

# Når arbejdspladsen lukker ned

Et empirisk studie der undersøger det øget hjemmearbejdes indflydelse på grænsen mellem arbejds- og privatliv i forbindelse med COVID-19

Cecilie Ingemann Emsø (70003)

Martin de Blanck (60466)

& Line Brochmann Hansen (70097)

Antal anslag

105.103

## **Abstract**

The objective of this research project is to examine how three consultants working for EPICO, navigate through working at home, and in the workplace during the COVID-19 pandemic. The focus of this project then is the navigation and setting of borders between private life and of their work life. This is illuminated through the meaning that is subscribed to the consultant's identities as it is understood by theories of Sensemaking by Karl Weick, as well as boundaries as presented by boundary theory and The Boundless. In analyzing the empirical evidence, the project utilizes a combination of social constructivism and phenomenology which, in combination with the theoretical framework, grants us a window into the inner world of the interviewees. This describes how different views of family, work, freetime and more allows for a deeper understanding of the process that is balancing life with more home-based work, during the COVID-19 pandemic. The project concludes that there is a substantial merging of private and work life for all interviewees. Though, several variations present themselves. This is explained by differences in, among others, age, experience in work and how the interviewed sees the home as a workspace in relation to theories of Sensemaking.

## **Opsummering**

Formålet med projektet er at undersøge, hvordan tre medarbejdere i IT-freelancehuset EPICO skaber mening i deres arbejde - såvel hjemme og på arbejdspladsen under COVID-19. Der fokuseres på, hvordan medarbejderne navigerer i det grænseløse arbejde mellem deres privat- og arbejdsliv. Dette viser sig ved den mening, som medarbejderne tilegner deres identitet, som forstået ved hjælp af Karl Weicks meningsskabelse, samt grænsesætning gennem det grænseløse arbejde og boundary theory. For at analysere projektets empiri, benyttes en kombination af socialkonstruktivisme og fænomenologi, hvilket i sammenspil med det teoretiske perspektiv, giver et indblik i medarbejdernes livsverden. Dette beskriver hvordan forskellige forståelser af familie, arbejde, fritid påvirker balancen i hverdagslivet med øget hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19. Projektets konklusion tydeliggør at, der kan ske en sammensmeltning af medarbejdernes arbejds- og privatliv. Konklusionen giver samtidig indsigt i hvorvidt medarbejdernes work-life balance påvirkes af det øgede grænseløse arbejde. Desuden belyser projektet forskellige aspekter af identiteter i blandt andet alder, arbejds erfaring og opfattelse af hjemmet som arbejdsrum, og om dette har indflydelse på medarbejdernes meningsskabelse.

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Problemfelt .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Casebeskrivelse .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Problemformulering .....</b>	<b>7</b>
3.1	<i>Underspørgsmål.....</i>	<i>7</i>
<b>4</b>	<b>Begrebsafklaring .....</b>	<b>8</b>
4.1	<i>Work-life balance.....</i>	<i>8</i>
4.2	<i>Privatliv.....</i>	<i>8</i>
4.3	<i>Arbejdsliv .....</i>	<i>8</i>
4.4	<i>Mening .....</i>	<i>8</i>
4.5	<i>Identitet .....</i>	<i>8</i>
4.6	<i>COVID-19.....</i>	<i>9</i>
4.7	<i>Segmenters .....</i>	<i>9</i>
4.8	<i>Integrators.....</i>	<i>9</i>
<b>5</b>	<b>Afgrænsning .....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Videnskabsteoretisk afsnit .....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Metode.....</b>	<b>12</b>
7.1	<i>Projektdesign .....</i>	<i>12</i>
7.2	<i>Forskningsstrategier .....</i>	<i>13</i>
7.3	<i>Litteratursøgning .....</i>	<i>14</i>
7.4	<i>Semistruktureret interviews .....</i>	<i>15</i>
7.5	<i>Kontakt og udvælgelse .....</i>	<i>15</i>
7.5.1	<i>In- og eksklusionskriterier .....</i>	<i>16</i>
7.6	<i>Beskrivelse af informanter .....</i>	<i>16</i>
7.7	<i>Etiske overvejelser .....</i>	<i>17</i>
<b>8</b>	<b>Metoder til databearbejdning.....</b>	<b>18</b>
8.1	<i>Transskribering.....</i>	<i>18</i>
8.2	<i>Analyse og kodning.....</i>	<i>18</i>
8.3	<i>Opgavens validitet og reliabilitet.....</i>	<i>19</i>

8.4	<i>Fejlkilder</i> .....	19
<b>9</b>	<b>Teori</b> .....	<b>20</b>
9.1	<i>Boundary theory</i> .....	20
9.2	<i>Karl Weicks teori om sensemaking (meningsskabelse)</i> .....	22
9.3	<i>Sammenkobling af teorier</i> .....	26
<b>10</b>	<b>Analyse</b> .....	<b>27</b>
10.1	<i>Produktivitet og fleksibilitet</i> .....	27
10.1.1	<i>Delkonklusion</i> .....	31
10.2	<i>Strategier til at opnå work-life balance</i> .....	31
10.2.1	<i>Delkonklusion</i> .....	34
10.3	<i>Meningsskabelse i medarbejdernes forskellige identiteter</i> .....	35
10.3.1	<i>Delkonklusion</i> .....	40
<b>11</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>42</b>
<b>12</b>	<b>Konklusion</b> .....	<b>45</b>
<b>13</b>	<b>Perspektivering</b> .....	<b>47</b>
<b>14</b>	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>48</b>

## 1 Problemfelt

Verdenssundhedsorganisationen, WHO, erklærede COVID-19 for en pandemi den 11. marts 2020 (Sundhedsstyrelsen, 2020: 4). Den 13. marts 2020 skulle alle offentligt ansatte i Danmark, som ikke varetog kritiske arbejdsfunktioner, senest være hjemsendt og så vidt muligt arbejde hjemmefra. Ligeledes opfordrede regeringen til, at private virksomheder hjemsendte deres medarbejdere, så flest muligt arbejdede hjemmefra (Regeringen, 2020). I takt med at flere virksomheder og organisationer hjemsendte deres medarbejdere, skulle arbejdsrutinerne tilpasses, således at arbejdet kunne udføres hjemmefra. Det medførte blandt andet, at digitale platforme som for eksempel Microsoft Teams og Skype pludselig blev et hverdagsredskab (KL, 2020).

Fra august 2020 har flere store virksomheder annonceret at deres medarbejdere må arbejde hjemmefra, hvilket også gør sig gældende, når COVID-19 ikke længere dominerer. Artiklen *“17 Major Companies That Have Announced Employees Can Work Remotely Long Term”* gør opmærksom på at medarbejderne har forskellige præferencer, hvilket virksomhederne vil forsøge at imødekomme fremadrettet. Eksempelvis kan nævnes Uber, der tilbyder medarbejderne 500 USD, som de kan bruge til at indrette deres eget hjemmekontor så deres individuelle behov og ønsker mødes (Hadden, Casado, Sonnemaker & Borden, 2020). Herhjemme er blandt andre PFA Pension også begyndt at tænke i disse baner og afviser ikke, at der fremadrettet kan implementeres faste hjemmearbejdsdage for medarbejderne (PFA, 2020).

Som følge af COVID-19, og den deraf følgende hjemsendelse af medarbejderne, er der foretaget flere undersøgelser, der søger at belyse effekten heraf. HK har lavet en undersøgelse blandt kommunale medlemmer, hvor to ud af tre, mener at de med fordel kan have flere hjemmearbejdsdage i fremtiden: *“Effektiviteten er steget, antallet af sygedage er faldet, og hjemmearbejde giver en hverdag i bedre balance”*. Mange nævner i undersøgelsen, at de oplever det som værende befriende at få en pause fra eksempelvis storrumskontor. De oplever en større ro, mindre stress og færre forstyrrelser ved at arbejde hjemmefra. Medlemmerne i undersøgelsen nævner dog også, at de savner deres kollegaer samt den kollegiale sparring. Derudover beskriver medlemmerne, at de oplever større vanskeligheder ved at holde fri, da arbejdet er tilgængeligt i deres hjem på alle tidspunkter i døgnet (HK, 2020).

En dansk undersøgelse, der er baseret på 37 interviews med henholdsvis medarbejdere, ledere og repræsentanter for arbejdsgiverorganisationer, viser at medarbejderne har arbejdet overraskende kreativt og produktivt under COVID-19 (Navrbjerg & Minbaeva, 2020). Undersøgelsen viser, at COVID-19 har skabt et rum, hvor nulfejlskulturen ikke længere har været omdrejningspunktet, hvilket har åbnet op for kreativiteten blandt medarbejderne. Denne blomstring af kreativitet har givet medarbejderne en unik mulighed for fordybelse, idet de har oplevet færre afbrydelser i deres arbejde. Mange af de adspurgte medarbejdere oplevede desuden mening ved det grænseløse arbejde, da det skabte muligheder for at tilrettelægge deres arbejdsdag, så det passede bedre med både privat- og arbejdsliv. COVID-19 har udfordret de vante arbejdsgange, som ofte er ubevidste for virksomheden, hvilket har givet mulighed for revurdering og nytænkning (Navrbjerg & Minbaeva, 2020).

En international spørgeskemaundersøgelse, "*European Foundation for Working and Living Conditions*", fra 2007, viser at de skandinaviske lande oplever en stor tilfredshed i arbejdslivet, samtidig med at kravene i arbejdet er høje. Det vil sige, at der forventes mere af de skandinaviske medarbejders arbejdsmængde og tempo (Holt, Hvid, Kamp & Lund, 2013: 41). Det grænseløse arbejde tager udgangspunkt i den historiske udvikling, som arbejdet har gennemgået fra det naturprægede arbejde i det førindustrielle marked, til industrialiseringen. Denne udvikling fortsætter videre til den nuværende tendens med stigende hjemmearbejde grundet øget teknologiske midler, der har været med til at nedbryde de naturlige grænser mellem arbejdsliv og privatliv (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 42). Det er i dag muligt at blive kontaktet uden for arbejdspladsen og uden for arbejdstiden - både ved opkald på mobiltelefonen eller ved modtagelse af SMS eller e-mails. Dette er tæt knyttet til balancen mellem privatliv og arbejdsliv, hvilket vi i denne opgave betegner som work-life balance (Kristensen, 2011: 24).

Der er således sket en udvikling i forhold til grænser i arbejdslivet, idet arbejdet kan udføres uden fysisk fremmøde på arbejdspladsen. 20 procent af lønmodtagerne arbejdede i år 2000 sommetider hjemmefra, mens omtrent 30 procent i 2009 arbejdede hjemmefra. Med den øgede grad af hjemmearbejde, bliver grænseløsheden større (Holt, Hvid, Kamp & Lund, 2013: 43). Dette kan resultere i, at grænsen mellem privatliv og arbejdsliv bliver mere overlappende, hvormed det er op til det enkelte individ at skabe en passende grænse for at opnå work-life balance.

## 2 Casebeskrivelse

Vi har indgået et samarbejde med virksomheden, "EPICO", som er et freelancehus for IT-konsulenter. Medarbejderne i EPICO finder og rekrutterer freelancekonsulenter til virksomheder, som har behov for kortere eller længerevarende hjælp til opgaveløsning indenfor IT. De har omtrent 130 ansatte i virksomheden og knap 500 konsulenter ansat på kontrakt.

Nærværende projekt har fokus på forandringsprocessen, der for mange virksomheder har hersket den seneste tid, grundet COVID-19 og det deraf øgede krav til digitalisering af både arbejdsgange og mødeformer. Projektet tilsigter at undersøge medarbejdernes meningskabelse og grænsesætning mellem arbejdsliv og privatlivet, samt denne betydning for medarbejdernes identitet og work-life balance. EPICO har, som følge af COVID-19, valgt at hjemsende samtlige medarbejdere i foråret, og da samfundet åbnede op igen, begyndte størstedelen af medarbejderne at møde fysisk ind. EPICO har dog besluttet, at medarbejderne fra uge 41 i 2020, selvstændigt kan vælge om de arbejder hjemmefra eller møder fysisk ind på kontoret.

## 3 Problemformulering

Med udgangspunkt i ovenstående, søges følgende problemformulering besvaret i nærværende projekt:

*Hvilken mening tilskriver medarbejderne i EPICO, muligheden for det øgede grænseløse arbejde? Og hvilken betydning kan det have for medarbejdernes identitet og deres work-life balance?*

### 3.1 Underspørgsmål

- Hvordan skaber medarbejderne mening i forhold til produktivitet og fleksibilitet i relation til grænser i arbejdet?
- Hvilken mening skaber medarbejderne om deres work-life balance og hvilke strategier benytter de i form af segmentering eller integrering i privat- samt arbejdsliv?
- Hvordan skaber medarbejderne mening i deres forskellige identiteter, og hvordan kommer denne meningskabelse til udtryk i medarbejdernes udsagn?

## 4 Begrebsafklaring

I dette afsnit vil vi afklare, hvilken betydning vi tillægger de anvendte begreber i projektet for at skabe gennemsigtighed.

### 4.1 Work-life balance

Work-life balance er et ofte anvendt begreb, men har ikke en konkret definition (Arenofsky, 2017: 3-4). Vi benytter begrebet om work-life balance, til at definere om individet oplever en tilfredsstillende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

### 4.2 Privatliv

Identificeres som almen daglige gøremål som udføres i og udenfor hjemmet. Derudover anses det som private aktiviteter, som for eksempel tilværelse med familie og venner.

### 4.3 Arbejdsliv

Identificeres som aktiviteter, der udføres i relation til arbejdet.

### 4.4 Mening

I projektet læner vi os op ad teoretikeren Karl Weicks begreb om meningskabelse (sensemaking), som noget der kontinuerligt finder sted for det enkelte individ. Mening bliver kun tillagt ved begivenheder, eller objekter, som bemærkes og er dermed tilgængelig for sensemaking (Murphy, 2015: 27-40).

Weick beskriver meningskabelse, som noget der finder sted ud fra syv trin, hvilket uddybes i teoriafsnittet om sensemaking.

### 4.5 Identitet

I dette projekt beskrives identitet også ud fra Karl Weick. Her er identitet beskrevet som individets egen opfattelse i relation til en given situation. Denne opfattelse bestemmer, hvordan individer handler og det er via disse handlinger, at individets identitet tilpasses som konsekvens af det sociale respons, som modtages fra omverdenen (Weick, 1995: 20).

Identitet bliver uddybet i teoriafsnittet om sensemaking.



#### 4.6 COVID-19

Statens Serum Institut (2020) beskriver COVID-19 som følgende: “Sygdommen covid-19 skyldes en infektion i luftvejene med en type coronavirus kaldet SARS-CoV-2. De fleste der smittes, vil få milde forkølelses- eller influenzalignende symptomer, men nogle kan blive alvorligt syge med fx lungebetændelse” (Statens Serum Institut, 2020).

#### 4.7 Segmenters

Bliver anset som en strategi til **segmentering (adskillelse)** af arbejdsliv og privatliv (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 710).

Segmenters bliver uddybet i teoriafsnittet om boundary theory.

#### 4.8 Integrators

Bliver anset som en strategi til **integrering (sammenkoble)** af privatliv og arbejdsliv (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 710).

Integrators bliver uddybet i teoriafsnittet om boundary theory.

### 5 Afgrænsning

Projektet tager udgangspunkt i grænser i arbejdet, samt meningsskabelsen hos medarbejderne og deres forskellige identiteter. Forinden afgrænsningen, havde vi overvejet at inkludere forandring af kommunikationen blandt medarbejderne, samt hvilken påvirkning det kunne have for medarbejdernes samarbejde. Dette fravalgte vi i processen, da vi ønskede at gå i dybden med medarbejdernes individuelle meningsskabelse, samt undersøge forandringen af denne i takt med det øgede hjemmearbejde.

Vi har valgt at interviewe tre medarbejdere i virksomheden, EPICO, idet vi ønsker at gå i dybden med den indsamlede empiri. Dette valg beror på en overbevisning om, at det ville være mere gavnligt for bearbejdningen af empirien med få medarbejdere. Efter indsamling af empiri har vi drøftet, at det også kunne være interessant at inddrage medarbejdere, der har hjemmeboende børn, med det formål at undersøge deres meningsskabelse ved hjemmearbejde.

## 6 Videnskabsteoretisk afsnit

Socialkonstruktivismen er et af de videnskabsteoretiske perspektiver, som vi anvender i vores projekt, hvorfor vi i dette afsnit vil argumentere for anvendelsen heraf. Vi vil senere beskrive anvendelsen af fænomenologien, som en del af vores projekt.

Det socialkonstruktivistiske udgangspunkt er, at virkeligheden er socialt konstrueret, hvorfor det, vi forstår som virkeligheden samt sand og endegyldig viden, blot er en konstrueret virkelighedsopfattelse. Ydermere følger af socialkonstruktivismen, at sandheden er perspektivistisk, hvorfor det, der opfattes som virkeligheden, er afhængig af det perspektiv, virkeligheden anskues ud fra (Pedersen, 2012: 188). Dette forklarer også vores formodning om, at der vil optræde en differentiering i medarbejdernes oplevelse af deres arbejde - netop fordi "virkeligheden" anskues ud fra forskellige perspektiver og derfor tilskrives mening på forskellig vis. Medarbejdernes meningsskabelse, virkeligheds- og egen opfattelse kan tilmed blive påvirket af den enkelte medarbejders omgivelser, idet virkeligheden ifølge socialkonstruktivismen er socialt konstrueret, gennem interaktioner med andre mennesker.

Socialkonstruktivismens ontologiske udgangspunkt er, som beskrevet ovenfor, at der ikke findes én virkelighed, og dermed ej heller én endegyldig sandhed. Dette hænger sammen med socialkonstruktivismens epistemologi, der tilsiger, at der ikke eksisterer en objektiv, sand viden. I forlængelse heraf, er det vigtigt at være opmærksom på vores rolle som studerende af informanternes virkelighed. Det er ikke muligt at påtage os denne rolle som objektive, idet vi er medskabere af det, vi undersøger. Der findes således ikke et neutralt punkt, hvorfra problemstillingen kan undersøges - vi er en del af det omgivende samfund (Pedersen, 2012: 190).

Kendetegnende for den socialkonstruktivistiske tilgang er, at den bygger på muligheden for indblik i tanker, magt, interesser og forforståelser hos medarbejderne (Pedersen, 2012: 190). Dette finder vi anvendeligt i vores projekt, idet vi således kan opnå indsigt i medarbejdernes tanker om det grænseløse arbejde og meningsskabelse heraf. Denne tilskrivning af mening forstår vi som medarbejdernes beskrivelse af det, de gør til objekt for meningsskabelse. Medarbejdernes oplevelse af mening identificeres således gennem italesættelse og den definitionsproces, der finder sted ved menneskelig interaktion (Järvinen, 2005: 39). Medarbejderne og ledelsen i freelancehuset skaber en fælles virkelighed gennem interaktioner og måden hvorpå de italesætter deres oplevelse af virkeligheden. Vi vil bruge det

socialkonstruktivistiske perspektiv til at opnå indsigt i, og viden om medarbejdernes oplevelse af deres virkelighed under forandring, som følge af øget hjemmearbejde under COVID-19. Dette kan forklares ved, at medarbejdernes oplevelser af deres arbejde og meningsskabelse løbende (re)konstrueres i interaktioner med andre individer. Med det socialkonstruktivistiske udgangspunkt er opgavens sigte ikke at forstå medarbejdernes følelser, men snarere at få indblik i, medarbejdernes meningsskabelse og konstruktion af virkeligheden (Pedersen, 2012: 222).

Vi benytter samtidig den fænomenologiske videnskabsteori, da vi gennem vores interviews tager udgangspunkt i førstepersons-perspektivet. Fænomenologi betyder: "*Læren om det, som viser sig for os*" (Juul, 2012: 65). Det er den verden, som fremtræder fra individet, som er den eneste virkelige verden. Ifølge fænomenologien er det dermed nonsens at påstå at der er en endegyldig virkelighed bag oplevelser eller fænomener. Husserls beskrivelse af fænomenologien står i opposition til positivismen, da fænomenologien ønsker at opnå en objektiv erkendelse ved menneskets subjektive erfaringsverden (Juul, 2012: 66-67). Vores empiri og bearbejdningen af denne, er således drevet af subjektiviteten.

Fænomenologien skal gå til "sagen selv" og dermed sættes alle forestillinger i parentes (Juul, 2012: 70-71). Vi bestræber os særligt i vores analyse at sætte vores antagelser i parentes og lader førstepersons-perspektivet træde frem. Kernebegrebet er, ifølge Husserl indenfor fænomenologien, *livsverden*. Denne er beskrevet som den verden vi lever i, sammen med andre. Den intersubjektive verden præger dermed individet (Juul, 2012: 79). Livsverdenen er under konstant forandring og bliver påvirket af eksempelvis kultur (Juul, 2012: 81). Ifølge Schutz beskrives livsverdenen som: "*Hverdagslivets begivenheder, institutioner og socialt accepterede konventioner*" (Juul, 2012: 82). Schutz mener således, at mennesker gør erfaringer fra hinanden og fænomenerne. Han beskriver disse som "common sense"-verdenen, hvorigennem individet forstår fænomenerne i livsverdenen ud fra intersubjektive erfaringer (Juul, 2012: 83). Husserl beskriver dermed livsverdenen som individet i centrum, hvormed Schutz forklarer at livsverdenen hos individet, skabes ud fra det sociale i hverdagen.

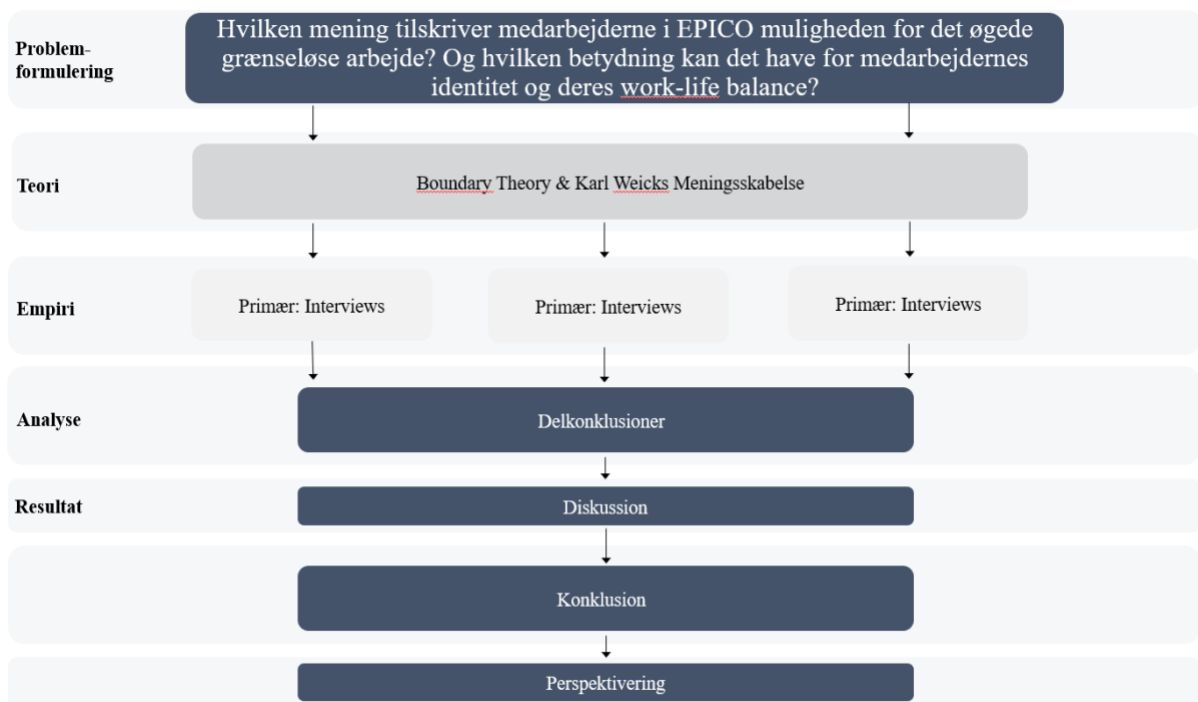
Som beskrevet ovenfor, benytter vi både det fænomenologiske og socialkonstruktivistiske videnskabsteoretiske perspektiv. Dette spændingsfelt mellem de to videnskabsteoretiske retninger er også blevet benyttet af sociologerne, Peter Berger og Thomas Luckmann (Juul, 2012: 83). Ifølge Juul (2012) kan det være udfordrende at adskille fænomenologien og socialkonstruktivismen. Fænomenologien ønsker ikke at sige noget sandt om samfundet, mens

socialkonstruktivismen afskriver muligheden for at opnå sand viden og stiller sig kritisk ved denne (Juul, 2012: 90). Ved benyttelse af fænomenologien i projektet, er det med udgangspunkt i at have fokus på individets meningsskabelse. I analysen bestræber vi os på at have fokus på subjektet og dermed lade deres livsverden komme til udtryk. Det skyldes, at vi ønsker at undersøge medarbejdernes meningsskabelse af det grænseløse arbejde, samt hvordan denne påvirker deres work-life balance. Vi har dermed fokus på medarbejderne og udviklingen hos dem, i forhold til det øgede grænseløse arbejde. Vi bruger den socialkonstruktivistiske videnskabsteori, da vi ønsker at have fokus på den virkelighed, som skabes i samspillet mellem individer. Denne bliver primært brugt til vores forståelse af fænomenerne, som forstås gennem interaktioner i sociale kontekster.

## 7 Metode

I følgende afsnit præsenteres de anvendte metoder i projektet. Indledningsvist fremvises projektets design og videnskabsteoretiske retninger, socialkonstruktivismen og fænomenologien. Herefter beskrives projektets empiri indsamling, udvælgelse og beskrivelse af informanter, etiske overvejelser samt beskrivelse af databearbejdning.

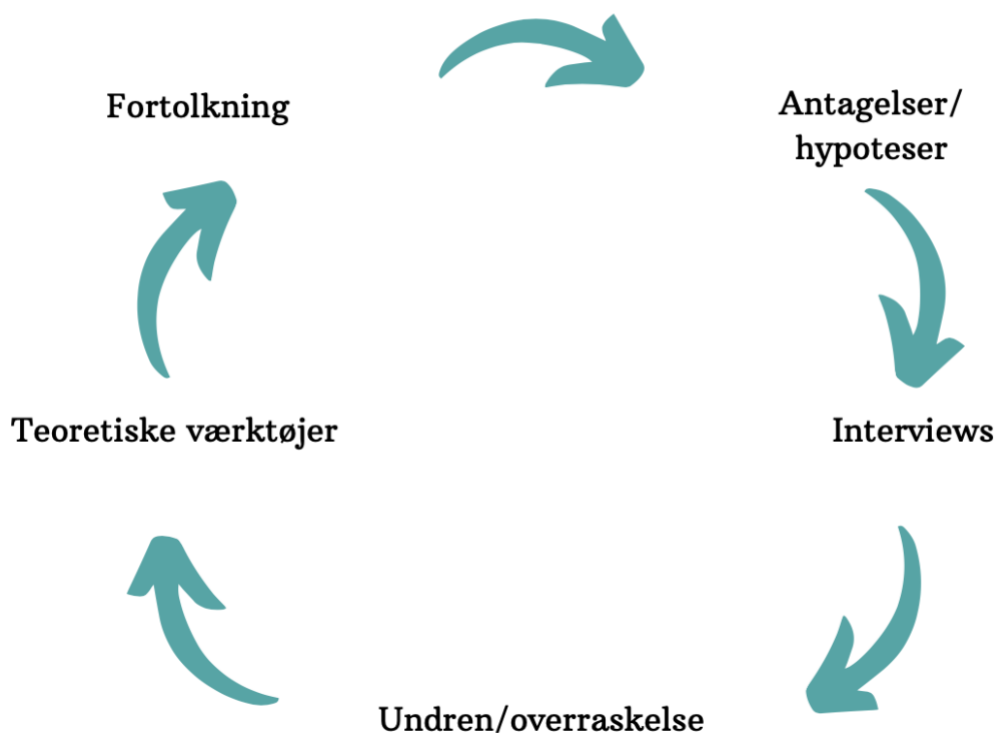
### 7.1 Projektdesign



## 7.2 Forskningsstrategier

Som beskrevet i ovenstående afsnit, arbejder vi ud fra et socialkonstruktivistisk og fænomenologisk perspektiv. Vi ønsker således ikke at finde objektiv viden og fungerer i dette projekt som medskaber af en bestemt virkelighed (Pedersen, 2012: 190). Vi arbejder gennem projektet både induktivt og deduktivt, hvilket kan betegnes som abduktion, da vi veksler mellem begge tilgange (Kvale & Brinkmann, 2015: 260).

Nedenstående figur 2 viser vores tilvirkning af den cirkulære tilgang for den abduktive forskningsstrategi. Indledningsvist undersøgte vi eksisterende viden omkring hjemmearbejde i forbindelse med COVID-19, hvorfor vi benyttede den deduktive tilgang. Denne tilgang er teoristyret og tager udgangspunkt i top-down, hvor vi går ovenfra (ud fra foreliggende teorier) og ned i materialet for at finde svar (Malterud, 2011: 175). Ud fra tidligere undersøgelser om hjemmearbejde, dannede vi en hypotese om, hvorvidt det øgede hjemmearbejde har en indvirkning på at grænsen mellem privat- og arbejdsliv bliver mere flydende (Andersen & Boolsen, 2015: 42). Dette ledte op til en forventning om, at medarbejderne ville opleve vanskeligheder ved at arbejde hjemmefra og at det ville øge den ugentlige arbejdstid, da arbejdet var lettere tilgængeligt. Ud fra indsamlingen af empiri tydeliggøres det at informanterne tillægger forskellig mening med hjemmearbejdet, og at arbejdsindsatsen er individuel. Dette åbner op for nye indsigter og dermed ønsker vi at opnå større forståelse for vores resultater fra empirien gennem teori. Vi anvender dermed en abduktiv tilgang og søger viden der bedst kan forklare fænomenet (Brinkmann, 2015: 85-86). Vi benytter også den induktive tilgang, da denne afspejler fleksibilitet, hvorfor studiet og informanterne afgør hvilke retninger der er relevant at gå samt hvilke spørgsmål der tillægges fokus i projektet (Brinkmann, 2014: 77).



Figur 2. Egen tilvirkning.

### 7.3 Litteratursøgning

For at finde relevant litteratur til projektet, startede vi med at søge bredt inden for emnet - hjemmearbejde. Den tilfældige bevidste søgning blev både foretaget på Google, Google Scholar og andre relevante databaser som for eksempel Det Kongelige Bibliotek. Litteratursøgningen gav anledning til nye relevante søgeord som for eksempel det grænseløse arbejdsliv, work-life balance og fleksibilitet i arbejdet. Ud fra disse søgninger fandt vi frem til artikler og tidligere undersøgelser, som medførte at vores problemformulering blev mere fokuseret (Petersen & Triantafillou: 37). Ud fra litteratursøgningen fandt vi tidligere undersøgelser som eksempelvis grænseløst arbejde, men ikke konkrete undersøgelser om hjemmearbejdet og hvilke konsekvenser det kan have for individet. Hjemmearbejde er ikke et nyt fænomen, men er blevet øget i takt med at flere, i forbindelse med COVID-19, er blevet pålagt at arbejde hjemmefra. Det kan dermed være en årsag til den manglende litteratur på området.

#### 7.4 Semistruktureret interviews

Projektet anvender individuelle semistruktureret interviews, da det giver muligheden for at tilpasse og stille opfølgende spørgsmål, afhængigt af hvordan interviewet udvikler sig (Poulsen, 2019: 97-99). Med vores videnskabsteoretiske udgangspunkt, søger vi at undersøge medarbejdernes respektive livsverdener, i sammenkobling med den virkelighed medarbejderne konstruerer via social interaktion (Juul, 2012: 79). Interviewet er et møde mellem informant og interviewer(e), hvormed forskellige holdninger, interesser samt virkelighedsopfattelser brydes. Materialet af et interview er således et resultat af mødet mellem disse interessenter, hvormed der konstrueres et fælles bud på en række fælles forståelser af virkeligheden (Järvinen, 2005: 29).

Forinden interviewene udarbejdede vi en interviewguide, som var struktureret ud fra relevante temaer i forhold til projektets problemformulering (Bilag 1). Interviewguiden blev benyttet som støtteredskab for at sikre at alle relevante emner blev belyst. Det var informanternes udsagn der styrede interviewet – interviewguiden blev dermed ikke fulgt stringent (Poulsen, 2019: 103-104). Interviewguiden er opstillet således at introduktions- og praktiske spørgsmål indledningsvist åbnede samtalen, da de er nemme at besvare og kan være en god måde at starte samtalen på (Poulsen, 2019: 106). Medarbejderne fik besked om, at interviewene ville tage omkring 45 minutter. Samtidig informerede vi om rollefordelingen under interviewet, samt hvordan materialet efterfølgende skulle transskriberes til anvendelse i vores projekt. Her indgik medarbejder og interviewer en aftale om, hvordan lydoptagelsen skulle anvendes samt hvorledes den efterfølgende behandling af denne skulle foregå - naturligvis i form af destruktion. Disse etiske overvejelser kommer vi nærmere ind på i afsnit 7.7.

#### 7.5 Kontakt og udvælgelse

Vi fik kontakt til medarbejderne efter at have sendt en e-mail til stifter af EPICO (Bilag 2). Der blev efterfølgende udvekslet telefonnumre, hvorefter formålet med projektet blev italesat. På grund af en bekymring om, at COVID-19 kunne forårsage en mangel på informanter til deltagelse, blev kun få in- og eksklusionskriterier oplyst til stifter af EPICO.

### 7.5.1 In- og eksklusionskriterier

Hjemmearbejde: Medarbejderne skal i en periode havde været hjemsendt og foretage arbejdet hjemmefra.

Leder: En af medarbejderne ønskes at have en form for lederrolle, for at belyse både medarbejder- og ledelsesperspektiv.

Stifter fra EPICO sendte oplysninger på tre medarbejdere, som ønskede at deltage i projektet. Han havde udvalgt én repræsentant fra forskellige aldersgrupper, hvilket vurderes til gavn for projektet.

### 7.6 Beskrivelse af informanter

De interviewede medarbejdere fra freelancehuset anonymiseres og vil i opgaven blive omtalt som henholdsvis informant A, B og C.

<b>A</b>	Ung mandlig medarbejder. Har været ansat i EPICO i 4 år. Civilstatus: Samlevende med sin kæreste - de har ingen børn. Stillingsbetegnelse: Salgschef.
<b>B</b>	Midaldrende kvindelig medarbejder. Har været ansat i EPICO i 7 år. Civilstatus: Gift med en freelance-konsulent og har et udeboende barn. Stillingsbetegnelse: For nyligt fratrådt stilling som teamleder.
<b>C</b>	Ældre mandlig medarbejder. Har været ansat i EPICO i 8 år. Civilstatus: Gift - de har børnebørn og voksne børn. Stillingsbetegnelse: Salgschef.

I EPICO har medarbejderne stillingsbetegnelsen "salgschef", selvom de ikke er ansat på ledelsesniveau. Informant B har for nyligt varetaget en stilling som teamleder, hvor hun havde ansvaret for et team i EPICO.



## 7.7 Ethiske overvejelser

Inden foretagelse af interviewene, blev medarbejderne oplyst om formålet med projektet. De blev samtidig informeret om, at deltagelse i projektet var frivilligt, at de vil fremstå anonyme og at de til hver en tid, kan trække sig fra undersøgelsen. Desuden blev det aftalt hvordan selve interview episoden ville foregå, og at interviewet ville blive optaget med det formål at kunne transskribere til anvendelse i projektet samt at optagelsen vil blive slettet senest ved udgangen af januar, 2021 – efter endt eksamen. For at sikre dokumentation på samtykke fra medarbejderne, italesættes ovenstående ved start af optagelsen, ved hvert interview. Vi har endvidere gjort os overvejelser omkring fortrolighed blandt medarbejderne. Dermed er andre omtalte navne (udover medarbejdernes) fra interviewene ved transskriberingen blevet angivet som “XX”. Af samme grund vedlægges ikke lydoptagelser, grundet identifikation af medarbejdernes, da der flere gange nævnes navne, samt overvejelser omkring at undgå genkendelse af deres stemme (Kvale & Brinkmann, 2015: 116-120).

## 8 Metoder til databearbejdning

### 8.1 Transskribering

Vi har transskriberet interviewene, da det giver mulighed for at anvende dem tekstligt i analysen og ikke lydfil, af hensyn til de etiske overvejelser, som beskrevet ovenfor. I dette projekt bliver transskriberingen skrevet ordret fra lydfilen, hvilket betyder, at eksempelvis ”øh” er skrevet samt at tænkepauser registreres ”...”. Ved benyttelse af citater i projektet, tilskrives disse mere til skriftsprog i forhold til talesprog, for at gøre det mere læsevenligt (Poulsen, 2019: 110).

### 8.2 Analyse og kodning

Materialet fra transskriberingen er kodet efter at have gennemlæst transskriberingen flere gange. Formålet med kodning af materialet er at systematisere samt skabe overblik over udsagn fra medarbejderne (Poulsen, 2019: 111).

Ved kodning opdeles transskriberingen af de kvalitative interviews i tabeller, hvortil der knyttes et eller flere nøgleord til citatet. Dette har til formål at give interviewer et detaljeret genbesøg af interviewene, hvormed medarbejdernes udsagn nemmere vil kunne identificeres (Kvale & Brinkmann, 2015: 262). Dette genbesøg kan således være en af fordelene ved kodning, idet der opnås et detaljeret overblik over, og en særlig fortrolighed med materialet (Kvale & Brinkmann, 2015: 263). Ved kodning kan medarbejdernes udsagn kategoriseres, hvormed essensen af interviewene inddeles i tilhørende temaer. Denne kategorisering skaber struktur og reducerer transskriberingen til tabeller og giver således et overblik over de lange transskriberinger (Kvale & Brinkmann, 2015: 264). Kategorierne kan enten udformes inden kodningen finder sted, eller undervejs i analyseprocessen, og kan nedstamme fra de udvalgte teorier eller fra temaer, som medarbejdernes udsagn berører (Kvale & Brinkmann, 2015: 264). Vi valgte at inddele kodningen i to tabeller, hvoraf den ene omhandlede citater til det grænseløse arbejde og boundary theory, mens den anden indeholdt citater omkring meningsskabelse. Dette med formål at give et overblik over vores indsamlede empiri.

### 8.3 Opgavens validitet og reliabilitet

Reliabiliteten omhandler troværdigheden af projektets resultater, samt spørgsmålet om hvorvidt andre vil kunne foretage samme undersøgelse og reproducere resultatet (Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Der kan argumenteres for, at reliabiliteten i nærværende projekt er påvirket af vores videnskabsteoretiske ståsted. Medarbejdernes udsagn kan ændre sig med tiden, hvorfor deres udsagn blot er et øjebliksbillede, der kan forandre sig (Murphy, 2015: 41). Det, at medarbejdernes forståelse af virkeligheden eller fænomener, kan ændre sig over tid, kan påvirke reliabiliteten i vores projekt. Udførelsen af projektet kan gentages, men forskeren skal ikke forvente at finde de samme resultater. Dette skyldes, at medarbejderne på et andet tidspunkt, kan have en anden virkelighedsopfattelse.

Validiteten omhandler projektets gyldighed, samt spørgsmålet: *“Måler du det, du tror, du måler?”* (Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Vores semistrukturerede interviewform er brugt som et redskab til at sikre, at vi fik mest muligt ud af interviewsituationen. Vi har med denne interviewform således formuleret en række spørgsmål, samt temaer, der havde til formål at sikre, at vi får stillet de rigtige spørgsmål, i forhold til besvarelse af vores problemformulering (Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Samtidig giver interviewformen mulighed for at stille opfølgende spørgsmål, hvis interviewet er på vej i en retning, der ikke er til gavn for besvarelse af problemformuleringen (Poulsen, 2019: 97-99).

### 8.4 Fejlkilder

I vores interviewguide fremgår enkelte spørgsmål, der indeholder fagbegreber, hvilket kan være forvirrende og uklare for medarbejderne at forstå betydningen af. Vi burde enten have udeladt fagbegreberne i interviewguiden, eller i hvert fald på forhånd forklare hvad der menes med dem (Larsen, 2013:101). Det kan derfor ikke vides med sikkerhed om vi og medarbejderne har konsensus om hvad der menes med fagbegreberne.

En anden fejlkilde kan være, at interviewerens ubevidst kan komme til at stille ledende spørgsmål, der således påvirker informanten til at svare i en bestemt retning. Derfor kan svarene blive forskellige alt afhængigt hvem der interviewer (Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Vi valgte derfor at det var den samme person, der interviewede samtlige medarbejdere.

## 9 Teori

I følgende afsnit vil vi redegøre for det teoretiske fundament for besvarelse af problemformuleringen. Vi vil først præsentere teorien boundary theory. Denne teori anvendes for at opnå en større indsigt i strategier for at opnå større work-life balance. Derudover anvender vi den teoretiske ramme af Karls Weicks teori om sensemaking, som redskab til at forstå meningsskabelse hos individet.

### 9.1 Boundary theory

I problemfeltet beskrives det grænseløse arbejde, som anvendes til at illustrere udviklingen i udførelsen af arbejdet. I takt med den teknologiske udvikling, skabes muligheden for at arbejde på alle tidspunkter af døgnet. Vi anvender i øvrigt det grænseløse arbejde, for at få et indblik i grænser, som i nogle tilfælde kan sammensmelte privatliv og arbejdsliv. Vi finder dette interessant, idet den bygger på at øget hjemmearbejde medfører, at grænsen mellem privat- og arbejdsliv bliver mindre.

Teorien "boundary theory" fokuserer på måder, hvorpå mennesker skaber, vedligeholder eller ændrer grænser. Dette gøres, for at opnå tilfredshed på arbejdspladsen og i privatlivet med et minimum af rollekonflikt. Boundary theory er blevet anvendt i diverse kontekster, som for eksempel ved organisationsteori, psykologi og antropologi (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 705). Ved ikke at opnå en passende grænse mellem arbejdsliv og privatliv hos det enkelte menneske, kan der opstå en konflikt mellem de to aspekter. Denne konflikt er blevet sammenkædet med, for eksempel udviklingen af stress, udbrændthed, fravær og utilfredshed med jobbet, familien og livet generelt. Konflikten mellem arbejdsliv og privatliv bliver defineret som en rollekonflikt, samt en generaliseret spænding, hvilket skyldes uforenelige forventninger og udfordringer forbundet med arbejdsliv og privatliv (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 704-705). Hvordan oplever vi at skulle navigere i både at være hjemme med familien, samtidig med at skulle være tilgængelig for ens medarbejdere eller kollegaer på telefonen? Hvordan oplever vi at skulle "skifte gear" og anvende "forskellige hatte" i vores hverdagsliv? (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000: 472).

Kreiner, Hollensbe & Sheep (2009) beskriver to forskellige begreber ”segmenters” (segmentering) og ”integrators” (integration). Ved segmentering foretrækker individet at adskille arbejdslivet og privatlivet så meget som muligt. Dette muliggøres ved at skabe og vedligeholde en grænse eller opbygge et ”mentalt hegn” mellem de to parter. Integrering er derimod en betegnelse for, individer, som foretrækker at kombinere arbejdslivet og privatlivet og dermed fjerne grænsen mellem de to og blande facetter af hver (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 710). Et eksempel på denne type ville, i modsætning til segmenters, for eksempel foretrække at have én kalender, hvor både arbejde og private aktiviteter skrives ind, invitere kollegaer hjem til middag eller have familie billeder stående på deres arbejdsbord (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 707). De fleste mennesker kan dog ikke betegnes som ”rene typer” af den ene eller den anden kategori. Det afhænger mere af, hvilke omstændigheder, og hvilke individer der er involveret samt hvordan de ønsker, at forholdet mellem arbejdet og privatlivet, skal være (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009: 710).

Ved segmentering er rollerne skarpere opdelt mellem privatliv og arbejdsliv. Hver rolle er tilknyttet bestemte omgivelser (arbejdsplads eller hjemmet) og tidspunkter på døgnet. Ved en høj segmentering gør det overgangen vanskeligere, da kontrasten i rolleidentiteter bliver tydeligere. Eksempelvis kan dette betyde at selvom afhøreren godt ved, at hun skal tilgå andre mennesker uden aggressivitet, når hun forlader politistationen, kan det være vanskeligt at forkaste denne, når hun kommer tilbage til rollen som forældre. Forskning viser, at roller ofte kan generes i andre roller, ved forskellige følelser eller bestemte tanker (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000: 477).

Ved integrering er der mindre kontrast mellem rolleidentiteter og større fleksibilitet mellem rollegrænserne. Overgangsprocessen fra den ene rolle til den anden, har en tendens til at være mindre vanskelig end ved segmenterede roller. Således er overgangsprocessen mindre detaljeret og det er dermed lettere at træde ind og ud af de bestemte roller. Dog er sløringen mellem rollerne langt større. Meget fleksible og overlappende rolleidentiteter kan skabe forvirring eller angst for, hvilken rolleidentitet, der bør være den mest fremtrædende (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000: 480).

## 9.2 Karl Weicks teori om sensemaking (meningsskabelse)

Vi har valgt at benytte Weicks sensemaking teori, da den er oplagt til at analysere forandringer (Murphy, 2015: 15). I projektet tillægges fokus på individets meningsskabelse i forbindelse med øget hjemmearbejde i EPICO. Den benyttes dermed til at analysere på medarbejdernes meningsskabelse i relation til at tilpasse strategier for at opnå work-life balance. Desuden bruges Weick for at forstå deres meningsskabelse relateret til medarbejdernes forskellige identiteter - såvel i deres arbejdsliv som privatliv.

Karl Weick har formuleret sin sensemakingteori, ud fra syv trin, som søger at beskrive en meningsskabelsesproces, der omhandler alt fra skabelsen af individets identitet til skabelsen af mening retrospektivt, som en kontinuerlig proces via handling (Weick, 1995: 17-18). Medarbejdernes meningsskabelse kan derfor ændre sig over tid, hvorfor vores interviews er et øjebliksbillede af deres meningsskabelsesproces, der konstrueres og rekonstrueres (Murphy, 2015: 41). Intentionen med teoriens syv trin er dels at skitsere hvad meningsskabelse er, hvordan processen fungerer og hvad man skal være opmærksom på for at den meningskabende proces vellykket kan finde sted (Weick, 1995: 17-18).

Sensemakingteoriens syv trin består af følgende trin:

1. Grounded in identity construction
2. Retrospective
3. Enactive of Sensible Environments
4. Social
5. Ongoing
6. Focused on and by extracted cues
7. Driven by plausibility rather than accuracy

## 1. Grounded in identity construction

Teoriens første trin beskriver individets identitet som værende en social konstruktion, idet individets identitet løbende (re)konstrueres i sociale interaktioner. Individet har i de sociale interaktioner mulighed for at spejle sig i sine omgivelser, for derigennem at afprøve og tilpasse sin personlighed med de karaktertræk, som vedkommende finder attraktive ved sine omgivelser. Ifølge sensemakingteorien er skift i sociale interaktioner således et skift i individets identiteter, og på den måde er meningsskabelsen en kontinuerlig proces, der finder sted, når vi optræder i forskellige interaktioner (Weick, 1995: 20).

Weick identificerer tre basale behov, der skaber individets identitet og generer forandring:

1. At se sig selv med et positivt mindset
2. At se sig selv som et effektivt og kompetent individ
3. At se sig selv som et stabilt individ (Weick, 1995: 20).

Dette kan i relation til vores empiri beskrive medarbejdernes ageren undervejs i interviewet, da medarbejderne ofte vil besvare spørgsmålene ud fra deres selvopfattelse, som beskrevet i de tre basale behov. I analysen vil vi dermed have fokus på medarbejderens udtalelser og hvordan de fremhæver egne kompetencer.

## 2. Retrospective

I teoriens andet trin, beskriver Weick hvordan individets virkelighedsopfattelse afspejles af oplevelsen af fortiden. Individets virkelighedsopfattelse er således subjektivt, hvorfor oplevelsen af virkeligheden er afhængig af vedkommendes måde at forstå verden på (Weick, 1995: 24). Allerede i refleksionsprocessen påvirkes individet af sanseindtryk, der finder sted i bestræbelsen på at give et bestemt objekt eller fænomen mening, for dermed kunne relatere dette til fortiden samt tidligere erfaringer (Weick, 1995: 24).

Sættes dette i relation til projektet, kan retrospektiviteten overføres til medarbejdernes oplevelse af fortiden, forinden hjemsendelse på grund af COVID-19. Medarbejderne kigger tilbage på fortiden, hvor meningsskabelsen bærer præg af deres tidligere oplevelser.

### 3. Enactive of Sensible Environments

Teoriens tredje trin, ”enactment” beror på et fokus på den handlen, der for individet danner baggrund for meningskabelse (Weick, 1995: 30). Weick mener, at meningskabelsesprocessen finder sted kontinuerligt, hvorfor resultaterne heraf ikke kan beskrives endegyldigt. Såfremt resultatet skal siges at være endegyldigt, bør det beskrives som “det værende” af processen. Resultatet bør dog ifølge Weick snarere beskrives som relationer til bestemte (del)faser i den kontinuerlige meningskabelsesproces (Weick, 1995: 32-33).

En af Weicks mest citerede sætninger: *”Hvordan kan jeg vide, hvad jeg tænker, før jeg ser, hvad jeg siger?”*. Dette citat hænger sublimt sammen med Weicks overbevisning om, at meningskabelse er retrospekt (bagudrettet), hvilket betyder at individer skaber mening om noget, der allerede er sket. Ifølge Weick sker meningskabelse efter en given begivenhed, og italesættelsen heraf, hvorfra vi bliver bevidste om hvad vi tænker (Murphy, 2015: 41-42). Med dette citat mener Weick således, at vi som individer ikke kan skabe mening, førend man har enacted det, man gør til objekt for meningskabelsen.

Ved enactment udøver medarbejderne den mening, de tilegner en given situation. I projektet er det forventeligt, at medarbejderne vil udøve deres identitet som medarbejder i EPICO. Deres svar vil således været præget af deres selvopfattelse, samt deres ide om, hvad den optimale udgave af dem selv, som medarbejder, er. Dette kan også have indflydelse på vores interviews, idet disse udføres i forskellige rum på henholdsvis kontoret i EPICO og via Teams. Dermed kan der være mulighed for, at medarbejderne vil enacte deres identitet forskelligt. For vedkommende, der sidder hjemme, kan der muligvis være et mindre pres for at fremstå som medarbejder, end for dem der sidder på kontoret. Dette skyldes, at medarbejderne skal udøve deres mening ud fra den sociale kreds, de omgås. Dette vil vi komme ind på i afsnittet “social”, nedenfor.



#### 4. Social

I dette trin beskriver Weick vigtigheden af anerkendelse af individerne, da disse udgør organisationen. Dette er især relevant, når meningsskabelse skal ses i en organisatorisk kontekst. Weick beskriver denne proces som et netværk af mennesker, som individet forsøger at skabe meninger igennem. Dette sker igennem delte holdninger og det er her at fælles sprog udvikler sig (Weick, 1995: 38). Idet individets normer og værdier skabes i sociale interaktioner, affødes en vekselvirkning mellem "individ" og "gruppe" (Weick, 1995: 39).

Denne fase vælger vi ikke lægge yderligere vægt på, da projektet ikke har givet mulighed for observationer af social interaktion grundet COVID-19.

#### 5. Ongoing

Ifølge Weick skaber individer mening retrospektivt. Her refereres til meningsskabelse som en kontinuerlig proces, hvormed individets holdninger og forståelser ændres på baggrund af fornyet viden. Ifølge Weick er der således ikke et start- og slutpunkt. Individet søger ny mening ved at referere til fortiden og tidligere oplevelser (Weick, 1995: 43).

#### 6. Focused on and by extracted cues

Weick beskriver "extracted cues" som værende velkendte strukturer, der bliver fremhævet, hvilket Weick betegner som frø. Disse frø, er for det enkelte individ, medvirkende til at skabe en forestilling og en forventning om hvad der kommer til at ske (Weick, 1995: 50). Cues kan forstås som "hints" hvorpå individet forsøger at skabe mening.

#### 7. Driven by plausibility rather than accuracy

Som overskriften indikerer, tilsiger sensemaking-teorien at meningsskabelsen i denne fase dannes på baggrund af sandsynlighed (plausibilitet) snarere end sikkerhed (Weick, 1995: 56). Dette kommer også til udtryk i følgende citat: "*Jeg har brug for at vide nok om, hvad jeg tænker, for at komme videre med mine projekter, men ikke mere end det, hvilket betyder, at tilstrækkelighed og plausibilitet tager præcedens over præcision*" (Murphy, 2015: 95). Dette citat lægger endvidere vægt på usikkerhed, som er en naturlig del af meningsskabelsen. Vi baserer vores ageren og opfattelse af virkeligheden på plausibilitet og ud fra dette, enacter vi på baggrund af cues.

Medarbejderne i EPICO kan opleve større usikkerhed, da det øgede hjemmearbejde forandrer medarbejderens vante arbejdsrutiner. Med det øgede hjemmearbejde skal medarbejderne finde nye måder at arbejde på, og samtidig forsøge at opretholde deres identitet som medarbejdere. Dette på trods af, at de arbejder hjemme og ikke på kontoret i virksomheden. Vi antager, at medarbejderne forsøger at danne mening ud fra sandsynlighed, som er baseret på baggrund af de vante arbejdsrutiner.

### 9.3 Sammenkobling af teorier

I bestræbelsen på at besvare vores problemformulering og dertilhørende underspørgsmål, vil vi anvende boundary theory i sammenhæng med meningsskabelse. Teorierne anvendes til at illustrere hvilken mening medarbejderne tilskriver forskellige strategier for at opnå work-life balance. Grænserne mellem arbejds- og privatliv, er essentielt at have fokus på, da denne rollekonflikt kan føre til mistrivsel blandt medarbejderne, hvilket kan påvirke deres work-life balance. Gennem identitet analyseres medarbejdernes grænsesætning samt hvilke strategier, der anvendes i forskellige situationer. Det øgede hjemmearbejde kan medføre, at medarbejderne skal finde frem til nye måder, hvorpå arbejdet kan udføres. Karl Weicks teori om meningsskabelse benyttes for at kunne få et indblik i medarbejderens meningsskabelse i forhold til forandringen i arbejdet, hvor hjemmearbejde er blevet en større integreret del af hverdagen. Meningsskabelse benyttes i analysen til at få en forståelse af identitet, samt medarbejdernes fortælling om tidligere erfaringer. Disse danner grundlag for deres meningsskabelse. Boundary theory samt meningsskabelse anvendes for at drage forskellige perspektiver ud af empirien, som kan afhjælpe med større forståelse af medarbejdernes work-life balance.

## 10 Analyse

I følgende afsnit har vi opbygget analysen ud fra underspørgsmålene, som inddeler analysen i tre forskellige afsnit. Vi anvender det grænseløse arbejde som en ramme til at skabe en forståelse af arbejdets udvikling, hvor grænsen mellem privat- og arbejdsliv, er blevet mindre i takt med den øget teknologi. Derudover anvender vi Karl Weicks syv trin for sensemaking gennem analysen, hvor nogle trin blive benyttet mere end andre. Eksempelvis anvendes “ongoing” som et princip, der er afgørende for den bagvedliggende antagelse i meningsskabelse, som kontinuerligt finder sted.

Ved første underspørgsmål inddrager vi informanternes meningsskabelse i forhold til produktivitet og fleksibilitet, i relation til grænser i deres arbejdsliv. I anden del analyseres informanternes work-life balance relateret til strategierne fra boundary theory - segmentering og integration. I tredje og sidste del af analysen, anvendes “identitet” i forhold til meningsskabelse. Samtlige analyseafsnit afsluttes med en delkonklusion, der samler op på relevante pointer fra analysen.

### 10.1 Produktivitet og fleksibilitet

#### **Hvordan skaber medarbejderne mening i forhold til produktivitet og fleksibilitet i relation til grænser i arbejdet?**

Muligheden for at være tilgængelig på alle tidspunkter af døgnet skyldes den teknologiske udvikling af mobiltelefoner, computere etc., hvilket er medvirkende til, at det er muligt at være tilgængelig på alle tidspunkter - uafhængigt af tid og sted (Kristensen, 2011: 28-29). Denne tilgængelighed, i form af teknologiske midler, genkender informant C, som beskriver: *“Min telefon den er aldrig mere en 5 cm. væk. Og så kan man sige det kan også være en pestilens, ikke? Men det er den også om aftenen”* (00:21:34). Af citatet kan det udledes, at C oplever tilgængeligheden, som forstyrrende om aftenen. Det er således op til informant C selv at fastsætte en grænse for tilgængeligheden, som er tilpasset hans work-life balance. Dette kan være et eksempel på en konflikt, som for informant C finder sted, idet han tillægger telefonen mening som et objekt, der nedbryder grænsen mellem privatlivet og arbejdet. C lægger vægt på, at telefonen både kan være et godt værktøj om dagen, men samtidigt fremstår den som en pestilens om aftenen. Dette viser, hvordan telefonen kan tillægges flere værdier af forskellige dele af Cs identiteter, navnlig hans arbejdsidentitet og privatidentitet.

Vi blev gennem bearbejdningen af vores interviews opmærksomme på, at medarbejderne flere gange nævner øget produktivitet og fleksibilitet, i forbindelse med hjemmearbejde. Dette kommer blandt andet til udtryk ved informant Bs udtalelse om, at hjemmearbejdet gør mødeplanlægningen nemmere. Det giver mulighed for at afholde flere møder i løbet af arbejdsdagen, når de er digitale: *“Nu kører Teamsmøderne jo bare hjemme. Bare book der, jeg er ledig dér. Så logger man bare på sin skærm også tager man mødet”* (00:16:09). Ud fra informant Bs udsagn, kan det antages, at hun oplever en nemmere tilgængelighed ved de digitale møder. Det samme gør sig gældende for informant A, som beskriver følgende: *“Man bare kan have underbukser på og en T-shirt også sætte sig ud og arbejde og sætte sig til at skrive et eller andet. Så det er nemt lige at sætte sig ved computeren”* (00:03:03/00:03:08). A beskriver hermed, at han kan påbegynde arbejdet uden at have klædt sig fuldkommen på, og at arbejdet er nemt tilgængeligt på computeren. Både teknologi og beklædning kan således forstås som nedbrudte grænsemarkører, da A udfører arbejdet i yderst uformel beklædning og B kan mere effektivt afholde sine møder i løbet af dagen. A beskriver derudover en tidsbesparelse ved hjemmearbejde, idet han sparer transporten til de fysiske møder hos kunderne: *“Jeg synes at ved de hektiske dage så er det jo nemt det der med at lukke en browser ned og så trykke på et nyt link og komme ind i det næste møde. I stedet for at man skal sætte sig ned i sin bil og køre videre til næste møde. Så man er lidt mere effektiv”* (00:11:11). B beskriver, ligesom informant A, at de fysiske møder ud til kunderne er mere tidskrævende i forhold til de digitale møder: *“Hvis jeg skal ind til byen, så bruger jeg hurtigt 3 timer på en kunde. Det gør jeg jo ikke nu. Så det kan være en halv time og så er det overstået”* (00:16:26). Denne retrospektive meningsskabelse om det at arbejde hjemmefra, finder sted for både informant A og B, idet at de sammenligner arbejdet på EPICO, med det at udføre arbejdet hjemmefra. Retrospektiv meningsskabelse er præget af, at medarbejderne tænker tilbage og danner mening på baggrund af deres forståelse af fortiden. De beskriver en tidsbesparelse ved kundebesøg, hvor B eksempelvis kan bruge 3 timer på et kundebesøg, mens hun ved digitale møder kan nøjes med at bruge 30 minutter på mødet. Informant B beskriver, at hun oplever at hjemmearbejdet kan frigive flere timer i løbet af dagen, som hun kan bruge på andre kunder og/eller arbejdsopgaver.

Den øgede produktivitet kommer også til udtryk hos informant C, som beskriver hjemmearbejdet positivt, idet han kan spare transporten til og fra arbejde. Han oplever, at der bliver frigivet ekstra tid for ham, hvilket kommer til udtryk i følgende citat: *“Jeg har to timer ekstra hver dag, jeg kan bruge. Og det er røv sygt hvis du lige er midt i noget, og er nødt til at køre hjem, fordi nu er det altså lige ved at være tiden til køre hjemad”* (00:28:40). I citatet

beskriver C, hvordan han oplever, at han sparer to timer dagligt ved at arbejde hjemmefra, eftersom han undgår transporten til og fra EPICO. Han beskriver, at dette medvirker til, at han kan benytte tiden effektivt, og undgår dermed oftere aftenarbejde (00:29:18). Heraf kan det udledes, at C får mulighed for at bekræfte sin arbejdsidentitet i form af et individ, der er effektivt og kompetent (Weick, 1995: 20). Derudover beskriver C, at han normalvis først ville kunne påbegynde sin arbejdsdag, når han var mødt ind på kontoret. Han enacter en mening, igennem interviewet, idet han beskriver at tilrettelæggelsen af arbejdsdagen ikke er afhængig af en bestemt mødetid (00:28:53). Det giver ham en fleksibilitet i udførelsen af sine arbejdsopgaver hjemmefra. Informant C nævner derudover, at han ved hjemmearbejde ikke er afhængig af at skulle spise frokost på et bestemt tidspunkt, men at han nemmere kan tilpasse frokostpausen til sin kalender (00:14:04). Eftersom at C italesætter hjemmearbejdet, skaber han mening herom. Han enacter det, ved at være medskaber af, at hjemmearbejdet giver mening for hans arbejdsliv.

C beskriver, at hjemmearbejdet gør det muligt for ham at knokle endnu mere, sammenlignet med når han møder fysisk ind på arbejdspladsen: *“Jeg kan virkelig knokle når der kommer noget, og det kommer altid på én gang. Og så skal det gå hurtigt, fordi det er altid speed, speed, speed... når man får request, fordi ellers så er det for sent”* (00:04:09). Ud fra dette citat kan det udledes, at C får endnu mulighed for at bekræfte sin arbejdsidentitet i form af en medarbejder, der er effektivt og kompetent (Weick, 1995: 20). Dette indikerer, at C er i stand til at bibeholde dele af sin selvforståelse, som en effektiv medarbejder. Dette eksemplificeres ved at fremhæve, hvordan han kan knokle igennem derhjemme. Dette viser også, hvordan C danner mening retrospektivt i hans oplevelse af hjemmearbejdet og under interviewet enacter denne rolle gennem hans fortælling. Informant C refererer til, at det er nødvendigt, at arbejdsopgaverne bliver udført umiddelbart efter henvendelse fra kunden. Han oplever hermed, at muligheden for at arbejde igennem, når relevante opgaver indtræffer, er større ved hjemmearbejde. C danner således mening ud fra hjemmearbejdet ved at italesætte at han har større mulighed for at knokle igennem der.

At opnå fleksibilitet i arbejdet bliver ofte anset som positivt, men det kan også have en negativ påvirkning, da der stilles større forventninger til, at medarbejderne er mere til rådighed - også i privatlivet: *“At stå til rådighed for arbejdspladsen i fritiden har de fleste det nok et lidt mere tvetydigt forhold til”* (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 44). Med citatet beskrives dét at stå til rådighed for arbejdspladsen i privatlivet, som noget der ikke er positivt for alle. I relation til

vores empiriindsamling, tydeliggøres det, at samtlige medarbejdere beskriver en høj tilgængelighed i arbejdet. Eksempelvis udtaler B, at det er forventeligt og en selvfølgelighed, at medarbejderne i EPICO skal være til rådighed på alle tidspunkter i døgnet: *“Er du der ikke, så mister du dine opgaver. Du er på 24/7 (00:23:47)*. B udtaler hermed, at man indenfor denne branche er tilgængelig i arbejdet - både tidligt om morgenen og sent om aftenen. B udtrykker endvidere, at det kan være vanskeligt at definere grænsen mellem arbejdsliv og privatliv: *“Den største udfordring er, at dagen godt kan blive lang fordi man starter lidt tidligere, og så slutter man måske også lidt senere. Så det har været mere det der med ens egen disciplin og sige: Nu - Nu er det nu har jeg fri” (00:01:07/00:01:25)*. Ovenstående illustrerer hvordan B finder det udfordrende at finde en naturlig afslutning på sin arbejdsdag. Hun beskriver, at hun har et behov for at sætte en grænse for hvornår hun kan tillade sig at holde fri. Dette har forandret sig for B i forbindelse med COVID-19 og det øgede hjemmearbejde, idet hun tidligere har haft en naturlig start og afslutning på arbejdsdagen på grund af transporttid i begge ender. B beskriver således køreturen som en naturlig grænsemærke, hvormed arbejdet enten starter eller slutter. Det stiller dermed større krav til hendes selvdisciplin til at fastsætte et sluttidspunkt på arbejdsdagen. I sin meningsskabelse af sin identitet som salgsschef, enacter B sin arbejdsidentitet. B fremhæver sin identitet, som en der hele tiden er på. Hun forklarer desuden, at det ikke er et særtilfælde for EPICO, men at det generelt gør sig gældende for IT-branchen (00:23:28). Dette kommer også til udtryk i interviewet med informant A, som forklarer at han også er tilgængelig i sit privatliv: *“Jeg er jo også tit tilgængelig når vi går en tur i skoven, eller er nede og hente en pakke på posthuset eller et eller andet” (00:21:40)*. Denne mulighed for at være tilgængelig, skyldes den teknologiske udvikling af henholdsvis mobiltelefoner og computere, der er medvirkende til, at det er muligt at være tilgængelig på alle tidspunkter - uafhængigt af tid og sted (Kristensen, 2011: 28-29).

Ovenstående eksempler kan føre til en kultur og et pres på medarbejderne om, at de skal være tilgængelige i arbejdet på alle tidspunkter i døgnet. Samtidig kan det bevirke, at medarbejderne føler sig forpligtede til at tjekke e-mails, i forsøget på at holde sig opdateret om hvad der sker på arbejdspladsen. Dette kan resultere i, at medarbejderne aldrig opnår et fuldstændigt frirum fra arbejdet, da det således bliver en del af deres vante rutiner i og udenfor arbejdslivet (Kristensen, 2011: 27). Frihed og fleksibilitet i arbejdet er sommetider en illusion snarere end en egentlig frihed. Friheden kan give anledning til øget krav i arbejdet, hvilket kan gøre sig gældende i arbejdslivet såvel som privatlivet (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 46).

### 10.1.1 Delkonklusion

Samtlige medarbejdere oplever øget produktivitet og fleksibilitet ved hjemmearbejde. Informant C og B forklarer begge, at de ved hjemmearbejde sparer tid på transporten til og fra arbejdet i EPICO. Dette ser de begge som fordelagtigt, da det kan frigive tid til andre arbejdsopgaver og/eller kunder, samt fritidsaktiviteter. Både A og B beskriver den øgede produktivitet, ved at kunne gennemføre flere kundemøder i løbet af arbejdsdagen. Dette forklares med at de, på grund af COVID-19, ikke kører fysisk ud til deres kunder, men i stedet kan logge ind og ud af digitale møder. Dette er en måde, hvorpå medarbejderne bestræber sig på at skabe en grænsemærke, for at adskille hvornår de er på arbejde og har fri. B giver udtryk for, at der i branchen er en forventning om, at man er tilgængelig på alle tidspunkter af døgnet. Den teknologiske udvikling har gjort det muligt at være tilgængelig uden for arbejdspladsen, hvilket stiller større krav til medarbejdernes evne til at sætte grænser, for at opnå en passende work-life balance. B beskriver transporten som en naturlig start og afslutning på arbejdsdagen. Ved hjemmearbejdet oplever hun at selvdisciplin er nødvendigt for at kunne afslutte sin arbejdsdag. Dette kan dog føre til en kultur på arbejdspladsen, hvor medarbejderne kan føle sig nødsaget til at arbejde i deres fritid. Medarbejderne danner mening retrospektivt omkring det at arbejde hjemmefra, sammenlignet med deres arbejdsform forinden COVID-19. Medarbejdernes tænker tilbage og danner således mening på baggrund af deres forståelse af fortiden.

### 10.2 Strategier til at opnå work-life balance

#### **Hvilken mening skaber medarbejderne om deres work-life balance og hvilke strategier benytter de i form af segmentering eller integrering i privat- samt arbejdsliv?**

Den teknologiske udvikling har været med til at bryde op med segmenteringen af arbejde og privatliv. I takt med udbredelsen af COVID-19, er nye digitale platforme til mødeafholdelse, som eksempelvis Teams og Zoom, blevet et hverdagsredskab for mange. Denne sammensmeltning af arbejdsliv og privatliv genkender informant A, som fremhæver at grænsen kan være svær at definere: *“Den der grænse mellem hvornår det er arbejde og hvornår det er fritid. Altså... den er blevet lidt mere udvasket når man også arbejder hjemmefra”* (00:03:19). Han nævner dermed, at grænsen føles mere udvasket ved hjemmearbejde, i forhold til når han møder fysisk ind i EPICO. Han beskriver, at han i perioden hvor medarbejderne ikke havde

mulighed for at møde fysisk ind, valgte at køre hjem til sine forældre, for at arbejde (00:04:40). Han forklarer, at det skyldes, at han og kæresten bor i en lille lejlighed og at han dermed foretrak at arbejde på anden lokation (00:04:30). Behovet for adskillelse kan også skyldes, at han forbinder de hjemlige omgivelser med praktiske gøremål: *“Det er nemt også at lave en overspringshandling og lige støvsuge”* (00:12:12). Disse eksempler kan relateres til As work-life balance, hvormed A udviser et behov for adskillelse af henholdsvis arbejdsliv og privatliv. A vælger således at segmentere sine private omgivelser i hjemmet, ved at køre ud til sine forældre (00:04:40). Han opnår større segmentering ved at starte arbejdsdagen med at køre ud til sine forældre og således opnå et afbræk fra de hjemlige omgivelser. Under interviewet fandt vi frem til, at informant A arbejder sammen med sin far i virksomheden. A fortæller, at han på arbejdspladsen kalder sin far ved navn, hvormed han giver udtryk for, at han forsøger at holde privatliv og arbejdsliv adskilt og forklarer: *“Så kalder jeg ham far derhjemme”* (00:32:00). På trods af, at medarbejderne har fået valgfrihed om at møde fysisk ind i EPICO eller arbejde hjemmefra, vælger informant A at møde ind fysisk. Dette på trods af, at det kun er to ud af fem medarbejdere i teamet, der møder fysisk ind (00:09:19). Selvom As beskrivelse af sine handlingsmønstre overvejende er segmenterede, så har han samtidig udtrykt, at han altid er tilgængelig i arbejdet. Qua at A arbejder i samme virksomhed som sin far og kører fra sine hjemlige omgivelser ud til sine forældre for at arbejde, kan forstås som både segmentering og integrering. Dette kan forklares med, at forældrene er en del af As privatliv, men samtidig kan det være en måde, hvorpå A forsøger at få sin “normale” arbejdsdag, da faren arbejder i samme virksomhed.

B har ligeledes et familiemedlem (sin mand), som arbejder inden for samme branche. Hun fremstiller en integration mellem arbejdsliv og privatlivet, hvormed det i højere grad bliver normaliseret at arbejde sammen med sin mand hjemmefra under COVID-19 (00:01:59). Hun enacter dermed gennem interviewet en positiv fremstilling af sin work-life balance og udtrykker ikke konflikter mellem arbejdsliv og privatliv. Endvidere argumenterer B for, at arbejdet kan finde sted på alle tidspunkter af døgnet. Ved følgende udtalelse udtrykker B integration af arbejdsliv og privatliv: *“Når der er noget at lave, så arbejder man, og ja, jeg har også arbejdet i weekenderne. Jeg har også ringet til konsulenter i weekenderne, som jeg har skullet bruge på nogle opgaver eller ringet tidlig om morgenen eller sent om aftenen, men det har ikke noget med den måde vi arbejder på i dag* (00:23:28). Både A og B har sociale omgangskredse tilgængelige, hvori de kan bekræfte deres individuelle arbejdsidentitet, samt den mening, de tilskriver identiteten. Dette beskriver Weick i afsnittet om “social”, hvori han



nævner at de, som glemmer at meningsskabelse er en social proces, misser fundamentet, der former vores interaktion og forståelse (Weick, 1995: 39). Behovet for social kontakt tydeliggøres endvidere i interviewet med A, idet der spørges ind til graden af social interaktion blandt kollegaerne: *“Det er de personlige relationer og det der med at komme ud og snakke med folk, der er sjovt... Jeg kunne mærke det i marts og april fordi der skulle vi jo sidde hjemme. Det var fandeme kedeligt”* (00:11:42). A beskriver med citatet en retrospektiv meningsskabelse, der finder sted ved sociale interaktion, som et vigtigt element for ham i arbejdet. Den sociale omgangskreds blandt kollegaerne kan ses som både integrerende og segmenterende. Dette kan komme til udtryk ved om medarbejderne inddrager deres kollegaer i deres personlige sfære og ikke kun opretholder en arbejdsrelation.

C udtrykker i nedenstående citat en oplevelse af, at det er bekvemt at arbejde hjemmefra: *“Den der PC den fylder jo ingenting. Det er jo ikke sådan, at jeg har et kæmpe hjørne, hvor det hele er lavet om til et kontor. Altså jeg sidder nu bare ved vores spisebord”* (00:22:42). På trods af, at han arbejder hjemmefra, så har han endnu ikke indrettet sig et hjemmekontor. Ud fra tidligere udtalelser tydeliggøres det, at C arbejder tilfredsstillende i private omgivelser, og har svært ved at identificere ulemper ved hjemmearbejdet (00:23:36). Ud fra ovenstående ses både strategier fra integration og segmentering, idet han udviser tilfredshed ved sammenkoblingen af arbejdsliv og privatliv, men samtidig endnu ikke har indrettet sig et hjemmekontor, som ellers kunne øge integrationen. Ydermere beskriver C, at overgangen mellem privatliv og arbejdsliv kan flyde sammen, idet han kan blive ved med at arbejde indtil han går i seng. Dette, i modsætning til når han arbejder på kontoret, da han først kan påbegynde arbejdet, når han møder ind (00:28:53). Relateret til at møde ind på arbejdspladsen, beskriver C en udfordring idet han var nødsaget til at stoppe midt i en arbejdsopgave, fordi han skulle nå hjem på et bestemt tidspunkt (00:28:40).

### 10.2.1 Delkonklusion

Medarbejderne kan have forskellige strategier i bestræbelsen på at opnå work-life balance. Segmentering og integrering bliver anvendt som strategier til at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv. Dette kommer, ligesom beskrevet i den tidligere delkonklusion, til udtryk ved at medarbejderne opstiller nogle grænser for hvornår de er på arbejde og hvornår de har fri.

Selvom samtlige medarbejdere pointerer, at det i denne branche er forventeligt at være tilgængelige i sit arbejde døgnet rundt, så har de alle forskellige strategier til at opnå en balancegang mellem arbejdsliv og privatliv. A oplever et større behov for segmentering af arbejdsliv og privatliv, hvilket kommer til udtryk ved behovet for at køre ud til sine forældre, for at arbejde. Samtidig vælger han at møde ind på arbejdet, på trods af valgfriheden om de i EPICO vil møde ind fysisk eller arbejde hjemmefra. A udtrykker dermed et behov for at "møde ind" og tilskriver arbejdsrutiner mening, i forhold til at klæde sig rigtigt på og transportere sig til arbejdet. Denne strategi kan kendetegnes som en segmenterende tilgang, idet A tillægger en grænseværdi i at have nogle elementer af hans privatliv og arbejdsliv adskilt. A fremhæver at grænsen mellem arbejdsliv og privatliv er blevet mere udvisket på grund af hjemmearbejdet, idet han beskriver at det er nemmere at blive afledt af overspringshandling, når han befinder sig i de hjemlige omgivelser.

Ud fra Bs udtalelse kan det udledes, at hun oplever at lokationen hun arbejder på, ikke har den store indflydelse på hendes work-life balance. Hun nævner dog et behov for at benytte disciplin for at segmentere privatliv og arbejdsliv. Hun udtaler, at hun sagtens kan kontakte konsulenter i weekenden og at arbejdet i EPICO ikke er et 8-16 job. B identificerer sig som en, som ikke arbejder i et bestemt tidsrum, men som en der er tilgængelig på alle tidspunkter af døgnet. Derfor har hun en høj grad af integration af arbejdsliv og privatliv. B enacter således sig selv, som en, der har en god work-life balance.

C tilskriver det mening at kunne udføre sine arbejdsopgaver hjemmefra, og har svært ved at identificere ulemper herved. Ud fra Cs udsagn indikeres det, at han i overvejende grad har integreret arbejdsliv og privatliv, idet han arbejder meget hjemmefra, men samtidig endnu ikke har indrettet et hjemmekontor. Det kan derfor udledes, at der kan være en form for segmentering af hans omgivelser i hjemmet i forsøget på at tilstræbe work-life balance.

### 10.3 Meningsskabelse i medarbejdernes forskellige identiteter

#### **Hvordan skaber medarbejderne mening i deres forskellige identiteter, og hvordan kommer denne meningsskabelse til udtryk i medarbejdernes udsagn?**

Individets identitet skabes retrospektivt, som en kontinuerlig proces, hvilket kommer til udtryk hos informanterne. A fremhæver, at der ved hjemmearbejde følger en række friheder, som eksempelvis at kunne udføre arbejdet iført undertøj (00:03:03). Senere i interviewet fortæller A, at han, da han var hjemsendt og skulle arbejde hjemmefra, har savnet at tage “rigtigt” tøj på: *“Så det jeg egentlig har savnet, er det der med at stå... altså... i hvert fald de uger, hvor man skulle sidde hjemme, eller måneder. Det der med at stå op og tage noget rigtigt tøj på”* (00:17:19). Vi forstår dette som en måde, hvorpå A indikerer, at en del af hans arbejdsidentitet er forbundet med påklædningen. Idet han kigger bagud på tidligere erfaringer, kommer påklædningen i fokus. Der foregår dermed en retrospektiv meningsskabelse, idet han tænker tilbage på meningen, ved at møde op og arbejde i hans “rigtige” arbejdstøj. Her bliver arbejdstøjet således gjort til et objekt for As meningsskabelse. Denne mening bliver endvidere enactet i form af interviewet, hvormed A tillægger sin oprindelige rytme og dertilhørende påklædning en betydning. Arbejdstøjet bliver dermed en måde, hvorpå A enacter sin profession. Under interviewet blev det dog tydeligt, at A gerne arbejder hjemmefra, såfremt dette er nødvendigt. Han beskriver, hvordan det er naturligt for ham at besvare e-mails om aftenen, hvortil han knytter kommentaren: *“Når man skal skrive en mail derhjemme og klokken er otte om aftenen, så gør man det jo uanset om det er Corona eller ej, for det har man altid gjort”* (00:16:32). Her forekommer der, en retrospektiv legitimering af hjemmearbejde om aftenen, da dette også kunne finde sted inden COVID-19. A tænker således tilbage til arbejdslivet før COVID-19, og identificerer det samme handlemønster.

B fungerede som teamleder i EPICO og har 14 dage forinden interviewet, frasagt sig denne position. B beskriver at det har været relativt konfliktfrit at integrere sit arbejde i sine hjemlige omgivelser, hvilket kommer til udtryk i følgende citat: *“Jeg er gift med en freelance konsulent, som på det tidspunkt sad hjemme og arbejdede også. Så vi sad på samme kontor. Så det der var den største udfordring, det var at få koordineret hvornår der var Teamsmøde”* (00:01:59). Ifølge Weick definerer vi os igennem de sociale omgangskredse, hvori vi kan enacte vores virkelighedsopfattelse (Weick, 1995: 39). Vi forstår ved ovenstående, at B i mindre omfang skelner mellem sin identitet på arbejdspladsen og hendes “privatlivs identitet”. B giver som tidligere nævnt flere gange udtryk for, at der ingen forskel er for hende på det at arbejde på

kontoret eller i hjemmet. Dette kan endvidere ses ved den lave grad af segmentering mellem privatliv og arbejdsliv. B fremhæver også, at arbejdet er tilgængeligt uden for den mere traditionelle arbejdstid, og at dette hænger sammen med den branche de arbejder i: *“Sådan er det bare at være i den her branche. Er du der ikke, så mister du dine opgaver. Det er jo en salgsorganisation. Det er jo ikke et 8 til 16 job”* (00:23:28/00:23:47/00:33:50). Det er Bs opfattelse, at der er et krav om, at man altid er tilgængelig i arbejdet, og at det er forventeligt, at det er sådan indenfor den branche, som de opererer i. Der kan argumenteres for, at det er en måde hvorpå B identificerer sig med et behov for en integration af arbejdsliv og privatliv. Samtidig kan det indikere, som nævnt i delkonklusionen ovenfor, at B identificerer sig som en medarbejder, der arbejder uden for tidsrummet 8-16, og har et mere sammensmeltet arbejdsliv og privatliv.

Både A og B lægger vægt på, at det skal være sjovt at gå på arbejde, når det er så integreret en del af deres hverdag. Informant A forklarer, at det er vigtigt for ham, at arbejdet er et sjovt sted at være: *“Det er egentlig sådan et af de store mantraer her; det skal være pissesjovt at komme på arbejde* (00:10:13). B deler samme opfattelse, og fremhæver også det essentielle i at have det sjovt på arbejdspladsen: *”Det er jo over halvdelen af ens liv at man går på arbejde, ikke? Så undskyld mig... så skal man jo også synes det er fedt”* (00:29:15). Medarbejdernes udsagn kan indikere et forsøg på at retfærdiggøre integreringen af deres arbejdsliv i deres privatliv. Dette kan forklares med deres fremhævelse af, at det er vigtigt at have det sjovt, idet man bruger over halvdelen af livet på at arbejde. Ovenstående er med til at legitimere den øgede tilgængelighed, som kommer med teknologiens fortsatte indvirkning på sammensmeltningen mellem arbejdsliv og privatliv, som beskrevet i tidligere afsnit.

Ud fra nedenstående citat kan det udledes, at C får mulighed for at bekræfte sin arbejdslivsideidentitet i form af en medarbejder, der er effektiv og kompetent (Weick, 1995: 20). *“Jeg kan godt se, at når der virkelig kommer meget på en gang, når du sidder herhjemme, så kan man virkelig knokle. Min kone siger til mig ”hold da kæft du har virkelig knoklet” og så andre gange der sidder jeg og laver ikke en dut altså, men sådan er det jo”* (00:05:18/00:05:30). Dette citat tydeliggør hvordan C er i stand til at bibeholde dele af sin selvforståelse, som en dygtig medarbejder selvom han udfører arbejdet i hjemmet. Dette eksemplificeres ved at fremhæve, hvordan hans hustru kommenterer på hans intensive arbejdsdag. Det viser også, hvordan C danner mening retrospektivt i hans oplevelse af hjemmearbejdet og under interviewet, enacter denne rolle gennem hans fortælling: *“Jeg har*

*været så mange år i branchen, så der er faktisk ikke noget som jeg nogensinde laver, som jeg ikke har lavet 100 gange før*” (00:07:24). Udover det, identificerer C sig som en person, som ikke har et stort behov for at møde ind fysisk, da han har meget erfaring indenfor branchen.

C fremhæver sin alder flere gange gennem interviewet, som en afgørende faktor for hans identitet. Hans identitet på arbejdspladsen lader således til at være udgjort af både hans evne til at være effektiv og god til sit arbejde. Samtidig, er hans evner bundet op på alder og erfaring, som ovenstående citat henviser til. C har sandsynligvis arbejdet flere forskellige steder i løbet af sin karriere, hvilket giver en bredere forståelse af sin arbejdsidentitet. Vi forstår således Cs identitet, som værende bundet op på erfaringer, hvormed fokus er på udførelsen af arbejdsopgaver, hvilket medvirker til at han ikke har stort behov for sparring med sine kollegaer: *”Jeg har ikke det der behov for at jeg skal hele tiden snakke med nogle. Jeg kan godt passe mig selv, hvis det skal være. Jeg synes ikke der er det store problem, men jeg er også så gammel nu, så jeg har måske ikke de samme sociale behov, som hvis jeg nu havde været 25”* (00:06:40). C lægger ud fra ovenstående vægt på, at han ikke længere har det samme behov for socialt samvær i relation til sin arbejdsidentitet. I stedet fremhæver han sin alder, som en mulig forklaring på hans mindre behov for at have jævnlig kommunikation med kollegaer. Det at han tilskriver sin alder så meget betydning, kan forklares med at han nærmer sig pensionsalderen, hvilket kan påvirke graden han identificerer sig med virksomheden.

Dette står i kontrast til A, som har været uddannet i 4 år og som derefter har arbejdet i EPICO siden da (00:15:45). Informant A lægger vægt på det sociale sammenhold på arbejdspladsen: *”Vi har et rigtig godt socialt sammenhold sådan rigtig mange af os herude”* (00:10:06). Dette kan tolkes, som at A har et stærkt socialt netværk samt behov for at være social på arbejdspladsen. På EPICO findes en social omgangskreds, hvori han finder sig til rette og har nogle kollegaer, hvem han kan identificere sig med. Eftersom at As arbejde hos EPICO er hans første arbejde efter endt uddannelse, er dette sandsynligvis også hans eneste udgangspunkt for at skabe mening om hans arbejdsidentitet som fuldtidsmedarbejder. Derfor forstås hans større behov for social kommunikation med hans kollegaer, som et udtryk for hans fortsatte meningsskabelse omkring arbejdet.

Både B og C fremhæver kollegaer i EPICO, der er småbørnsforældre. De beskriver denne kontekst ud fra den tid, hvor daginstitutionerne lukkede, som følge af nedlukningen af Danmark. Kollegaerne skulle dermed have arbejdet til at fungere optimalt hjemmefra samtidig med at de skulle passe deres børn. B fortæller følgende: *”Jeg havde en medarbejder, som havde*

*tre små børn. Han sad inde i et kosteskab og talte. Han har ikke kunne passe sit arbejde. Men havde jeg haft små børn, så havde jeg jo også været presset på den måde*” (00:35:42). I ovenstående beskriver B en medarbejders uhensigtsmæssige work-life balance. B pointerer, at hun ikke oplever samme forstyrrelse ved hjemmearbejde, da hun ikke længere har hjemmeboende børn. Hun udtrykker samtidig en forventning om, at medarbejderne kan koordinere sig ud af familielivet og samtidig passe sit arbejde hjemmefra (00:36:13). Hun fremlægger en forventning om, at medarbejderne opnår integration af familie- og arbejdslivet, samtidig med paradokset at: *“Børneinstitutioner hænger jo ikke sammen med skiftende arbejdstider. Det hænger slet ikke sammen”* (00:42:25). Dét, at B fremhæver sin kollegas situation med små børn, kan være en måde hvorpå hun forsøger at tilskrive sin egen arbejdsmæssige situation mening. Dette kan eksemplificeres i at hun således bliver bekræftet i, at hun selv har en god balance mellem sit arbejdsliv og privatliv, og at hun har fået mere tid, idet hun er begyndt at arbejde hjemmefra. B tænker således retrospektivt tilbage på situationen, hvor hun mener, at hendes medarbejder ikke havde en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Hun anerkender, at det er problematisk for medarbejdere med hjemmeboende børn, men tillægger samtidig mening i, at alle ansatte i EPICO skal have en arbejdsidentitet, hvormed de er tilgængelige. Det kan virke til, at der er en grundlæggende antagelse hos B om, at en dygtig medarbejder er en, som formår at balancere privatlivet og arbejdslivet, på trods af store udfordringer. Dette lader til at bunde i hendes forståelse af sin egen identitet, som en der integrerer arbejdslivet i privatlivet og derfor antager hun, at andre vil gøre selvsamme.

C fremhæver også kollegaer, med hjemmeboende børn, og deres udfordring ved at skulle navigere i det øgede grænseløse arbejde: *“Der er nogle der lider. Og så er der også alle dem som der har små børn”* (00:39:44). C udtrykker hermed en forståelse for, at det kan være udfordrende for kollegaer med hjemmeboende småbørn at opnå en tilfredsstillende work-life balance. Han kommer med følgende eksempel fra sit eget privatliv: *“Jeg har to børnebørn. Når vi skal passe dem, min kone og jeg, så er vi fuldstændig smadret. Og vi er to om det. Hvis du skal passe sådan nogle to stykker, samtidig med at du skal passe dit arbejde... Du milde kineser altså...”* (00:40:05). C imødekommer dermed at integration af hjemmearbejdet kan være problematisk for børnefamilier. I denne sammenligning baserer C sin forståelse af hjemmearbejdssituationen for småbørnsforældre med hans oplevelse af at skulle passe børnebørn. Dette kan identificeres som et eksempel på meningsgæbelse - ikke bare retrospektivt, men også ud fra sandsynligheder, frem for sikkerhed. Han beskriver i dette

tilfælde, en forståelse for de udfordringer, som småbørnsforældre kan stå overfor under COVID-19.

B præsenterer en konflikt mellem forskellige identiteter, hvor hendes behov for at være en god medarbejder clasher med behovet for at udvise samfundssind under COVID-19. Det handler blandt andet om antallet af medarbejdere, der møder fysisk ind på arbejdet. B beskriver, at hun oplever en dårlig planlægning i forhold til, hvor mange der møder ind på arbejdspladsen (00:05:14). Ud fra dette udsagn kan det tyde på, at der for B figurerer en indre konflikt, hvilket kan give anledning til meningsskabelse grundet usikkerhed. Weick mener, at vi handler ud fra sandsynligheder, og at vi forsøger at se *cues* som et udtryk for et større billede, hvilket er det, som B forsøger at skabe. Bs usikkerhed omkring EPICOs håndtering af COVID-19 retningslinjerne kommer til udtryk, idet at der er for mange på arbejde (00:05:45). Dette lægger op til spørgsmålet om “hvornår bør jeg arbejde hjemmefra?”. Det er denne usikkerhed, der giver anledning til at medarbejdere kan ty til cues, for at skabe mening i situationen. Dette ses blandt andet for B, da hun beskriver en kunde, som tvivler på, om EPICO overholder retningslinjerne omkring COVID-19 (00:13:50). Dette udsagn kan opfattes som en retrospektiv meningsskabelse, hvormed B har opfanget et cue fra sin kunde, hvilket får B til at genoverveje antallet af fremmødte på arbejdspladsen. Dette udsagn fra kunden vægter tungt, da B selv har været i tvivl om, hvad der var det mest rigtige at gøre. Det er blandt andet ud fra sådanne oplevelser, at der ses et kompromis mellem de to sider af B (00:13:34). I sin argumentation for at tage smitterisikoen seriøst, læner B sig op ad sin identitet som en god medarbejder, og forklarer, at vi er alle er nødt til at påtage os et ansvar for at afhjælpe den situation, som Danmark og verden befinder sig i (00:14:10). Frem for at tænke på de konsekvenser det ville have for hende, så lægger B vægt på de organisatoriske udfordringer, der ville ske som følge af et smitteudbrud. Dette forklarer hun med: *“I forhold til hvis vi får en smittet herinde, så er det en katastrofe for vores lille virksomhed. Det er min egen holdning. Jeg synes, at der er vi for sårbare. Jeg synes, at det er enormt risikofyldt - for virksomheden”* (00:21:07).

### 10.3.1 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at B i mindre omfang skelner mellem sin arbejdslivsidentitet og privatlivsidentitet. Dette hænger sammen med, at B flere gange udtrykker at hun ikke oplever en forskel på at arbejde hjemmefra eller på EPICO. B fremhæver, at det er forventeligt i denne branche at være tilgængelig udenfor den traditionelle arbejdstid fra 8-16. Både A og B fremhæver, at det er vigtigt for dem at have det sjovt på deres arbejdsplads. B nævner, at halvdelen af livet bliver brugt på at arbejde, hvorfor det er afgørende for hende, at hun synes at det er fedt.

C nævner, at han har meget erfaring med arbejdet i EPICO og fremhæver dermed ikke samme behov for sparring med sine kollegaer. C bekræfter sin arbejdsidentitet, som en effektiv medarbejder, idet han retrospektivt fortæller, at han kan knokle igennem ved hjemmearbejde, sammenlignet med fysisk fremmøde i virksomheden. I modsætning hertil, har A stort behov for sparring med sine kollegaer. Det kan, som nævnt tidligere, skyldes at A er yngre og forholdsvis nyuddannet og at han således kontinuerligt er i gang med at skabe sin arbejdsidentitet. Ifølge Weick, formes arbejdsidentitet via sociale omgangskredse, hvilket i dette tilfælde er gennem As kollegaer. Da EPICO er hans første job, kan det ikke forventes, at han allerede har skabt en selvforståelse som medarbejder i virksomheden. Dette i kontrast til C, som har brugt mange år på at cementere sin arbejdsidentitet og derfor tager mere afstand til det sociale aspekt af identitetsskabelsen.

Både B og C fremhæver, i relation til deres egen meningsskabelse, småbørnsfamilier og deres udfordringer med at arbejde hjemmefra under COVID-19. C udtrykker, ud fra egen erfaring med pasning af børnebørn, en forståelse og anerkendelse af, at det må være udfordrende at udføre sine arbejdsopgaver samtidig. C lægger vægt på følelsen af at være udmattet når han og hans kone har passet deres børnebørn. Dette er derfor en retrospektiv meningsskabelse, som former Cs forståelse af livet med småbørn, som baseres på hans egne erfaringer. B fremhæver sin medarbejders uhensigtsmæssige work-life balance, i bestræbelsen på at skabe mening om sin egen arbejdsituation. B tænker retrospektivt på situationen, idet hun forklarer at hendes medarbejder ikke har en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Dette kan forklares med hendes egen forståelse af sin identitet, som en der integrerer arbejdsliv og privatliv, hvilket for hende udgør en dygtig medarbejder.

B ser sig selv som en performer, der ønsker at gøre sit arbejde så godt som muligt. Denne selvforståelse bliver dog udfordret under en telefonsamtale med en kunde, hvor B opfanger cues, hvormed hun bliver i tvivl om ansvarligheden af hendes og EPICOs valg, i forhold til



antallet af fremmødte på kontoret. Hun arbejder i denne situation ud fra ukomplet information, om hvor mange mennesker der møder ind fysisk i EPICO.

Weick beskriver usikre situationer som essentielt for meningskabelse. B opfanger cues gennem telefonsamtalen med kunden, om hvorvidt der er for mange som er mødt fysisk ind på arbejdspladsen. Det gør B for at forsøge at imødekomme usikkerheden omkring risikoen ved COVID-19 smitten, hvilket hun giver udtryk for at være nervøs omkring. B påvirkes af kundens tvivl om smittefaren, da dette bekræfter den begrænsede information B har indsamlet, ved at observere antallet af medarbejdere på gangen. På den måde forsøger B at skabe mening ud fra ukomplet information. Konflikten fremgår af hendes performance identitet, som består i meningskabelsen af hendes arbejdsliv og identitet som borger.

## 11 Diskussion

I følgende afsnit diskuteres de positive og negative aspekter ved sammensmeltningen af arbejdsliv og privatliv. Derudover diskuteres medarbejdernes ansvarsfølelse samt hvordan det øget hjemmearbejde kan påvirke samarbejdet mellem kollegaerne.

Sammensmeltningen af privatliv og arbejdsliv kan give anledning til en opfattelse af positiv identitetsdannelse og en oplevelse af mening, hvilket kan virke motiverende for medarbejderne (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 41). Nedbrydningen af grænserne, mellem arbejdsliv og privatliv, anses desuden ofte positivt i forhold til tid og fleksibilitet: *“De fleste mennesker opfatter denne nedbrydning af grænser i arbejdstid og -sted som noget positivt. Muligheden for at arbejde hjemme kan give mange fordele: man sparer transporten frem og tilbage til arbejdspladsen”* (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 43-44). Dette kommer også til udtryk i medarbejdernes udtalelser, da de angiver større produktivitet og fleksibilitet ved at kunne udføre deres arbejde hjemmefra. Det at arbejdet kan udføres på alle tidspunkter af døgnet og på forskellige lokationer, kan skabe en oplevelse af at have mere tid og fleksibilitet i arbejdet. Dette er ofte en illusion, da det ses at øget frihed i arbejdet ofte ledsages af flere arbejdstimer i døgnet (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 46). Derfor kan det diskuteres, hvorvidt muligheden for at blande privatliv og arbejdsliv, udelukkende er positivt. Ud fra samtlige medarbejders udtalelser, beskrives det som værende en “selvfølgelighed” at skulle være tilgængelig på alle tidspunkter af døgnet. Dét at stå til rådighed til arbejdet i fritiden, beskrives i litteraturen dog som noget, der kan opleves tvetydigt: *“At stå til rådighed for arbejdspladsen i fritiden har de fleste det nok et lidt mere tvetydigt forhold til”* (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 44). Ud fra dette citat kan det udledes, at de fleste sandsynligvis vil opleve det frustrerende at blive kontakten telefonisk midt i en fødselsdagsfest. De teknologiske midler, som mobiltelefonen, nedbryder grænserne til privatsfæren. Det kan således diskuteres, om medarbejderne befinder sig i et krydspres mellem deres privatlivs og arbejdslivs identitet. Dette kan skyldes, at medarbejderne på den ene side stiller store krav til sig selv, om at leve op til den forventning der er i forhold til at være tilgængelig i arbejdet på alle tidspunkter af døgnet. Det at være til rådighed i fritiden kan for nogle opleves attraktivt, da det kan give medarbejderne en følelse af at være uundværlige for virksomheden (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 44). På den anden side kan medarbejderne opleve et pres fra deres private omgivelser, der kan have en forventning om at medarbejderne skal være nærværende og fysisk til stede i private sammenhænge, uden at blive afbrudt af arbejdsopgaver til eksempelvis en fødselsdagsfest.

Både B og C oplever, at det øgede hjemmearbejde har resulteret i frigivelse af mere tid til at tilrettelægge deres arbejdsdag efter deres behov. Dette forklarer begge med, at de ved hjemmearbejde ikke skal bruge tid på transport til og fra arbejde, men at de blot kan logge på digitalt, når det passer ind i deres kalender. Det kan dog diskuteres, om denne oplevelse af at have mere tid også kan forklares med, at de ikke har nogen små, hjemmeboende børn. Mange oplever, at deres arbejdsliv bliver mindre fleksibelt, når de får børn. Dette skyldes formentlig ikke alene, at børn kræver mere tid, men også, at daginstitutionernes åbningstider er knap så fleksible, som arbejdspladsernes (Kristensen, 2011: 31). Denne manglende fleksibilitet kan være en udfordring for mange, i forhold til at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Netop denne pointe fremhæver B, idet hun ikke er af den overbevisning, at daginstitutionernes åbningstider hænger sammen med skiftende arbejdstider (00:42:18). Både B og C sammenligner deres situation med andre - henholdsvis en medarbejder og pasning af børnebørn. Det kan derfor diskuteres, om B og C føler at de har fået mere tid, fordi de i deres sammenligning med andre, har fået øjnene op for hvordan det kunne have set ud, hvis de selv havde hjemmeboende børn. Denne sammenligning kan muligvis være en medvirkende faktor til at styrke deres oplevelse af, at de har fået frigivet mere tid i løbet af dagen.

Det øgede hjemmearbejde stiller høje forventninger til medarbejdernes ansvarsfølelse samt "frihed under ansvar". Samtlige medarbejdere nævner, at de er selvkørende og at de derfor selv er ansvarlige for tilrettelæggelsen af deres arbejdsdag. De er ansvarlige for at nå deres fakturerbare timer og bestemte tal, før de har udført et tilfredsstillende arbejde. Dette lægger imidlertid op til medarbejdernes *ansvarlige autonomi*, der i flere henseender bruges som et synonym for selvledelse (Hvid, 2014: 129). Med den ansvarlige autonomi tildeles medarbejderne - i teams eller individuelt - ansvar for at bidrage til opfyldelse af virksomhedens mål. Disse mål kan dog være uklart definerede og sågar urealistiske, hvorfor det kan være vanskeligt for medarbejderne at opfylde disse mål (Hvid, 2014: 129).

En af de mulige negative følger ved øget grænseløst arbejde er, at selvledelse og øget frihed kan medføre lange arbejdsdage (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 47). I EPICO har alle medarbejderne, som tidligere nævnt, titlen som "salgschefer", hvilket indikerer at de er selvledende. Her kan det diskuteres hvorvidt titlen som "salgschef" påvirker medarbejdernes ansvarsfølelse. Der kan argumenteres for, at der implicit ligger et større ansvar og tidsforbrug i stillingen, i forhold til, hvis de var "almindelige" medarbejdere. Desuden kan det nævnes at medarbejderne, udover deres faste lønninger, også er provisionslønnede. Dette kan fungere

som en motivation for at arbejde mere, hvilket det grænseløse arbejde åbner op for, da det giver mulighed for at arbejde på alle tidspunkter af døgnet.

Øget grænseløst arbejde, kan det have den negative følge at arbejdet bliver mere individuelt, og samtidig kan arbejdstiderne påvirke samarbejdet mellem medarbejderne. Det kan endvidere påvirke kollegaernes fællesskab (Holt, Hvid, Kamp, & Lund, 2013: 47). I forbindelse hermed kan dette sættes i relation til den relationelle koordinering. Ifølge Albertsen & Wiegman (2014) beskriver Gittell den relationelle koordinering som: *“Koordinering af arbejdsrelationer gennem fælles mål, delt viden og gensidig respekt. Relationerne bidrager til og understøttes samtidig af, at kommunikationen er tilpas hyppig, sker på de rigtige tidspunkter og er forståelig, præcis og problemløsende”* (2014:1). Det kan dermed diskuteres, om det således kræver mere af medarbejderne at opretholde en relationel koordinering ved øget hjemmearbejde. Medarbejderne kan, ved det øgede hjemmearbejde og det grænseløse arbejde således, blive mere individualiserede i måden de arbejder på. Det kan være vanskeligt for de øvrige medarbejdere at gennemskue, hvornår kommunikationen er passende og hvornår den forekommer tilpas hyppigt. Dette skyldes, at det kan være udfordrende at følge med i kollegaernes arbejde, hvis arbejdet udføres på forskellige lokationer. Omvendt kan det øgede hjemmearbejde gøre det nemmere for medarbejderne at gennemføre flere møder i løbet af en arbejdsdag, da de ikke skal bruge tid på transport mellem kunderne. Medarbejderne oplever tidsbesparelse ved blot at skulle logge ind og ud af de digitale møder. Dette kan således bevirke, at deres relationelle koordinering bliver bedre, fordi de kan afholde flere møder, og dermed opnå større hyppighed i deres indbyrdes kommunikation, både til kunder og kollegaer. I relation til den relationelle koordinerings aspekt, om gensidig respekt, nævner B, at hun tænker at arbejdsindsatsen ved hjemmearbejde er forskellig fra medarbejder til medarbejder. Ved denne udtalelse kan det tænkes, at B har et mindre overblik over sine medarbejders arbejdsindsats, da hun ikke har mulighed for at have samme indblik i forhold til medarbejdernes udførelse af arbejdet, når dette udføres hjemmefra. Det kan dermed have en påvirkning på den gensidige respekt, som kan blive udfordret grundet manglende indsigt i medarbejdernes individuelle arbejde.

## 12 Konklusion

I dette projekt har vi bestræbt os på at besvare følgende problemformulering: Hvilken mening tilskriver medarbejderne i EPICO, muligheden for det øgede grænseløse arbejde? Og hvilken betydning kan det have for medarbejdernes identitet og deres work-life balance?

Den teknologiske udvikling har medvirket til, at det i dag er muligt at arbejde på alle tidspunkter i døgnet. Dette bevirker at grænsen mellem arbejdsliv og privatliv for medarbejderne, er blevet mere udvisket. Som følge af COVID-19, er virtuelle arbejds gange og møder blevet mere normalt for medarbejderne, hvor de tidligere hovedsageligt har været vant til fysisk fremmøde i EPICO og fysiske kundemøder. Medarbejderne beskriver en tidsbesparelse i forhold til virtuel mødeafholdelse, samt en større mulighed for øget produktivitet og fleksibilitet i deres arbejdsliv og privatliv, ved at udføre arbejdet hjemmefra. Ved hjemmearbejdet øges muligheden og fleksibiliteten for at veksle mellem arbejdet og private gøremål, som eksempelvis det at svinge støvsugeren og at hente pakker. Den øgede tilgængelighed er medvirkende til at medarbejderne selv skal fastsætte grænser for at opnå en work-life balance, de finder passende. Medarbejderne beskriver en overordnet forventning om at være tilgængelig i deres arbejde på alle tidspunkter i døgnet. Dette kan medføre, at der skabes en kultur i virksomheden, hvor medarbejderne ikke har et frirum fra arbejdslivet, da de skal være tilgængelige og handle på presserende mails og telefonopkald.

Ud fra medarbejdernes udsagn, ses flere forskellige forståelser af deres arbejdsidentitet. Eksempelvis ses det, at A overvejende beskriver en segmentering af sit arbejdsliv og privatliv, hvilket imødekommes idet han kører fra sin private omgivelser og arbejder på anden lokation. Derudover fremhæver A, at han er en af de eneste fra hans team, som fortsat møder fysisk ind i EPICO. Desuden nævner A, at han kalder sin far ved navn, når han befinder sig på EPICO, men kalder ham far derhjemme. A beskriver derudover en integration af arbejdsliv og privatliv, ved at udføre arbejdsopgaver på alle tidspunkter i døgnet og fortæller at han eksempelvis tager telefonen når han går tur i skoven. I modsætning hertil, arbejder C hjemmefra og beskriver ikke et behov for at møde fysisk ind i virksomheden. Han får mulighed for at bekræfte sin arbejdsidentitet som en effektiv medarbejder, idet han har mulighed for at knokle igennem derhjemme. Ved hjemmearbejdet oplever C færre forstyrrelser og oplever ikke et behov for sparring med kollegaer, da hans arbejdsidentitet er veldefineret ud fra flere års erfaring. C integrerer sit arbejdsliv og privatliv ved at udføre arbejdsopgaverne fra sin spisestue, men samtidig segmenterer sine omgivelser ved ikke at have indrettet et hjemmekontor.

B fremstiller sin arbejdsidentitet som en performer og beskriver hovedsagelig en integration mellem arbejdsliv og privatliv. Dette kommer til udtryk i hendes fremhævelse af en grundlæggende forventning om, at alle medarbejder indenfor denne branche, skal være tilgængelige. Ved italesættelse heraf, ses det, at B identificerer sig med branchen og skaber mening om dét at være tilgængelig på alle tidspunkter af døgnet. Hun beskriver samtidig, at hvis medarbejderne ikke er tilgængelige, vil de miste deres arbejdsopgaver.

Samtlige medarbejdere skaber mening omkring hjemmearbejdet på forskellig vis. De udøver forskellige strategier i bestræbelsen på at opnå work-life balance, der er tilpasset deres beskrivelse af deres respektive arbejdsidentitet og privatlivs identitet. EPICO har givet medarbejderne mulighed for selv at vælge om de vil møde fysisk ind i virksomheden, eller om de vil arbejde hjemmefra. Det åbner op for muligheden for at tilpasse arbejdsliv og privatliv, men stiller samtidig større krav til medarbejdernes fastsættelse af grænser, idet arbejdet er tilgængeligt på alle tidspunkter.

## 13 Perspektivering

I dette afsnit beskrives relevansen af vores resultater og hvordan dette kan ledes ud til yderligere forskning på området.

Ud fra dette projekt, har vi opnået viden omkring betydningen af grænser i arbejdet, som i forbindelse med COVID-19 er øget i EPICO. Derudover har resultaterne givet os en større viden omkring medarbejdernes meningskabelse, ved hjemmearbejde versus fysisk fremmøde i virksomheden. Resultaterne giver dog ikke indblik i, hvordan andre medarbejdere og ej heller hvordan andre virksomheder oplever udførelsen af hjemmearbejdet, samt deres strategier til fastsættelse af grænser. Desuden har vi ikke erhvervet resultater fra mange medarbejdere i EPICO og vi har samtidig ikke data fra medarbejdere med hjemmeboende småbørn. Vores resultater har givet en øget viden om eventuelle konsekvenser ved det grænseløse arbejde, samt meningskabelse i arbejdet hos medarbejderne relateret til eksempelvis produktivitet, identitet og work-life balance.

Denne viden kan anvendes som fundament for videre forskning. Dette kunne eksempelvis være et komparativt studie, hvor man sammenligner medarbejdere, der arbejder hjemmefra versus medarbejdere, der møder fysisk ind i en virksomhed. Metodisk kunne dette gribes an ved at bruge mixed methods, som er en blanding af kvantitativ og kvalitativ metode (Jæger, 2019: 327). Dette med fokus på at undersøge, om øget hjemmearbejde har en påvirkning på den enkelte medarbejders work-life balance og grænser i arbejds- og privatliv. Derudover vil resultaterne kunne benyttes til udførelsen af survey undersøgelser i forskellige virksomheder, hvor der kan stilles spørgsmål inden for det grænseløse arbejde samt work-life balance. Formålet med undersøgelsen ville i så fald være at undersøge hvilken påvirkning hjemmearbejde har på medarbejders arbejdsliv. Derudover kunne der spørges ind til, i hvilken grad medarbejderne er tilfredse med eksempelvis afbrydelser, produktivitet ved hjemmearbejde, versus at møde fysisk ind i virksomheden. Ved anvendelsen af survey undersøgelser, er der mulighed for at sende spørgeskemaer ud til en større population og dermed opnå flere respondenter (Bay & Rathlev, 2017: 34). Surveys uddyber dog ikke menneskets tanker og følelser, da de fleste svar ikke er tilstrækkeligt uddybende (Nielsen, Gundelach & Frederiksen, 2017: 11). Derfor kunne et studie med mixed methods åbne op for perspektiver med flere respondenter samt kvalitative interviews der kunne underbygge resultater fra surveys.

## 14 Litteraturliste

- Albertsen, K. & Wiegman, I. (2014). *Relationel Koordinering - om tværfagligt samarbejde og kommunikation*". HR Karnov Guide. TeamArbejdsliv ApS.
- Andersen, L. B. & Boolsen, M. W. (2015). *Hypotesetest*. I: Jacobsen, M. H. (red), Lippert-Rasmussen, K. (red) & Nedergaard, P. (red): *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning* (3. udgave). Hans Reitzels Forlag, 2015.
- Arenofsky, J. (2017). *Work-life Balance*. ABC-CLIO.
- Ashforth, B. E, Kreiner, G. E & Fugate, M. (2000). *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. Academy of Management.
- Bay, H. & Rathlev, J. (2017) Kapitel 2. *Population og stikprøver*. I: Frederiksen, M., Gundelach, P. & Nielsen, R. S. (red): *Survey - Design, stikprøve, spørgeskema, analyse* (1. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Brink, E. (2020, 13. august): *Corona-hjemmearbejde gjorde ansatte mere produktive og glade*. Djøfbladet. Lokaliseret d. 21. september 2020 på: <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/8/hjemmearbejde-overrasker-danske-ledere.aspx>
- Brinkmann, S. (2014). *Det kvalitative interview*. Hans Reitzels Forlag.
- Brinkmann, S. (2015). *Forståelse og fortolkning*. I: Jacobsen, M. H. (red), Lippert-Rasmussen, K. (red) & Nedergaard, P. (red): *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning* (3. udgave). Hans Reitzels forlag.
- Hadden, J., Casado, L., Sonnemaker, T. & Borden, T. (2020, 17. August). *17 Major Companies That Have Announced Employees Can Work Remotely Long Term*. Entrepreneur. Lokaliseret d. 15. oktober 2020 på: <https://www.entrepreneur.com/article/354872>



- HK (2020, 11. juni). *Corona har skabt et stort gennembrud for hjemmearbejde*. Lokaliseret d. 21. september 2020 på:  
<https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/06/11/corona-har-skabt-et-stort-gennembrud-for-hjemmearbejde>
- Holt, H., Hvid, H., Kamp, A. & Lund, H. (2013). *Et arbejdsliv i acceleration: tiden og det grænseløse arbejde*. Roskilde Universitetsforlag.
- Hvid, H. (2014). "Socioteknik som samfundsforandring". Tidsskrift for arbejdsliv.
- Juul, S. (2012). Kapitel 3. *Fænomenologi*. I: Juul, S. & Pedersen, K. B (red). (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring*. Hans Reitzels Forlag.
- Jæger, B. (2019). Kapitel 20. *Mixed methods*. I: Kristensen, C. J. & Hussein, M. A (red.): *Metoder i samfundsvidenskaberne* (2. udgave). Forfatterne og Samfundslitteratur.
- Järvinen, M. (2005). Kapitel 2. *Interview i en interaktionistisk begrebsramme*. I: Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv - Interview, observationer og dokumenter*. Hans Reitzels Forlag. København.
- KL (2020, 23. juni). *Digitale coronaerfaringer vil forandre kommunerne*. Lokaliseret d. 21. september 2020 på:  
<https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2020/2020-11/digitale-coronaerfaringer-vil-forandre-kommunerne/>
- Kreiner, G. E, Hollensbe, E. C & Sheep, M. L. (2009). *Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics*. Academy of Management.
- Kristensen, A., R. (2011). *Det grænseløse arbejdsliv - at lede de selvledende medarbejdere*. (1. udgave). Gyldendal Business.

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview, det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3.udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, A. K. (2013). *En enklere metode*. København: Akademisk Forlag.
- Malterud, K. (2011). *Kirsti Malterud - Kvalitative metoder i medicinsk forskning* (3. udgave). Universitetsforlaget, Oslo.
- Mik-Meyer, N. & Järvinen, M. (2005). Kapitel 1. *Indledning: kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. I: Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (red) *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv - Interview, observationer og dokumenter*. Hans Reitzels Forlag. København.
- Murphy, T. (2015). *Sensemaking - introduktion til Karl Weick*. Hans Reitzels Forlag.
- Navrbjerg, S. E. & Minbaeva, D. (2020). *Virtuel ledelse under corona-krisen - rapport i de kvalitative studier*. CBS, Faos.
- Nielsen, R. S., Gundelach, P. & Frederiksen, M. (2017). Kapitel 1. *Baggrund*. I: Frederiksen, M., Gundelach, P. & Nielsen, R. S. (red): *Survey - Design, stikprøve, spørgeskema, analyse* (1. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Pedersen, K. B. (2012) Kapitel 6. *Socialkonstruktivisme*. I: Juul, S. & Pedersen, K. B (red). (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring*. Hans Reitzels Forlag.
- Petersen, O. H. & Triantafillou, P. (2019) Kapitel 2. *Udarbejdelse af problemstillinger og problemformuleringer i samfundsvidenskabelige universitetsopgaver*. I: Kristensen, C. J. & Hussein, M. A (red.): *Metoder i samfundsvidenskaberne* (2. udgave). Forfatterne og Samfundslitteratur.

- PFA. (2020, 2. juli). *PFA tilbyder nu medarbejderne to hjemmearbejdsdage om ugen*. Lokaliseret den 3. november 2020 på:  
<https://pfa.dk/news-archive/2020/06/30/09/24/pfa-tilbyder-nu-to-hjemmearbejdsdage-om-ugen/>
- Poulsen, B. (2019). Kapitel 6. *Semistrukturerede interviews*. I: Kristensen, C. J. & Hussein, M. A (red.): *Metoder i samfundsvidenskaberne* (2. udgave). Forfatterne og Samfundslitteratur.
- Regeringen (2020, 11. marts). *Statsministeren: Der bliver brug for, at vi hjælper hinanden*. Lokaliseret d. 21. september 2020 på:  
<https://www.regeringen.dk/nyheder/2020/pressemoede-11-marts-i-spejlsalen/>
- Statens Serum Institut (2020, 11. november). Lokaliseret den 14. december 2020 på:  
<https://covid19.ssi.dk/om-covid19>
- Sundhedsstyrelsen (2020, 15. april). *COVID-19 i Danmark*. Lokaliseret d. 21. september 2020 på:  
<https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2020/Corona/Status-og-strategi/COVID19-7-epidemiuge.ashx?la=da&hash=75500C3F2D990A479FA8BF6D5B7152E6014F4C95>
- Weick, K. (2015). Kapitel 4. *Syv karakteristika ved sensemaking*. I: Murphy, T. *Sensemaking - introduktion til Karl Weick*. Hans Reitzels Forlag.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Sage Publications.