
- Lin, Z., & Zhao, Y. (2021). (Dis)Assembling eSports: Material Actors and Relational Networks in the Chinese eSports Industry. *Critical arts*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/02560046.2021.1986731>
- Morozov, E. (2013). *To Save Everything, Click Here: The Folly of Technological Solutionism*. New York: PublicAffairs.
- Moser, I. (1998). Kyborgens rehabilitering In K. Asdal & T. Schrøder (Eds.), *Betatt av viten : bruksanvisninger til Donna Haraway* (pp. 39-74). Spartacus.
- Nettavisen. (2021). WHO: Vaksiner reddet nesten en halv million liv i Europa. *Nettavisen* <https://www.nettavisen.no/nyheter/utenriks/who-vaksiner-reddet-nesten-en-half-million-liv-i-europa/s/12-95-3424211064> Hentet: [17.05.2022]
- Rashidi, K. (2020). Blir vi syke av å ha hjemmekontor? Ja, det er i alle fall en betydelig risiko for det. *Aftenposten* <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/GaaJbB/blir-vi-syke-av-aa-ha-hjemmekontor-ja-det-er-i-alle-fall-en-betydelig-risiko-for-det> Hentet [17.05.2022]
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2018). *Sociological Theory*. Saga Publications Inc.
- Silverstone, R., & Hirsch, E. (1992). *Consuming technologies : media and information in domestic spaces*. Routledge.
- Skjølsvold, T. M. (2015). *Vitenskap, teknologi og samfunn : en introduksjon til STS*. Cappelen Damm akademisk.
- Statsministerens kontor. (2020). *Koronasituasjonen: Pressekonferanse om nye tiltak for å bekjempe koronaviruset*, (37/20). Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/pressemeldinger/2020/pressekonferanse-om-nye-tiltak-for-a-bekjempe-koronaviruset/id2693286/> Hentet: [19.05.2022]
- Sørensen, K. H. (1994). *Technology in use : two essays on the domestication of artifacts* (Vol. 2/94). Senter for teknologi og samfunn, Universitetet i Trondheim.
- Sørensen, K. H. (2006). Domestication: the enactment of technology. In T. Berker (Ed.), *Domestication of media and technology* (pp. xiii, 255 p.). Open University Press. Table of contents only <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0661/2006277529-t.html>

Teams, M. (u.å). *Microsoft Teams*
Styrk samarbeidet i bedriften, helt kostnadsfritt

Microsoft Retrieved 2022 from https://www.microsoft.com/nb-no/microsoft-teams/free?icid=mscom_marcom_CPW2a_MicrosoftTeams&market=no Hentet [17.05.22]

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. ed.). Fagbokforl.

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide Reassembling the Workplace

Kort informasjon før intervju start:

- Prosjektet er godkjent av NSD. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Jeg skal ta opp intervjuet med båndopptaker/mobil/PC. Dere vil bli aidentifisert i intervjutranskriptene, navn vil bli kodet, og alle personopplysninger vil slettes ved prosjektslutt i mai 2022.
- 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. Du må i så fall kontakte forsker på prosjektet, enten via epost, eller ved å si ifra direkte under intervjuet.

Planen for intervjuet:

- Presentasjon av prosjektet:
 - Masterprosjektets formål er å undersøke hvordan "fremtidens" arbeidssituasjon kan komme til å se ut. - I mars 2020 stengte den norske regjeringen ned Norge som følge av viruset Covid-19, også kalt korona. I Norge og på verdensbasis førte dette til store og drastiske endringer for arbeidslivet. Kontorene ble flyttet hjem, møter ble gjennomført digitalt, kommunikasjonen mellom medarbeidere ble heldigitalt, og de fysiske kaffepausene og lunsjpraten med kollegaene forsvant. Vi går snart inn i 2022, og samfunnet begynner sakte, men sikkert og åpne seg igjen. Hva betyr så denne gjenåpningen for arbeidslivet? Hvordan skal praksiser som ble utformet under *lockdown* implementeres inn i en arbeidshverdag hvor korona ikke lenger er et hinder?
 - Det er satt av ca. en time til intervjuet.
 - Fokusgruppeintervjuene vil skje digitalt.
- Jeg ønsker deres personlige oppfatninger, ideer og opplevelser
- Håper på diskusjon mellom dere, så dere må gjerne tegne dere for innlegg og ikke vente på 'deres tur' nødvendigvis.
- Noen spørsmål om opplegget før vi starte?

"Oppvarming": - Dette skal informantene svare på en og en

- Alle forteller litt kort om seg selv:
 - Hva de jobber med og type utdanning
 - Bosituasjon (bor alene, med en partner, barn, dyr etc.)
 - Bosituasjon i forhold til arbeidsplassen (hvordan er hjemmekontoret, og hvor lang tid det tar for dem å komme til kontoret hvis de må være fysisk til stede på arbeidsplassen).
-

Spørsmål 1: "Hvordan nye (og gamle) teknologier blir brukt, mer spesifikt på hjemmekontoret og på jobb?" → teknologier som: Teams (og eller zoom), digitale møter, utstyr som brukes (PC, kamera, mikrofon, mobiltelefon, etc.), sikring av nettet (VPN), og hjemmekontor.

- Hvor ofte og mye benytter dere hjemmekontoret vs. Det å være på kontoret?
- Hva er det beste og verste med hjemmekontor?
 - Hva er det beste og verste med å være på kontoret?
- Hva er det beste og verste med digital møter?
 - Hva er det beste og verste med fysiske møter?
 - Hva er det beste og verste med Teams (og Zoom)
 - Hva tenker dere at tilgangen/bruken av kommunikasjonsverktøy (Teams, mail, chatte-funksjoner etc.) gjør med kommunikasjon/praten mellom kolleger og mellom kolleger og bedriften?
- Har implementeringen av disse tingene (hjemmekontor og digitale møter) endret på måten du jobber på og/eller hvordan du forholder deg til arbeidet ditt på? Og hvis det har det, hva har i så fall endres seg og hvorfor tror du det har endret seg?

Spørsmål 2: «Hva er arbeidsplassen/kontoret for deg»

- Hva er de viktigste tingene du/dere må ha for å kunne utføre arbeidet ditt?
- Hva er det viktigste mener du for å kunne trives på jobben? og hvordan har eller vil dette eventuelt påvirkes av digitale møter og hjemmekontor?

Spørsmål 3: "Hva ønsker dere for fremtiden? Med tanke på arbeidssituasjonen?"

- Hvis du kunne bestemme selv, hvordan skulle arbeidssituasjonen din/deres sett ut?
- Hvilke roller vil kontoret og kollegaene dine få i denne tenkte arbeidssituasjonen?
 - Rolle henviser her til betydningen f.eks. kontoret har for deg. Hva er viktig med kontoret, hva er ikke etc.

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv

Informasjonsskriv om Masterprosjektet “*Reassembling the Workplace*”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt tilknyttet en masteroppgave i STS: studier av kunnskap, teknologi og samfunn. Masterprosjektets formål er å undersøke hvordan «fremtidens» arbeidssituasjon kan komme til å se ut.

I mars 2020 stengte den norske regjeringen ned Norge som følge av viruset Covid-19, også kalt korona. I Norge og på verdensbasis førte dette til store og drastiske endringer for arbeidslivet. Kontorene ble flyttet hjem, møter ble gjennomført digitalt, kommunikasjonen mellom medarbeidere ble heldigitalt, og de fysiske kaffepausene og lunsjpratene med kollegaene forsvant. Vi går snart inn i 2022, og samfunnet begynner sakte, men sikkert og åpne seg igjen. Hva betyr denne gjenåpningen for arbeidslivet? Hvordan skal praksiser som ble utformet under *lockdown* implementeres inn i en arbeidshverdag hvor korona ikke lenger er et hinder?

Dette skrevet inneholder informasjon om hva prosjektet handler om, hva en deltakelse vil innebære for deg, og et samtykkeskjema. Samtykkeskjemaet finner du helt nederst i dokumentet. Skjemaet må skrives under dersom du ønsker å delta i forskningsprosjekt.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å undersøke hva som skjer når “nye” teknologier og konsepter som hjemmekontor, fjernledelse, deregulering, digitale-møter, og tjenester som Teams og Zoom blir presentert for et arbeidsliv hvor koronarestriksjoner er tatt ut av regnestykket. På hvilke måter vil dette påvirke arbeidsplassene til kunnskapsarbeidere, og selve måten de jobber på? Hvordan brukes og implementeres slike fenomener i arbeidet? Hva er nytt, hva forsvinner og hva forblir når møter er digitale? Hva skjer når man kan velge fysiske, digitale eller hybride møter? Hva var og blir formålet med et kontor når man ikke trenger selve kontoret for å utføre jobben?

Gjennom minst to fokusgruppeintervjuer med kunnskapsarbeidere som har henholdsvis Fiskeridirektoratet og instituttet for tverrfaglig kulturstudier som sine arbeidsplasser, vil jeg forsøke å gi noen svar på disse spørsmålene. Bakgrunnen for valget av disse spesifikke arbeidsplassene ligger i Fiskeridirektoratets allerede eksisterende praksis med digitale møter og fjernledelse. Direktoratets praksis med slike metoder strekker seg tilbake lenge før korona, grunnet ulike kontorer lokaliserte over hele landet. Når det kommer til academia på den andre siden, står de i en unik posisjon i forhold til friheten arbeidstakerne alltid har hatt over sitt arbeid.

Datamaterialet fra fokusgruppeintervjuene skal brukes i en masteroppgave ved studiet STS: studier av kunnskap, teknologi og samfunn ved NTNU.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Silje Skjolden, masterstudent ved masterprogrammet STS: Studier av kunnskap, teknologi og samfunn.

Institutt for tverrfaglige kulturstudier ved NTNU

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å få i alt ti personer som kan delta, fem personer fra fiskeridirektoratet og fem fra instituttet for tverrfaglige kulturstudier ved NTNU.

Utvalgsriterier: informantene jobber på en arbeidsplass som driver med kunnskapsforvaltning. Kunnskapsforvaltning forstås her som arbeid utført av kunnskapsarbeidere. Dette er arbeidere som på et generelt plan utfører arbeidsoppgaver som løst kan kategoriseres inn under ulike dimensjoner som: autonomi, kompleksitet, informasjonsprosessering, problemløsning, mangfold av ferdigheter og spesialisering.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i denne undersøkelsen vil du delta et fokusgruppeintervju med fire andre personer. Dette betyr at det i alt vil være fem personer som deltar i intervjuet. Alle som deltar, vil komme fra samme organisasjon. Intervjuet vil vare i ca. 60 minutter. Intervjuene vil gjennomføres digitalt over videosamtale, hvor lyden vil bli tatt opp for transkribering. Når transkriberingen er ferdig, vil opptaket bli slettet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Det vil kun bli brukt opplysninger om deg til de oppgitte formålene. Alle opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De som vil ha tilgang på opplysningene er Silje Skjolden (masterstudent) og Thomas Berker og Vivian Anette Lagesen (veiledere).

Tiltak som vil bli gjort for å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene er å erstatte navnet ditt og dine kontaktopplysninger med en kode som lagres på en separat navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres ved transkribering, og forblir anonymt frem til prosjektet avsluttes. Alle personopplysninger og intervjuopptak vil bli slettet etter prosjektslutt, som etter planen er mai 2022.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU og institutt for tverrfaglige kulturstudier 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 prosjektet, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

· Student ved masterprogrammet STS: Studier av kunnskap, teknologi og samfunn: Silje Skjolden.
Mail: siljmskj@ntnu.no Tlf.: 97 61 04 17

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Silje Skjolden

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “*Reassembling the Workplace*”, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i fokusgruppeintervju
- å delta ved eventuelle oppfølgingsspørsmål over mail

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

