



**Humanistisk Bacheloruddannelse
Roskilde Universitet
Maj 2021**



**Online Studie- og arbejdsliv
under COVID-19**



Projektnummer: S2124812193

Christian Bering Lohse, Mathilde Levinsen, Marie Louise Frifelt, Nicole Juel Søndergaard & Silas Herskind.

Hus: 46.2

Projektnummer: S2124812193

Udarbejdet af:

Christian Alexander Bering Lohse

Marie Louise Frifelt

Mathilde Levinsen

Nicole Juel Søndergaard

Silas Herskind

Vejleder: Fabian Holt

Afleveringsfrist: 26. maj 2021 kl. 10:00

Anslag: 134.023

Abstract

The world is currently affected by a pandemic which has forced our work and student environment online. In this paper we will examine how COVID-19 has changed the way we work, study, create relations and think about ourselves. How we behave during a time of change and irregularities will be described using sociopsychological and moral-philosophic theories. The theories will then be used to analyze the answers we got from our self-made qualitative interviews. The theories have all been read and discussed objectively, to give all the theories an equal chance. By this method we have been able to investigate, if new norms and values can be adapted this quick, without breaking some of the most important capabilities and opportunities, and how different individuals will react if the change is too far away from the norm they know. The subject has been really interesting to illuminate and is with no doubt very relevant to the society today, as we are still in the middle of a pandemic.

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
Problemfelt	4
<i>Problemformulering</i>	5
<i>Afgrænsning</i>	5
<i>Dimensionsforankring</i>	6
Metode	6
<i>Kvalitative interviews og samtale analyse</i>	6
<i>Valg af informanter</i>	8
<i>Rapport og Analyse</i>	10
Teoriredegørelse	12
<i>Kurt Lewin – “Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change, 1947” og “Force Field Analysis - Mindtool”</i>	12
<i>Martha C. Nussbaum - “Creating Capabilities, The human development approach, 2011”</i>	14
<i>Joshua Meyrowitz “No Sense of Place”. The Impact of Electronic Media on Social Behavior. 1985.</i>	16
<i>Om dannelsen af grupper fra Socialpsykologisk grundbog af Peik Gjøsund & Roar Huseby</i>	18
<i>Kommunikation</i>	19
<i>Kropssprog og nonverbal kommunikation. En grundbog af Allan Peace og Barbara Peace</i>	20
<i>Undervisning uden kroppe. Et interview med Theresa Schilhab</i>	21
<i>Lars Pedersen, 2020 “Samarbejde – hver for sig. En guide til virtuelle arbejdsfællesskaber”</i>	22
<i>‘Det æstetiske menneske dyr’ af Henrik Høgh-Olesen 2016.</i>	24
<i>Stimulationsniveau</i>	24
<i>Visuelle personligheder</i>	25
<i>Hartmut Rosa, 2014 “Fremmedgørelse og Acceleration”</i>	26
<i>Social acceleration</i>	26
<i>Hvad er social deceleration?</i>	28
<i>Fremmedgørelse:</i>	29
<i>Autenticitetsbegrebet af Charles Taylor fra værket “Modernitetens Ubegag – Autenticitetens etik” (2002):</i>	30
Analyse af interview med udgangspunkt i læst teori/ Diskussion af de forskellige teorier	32
<i>Ændring af scener og situationel tilpasning</i>	32
<i>Den manglende mulighed for at trække sig tilbage til deep backstage</i>	32
<i>Hvem fungerer, når de offentlige scener blandes med de private, og hvem fungerer ikke?</i>	33
<i>Hvordan adskiller vi front og backstage når alt er online?</i>	34
<i>Delkonklusion 1:</i>	35
<i>Kommunikation og relationer</i>	35

Kan relationer skabes online?	36
Hvordan skabes grupper?	36
Hvordan viser man at man er en del af fællesskabet?	37
Hvilke kommunikationsformer forekommer online?	38
Hvad sker der med dem der falder ud af fællesskabet?	39
Delkonklusion 2:	41
<i>Identitet med autenticitet</i>	41
Kan individet udtrykke sig autentisk online, i kraft af begrænset brug af kropssprog og mimik?	42
Delkonklusion 3:	43
<i>Frihed og fleksibilitet</i>	43
Frihed	43
Ansvar og Motivation	46
Hvordan gennemføres ændringer i grupper?	47
At sidde fast i /værd sætte 'det gamle'	48
Delkonklusion 4:	49
Konklusion	50
Litteraturliste	52

Indledning

Hele verden har i det seneste år været ramt af COVID-19 pandemien, som har krævet, at vi som mennesker har skulle tilpasse os, samt være fleksible overfor de ændringer der har floreret i vores arbejds- og studieliv. Uvante situationer skaber en generel usikkerhed og ændrer vores levestandarder. Når mange af vores strukturer og rutiner udskiftes med nye, vil vi som individer prøve at holde fast i, hvad der er vigtigst for os. Når vi gennem love og ændrede normer, tvinges til at vælge hvilke af de basale behov, der er vigtigst for os, kan man spørge sig selv, om det så overhovedet er et liv, der er et menneske værdigt.

Under COVID-19 har vi alle måtte differentiere imellem venner, familie, arbejde på kontor, arbejde hjemmefra m.m. Vi har desuden ikke kunnet bevæge os lige så frit som vi plejer, grundet restriktioner, der dikterer, at vi skal blive indendørs, samt holde afstand så vidt det er muligt. Vi er derfor blevet underlagt nye måder at arbejde, studere og begå os som individer. I nyhederne skildres der med, at størstedelen af befolkningen mener, at onlinearbejde og studie mangler noget. Dette "noget" er meget løst defineret, og derfor interessant at undersøge. Er det mimik, fysisk samvær, tilvænning, skarpe strukturer, uddannelse eller noget helt andet vi mangler? Nogle mener, at de efter skiftet til online platforme føler sig mere produktive, og at de er mere effektive i løbet af dagen. På den anden side mener nogle, at onlinemøder og forelæsninger bremser tankestrømmen, motivationen og produktiviteten.

Vi er som individer i konstant udvikling og forandring. Igennem årtusinder har vi i den ene generation tilvænnet vores trivsel på én måde, og i en anden generation på en anderledes måde. Dette sætter spørgsmålstejn til, hvordan individet er påvirket under det 21-århundredes nye epokegørende sociale realitet; i form af COVID-19. I forbindelse med de moderne teknologiske fremskridt, er det nu muligt at nuancere og eksekvere store dele af vores fysiske dilemmaer online, såsom vores studieliv og arbejdsplads. Dette er intet mindre end revolutionært, men kan det erstatte hele spektret, uden at vi kapitulerer basale menneskelige responser såsom mimik, kommunikation eller sociopsykologiske processer?

Problemfelt

Vi vil igennem socialpsykologiske og moralfilosofiske teorier indkredse emnet. Vi vil endvidere belyse, hvilke vanskeligheder, der kan opstå, når individet i et samfund skal tilpasse sig en omstilling af både arbejdsliv og studiemiljø til onlinebaserede platforme. I den forbindelse har vi foretaget ni kvalitative interviews med henblik på at få indsigt i de udvalgte informanternes tilvænning af online studie- og arbejdsliv. Informanternes svar hertil, vil vi desuden analysere, med

udgangspunkt i de ovennævnte teorier. Vores kvalitative interviews, kombineret med de teoretiske analyser, skal hjælpe os med at finde mulige svar på: Hvorvidt individet bliver påvirket af en online baseret hverdag? Fremmedgøres individet hertil over for sig selv, eller er det en tilvænning vi kan fremme? Er det muligt for individer at tilpasse sig denne nye sociale realitet, eller vil en regression til den hidtil kendte normative proces finde sted? Disse er spørgsmål som vi efterstræber at besvare i dette projekt.

Problemformulering

1: Har vi som mennesker kunnet tilpasse os de ændrede levevilkår på baggrund af COVID-19 Pandemien, og hvilken indflydelse har det haft på studie- og arbejdslivet?

Afgrænsning

For at undersøge, hvordan vi som mennesker agerer, når vi udsættes for ændringer, har vi indsamlet empiri ved hjælp af kvalitative interviews og brugt socialpsykologiske og moralfilosofiske teorier til at analysere de fundne data. For at gøre projektet så eksemplarisk som muligt, har vi forsøgt at begrænse vores interview, så de er relevante ift. COVID-19's indflydelse på studie- og arbejdslivet i Danmark. Dette afgrænser os, så vi således ikke har haft mulighed for at gå i dybden med pandemiens indflydelse på f.eks. det globale helbred og den psykiske sundhed.

Vores interviews er blevet udarbejdet ud fra en semistruktureret struktur, hvilket vil sige, at vi i en mindre grad har kunnet influere, hvilke tanker, følelser og erfaringer vores informanter delte med os. Til gengæld har vi modtaget ærlige og uddybende svar, da vi har haft mulighed for at stille opklarende spørgsmål til informanternes svar. Vi har valgt at tage udgangspunkt i ni forskellige informanter, hvorfra vi har fået mange varierende svar. Vi har dog været begrænsede ift. hvor mange vi har kunnet interviewe i dybden grundet COVID-19 restriktionerne.

Vi har gennem udvælgelsen af litteratur afgrænset os til de teorier, som vi vurderede bedst muligt kunne bidrage til besvarelsen af vores problemformulering og problemfelt. Vi har i denne proces fravalgt store mængder af litteratur, som ved første øjekast virkede spændende, men kom for langt væk fra projektets hovedtema. Vi er således opmærksomme på, at projektets emne er meget nutidigt, hvorfor der ikke har været meget litteratur af nyere dato. Mange af de brugte teorier, værker og artikler er skrevet for en del år siden, hvorfor vi har måttet udvælge den litteratur, som bedst har kunne besvare den nutidige problemstilling. Projektets nutidighed har desuden afgrænset os til et projekt omhandlende det 21-århundrede.

Dimensionsforankring

I gennem projektet ønsker vi at få dækket dimensionerne 'Tekst & Tegn' og 'Videnskab & Filosofi'. For at få dækket tekst og tegn, har vi udarbejdet en eksemplarisk tekst med inddragelse af vores hovedproblem på baggrund af ni kvalitative 'semi-strukturerede interviews', ved benyttelse af Svend Brinkmann & Lene Tanggaards teori. Derudover har vi udarbejdet en transskription med efterfølgende analyse, ved brug af 'CA' for at behandle og belyse problemfeltet. Analysen af vores interviews har til formål at belyse, hvordan enkelte individer har oplevet online arbejde og undervisning under COVID-19 pandemien. For at dække dimensionen 'Videnskab og Filosofi', har vi inddraget aspekter fra filosofien- og videnskabsteorien til at underbygge problemfeltet. Når vi analyserer en kulturs dynamiske adfærd, ser vi f.eks. på, hvordan den udvikler sig gennem tiden, hvordan livskvaliteten bevares, og hvordan individet forbliver i vante trykrammer. Vi har benyttet os af Kurt Lewin, som beskriver hvordan individer kan lade sig påvirke af et sæt modstridende og drivende kræfter, samt hvordan den mest ræsonnable ændring kan blive implementeret i hverdagen. Vi har taget udgangspunkt i Martha Nussbaum, som med sit begreb 'capability approach' teoretiserer hvordan det er muligt at definere, samt forøge livskvaliteten for hvert enkelt individ, afhængigt af hvad disse har af grundlæggende muligheder. Joshua Meyrowitz anvendes til at analysere specifikke adfærdsmønstre. Derudover inddrages den interpersonelle analog, samt hvordan vores hverdagsrealiteter, i form af at præstere på elektroniske medier i kontekst, kan drage os i forskellige processer og stadier i livets private- og offentlige scene. Vi refererer endvidere til Charles Taylors 'autenticitetsbegreb', for at belyse vigtigheden omkring individets autenticitet og 'selvbestemmende frihed'. Taylor beskriver autenticitet som 'det at være tro imod sin egen virkelighed', hvilket bidrager til at belyse hvorvidt individet agerer autentisk online.

Alle ovennævnte teoretikere er essentielle for projektets filosofiske dimension forankring. Ved at redegøre, analysere og fortolke på disse teoretikers filosofiske grundprincipielle ideologier, er det således muligt at besvare de centrale spørgsmål, som projektet mobiliserer i dets form.

Metode

Kvalitative interviews og samtale analyse

Gennem kvalitative interviews kan vi få adgang til andre menneskers livsverden. Dette er de umiddelbare oplevelser vi møder i hverdagen (Brinkmann, S. og Tanggaard, L. 2020: 35). Vi søger i dette projekt, igennem interviews, at finde svar på spørgsmålet om, hvordan enkelte individer har oplevet online- arbejde og undervisning under COVID-19 pandemien samt hvordan disse ændringer

har influeret gruppedannelse, relationsdannelse og online arbejdsfællesskaber.

Forskningsinterviews er meget forskellige. De kan være relativt ustrukturerede og kun indeholde få interviewspørgsmål, eller de kan være stramt strukturerede med mange styrende spørgsmål fra interviewerens side. Det løst-strukturerede interview kræver stor træning og mellem menneskelig sensitivitet fra interviewerens side. Stramt-strukturerede interviews med kvantificering af oplevelser på skala fra 1-5 er velegnede til situationer, hvor man skal spørge mange og have let tilgængelige data. Til gengæld har informanten ikke plads til at komme med uddybende bemærkninger. Et ansigt til ansigt interview med en semi-struktureret struktur tillader som regel, at man bedre kan fortælle sin egen historie. I det semi-strukturerede interview finder man altså en mellemting mellem et helt løst interview, hvor det kan være svært at holde fokus og det stramt-strukturerede interview, hvor informanten ikke har frihed til at uddybe (Ibid.: 39-41). Derfor har vi i dette projekt valgt det semi-strukturerede interview, hvor vi som interviewere kan stille uddybende spørgsmål og lade informanterne vise, hvad de har på hjerte.

Interviewet skal forløbe som en almindelig samtale, men med et specifikt formål og en særlig struktur. Forskeren skal have en vis viden indenfor sit problemfelt for at kunne stille målrettede spørgsmål til interviewet (Ibid.: 42). Af denne årsag startede vi på dette projekt med at læse et stort antal artikler, der undersøgte hvordan den danske befolkning har reageret på COVID-19 pandemiens restriktioner, i forbindelse med det manglende fysiske samvær, specifikt ift. hjemmearbejde og onlineundervisning.

For lettere at kunne strukturere og udføre et interview kan man udarbejde en interviewguide, der inddeler forskningsspørgsmål og interviewspørgsmål i to kolonner. Interviewspørgsmålene skal være mundrette, ligefremme og livsverdensnære. Man indleder gerne guiden med information til informanten, indeholdende introduktion til emnet, anonymitet, optagelse og tid (Ibid.: 44). Da vi både ville undersøge onlineaspektets indflydelse på hjemmearbejde og i undervisnings regi, udarbejdede vi to interviewguides;

En interviewguide til interviews af studerende og en interviewguide til interview af arbejdende (Bilag 1).

Det er en god ide i det semi-strukturerede interview at starte med åbningsspørgsmål, der får informanten til at fortælle en historie (Ibid.: 45). Vi startede begge vores guides med at bede informanten om at beskrive, hvordan en almindelig skole/arbejdsdag ser ud i øjeblikket (Bilag 2).

Derefter stilles der opfølgende spørgsmål til fortællingen, så man holder fortællingen i live. Man skal kunne lytte til hvad informanten har på hjerte og følge det spor, samtidig med, at man holder et fokus på forskningsspørgsmålene. Man kan også stille spørgsmål, der får informanten til at gå mere i dybden, som for eksempel kan lyde;

'kan du fortælle lidt mere om dét?', 'Hvad gjorde du så?' og 'Hvordan har du det med det?'

Det vigtigste i et interview er, at interviewereren er i stand til at lytte aktivt til informanten. At lytte aktivt vil sige, at interviewereren er i stand til at lytte opmærksomt og sensitivt til informanten. Det kan kræve mange års erfaring med interviews eller med træning i at lytte aktivt (Ibid.: 47-49).

Man kan derfor se på vores transskriptioner (Bilag 3), at vi har stillet uddybende spørgsmål til vores informanter; spørgsmål der ikke fra interviewets start var en del af interviewguiden (Bilag 1), men som opstod som en naturlig del af samtalen, når interviewereren lyttede aktivt til informantens fortælling.

Valg af informanter

Ofte tænker man, at jo flere interviews man udfører, des mere udførlig information vil man have skaffet. Men i stedet skal man interviewe så mange personer, som det kræver for at finde ud af det man har brug for at vide (Brinkmann, S. 2014: 83). Her skal man desuden huske på at *“kvalitativ interviewforskning udmærker sig ved at komme tæt på menneskers liv, ikke ved at omfatte et enormt antal deltagere”* (Ibid.: 84). Man kommer ikke tæt på 50-100 mennesker ved hjælp af interviews. Der ville en spørgeskemaundersøgelse være mere passende. Hvis man interviewer 100 mennesker og det kun er en lille antal af de 100 der får taletid i rapporten, vil læseren stille sig skeptisk overfor, hvad der blev af alle de andre informanter (Ibid.). Vi valgte at interviewe ca. ti personer til dette projekt. Vi ville gerne interviewe fem studerende og fem der arbejder hjemme. Vi vurderede at den afsatte tid til projektet gav plads til at kunne interviewe maksimalt ti personer på en kvalitativt tilfredsstillende måde. Vi vurderede, at der i størrelsen af rapporten ville være plads til udsagn fra ca. ti informanter, hvis disse informanter skulle have en god chance for at komme ordentligt til orde i vores rapport.

Udvælgelse af informanter hænger sammen med beslutningen om, hvem der skal være i fokus i undersøgelsen. I kvantitative undersøgelser kan man udføre stikprøver. Her er det vigtigt at man sørger for at vælge informanter tilfældigt, for at få en repræsentativ stikprøve. I kvalitative undersøgelser vil man i stedet kunne benytte sig af informationsorienteret udvælgelse. Målet ved denne udvælgelse er at maksimere nytteværdien af den information man får fra sine enkeltstående cases (Ibid.: 82).

Her er det vigtigt at have en bred grundlæggende viden om det felt man arbejder indenfor, for derudfra at kunne udvælge cases, der kan belyse dette felt dybdegående. Forskeren kan vælge mellem 1) *ekstreme cases*, for at belyse fænomenet i dets reneste form. 2) *cases med maksimal variation*, der viser betydningen af forskellige og måske modstridende omstændigheder. 3) *kritiske cases* giver mulighed for deduktioner og falsifikationer. Vi får her mulighed for at drage slutningen; at hvis X forekommer hos ét individ med fællesnævner Y, så har vi grund til at tro at

X forekommer hos alle individer med fællesnævner Y. 4) *paradigmatiske cases*, her ses efter det typiske, for at “*udvikle en metafor eller etablere en skole for det område, casen vedrører*” (Ibid.).

Vi ønskede til vores projekt at finde informanter, der både belyste *ekstreme cases* og *cases med maksimal variation*, da vi ud fra vores læsning af artikler tidligere i processen havde lært, at online-samværet havde meget forskellig indflydelse på forskellige individer.

Der kan være omstændigheder der gør, at forskere ikke kan tillade sig den luksus at vælge en stikprøvestrategi, men er nødt til at vælge de informanter de har mulighed for at få fat på. Konsekvenserne for dette skal indgå som overvejelser i rapporten, og man skal reflektere over de begrænsninger denne udvælgelse har medført. Man skal desuden overveje, om man har valgt imellem de informanter der var til rådighed, eller om man blot har medtaget alle informanter. Desuden undersøges det, om der er skæv fordeling mellem informanternes køn, alder, social position, etnicitet o.a. (Ibid.: 82-83).

På grund af COVID-19 pandemiens restriktioner er der begrænset mulighed for at møde nye mennesker i det omkringliggende samfund, og vi endte derfor med at vælge informanter fra egen omgangskreds og informanter, som var villige til at udføre online interviews. Vores interviews blev udført som onlinemøder over henholdsvis Teams og Zoom. På Zoom kunne vi optage vores interviews, der blev gemt på både video og audio format. På Teams optog vi kun audio ved hjælp af et eksternt program. Vi valgte en informant fra undervejs, da denne havde problemer med at foretage online interview. Derfor har vi fået valgt informanter, der har lettere ved at agere online, end hvis vi havde været i stand til at udføre interviews, hvor informant og interviewer sidder i samme rum. Ud af vores informanter er der tre kvindelige informanter og seks mandlige. Vi havde fire arbejdende informanter og fem studerende (Bilag 2).

Man kan ved udvælgelse af informanter gå efter få kritiske tilfælde for at teste, om et formodet træk eksisterer i en population. Hvis man udvælger de tilfælde, hvor sandsynligheden for at finde trækket er mindst, og man så finder trækket dér, så forekommer det sandsynligvis i populationen (Ibid.: 83).

Da vi har valgt informanter, der har let ved at indgå i online interviews, har vi fravalgt alle dem, der har sværest ved de online platforme. Ud af vores fire arbejdende informanter, arbejder tre af dem med software og er i hverdagen vant til at sidde foran en computerskærm. Man må derfor kunne konkludere, at vi har valgt kritiske tilfælde. Hvis disse informanter, som har lettere ved at agere online end andre viser, at de har haft problemer med online platforme, så må vi kunne regne med, at problemet forekommer i populationen.

Rapport og Analyse

Når man skriver rapport om et interview, er det vigtigt, at man tydeliggør den sociale kontekst omkring interviewet. Interviewsekvensen kan gengives, og interaktion mellem spørgsmål samt svar kan beskrive stemningen og rammerne omkring selve interviewet (Ibid.: 49). Der redegøres for, hvordan man kommer til de svar man har fået, ved at vise læseren, hvilke spørgsmål der leder til svarene.

Ved opstart af analysen, kan man med fordel starte med at beskrive, hvad der har overrasket én mest ved interviewet. Derfra er man allerede godt i gang med at tænke over, hvad informanterne har sagt (Ibid.: 50-51). Alle medlemmer af denne gruppe har været med til at udføre de forskellige interviews. Tilstede under vores interviews, var informanten en interviewer der stiller spørgsmålene, med en ekstra person fra gruppen der iagttog interviewet, noterede undervejs, samt havde mulighed for til slut i interviewet at stille et enkelt uddybende spørgsmål hvis der manglede noget. På denne måde havde vi en tredje person til stede, der kunne holde overblikket, hvis intervieweren glemte noget. Efter vores interviews fremlagde vi de mest iøjnefaldende forskelle og ligheder mellem interviewene for hinanden.

Analysen er i teorien allerede i gang under interviewet, da intervieweren forsøger at forstå og fortolke, hvad informanterne prøver at sige. Det er normalt, at intervieweren laver små genfortællinger, uddybende spørgsmål undervejs, samt beder informanten om at af- eller bekræfte (Ibid.: 86). Vi spørger derfor ind til forskellige emner undervejs i interviewet. Vi genfortæller og spørger om vi har forstået vores informanter korrekt.

Når interviewene er færdige, kommer transskriptionen. Selve transskriptionen af de optagede interviews skal også opfattes som en del af analysen. At transskribere betyder at oversætte fra ét medie til et andet. Fra det talte til det skrevne ord. Der er forskellige transskriptive tilgange (Ibid.).

Vi har først valgt at transskribere vores interviews, ved hjælp af rekonstruerende transskriptioner, der polerer og skaber orden i de ofte rodede ytringer fra informanterne.

Vi vil derefter udvælge dele af disse transskriptioner og transskribere efter Gail Jeffersons metode, der kræver markering af overlapninger mellem samtalepartnere, eftertryk, volumen, forsinkelse osv. Ordret transskription er en meget tidskrævende metode, og vi vil derfor kun benytte os af metoden på de steder i samtalerne, hvor den sproglige form definerer detaljer, som er med til at skabe betydning, af det der siges. Her vil vi se på samtalsens TCU'er og se nærmere på de enkelte ords betydning (Ibid.: 87).

Ved gennemlæsning af transskription bliver det også tydeligere for forskerne at se, om der blev talt om det samme 'hvad' (emnet) under interviewet og om informant og interviewer delte samme 'hvordan' (Brinkmann, S. 2014. 92). Opfatter informant og interviewer emnet og måden at tilgå det på samme måde? Har vi for eksempel forskellige idéer om, hvad samarbejde betyder, og hvordan man arbejder sammen i et fællesskab? Her er det interessant at se, om der er øjeblikke i

interviewene, der ikke føles harmoniske, men hvor man kan spore uenighed, mistro, eller misforståelser.

Vi vil benytte os af metoden 'Conversation Analysis', også kaldet CA. Talesproget bliver mere tilgængeligt med audio og videooptagelser. Ved en transskription bliver samtalen dissekeret, og tegn kan analyseres enkeltvis idet skriftsprog er mindre flygtigt og lettere tilgængelig for analyse (Nielsen, M. F. og Nielsen, S.B.2005 : 27).

Centralt i de indledende faser indenfor CA er det man kalder 'unmotivated looking'. Dette betyder, at man ikke starter ud med at have en færdig problemformulering, men lader de data, der viser sig hen ad vejen vise, hvor man skal hen i sin forskning (Ibid.: 21).

Vi startede med at søge materiale om emnet online og på biblioteker. Både i form af artikler, læserbreve og bøger. Dette gav os en bred viden om feltet og gjorde os i stand til at udføre interviews. Efter vores interviews søgte vi således nye materialer, som kunne hjælpe os til at dække de problemstillinger som informanterne satte op.

"Skriveprocessen er for kvalitative forskere en central metode ikke blot til i sidste ende at rapportere nogle resultater, men også til at eksperimentere med analyse, sammenligne forskellige perspektiver på det empiriske materiale og afprøve en række alternative måder at præsentere læsninger af materialet på" (Brinkmann, S. 2014: 93).

Derfor er det ofte sådan i kvalitativ forskning, at analyse og rapportering smelter sammen. I dette projekt læste vi transskriptionerne igennem forskellige teoretikers briller. Vi benyttede socialpsykologi, filosofi og samtale analyse til at forsøge at forstå, hvilke menneskelige mekanismer, der lå bag informanternes svar.

Teoriredegørelse

Kurt Lewin, 1947 "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change" og "Force Field Analysis - Mindtool" 2018.

Kurt Lewins teori: 'force field analysis' og hans tredelte model: 'unfreeze, change & re-freeze', har til hensigt at gøre socialpsykologi og socialforskning mere håndgribeligt, samt analyserbart. Før i tiden har det været svært for sådanne teorier at skinne igennem, da man kun mente at kunne forske i faktuelle objekter, og det mente man ikke at følelser, gruppedynamikker og ledelsesstil var (Lewin, K. 1947: 7). Socialpsykologi har altså været en betvivlet videnskab, som mange ikke kunne se meningen med. Lewin forklarer, at man igennem gruppeobservationer, interview og andre teknikker har muliggjort at kunne indsamle pålidelige data, omkring grupper, subgrupper, relationen mellem gruppen og det individuelle liv for gruppens medlemmer. Det er netop disse gruppeeksperimenter, som har gjort socialpsykologien til en anerkendt videnskab (Ibid.: 8-9).

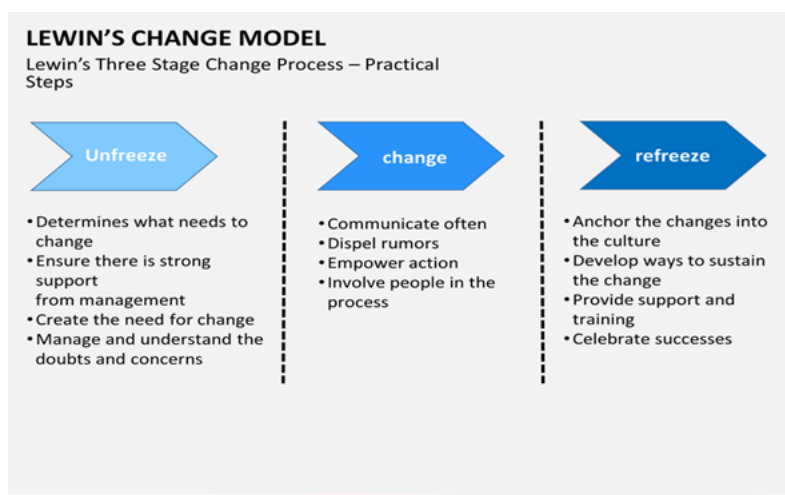
Når man arbejder med en gruppe, som der f.eks. gøres i en virksomhed, vil der altid opstå ændringer undervejs for at optimere eller forbedre processerne/gruppen. Når der skal foretages en ændring, vil der opstå drivende kræfter, som stræber efter ændring og modstridende kræfter, som prøver at bevare den nutidige gruppestandard (Ibid.: 13). 'Force field analysis' er en metode til at måle og analysere de forskellige kræfter, samt i hvilken retning de trækker. Modellen viser desuden som et produkt af de tilstedeværende kræfter, om det er muligt at foretage en ændring, eller om det er nødvendigt at vinde nogle af de modstridende kræfter over på sin egen side (Ibid.: 14). De forskellige kræfter inddeles i to yderligere kategorier: Interne og eksterne kræfter (Mindtool, 2018: 1).

Interne kræfter er de specifikke kræfter, der kommer inde fra virksomheden. Det kan f.eks. være hvis virksomheden har brug for en højere profit og derfor bliver nødt til at skabe en ændring, der muliggør dette. Det kan også være dårlig effektivitet eller mangel på innovation, som dermed skaber et ønske om ændring. Ligeledes kan det være, at kulturen i virksomheden eller ledelsesstilen skal ændres for at få mere tilfredse medarbejdere (Ibid.: 1).

Eksterne kræfter, beskriver de udefrakommende påvirkninger, som skaber et ønske eller krav om en ændring. Dette omfatter bl.a. virksomhedens kunder, der stiller krav til virksomheden. Konkurrenterne kan ligeledes have indflydelse på om virksomheden bliver nødt til at ændre strategi. Desuden kan nye lovforslag og nye sociale værdier være med til at presse virksomheden til en ændring (Ibid.).

Lewin beskriver, at hvis der er et lige antal drivende- og modstridende kræfter, så vil der være et 'equilibrium' eller oversat til dansk: 'Ligevægt', og det vil i et sådan tilfælde være svært at gennemføre en ændring. Det problematiske er, at hvis man blot øger de drivende kræfter uden at være kommet til enighed med de modstridende kræfter, så vil de modstridende kræfter som reaktion hertil blive øget, så der igen opnås ligevægt (Lewin, K. 1947: 16). Hvis der er færre drivende kræfter end modstridende, vil gruppen langsomt glide tilbage til standarden (Ibid.: 18). Det er derfor vigtigt at undersøge de kræfter, som bevæger sig i gruppen eller virksomheden inden man påbegynder ændringen (Ibid.: 24).

Lewin beskriver, at når man skal foretage en ændring, er det vigtigt at foretage ændringen på hele gruppen i stedet for at gøre det på hver enkelt medarbejder. Medarbejderen vil som regel være loyal overfor gruppen, og vil derfor afvige i mindre grad fra gruppens normer (Ibid.: 33). Med andre ord, hvis du ændrer gruppens norm, vil du samtidig ændre alle de tilhørende medlemmers norm og derved opnå større tilfredshed med ændringen (Ibid.: 34). Lewin opstiller en tredelt model, som beskriver, de tre trin en gruppe bør gennemgå, hvis de vil foretage permanente ændringer (Ibid.: 36):



Lokaliseret d. 16-05.21 <https://www.humansynergistics.com/blog/culture-university/culture-university/2018/01/31/charting-for-change-in-the-workplace>

For at forberede medarbejderne på en ændring er kommunikation altafgørende, da der kan opstå forvirring, uforståelighed og rygter ved misinformation. Har medarbejderne tilstrækkelig information omkring den ændring, der skal til at ske, vil de have nemmere ved at kunne føle sig trygge og acceptere ændringen (Ibid.: 18). Virksomheden bliver nødt til at opstille fordele ved den nye ændring, samt ulemper ved den gamle standard, for at gøre det mere tydeligt for medarbejderne, hvorfor en ændring er nødvendig. Dette punkt kaldes for 'unfreeze' (Ibid.: 32). Hvis ændringen ligger for langt væk fra gruppens norm og værdier, vil medlemmerne føle sig utrygge og i værste

tilfælde forlade virksomheden eller organisationen (Ibid.: 23). Det er desuden gruppens værdier, som bestemmer, hvor stærke de modstridende kræfter er ift. forskellige typer af ændringer (Ibid.: 25). At influere gruppen til at foretage en ændring betyder, at man prøver at bryde med de sociale habits indenfor gruppen, eller unfreeze dem (Ibid.: 32). Som nævnt tidligere vil ændringen kun blive sat i værks, hvis dette lykkes, og der hermed vil være et overtal af drivende kræfter.

Når virksomheden er i gang med at foretage en ændring, skal der i tiden efter ændringen være ligevægt, så gruppen ikke glider tilbage til udgangspunktet. Dette kan opnås ved hyppig kommunikation og uddannelse, så alle føler sig klædt på til at kunne klare ændringen. Hvis der opnås ligevægt, og tilfredshed blandt alle, kan ændringen blive permanent, samt en del af gruppens norm og derved opnå et 'refreeze' (Ibid.: 18).

[Martha C. Nussbaum, 2011 "Creating Capabilities, The human development approach"](#).

Filosoffen Martha Nussbaum har på baggrund af økonomen Amartya Sen's 'capability approach' lavet sin egen 'capability approach', som er mere håndgribelig og lettere at bruge for regeringer rundt omkring i verden, fordi den er opsat som en liste, med de mest vigtige og centrale 'capabilities'. Helt generelt undersøger capability approach individets velvære og muligheder for velvære, altså hvad der er muligt for individet at gøre og blive (Nussbaum, M. 2011: 18). Dette gælder alle enkelte individer, hvad enten det er mennesker eller dyr (Ibid.: 18-19).

Hvis man vil sammenligne og undersøge retfærdigheden, der er til stede i et hvert land, er man ifølge Nussbaum nødt til at undersøge hvert enkelt individs livskvalitet. Teorien tager altså fat om hver enkelt person og ikke kun den overordnede 'well-being', men hver enkelt persons muligheder. Med andre ord tager teorien ikke blot udgangspunkt i livskvalitet, men også muligheden for at opnå den (Ibid.: 18). Teorien fokuserer på valg og frihed på den måde, at hvert samfund bør give dets individer et sæt af muligheder eller friheder, som personen selv kan vælge at følge eller lade være, trods gennemsnittets mening (Ibid.).

Capabilities dækker ikke bare over det indre som personlighed osv. men snarere, hvilke muligheder og friheder, som kombinationen af din personlighed og dit politiske, sociale og økonomiske miljø tilbyder dig. Nussbaum forklarer desuden, at selvom den fastende person og den sultende person har samme funktion, at de ikke spiser, så har de dermed sagt ikke nødvendigvis de samme capabilities. Personen der faster har muligheden for at spise, men har selv valgt med sit frie valg ikke at spise, hvor den sultende person derimod ikke har økonomiske capabilities til at få mad på bordet. Hvis man har mange capabilities, har man meget frihed. Jo mere frihed man har til at vælge, desto mere livskvalitet bør man føle (Ibid.: 25). Nussbaum beskriver, at nogle capabilities er vigtigere end andre. Capability approach tager ikke udgangspunkt i de

medfødte capabilities, men i de capabilities man som person kan videreudvikle og som samfundet vil acceptere (Ibid.: 28). Nussbaum forklarer, at hendes version af capability approach fokuserer på områder af frihed så centrale, at hvis de fjernes, gøres livet til et ikke værdigt liv for os mennesker at leve. Derved undersøger hendes tilgang, hvad der skal være til stede som et minimum for at leve et værdigt liv. Der må være en tilstrækkelig grænseværdi af de 10 centrale capabilities. De 10 centrale capabilities på listen nedenunder skal gerne i store dele være mulige for personen at opnå, for at kunne leve et værdigt liv (Ibid.: 33-34).

1. 'Life' - At have mulighed for at leve et fuldt liv, altså et liv med normal længde, hvor man ikke dør tidligt pga. sygdom for eksempel.
2. 'Bodily health' - At have mulighed for et godt helbred ved bl.a. at have tag over hovedet og være i stand til at reproducere sig.
3. 'Bodily integrity' - At have mulighed for at bevæge sig frit, fra sted til sted. At være beskyttet mod vold og have sex uden tvang.
4. 'Senses, imagination and thought' - At have mulighed for at tænke, sanse og begrunde. Denne *capability* indeholder også muligheden for at få en god uddannelse og håb for fremtiden.
5. 'Emotions' - At have mulighed for tilknytning til andre ting eller mennesker uden for os selv og at elske dem, der elsker os og tænker på os. Det er desuden vigtigt at vi har mulighed for at sørge, når nogen vi holder af dør. Man bør desuden have mulighed for at undgå angst og frygt.
6. 'Practical reason' - At have mulighed for at skabe en forestilling om det gode, og kunne engagere sig i og reflektere over planlægningen af sit eget liv.
7. 'Affiliation' - At have mulighed for at leve med eller tæt på andre mennesker, vise bekymring for et andet menneske og kunne deltage i sociale forums, hvor man kan lære empati. Derudover muligheden for at kende de sociale rammer, så man undgår selvydmygelse og at blive anset som værende af samme værdi som alle andre.
8. 'Other species' - At have mulighed for at bekymre sig om andre dyr, planter og naturens verden generelt.
9. 'Play' - At have mulighed for at grine, lege og dyrke motion for at forblive sund og rask.
10. 'Control over one's environment' - At have mulighed for at deltage aktivt i politiske valg ift. hvem der skal styre landet og at kunne tale frit. At have mulighed for at have ejendomme og søge jobs på lige fod med andre mennesker.

Ovennævnte centrale capabilities er unikke, og kan ikke erstattes ved at få en større mængde af nogle af de andre centrale capabilities (Ibid.: 35). Der skal således være en bestemt grænseværdi for hver af de enkelte capabilities, som hvert samfund bør stræbe efter at gøre mulig for sine beboere at opnå (Ibid.: 42). Nussbaum forklarer, at selvom de forskellige capabilities ikke kan erstatte hinanden, så vil der være tilfælde, hvor de konkurrerer (Ibid.: 36). F.eks. hvis en enlig mor skal vælge mellem at arbejde fuldtid og derved have tag over hovedet til sine børn eller at have mere tid til at opdrage dem og være sammen med dem. I et sådan tilfælde vil man vælge den capability, som er vigtigst i situationen forklarer Nussbaum. Hun kalder et sådan valg tragic choice, og hun mener ikke, at det er et liv, der er et menneske værdigt (Ibid.: 37).

Joshua Meyrowitz, 1985 "No Sense of Place". The Impact of Electronic Media on Social Behavior.

Når vi som mennesker interagerer envejs, hvor personen på den anden side af det elektroniske medie, er opmærksom på, at personen bliver betragtet, men ikke forventer direkte kommunikation den anden vej, beskriver Meyrowitz det som den 'interpersonelle analog' (Meyrowitz, J. 1985: 39). På samme måde som når vi ser tv, kan personer der performer, blive i tvivl om, hvem der kan se eller høre en; de er dog klar over at de bliver set. Disse spørgsmål kan hjælpe os med at afklare, hvordan man adfærdsmæssigt kan tillade sig at begå sig på et medie. Disse spørgsmål ville førhen blive besvaret i den fysiske tilstedeværelse, hvorfor det er blevet sværere selv at gennemskue adfærdsmønstre i mediemiljøet, og kræver derfor løbende evaluering (Ibid.: 39).

Meyrowitz argumenterer for, at den sociale konstruktion ikke defineres som menneskets adfærdsmønstre alene, men det overordnede mønster af den situationelle adfærd (Ibid.: 42). Det vil sige, at hvis en situation bliver afskaffet, eller rykket til et andet situationelt forhold, vil adfærdsmønstret få en ny social konstruktion. Derfor er det ikke kun menneskers adfærdsmønstre i situationen, men også i miljøet udenfor, der kan ændre den situationelle realitet. Ved at ændre de sociale situationer, giver elektroniske medier os ikke blot hurtigere adgang til begivenheder, samt forskellige adfærdsmønstre, men elektroniske medier mobiliserer også nye begivenheder og adfærdsmønstre. Vi vil som mennesker derfor agere anderledes afhængigt af den miljømæssige situationelle kontekst vi befinder os i, som påvirker- og dermed ændrer den måde vi vil reagere i situationen.

Meyrowitz er inspireret af Goffmans adfærdsmønstre, som kan benyttes til at beskrive de forskellige situationer og adfærdsmønstre i hverdagen, hvor mennesker performer i henholdsvis: 'frontstage', 'middlestage' og 'backstage' (Ibid.: 46). Goffman havde som udgangspunkt designet denne model til at være ansigt-til-ansigt baseret. Dog er der nogle af de implicitte ideer fra Goffmans model, som også kan anvendes til at beskrive, hvad der sker med situationen og adfærdsmønstret,

når et nyt elektronisk medie bliver inkorporeret som den nye platform i den sociale tilgang. Meyrowitz har den teori, at hvis mennesket skal performe succesfuldt i visse situationer, kræver det, at vi får lov til at opdele vores forskellige præstationer, i forskellige regioner. På den måde kan vi øve den måde vi performer på, samt den måde vi opsætter de facader, som vi vil anerkendes ved i de forskellige stadier (Ibid.). Den sociale realitet der omgiver os, skal forestille at være i form af et publikum, som vi skal performe overfor i offentlige og private sfærer. Den offentlige og ceremonielle adfærd bliver defineret som: 'Forefront region'. I dette stadie kan vi som menneske indtage forskellige roller, hvor vi ikke er helt oprigtige, men derimod en gennemøvet version af den facade, vi gerne vil tilkendegive til den offentlige sfære. 'Deep backstage' er en adfærd der foregår i det private; væk fra det offentlige publikum. Det er en form for fristed, hvor vi som menneske kan øve os på den facade, som vi gerne vil fremvise over for det offentlige publikum. I denne region kan vi i modsat til vores forefront region, være oprigtige uden at filtrere vores personlighed. Som en blandingsfase af disse to stadier er der en mellemliggende fase: 'Middle region'. Et menneske befinder sig i denne region, hvis publikummet udefra har erhvervet sig et 'sides-tage' perspektiv (Ibid.: 47). Hvis dette er tilfældet, er publikummet i stand til at se en parallel imellem, hvordan vi går fra 'offstage' til 'onstage' florerende frem og tilbage. Det vil yderligere sige, at offstage er når vi ikke performer overfor et publikum, hvor onstage er når vi skal finde vores øvede facade frem, og fremvise den til det offentlige publikum. De individer der befinder sig i sidestage, vil kunne observere individets adfærd og sammenligne den gamle adfærd med den nye og dermed få en ny perception af diskursen. For at tilpasse sig tilvænnen der performer over for sit publikum, det som publikummet gerne vil have i den nye givne situation. Meyrowitz beskriver denne middle region som værende en ny form for forefront region (Ibid.: 48). Dog er det nødvendigt at have en distinktion, så vi er i stand til at se den situationelle ændring i adfærdsmønstret, i det nye drama som gør sig gældende, når en person florerer frem og tilbage imellem stadierne (Ibid.).

"in general, the more distance there is between two or more situations, the more an individual's behavior can vary from one situation to the next. Conversely, the less distance there is between situations, the more similar the behaviors in them" (Ibid.: 50). 'Forefront region' og 'deep back region' bliver udviklet, når en given situation bliver separeret i to dele, eller når de to situationer bliver separeret i kontinuerligt stigende grad. Jo mindre afstand der er imellem de to situationer, jo lettere er det at performe sig selv. Et eksempel kan gives med en underviser og en studerende. Hvis underviseren pludselig har et ærinde, og beder den studerende om at vikariere, så sker der en tvetydighed, hvor eleven skal performe to distancerede roller. Han performer 'underviseren', men eleverne i klassen ved godt hvem underviseren er, og derfor kan den frontstage rolle, som eleven nu skal performe, virke en anelse obskur, grundet distinktionen, der er underlagt i den nye situation (Ibid.: 51).

I nyere tid er det blevet muligt at kommunikere, handle, underholde os selv og meget mere ved hjælp af elektroniske medier. Det påvirker den information vi bringer med os de forskellige sociale steder, men også den information vi har de givne steder (Ibid.: 115). Når vi kommunikerer online,

kan vi gøre det uafhængigt af, hvem vi er i de fysiske arenaer med. Det er muligt for stort set alle at have et forhold til andre mennesker gennem elektroniske medier, uanset hvilket fysisk sted eller social position man har (Ibid.: 118).

Meyrowitz har den teori, at vi befinder os i to sfærer, men at der i nyere tid skal være en distinktion imellem: 'physical place' og 'social place' som blev associeret som én og samme kategori, indtil telegrafene kom (Ibid.: 116). Da telegrafene blev opfundet, var det pludseligt muligt at kommunikere uden egentlig at være på samme sted, som den man kommunikerede med (mundtlig kommunikation). Det er i dag blevet muligt at overtræde de fysiske love, som vi hidtil har anset som umulige. Efter de elektroniske medier er kommet, er det derfor blevet nødvendigt at opdele det sociale sted, med det fysiske sted. Der er kommet en distinktion, eftersom at vi nu kan være sociale, uden egentlig at være fysisk til stede. Den måde mennesket før i tiden fik information, blev begrænset af vægge, døre, vagter m.m. (Ibid.: 117). I dag er disse barrierer blevet svækket til følge af den elektroniske kommunikation, og det er dermed muligt, at få information eller deltage uden at være fysisk til stede. Som tidligere benævnt er det nu muligt at være fysisk alene uden at være socialt alene. Hvis vi som mennesker interagerer igennem et elektronisk medie som eksempelvis telefonen, så er vi stadig i stand til at dele en vis intim tryghed som en innovativ erstatning til den fysiske tilstedeværelse (Ibid.: 96). Det elektroniske medie kan som innovation omdanne intimiteten, og den sociale situation vi står i, men også vores sociale identitet. I sit værk refererer Meyrowitz til en undersøgelse af 208 fængselsindsatte, som belyste, at ni ud af ti fængselsindsatte havde lært at inkorporere nye specifikke metoder samt generelt at have forøget deres kriminelle ekspertise igennem de fjernsyn og radioer, der blev sat til rådighed i fængslet (Ibid.: 118). Dette indikerer, at der i moderne tid langt fra er den samme isolation fra samfundet, som der var før i tiden i fængslerne. Det er således blevet muligt at få information ude fra ved hjælp af elektroniske medier og dermed også føre dem ud i verden på et senere efterfølgende tidspunkt. I et humanitært perspektiv er det vanskeligt at konkludere, hvorledes dette er problematisk eller ej, men en ændring kan det uden tvivl understreges at være.

Peik Gjørund & Roar Huseby, 2015 Om dannelsen af grupper fra "Socialpsykologisk grundbog"

"En gruppe er en samling mennesker, som er organiseret omkring et fælles mål, og som har en eller anden form for fællesskab" (Gjørund, P. og Huseby, R. 2015: 9).

En gruppe kan ikke blot være en tilfældig samling af mennesker. Der skal udvikles et fællesskab gennem en slags sammenhold. Gjørund og Huseby opstiller disse punkter som kendetegn for en gruppe:

- Medlemmerne er sammen om et eller flere mål som bestemmer den retning, hvori gruppen bevæger sig.
- Medlemmerne udvikler en række normer, som klarlægger grænserne for de gensidige forhold, der kan skabes, og de aktiviteter som gruppen kan have.
- Hvis samspillet fortsætter, stabiliseres der efterhånden et sæt roller.
- Gruppen udskiller sig mere og mere fra andre grupper på grund af fælles kendetegn.
- Der udvikles et netværk af gensidig tiltrækning, hvis grundlag er, om medlemmerne kan lide hinanden eller ej (Ibid.: 9).

De skal planlægge, hvornår arbejdet skal foregå, og hvordan det skal planlægges, samt hvordan omgangstonen i gruppen skal være. De skal også have klargjort, hvad der er frivilligt, og hvad der er obligatorisk, samt hvilke forventninger gruppen har til de enkelte medlemmers indsats.

Desto længere tid gruppen arbejder sammen, desto klarere vil disse ting fremstå. Medlemmerne i gruppen ved, at hvis de ikke opfylder kravene, vil der være sanktioner. Det kan være i form af kritik eller uvenlig behandling. Der kan opstå venskaber og empati mellem medlemmerne men der kan også opstå antipati mellem dem (Ibid.: 10).

Der bliver fordelt roller i gruppen. Man finder ud af hvem der er ledere og hvem der følger efter. Der er centrale aktive roller, men også de passive og de perifere (Ibid.: 28). Alt dette kræver tid og samarbejde for at finde frem til. Hele livet er mennesker vant til at indgå i grupper, og de fleste finder sig selv stærkere, når de er en del af en gruppe. Der er forskel på, hvilke behov vi søger opfyldt i forskellige grupper. For unge mennesker er det ofte vigtigt at få sociale behov opfyldt, mens det for andre kan handle mere om tryghed (Ibid.: 20).

Kommunikation

Mange begreber i kommunikation er hentet fra telekommunikationen, eksempelvis de to ord 'afsender' og 'modtager' (Ibid.: 59). Det der gør det muligt for afsender og modtager at sikre en fælles forståelse af det, der bliver sagt er hele tiden at give feedback og tilbagemelding (Ibid.: 62).

Gjørund og Huseby stiller nogle beskrivelser af forskellige former for kommunikation til rådighed. Ved envejskommunikation sendes et budskab fra afsender til modtager, uden at modtager har mulighed for at svare. Dette gælder ifølge Gjørund og Huseby også ved forelæsninger trods muligheden for spørgsmål til sidst. Mange dominerende undervisere har tendens til at beslaglægge 75 procent af taletiden. Når underviserne opstiller problemstillinger, og lader eleverne diskutere, kommer underviserne alligevel med deres egen konklusion til

sidst (Ibid.: 64). Tovejskommunikation kræver, at afsender og modtager hele tiden er i stand til at bytte roller. Det forudsætter, at deltagerne har nogenlunde lige muligheder for at deltage. Når vi kommunikerer, sender vi ofte to budskaber ud på samme tid. Dette kaldes dobbeltkommunikation. Hvis disse to budskaber ikke stemmer overens, vil modtageren finde det budskab, der bliver formidlet af kroppen mest troværdigt (Det non-verbale). Ved samtale om en samtale kaldes det metakommunikation. Sommetider er der behov for at tale om den omgangsform, der har udviklet sig (Ibid.: 65).

Allan Peace og Barbara Peace, 2018 "Kropssprog"

Allan og Barbara Peace belyser i deres bog, hvor stor indflydelse det non-verbale har på vores kommunikation. Ifølge Allan og Barbara Peace forstår vores nutidige politikere, at politik handler om image og optræden. Hvis man skal have succes som politiker, skal man hyre en kropssprogs-konsulent, der hjælper en med at lære at fremtræde oprigtig, omsorgsfuld og ærlig også selvom, at man måske ikke er det i virkeligheden (Peace & Peace 2018. 11).

Albert Mehrabians forskning i kropssprog i 1950'erne viste, at kommunikation i højeste grad består af vores kropssprog. De konkrete ord udgør kun 7 procent, hvorimod 38 procent kommer fra vores vokal; tonefald, talerytme og andre lydligge forhold. Men den største andel af kommunikationen ligger i det non-verbale, der udgør hele 55 procent af kommunikationen (Ibid.: 12).

Uden non-verbal kommunikation havde vi muligvis aldrig forstået, hvad der foregik på lærredet under en stumfilm. Her gjaldt det for skuespillerne om at mestre gestik, mimik og kropssprog i en sådan grad, at publikum helt uden tale forstod, hvad de mente, følte og ville (Ibid.).

Allan og Barbara Peace har ved deres undersøgelser af samtaler i 1970'erne og 80'erne påvist, at kropssprog under forretningsmøder udgør 60-80% af kommunikationen omkring et forhandlingsbord. Folk danner 60-80% af deres førstehåndsindtryk af et nyt bekendtskab på mindre end 4 minutter. Deres undersøgelser viser også, at det under telefonsamtaler er det stærkeste argument, der vinder, hvilket ikke altid er tilfældet ved samtaler ansigt til ansigt, hvor folk dømmer ud fra det de ser, i stedet for det de hører (Ibid.: 12-13).

De fleste forskere er ifølge Peace & Peace enige om, at ord primært bruges til at formidle informationer, mens kropssproget tager sig af de interpersonelle holdninger. Det handler altså om at være observant og opdage modsigelser eller forskelle mellem folks kropssprog og talte ord (Ibid.: 13).

Mathilde Weirsøe, 2020 "Undervisning uden kroppe".

Mathilde Weirsøe har i sit interview af Theresa Schilhab, som er lektor i biologisk kognition på DPU og Aarhus Universitet, spurgt ind til, hvordan vi ift. manglende non-verbal kommunikation får online undervisning til at fungere. Schilhab er dr.pæd. og lektor på DPU, Aarhus Universitet. Hun forsker i kropslig- og tavs videns betydning for vores kognition og tænkeevner. Hun er optaget af, hvad der foregår i hjernen, når vi lærer, sanser og interagerer med andre i menneskeskabte og naturlige rum. Ikke mindst har hun forsket i menneskers interaktion med teknologi. Derfor er interviewet med hende interessant, når vi undersøger, hvad der sker med mennesket, når undervisningen flyttes online (Weirsøe, M. 2020: 1).

Ifølge Schilhab er vi mennesker umodne i vores brug af teknologien i øjeblikket. Teknologien er til gengæld umoden ift. de opgaver, vi ønsker at den skal løse for os; *"Problemet er, at teknologien er udviklet af ingeniører, der ikke nødvendigvis har dyb indsigt i menneskers måder at tænke og agere på i sociale kontekster"* (Ibid.).

Når elever og lærere befinder sig i samme rum, fortolker de på hinandens ansigtsudtryk, mimik og kropssprog. Der sker en gensidig perception og feedback som en slags 'tavs viden' i vores kommunikation. Når mennesker har online undervisning, sidder de alene bag deres skærm, og deres perceptionsevne kommer derfor på overarbejde, eftersom betingelserne er slørede. Når man kun har visuel eller auditiv kommunikation, kan man let miste koncentrationen, misforstå, eller overse ironi, fordi vi har lukket ned for de sanser, vi normalt bruger til at fortolke hinanden med. Det skaber også en usikkerhed hos underviserne, der ikke kan se om deres elever lytter, er interesserede eller om de overhovedet er til stede. Når vi udsættes for nye måder at være sammen med andre mennesker, er det en kognitiv belastning for os (Ibid.).

Online samvær kan i følge Schilhab aldrig erstatte den afkodning vi oplever, når vi er fysisk til stede i samme rum, hvor vi nemlig også får adgang til hinandens hormonelle signalstoffer og kan se, når den anden rødmer i kinderne eller kan se tydelige detaljer i hinandens ansigtsudtryk. Disse er dog evner vi kan udvikle og forbedre over tid. Vi vil blive bedre til at afkode andre menneskers mimik og gestik gennem en skærm. Det er værd at undersøge, hvad de to forskellige kommunikationsmetoder kan og ikke kan samt at undersøge, hvordan de kan kobles sammen (Ibid.).

Schilhab mener endvidere, at vi kan lære noget af børn og unge. Hun kalder generationen for de 'digitalt indfødte'. De har lært det digitale at kende gennem deres opvækst og kan intuitivt omgås digitale medier som noget, der ikke står i kontrast til det fysiske. Derfor kan de også uden besvær veksle mellem de to verdener (Ibid.).

Hun tror også, at vi i fremtiden vil værdsætte fysisk nærvær mere, fordi vi har lært gennem Covid-19 pandemien, at det ikke er noget vi må tage for givet. Derudover vil vi lære at navigere rundt om teknologien og dens begrænsninger (Ibid.).

Hun påpeger, at tanken om, at teknologien ændrer vores liv, egentlig ikke er noget nyt.

”Mennesket er og har længe været tæt knyttet til teknologi. Og der har altid været en angst for, hvad vi mistede, når vi indførte ny teknologi. Platon kritiserede fx det skrevne ord for, at folk glemte at bruge deres hukommelse” (Ibid.).

Lars Pedersen, 2020 “Samarbejde – hver for sig”

Når man skal kunne samarbejde via online kommunikation, skal man have etableret et tæt, effektivt, inkluderende og vedkommende fællesskab om den opgave, man er sammen om (Pedersen, L. 2020: 10).

I moderne tid kan vi altid tage arbejdet med os igennem vores computer og mobiltelefon. Vi bærer telefonen på os og kan tjekke mails og tage imod opkald. Lars Pedersen har derfor i bogen “Samarbejde - hver for sig” omformuleret begrebet om at ‘tage på arbejde’ til, at ‘vi tager arbejdet på’. Især under COVID-19, hvor familie, arbejde, skole, daginstitution og fritid smelter sammen under samme tag i vores hjem (Ibid.: 10).

Udflytning af statslige arbejdspladser begyndte i 2015, og samarbejde online over store afstande er derfor ikke noget nyt for os.

”Stigende internationalisering gjorde tværkulturelt samarbejde naturligt. Den hastige digitalisering gjorde os til platformafhængige kollegaer. Og den kompleksitet, som et hurtigt udviklende samfund har medført, har gjort det tydeligt, hvor afhængige og sammenflettede vi egentlig er” (Ibid.: 11).

På en arbejdsplads skal man have trygge rammer, der sikrer det gode fællesskab. Når vi mødes på arbejdspladsen som forskellige individer hjælper det os til at udvikle og tilpasse os. Vi danner relationer til andre mennesker på vores arbejdsplads og det er en afgørende faktor for samarbejde og fællesskab (Ibid.: 14).

Pludselig er vi i en situation, hvor kollegaer ikke møder ind på samme tid og samme adresse. Samarbejdet kan være 100% virtuelt, eller det kan være en vekslen mellem online og fysisk fremmøde. Det kan også være en hybrid, hvor nogle er samlede, og andre er med online (Ibid.: 17).

Pedersen regner med, at denne online arbejdsform er kommet for at blive i en eller anden udstrækning, og der venter derfor en masse arbejde forude. Især ledere skal nytænke og udvikle deres strategier, og det kan godt virke uoverskueligt. Dertil gør han os opmærksomme på, at det ofte ikke er problemet, der er problemet, men de gamle vaner, mønstre og kulturer. Til dette siger

han, at man skal sørge for at træffe beslutninger om at ville noget nyt uden nødvendigvis fra start af at vide, hvad det nye er (Ibid.: 81).

Han specificerer arbejdsfællesskabets nøgleord:

- Antal: Her er tale om en variabel størrelse, men det er flere personer involveret. Der vil være de typiske gruppedynamikker på spil.
- Enkelte: Det enkelte medlem af fællesskabet er foruden at være en del af gruppedynamikken også sig selv og autonom med de værdier, følelser og ambitioner, der ligger i hver af os.
- Motiveret: Den enkelte trives med at være i et fællesskab, er der frivilligt og oplever, at det er et godt sted at være.
- Formål: Det er arbejdsfællesskabets 'hvorfor' i lighed med den vision, der bliver defineret, og som man med fælles indsats skal realisere. Meningsfuldhed i kerneopgaven kunne også være pointen her.
- Mål: Motivationen gælder også det faktum, at arbejdsfællesskabet handler om at præstere, at nå de fastlagte mål, som kan være at skabe serviceydelser til borgere, produkter til kunder osv.
- Holdninger: Overbevisninger om, hvad man sammen kan udrette. Det er limen og derfor noget, man skal tale om og lytte sig frem til, så det kan danne den sokkel, fællesskabet skal stå på.
- Værdier: Er lige så vigtige som holdninger. Hvad er det, der er vigtigt for, at den enkelte og fællesskabet trives og præsterer?
- Optimalt: At deltagerne (motiverede) præsterer sit bedste ved at udnytte sine potentialer.
- Unik: At den enkelte og kollegaerne er afklaret om, hvordan den enkelte er enestående netop i dette fællesskab. Hvad er det særlige han/hun kan spille ind med- og spiller de andre godt med?
- Kompetencer: Den bedste forståelse af kompetence er, om den enkelte har de egenskaber, der skal til for at indgå i dette arbejdsfællesskab. Det er den fornødne viden, færdigheder og holdninger, der er soklen under fællesskabet.

Til sidst nævnes igen mål: At det vigtigste er fællesskabets mål- ikke individets (Ibid.: 48-50).

Pedersen opstiller et skema, der viser den engagerede og den uengagerede deltager i et virtuelt arbejdsfællesskab.

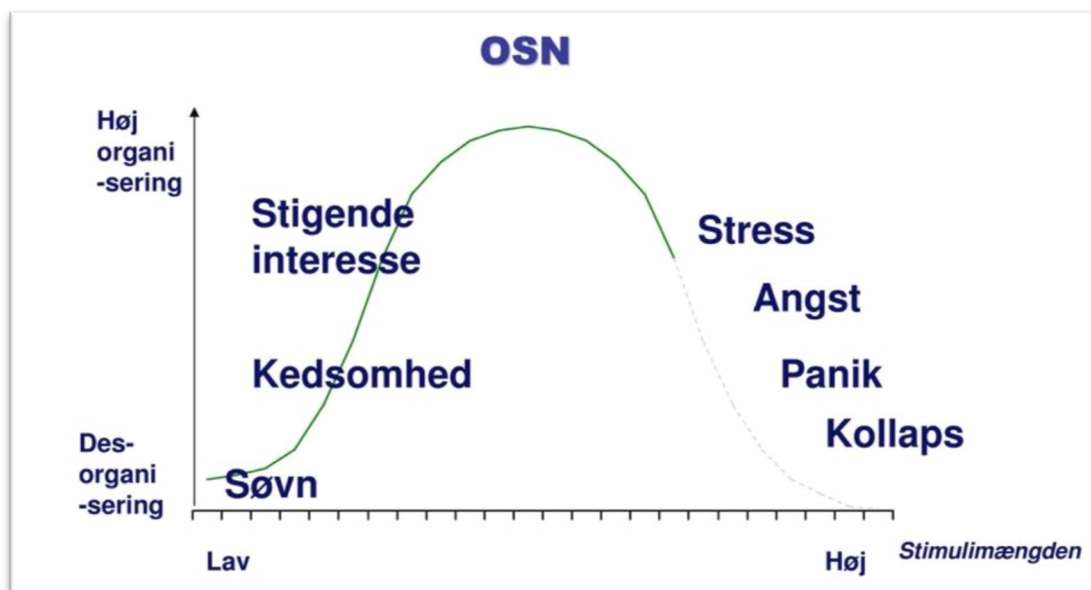
<p>Den engagerede deltager i vores fællesskab.</p> <p>Viser lyst til at være i det virtuelle arbejdsmiljø.</p> <p>Er synlig - lægger forslag op og besvarer andres opdateringer.</p> <p>Viser vilje til at få det til at lykkes.</p> <p>Viser holdninger, der viser tro på succes.</p> <p>Viser interesse for de virtuelle kollegaer.</p>	<p>Engageret eller uengageret? - Gå til venstre eller gå ud!</p>	<p>Den uengagerede deltager i vores fællesskab.</p> <p>Er sen til at reagere på andres forslag.</p> <p>Er tilbageholdende med selv at anvende platformene.</p> <p>Optræder tilbagetrukket i de virtuelle møder.</p> <p>Viser, at det er ubekvemt ved at befinde sig i det virtuelle arbejdsmiljø.</p> <p>Tager ikke uopfordret kontakt.</p>
--	---	--

(Ibid.: 169).

Henrik Høgh-Olesen 2016 'Det æstetiske menneske dyr'

Stimulationsniveau

Mennesker tilstræber altid et optimalt stimulationsniveau. På kurven nedenfor kan man se, hvordan stimuli mængden spiller ind på menneskers organiseringssevner. Alle mennesker har deres egen personlige kurve, hvor det kan være meget forskelligt, hvilke faktorer, der skaber stimuli. Denne kurve hænger sammen med vores kreative adfærd (Olesen, H. H. 2016: 34).



Ifølge Henrik Høgh-Olesen, Professor i Social og Personlighedspsykologi ved Psykologisk Institut, Aarhus Universitet, vil mennesker føle trang til kreativ udfoldelse på begge sider af kurven, såvel som de vil det på kurvens højdepunkt; dog af forskellige årsager. På toppen af kurven kommer en person lettere i det Olesen kalder 'flow'. En følelse af at være fokuseret og til stede i nuet.

På venstre side af kurven, hvor mennesket er understimuleret, vil en æstetisk adfærd være det man styrer mod, for at stimulere, adsprede og engagere sig selv.

På højre side af kurven kan kreativitet være en måde at berolige sig selv (Ibid.: 35).

Visuelle personligheder

Henrik Høgh-Olesen beskriver i sin bog "Det æstetiske menneskedyr" 2016, hvordan mennesker altid har pyntet sig selv og deres hjem.

Vores kroppe pynter vi med smykker, tatoveringer, hårfarve og tøj. Vi vælger farver og stilarter, som er med til at skabe os som individer.

"At se ind i et klædeskab er at se ind i et skab fuld af fortællinger" (Olesen, H. H. 2016: 167).

Alle vores beklædningsgenstande viser forskellige sider af os selv. De viser vores roller, drømme og fortællinger. Alle vores personlige iscenesættelser er hængt til skue. Mennesker er sociale narrative væsner med fortællinger, der giver os selvtillid og status.

Den flotte habit til mødet i banken, den sexede røde kjole til en spændende date eller det afslappede joggingsæt til hjemlig hygge. Alle disse personlige iscenesættelser er vigtige for os i mødet med andre mennesker (Ibid.: 167).

Når vores personlige fortællinger falder sammen eller ikke har en sammenhæng, så bryder mennesker sammen og går til psykolog for at få hjælp til at skabe nye livsnarrativer. Uden disse er vi ifølge Olesen ikke andet end;

“eksistential tomgang, spredt energi, tilfældige indfald og tilbagevendende motivationelle sammenbrud. Hverken som samfund, organisation eller individ fungerer vi uden sammenbindende og meningsgivende fortællinger” (Ibid.).

Hartmut Rosa, 2014 “Fremmedgørelse og Acceleration”

Hartmut Rosa er en tysk sociolog og politolog, som arbejder ud fra en kritisk teoretisk tilgang om acceleration og fremmedgørelse. Denne teori leverer en præcis og enkel forklaring på, hvorfor flere føler sig fremmedgjorte i en accelererende verden (Rosa, H. 2014: 7). Derudover mener Rosa, at borgerne i højhastighedssamfundene investerer i tiden, og at accelerationen lægger et stort pres på borgernes frie vilje, eftersom politikerne og de finansielle markeder opsætter og udskifter dagsorden så hurtigt, at individet ikke kan nå at følge med eller engagere sig (Ibid.: 9-10).

Værket *“Fremmedgørelse og acceleration”* af Hartmut Rosa er et essay om det moderne liv. Rosa vil gå tilbage til spørgsmålene omkring, hvad der er vigtigst for mennesket: *“hvad er et godt liv?”* Og *“hvorfor har vi ikke sådan et”* (Ibid.: 11) Rosa hævder at;

“De moderne subjekter kan beskrives som minimalt bundet og indskrænket af etiske regler og sanktioner og dermed som værende ‘frie’, alt imens de bliver styret, behersket og undertrykt af et mere eller mindre usynligt, afpolitiseret, upåagtet, under-teoretiseret og uarticuleret tidsregime” (Ibid.: 12).

Social acceleration

Rosa belyser temaet om social acceleration ved at uddybe, hvad accelerationen dækker over. Rosa hævder, at sociologi- og samfundsfilosofi kan forstås som reaktioner på moderniseringserfaringer (Ibid.: 17). Disse reaktioner kommer, når det enkelte subjekt oplever voldsomme omvæltninger i sin verden. Ifølge Rosa accelererer det moderne samfund i forbindelse med livets hastighed, herunder historien, kulturen, det politiske liv, samfundet eller tiden (Ibid.: 19). Dog kan tiden ikke accelerere på en meningsfyldt måde, da en dag er en dag og en time er en time. Kan man overhovedet tale om en acceleration af samfundet eller kun en række processer? Til dette har Rosa

udarbejdet en analyseramme, som muliggør en teoretisk forsvarlig definition på et accelererende samfund (Ibid.: 19-20). I forbindelse med analysen deler Rosa accelerationen ind i tre empirisk distinkte kategorier: teknologisk acceleration, acceleration af social forandring og acceleration af livets tempo (Ibid.: 20).

Den teknologiske acceleration er ifølge Rosa den tilsigtede tempoforøgelse af formålsstyrede transports-, kommunikations- og produktionsprocesser. Her er formålet at få processer til at gå hurtigere, altså *formålstyret*. Ifølge Rosa har den teknologiske acceleration haft kolossal betydning for den sociale virkelighed, "*navnlig har den fuldstændig transformeret samfundets 'rum- og tidsregime', dvs. perceptionen og organiseringen af rum og tid i samfundslivet*" (Ibid.: 21).

Acceleration af social forandring er ifølge Rosa den intensiverede transformation af sociale relationsdannelser, handlemåder og praktisk relevante videnselementer. Grundtanken i dette er forandringstempoet af holdninger, værdier, miljøer. Hertil mener Rosa, at begrebet 'nutids-indskrumpning' bør anvendes som målestok for forandringshastigheden. Begrebet er udviklet af filosofen Hermann Lübbe, som hævder, at de vestlige samfund oplever en sammentrækning af nutiden som følge af accelerationen af det kulturelle og sociale innovationstempo (Ibid.: 22-23).

Acceleration af livstempo beskrives som råmateriale, da de sociale aktører føler de er i tidsnød, og tiden er noget, der kan opbruges ligesom olie. Accelerationen af livstempo kan defineres som "*forøgelse af antallet af handlinger eller erfaringer per tidsenhed*" (Ibid.: 26). Derudover beskriver Rosa denne acceleration som en konsekvens for det angivelige behov om at "*gøre flere ting på mindre tid*" (Ibid.). Denne acceleration af livstempoet vil få folk til opfatte tiden som knap og heraf føle sig forjagede og stressede (Ibid.).

På baggrund af dette definerer Rosa det moderne samfund som et "*accelerationssamfund i den forstand at det er karakteriseret ved et øget livstempo (eller tidsmangel) til trods for imponerende teknologiske accelerationsrater*" (Ibid.: 32).

Drivhjulene i den sociale acceleration beskrives som en kombination af vækst og acceleration. Udviklingen i både industrialiseringens teknologiske revolutioner og digitaliseringen er drevet af det moderne samfunds tidshunger (Ibid.). Rosa præsenterer tre svar på, hvordan moderniteten blev fanget i den 'uophørlige accelerationsproces' (Ibid.).

Det første svar kaldes 'den sociale motor', som overordnet set omhandler 'konkurrencen' i samfundet og heraf opretholdelsen af konkurrenceevnen. Konkurrenceprincippet er altdominerende i stort set alle sfærer i samfundslivet og ikke bare i den økonomiske sfære. Rosa hævder derfor, at ethvert samfund er nødt til at finde en måde, hvorpå konkurrencen ikke kun allokere på ressourcer, velstand og vare, men også privilegier, positioner, social status og anerkendelse. Hertil mener Rosa, at det grundlæggende allokationsprincip er baseret på konkurrencens logik (Ibid.: 33-34). For at opretholde en status eller konkurrenceevnen i det moderne samfund er det vigtigt at præstere. Præstation defineres som "*ydelse eller arbejde per tidsenhed*", hvilket er med til at lægge pres på accelerationen (Ibid.: 35).

Det andet svar i den uophørlige accelerationsproces kaldes 'den kulturelle motor' heraf 'løftet om

evighed'. Rosa hævder, at modernitetens sociale aktører ikke er hjælpeløse ofre af accelerationen, men derimod, at accelerationen også er drevet af et stærkt kulturelt løfte. Det gode liv er ensbetydende med et fuldt liv dvs. et liv, der er rigt på erfaringer. Dog tilbyder verden mere, end man kan nå at opleve på et helt liv, og løsningen på dette lyder således;

"hvis man lever dobbelt så hurtigt, hvis man kun bruger halvt så lang tid på at udføre en handling, indfri et mål eller gøre en erfaring, vil man kunne fordoble 'summen' af erfaringer og dermed leve flere 'liv' inden for ét livsforløb" (Ibid.: 37).

Accelerationen er derfor en strategi til udviskning af forskellen mellem verdens tid og vores egen livstid (Ibid.).

Det tredje og sidste svar af den uophørlige accelerationsproces beskrives som accelerationskredsløbet, som ifølge Rosa betyder, at accelerationen i senmoderniteten har udviklet sig til et selvkörende system, som ikke længere er afhængigt af ydre faktorer. Den teknologiske acceleration, accelerationen af social forandring og accelerationen af livstempoet skaber kredsløbet for et *"uophørligt selvforstærkende feedback system"* (Ibid.: 38).

Hvad er social deceleration?

Det forudgående er ikke i sig selv en fyldestgørende begrundelse for, at moderniteten medfører accelerationen i samfundet. Derfor hævder Rosa, at der findes fem analytiske former for inertie og deceleration. Den første kaldes de *'naturlige hastighedsgrænser'*, da der findes processer, der ikke kan accelerere uden at ødelægge dem f.eks. processer i vores hjerner eller kroppe (Ibid.: 41). Den anden form kaldes *'oaser af deceleration'*, som er processer, der endnu ikke er berørt af modernitetens acceleration. Det kunne eksempelvis være øer eller oaser, da de helt eller delvist er undtaget accelerationsprocessen (Ibid.: 42). Den tredje form kaldes *"deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration"*. Her sker en hastighedsnedsættelse som en utilsigtede følge af accelerationen; altså en nedsættelse af vores mål om at gøre tingene hurtigere og hurtigere. Et eksempel kunne være en kø på motorvejen, da det nedsætter målet om at komme hurtigt frem (Ibid.: 43). Den fjerde form kaldes *'tilsigtet deceleration'*, som er modsætningen til de utilsigtede hastighedsnedsættelser. Her skelnes imellem to former for tilsigtet deceleration. Den ene er den funktionel (accelererende) deceleration, hvilket er bibeholdelse af funktionsevnen, men også muligheden for acceleration. Den anden er ideologisk (oppositionel) deceleration, som er en afvisning af modernitetens acceleration. Afvisningen kunne ifølge Rosa ske af både radikale religiøse grupperinger eller politisk ultrakonservative og anarkistiske grupperinger (Ibid.: 45). Den sidste og femte form kaldes *'bagsiden af medaljen-strukturel og kulturel inertie'*. Både Paul Virilio, Jean Baudrillard og flere andre hævder at;

"Det moderne samfund er løbet tør for nye visioner og nye energier, og at den voldsomme hastighed, der er forbundet med begivenhedsforløb og forandringsprocesser, i virkeligheden kun er et

overfladefænomen, der knap kan dække over epokens dybt rodfæstede kulturelle og strukturelle inerti" (Ibid.: 46).

Fremmedgørelse

Ifølge Rosa leder den accelererende hastighed til flere fremmedgørende oplevelser for individet. Disse fremmedgørende oplevelser kan føles som modstand. Rosa beskriver dette som at gå op ad en rulletrappe i den forkerte retning (Ibid.: 9).

I forbindelse til fremmedgørelsen har Rosa udarbejdet en påstand, som indebærer fremmedgørelse fra rummet, fra ting, over for vores handlinger, over for tid og over for os selv og andre. Fremmedgørelsesbegrebet beskrives som relationen mellem os selv og verden. Rosa refererer til sociologen Anthony Giddens, som hævder at vores nære og tætte relationer ikke behøver at være fysisk tæt på os, da tid og sted ikke længere er indlejret i hinanden (Ibid.: 96). Ifølge Rosa muliggør det ovenstående, en fremmedgørelse fra rummet (Ibid.). "*Den sociale acceleration skaber altså mobilitet og afkobling fra det fysiske rum, men det fremmer også fremmedgørelsen for vores fysiske eller materielle grundlag*" (Ibid.: 97).

Fremmedgørelse fra ting rummer to kategorier: de ting vi producerer og de ting vi forbruger. Når vi som individer beholder ting i mange år og først udskifter dem, når de er nedslidt eller gået i stykker, er der en sandsynlighed for, at tingene bliver en del af os og omvendt. I det accelererende samfund køber vi hele tiden nye produkter, selvom de gamle fungerer. Tingene har ikke den samme betydning for mennesket, så når tingene udskiftes, er det muligt, at mennesket bliver fremmedgjort fra tingene. Rosa mener, at det moderne menneske forsøger at kompensere for fremmedgørelsen, ved at købe eksklusive ting, med henblik på at beholde produktet i lang tid. Dog fungerer dette ikke i et accelererende samfund, da tiden er begrænset og mennesket derfor ikke tid til at knytte sig til tingene, som dermed ikke når at blive affektionsværdige (Ibid.: 100).

Rosa mener, at det ikke er så mærkeligt, at vi som mennesker føler os fremmedgjorte over for vores egne handlinger, da vi ikke har tid til at sætte os ind i de ting vi har med at gøre. Rosa definerer fremmedgørelsen som '*ikke rigtig at ønske at gøre, hvad man gør*' (Ibid.: 102). Mennesket stræber efter en her og nu-tilfredsstillelse, hvilket er med til, at man mister fornemmelsen for, hvad der er autentisk. Dette fører Rosa videre til fremmedgørelsen overfor tid og fremmedgørelsen over for os selv og andre. Tiden kan føles uendelig alt efter omstændighederne, og de handlinger man er i gang med. Dette kaldes vores indre tidserfaring (Ibid.: 106). Foretager man sig noget, der føles rart og giver stimulerende indtryk, kan tiden føles hurtigt. Det handler om at kunne tilegne tiden til vores egen, så man ikke fremmedgøres overfor tiden (Ibid.).

"De enkeltstående oplevelser og den tid, vi bruger på dem, forbliver fremmed for os. Den manglende tilegnelse af vores egne handlinger og oplevelser må imidlertid nødvendigvis føre til mere og ikke mindre graverende former for selv-fremmedgørelse" (Ibid.: 109).

Hvordan fremmedgøres vi over for os selv og andre? Ifølge Kenneth Gergen møder vi mange mennesker indenfor kort tid, f.eks. via telefonen, mail eller trafikken, hvilket kan være overmættende for mennesket. I det senmoderne samfund er der ikke tid til at høre om andres livshistorier og heraf interagere på et dybere plan med andre, hvilket gør, at man fremmedgøres over for andre. Så hvis vi er fremmedgjorte over for rummet, tiden og vores egne handlinger mener Rosa ikke, at det kan undgås, at vi også fremmedgøres over for os selv (Ibid.: 110).

"Det faktum, at den spatielle nærhed ikke længere er en forudsætning for tætte sociale relationer, har endvidere afgørende konsekvenser for de sociale relationer og dermed for den sociale verdens strukturer i det hele taget. Social og emotionel nærhed og distance er ikke længere knyttet til fysisk afstand, hvilket betyder, at man måske slet ikke kender sin nabo, men er dybt fortrolig med et menneske på den anden side af kloden" (Ibid.: 52).

Ifølge Rosa lever vi i en accelererende tid, hvor vi er nødt til at følge med, for ikke at falde bagud. Ifølge Rosa fremmedgøres individet, hvis samfundet, fællesskabet og kulturen accelereres for hurtigt, så individet dermed ikke kan følge med. Som led i 'fremmedgørelsen og accelerationen', belyser Rosa begrebet 'deceleration' som værende et led i accelerationsprocessen. Hvad opstår der i individet, når vi accelererer og skal følge markant mere med på den teknologiske plan og de sociale relationer, mens vi samtidig bliver bedt om at holde os hjemme? På baggrund af dette vil vi benytte Rosas teori til at belyse hvad hastigheden, accelerationen og fremmedgørelsen har af betydning for studie- og arbejdslivet under ændrede levevilkår. *"Hvad vi er fremmedgjort over for i kraft af hastighedens diktater, er ikke vores uforanderlige eller umistelige indre væren, men evnen til at tilegne os verden"* (Ibid.: 113).

Charles Taylor, 2002 Autenticitetsbegrebet fra værket "Modernitetens Ubehag – Autenticitetens etik"

Den canadiske filosof Charles Taylor har beskæftiget sig med modernitet, mening, moral og herunder begrebet *autenticitet*. Autenticitetsetikkens udvikling har sit udspring i 1700-tallets forestilling om, at mennesket er udstyret med en moralsk og intuitiv sans for, hvad der er rigtigt eller forkert. Autenticitetsetikken er noget relativt nyt og særskilt ved modernitetens kultur. Det er et barn af romantikken, som har forholdt sig kritisk til den uafhængige rationalitet og til en hvilken som helst atomisme, der ikke anerkendte eksistensen af fællesskabsbånd (Taylor, C. 2002: 80). "Autenticitetens Etik" indeholder ifølge Taylor to hovedaspekter; *Autenticitet* og *etik* som omhandler at være *tro mod virkeligheden* (Ibid.: 12). Ifølge Taylor bestræber autenticiteten sig på 'at være

tro mod sig selv' og om at være tro mod sin egen originalitet. Denne er noget, man selv kan give udtryk for og opdage. Når man giver udtryk for den, definerer man dermed også sig selv. Det er denne opfattelse, der er grundlag for modernitetens autenticitetsideal og for de selvopfyldelses- og selvrealiseringsmål, som det sædvanligvis ledsages af. Dette udgør den baggrund, hvorfra autenticitetskulturen henter sin moralske styrke, indbefattet af dens mest absurde eller trivialiserede varianter. Det er dette, der giver mening til forestillingen om, "at man skal gøre sine egne erfaringer" eller "realisere sig selv" (Ibid.: 83-84).

I forbindelse med moderniteten, teknologien og digitaliseringen udtrykker Taylor, at teknologien har en dominerende position, som har bidraget til en 'forfladigelse' af vore liv, hvor tab af resonans, dybde eller rigdom i vores menneskelige omgivelser opstår (Ibid.: 65).

Taylor ser et af de dominerende træk ved moderniteten i, at individet eller selvet opfattes som en størrelse, hvor der ikke er givet en klar forudgående eller almen bestemmelse, men som skal udka- ste, artikulere og finde sig selv af egen kraft og ret. At være 'et moderne selv' er en 'opdagelses- rejse', der sigter imod at skabe et autentisk selv (Ibid.: 11).

"Man har gentagne gange udtrykt en bekymring for, at individet samtidig med tabet af de større sociale og kosmiske handlingshorisonter mistede noget vigtigt. Nogle har omtalt dette som et tab af en heroisk dimension i livet. Folk har ikke længere nogen sans for højere formål, noget der er værd at dø for" (Ibid.: 63).

I kontekst til autenticitetsbegrebet kritiserer Taylor det niveau, som individualismen er kommet til i moderniteten for at understrege, at mennesket mangler formål og mening med livet, eftersom livsmålet er blevet indskrænket, og mennesket har mistet det brede livsperspektiv (Ibid.).

Taylor refererer dernæst til den schweiziske filosof Rousseau og udtrykker følgende;

"Rousseau fremlagde også en anden, nært beslægtet idé, der fik stor indflydelse. Det er idéen om det, som jeg ville kalde den 'selv-bestemmende' frihed. Det er forestillingen om, at jeg er fri, når jeg på egen hånd bestemmer, hvad der er vigtigt for mig, og altså ikke lader mig forme af ydre påvirkninger" (Ibid.: 82).

Analyse af interview med udgangspunkt i læst teori/ Diskussion af de forskellige teorier.

Ændring af scener og situationel tilpasning

Som produkt af Covid-19 er vi som mennesker blevet nødsaget til at flytte flere af vores arbejdsopgaver, studie- og sociale aktiviteter væk fra den fysiske sfære. Som effekt af dette er elektroniske medier blevet en stor komponent i vores hverdag. Vi har rykket vores hverdag online. Dette har forårsaget, at mennesket er blevet mere distanceret og isoleret i sin hverdag (Meyrowitz, J. 1985: 117). Når der skal foretages en ændring, vil nogle individer være bedre til at tilpasse sig de nye ændringer og realitet, hvorimod andre vil have en mere antagonistisk tilgang og finde det mere udfordrende (Lewin, K. 1947: 13). For at undersøge, hvorfor nogle individer har det nemmere ved disse ændringer end andre, samt hvilken fundamental værdi ændringen har hos individet, har vi valgt at bruge Meyrowitz' adfærdsmodel og Lewins Force Field analysis. Disse modeller vil vi implementere på vores kvalitative interviews.

Den manglende mulighed for at trække sig tilbage til deep backstage

Når vores arbejdsliv og undervisning rykkes online, eksempelvis hjem i vores private sfære, sker der således en sammenblanding af vores forefront region og deep backstage. Det bliver derved sværere for os at fordybe os som individer i vores deep backstage, når vi pludselig skal performe over for et publikum i vores private hjem, når der ikke længere er en skarp fysisk opdeling (Meyrowitz, J. 1985: 46-47). Normalt er det kun når vi er i forefront region, at vi skal performe for et publikum og derved skal være onstage. Når vi er hjemme i privaten, skal vi ikke performe på samme måde, og vi vil under normale omstændigheder have mulighed for at være offstage. Vores informant Silje har svært ved at se skellet imellem fritid og studie. Hun føler sågar, at de bliver blandet sammen. Hun ved ikke, hvornår hun er studerende, samt hvornår hun kan fordybe sig i sig selv (Bilag 3.9: 14:16). Når hun begår sig i sin fritid, så er hun sig selv og dyrker sine fritidsinteresser, men når hun ikke kan distancere fritid og studie, kan hun ikke præstere optimalt (Meyrowitz, J. 1985: 46).

Som eksempel på hvilke problematikker, der kan opstå, når individets scener bliver blandet sammen, nævner vores informant Trylle, som er skolelærer, at ikke alle hendes elever vil have kamera på, når hun underviser (Bilag 3.7: 06:18). Meyrowitz nævner, at for at kunne performe succesfuldt, kræver det, at vi kan opdele vores performances i forskellige dele (Meyrowitz, J. 1985: 46). For Trylles elevers vedkommende har online hjemmeundervisning gjort opdelingen svær, hvilket

fremprovokerer en naturlig reaktion fra eleverne; de slukker for kameraet. Hvis man ikke har mulighed for at trække sig tilbage til deep backstage, kan man ikke slappe af i privaten (Ibid.: 46). Havde eleverne haft kamera på i undervisningen, kunne klassekammeraterne have fulgt med i deres deep backstage, hvorfor de havde været nødt til at performe. Med andre ord, hvis eleverne havde haft kamera på, havde de været i et såkaldt middlestage (Ibid.: 47). Ved at slukke for kameraet kan eleverne hurtigt skifte mellem middlestage og sidestage, da de uden kamera ender med at være passivt observerende til lærerens performance. En tendens den studerende Sebastian kan nikke genkendende til. Sebastian forklarer, at mange af hans medstuderende gemmer sig bagved computerskærmen (Bilag 3.6: 11:00). Selvom hans medstuderende er med digitalt til onlineforelæsnings, har de slukket for kameraet og lyden, hvilket skifter dem til sidestage, eftersom der nu ikke er nogle tilskuere, de skal performe overfor (Meyrowitz, J. 1985: 46-47).

Morten forklarer, at han gerne vil have en stærk distinktion mellem arbejde og privatlivet. Han har ikke behovet for, at arbejdspladsen og privatlivet er fusioneret til én og samme sfære (Bilag 3.5: 06:40). Dermed vil Morten have en optegning af stadierne, så han kan gå i deep backstage, når han er hjemme og overgå til sit frontstage region, når han tager på arbejde. Morten føler sig nødsaget til at performe ordstyrerrollen, da hans medstuderende har en stigende passivitet (Bilag 3.5: 11:15). Morten er endt i 'middle region', eftersom de andre medstuderende kan betragte hans onstage performance i deres sidestage (Meyrowitz, J. 1985: 47). De er i stand til at gennemskue hans backstage, men også hans forefront region performance. Dette er de i stand til som effekt af, at han har videokamera på. De medstuderende bliver implicit inviteret ind i hans private sfære (deep backstage), men eftersom han er nødsaget til at performe for et publikum, bliver hans forefront region også inddraget. Hvis Morten således ikke får lov til at separere sine stadier, kolliderer regionerne, og han bliver som resultat af dette ikke tilfredsstillet i Meyrowitz adfærdsmodel (Ibid.: 46). Hvis vi tager udgangspunkt i vores anden informant Hannah, føler hun også, at som effekt af, at de studerendes passivitet stiger, bliver hun trukket tilbage på sidelinjen i et sidestage scenarie, hvor hun betragter forelæseren, og selv forbliver passiv. Hun ser således ingen mulighed for at begå sig i sin frontstage region, da hun ikke får aspektet af at kunne diskutere med sine medstuderende tilfredsstillet (Bilag 3.2: 02:12).

Hvem fungerer, når de offentlige scener blandes med de private, og hvem fungerer ikke?

Vores informant Tommy stortrives i det online arbejdsliv (Bilag 3.8: 02:52). Tommy nævner, at mange af arbejdsopgaverne bliver nemmere online. Desuden synes han, at han når mere

derhjemme, fordi han undgår transporttid frem og tilbage fra arbejdet (Ibid.: 03:38). Mange af de positive ting som Tommy nævner ved at arbejde online, er forbundet med Meyrowitz's "No Sense of Place". Selvom Tommy siger, at han ikke er fysisk i samme rum som kollegaerne, er han stadigvæk socialt interagerende med dem på grund af de elektroniske medier (Meyrowitz, J. 1985: 116-117). Det samme nævner Sebastian, der oplever, at ham og hans medstuderende snakker mere sammen og tjekker mere op på hinanden nu (Bilag 3.6: 10:05). Tommy forklarer også, at han sagtens kan bruge den information, som han får fra sine udenlandske kollegaer i sit arbejde, selvom de udveksles online (Bilag 3.8: 04:19) (Meyrowitz, J. 1985: 117-118). Med andre ord er begge informanter i stand til at modtage information, samt tage informationen med videre uden at være nødsaget til at være fysisk til stede.

Eftersom Tommy er vant til at arbejde online med sine tætteste kollegaer, har han ikke behovet for at være fysisk i samme rum for at få noget ud af relationen. Dette er også grunden til, at det har været nemt for ham at tilpasse sig til den "nye" norm, da det i store træk minder om den gamle norm, han er underlagt (Lewin, K. 1947: 23). I andre tilfælde hvis ændringen er for stor, vil det være vanskeligt at vænne sig til den nye norm, og individet vil langsomt være i modstrid til ændringen og glide tilbage til den forhenværende realitet. En sådan situation opstår ifølge Lewin, når virksomheden eller organisationen ikke formår at kommunikere ændringen og unfreeze på en ordentlig måde. Uden et ordentligt unfreeze vil ændringen ikke kunne blive igangsat. I interviewet med Mikkel fortæller han, at selvom de i Danske Bank har forventningsafstemt, kommunikeret og uddannet deres medarbejdere i, hvordan de skal arbejde online, føler han sig stadigvæk ikke helt tilfreds med den nye situation (Bilag 3.4: 21:10). Ifølge Lewin er Mikkel således i den midterste fase, ændringsfasen, da Mikkel har taget kamera på, og derfor er i gang med at tilpasse sig den nye norm. Dette stadie kan dog stadigvæk være forbundet med forvirring og utryghed (Lewin, K. 1947: 18). Mikkel fortæller desuden om sin kollega, som ikke har tændt for kameraet på trods af ledelsens retningslinjer (Bilag 3.4: 21:10). Der kan argumenteres for, at Mikkels kollega har haft svært ved at identificere sig med den nye norm, og hun fremstår således som en modstridende kræft til det nye online arbejdsliv (Bilag 3.4: 19:55). Selvom Mikkels kollega strider imod de nye tiltag, påbegyndes ændringen stadigvæk, da der er flere drivende kræfter end modstridende (Lewin, K. 1947: 32). I Mikkels tilfælde kan Danske Bank endnu ikke refreeze den nye norm, da de gamle vaner endnu ikke er nedbrudt hos alle i gruppen.

Hvordan adskiller vi front og backstage når alt er online?

Man kan argumentere for, at store dele af de problematikker, der opleves ved at arbejde og studere hjemmefra kan forbedres, hvis det er muligt at adskille den offentlige sfære fra den private sfære. Dette kan ifølge vores informanter blive gjort på forskellige måder. Vores informant Mikkel udtrykker, at han er i stand til at opdele sit arbejdsliv og privatliv meget skarpt for således at

kunne holde fri (Bilag 3.4: 03:40). Når Mikkel holder fri, forlader han fysisk det rum, som han har indrettet til arbejdet for bedre at kunne have en distinktion imellem arbejde og privatliv. På denne måde sikre han sig, at kunne trække tilbage til deep backstage, når han har fri og har desuden altid muligheden for at tilslutte sin forefront region, når han skal præstere (Meyrowitz, J. 1985: 46-47).

Trylle fortæller, at hun i hverdagen arbejder fra stuen, og først når weekenden kommer, kobler hun fuldstændig af og trækker tilbage i sit 'deep backstage' for fordybning (Bilag 3.7: 13:00). Hun adskiller derved ikke den offentlige sfære fra den private, før i weekenderne. I hverdagene har det fungeret godt for hende blot at slukke computeren og lade den stå til næste dag.

Trylle fortæller om hendes elever, som alle agerer meget forskelligt i pauserne (Bilag 3.7: 01:55). Nogle af dem bliver siddende for at snakke med hinanden online i pausen, hvor andre logger af i 30 minutter for at rense tankerne. Ved at forblive online med vennerne indgår de i en samtale, hvor vennerne har en forventning om en bestemt performance fra dem. Eftersom det er et offentligt videoopkald, er de principielt aldrig alene. Dette medfører, at de på den ene side skal performe i deres frontstage, men alligevel hiver deres privat sfære ind i dynamikken. Kun eleverne som adfærdsmæssigt fjerner sig fra computeren, søger ind i deres deep backstage (Meyrowitz, J. 1985: 46-47).

Delkonklusion 1

Når arbejdslivet og studielivet rykkes online, kan det skabe en række problemstillinger som følge af, at de offentlige scener, hvor individet skal performe for et publikum, tages med hjem i privaten. Meyrowitz forklarer, at vi har brug for en opdeling af den offentlige og den private sfære for at kunne fordybe os og præstere mest optimalt. Når der sker en sammenblanding af den offentlige og private sfære, vil det fungere bedre for nogle end andre. Hvor nemt man har ved at tilvænne sig denne ændring afhænger ifølge Lewin af, hvor godt informeret man er ift. den nye ændring, samt hvor anderledes den nye norm er fra den tidligere. Det kan således være svært at adskille det offentlige spektrum fra vores private liv. Nogle skal adskille det meget konkret ved at forlade det fysiske rum man arbejder- og eller studerer i, hvorimod det for andre er nok at slukke computeren og lade den stå til næste dag.

Kommunikation og relationer

Hvordan kan man gennem kommunikation danne en relation til et andet menneske? Ud fra artiklen med Theresa Schilhab (Weirsøe, M. 2020: 1) vil vi belyse, hvilken indflydelse det har

på relations dannelsen mellem mennesker, når kommunikationen flyttes online. Ud fra Gjørund og Husebys teori om gruppedannelse (Gjørund & Huseby, 2015) vil vi undersøge, om det lykkes for vores informanter at etablere grupper. Vi vil ud fra Pedersens teorier om online arbejdsfællesskaber (Pedersen, L. 2020: 17) se om det er muligt at forblive en del af et fællesskab online. På baggrund af Hartmut Rosas teori om fremmedgørelse og acceleration (Rosa. H. 2014) vil vi undersøge, om vores informanter er blevet fremmedgjort overfor sig selv eller andre, med udgangspunkt i COVID-19 pandemien og den accelererende brug af teknologi.

Kan relationer skabes online?

Informanten Mikkel nævner i interviewet, at halvdelen af en samtale består af kropssprog (Bilag 3.4: 09:41), og her rammer han hovedpointen i forskning omkring non-verbal kommunikation (Peace & Peace 2018.11). Han føler, at han mangler mimik og gestik i samtalerne med sine kollegaer. Især en enkelt kollega, der ikke vil tænde for sit kamera og vise sit ansigt er kilde til irritation hos Mikkel. Han fortæller, at han nok ville være mere forstående og overbærende med hendes negative udtalelser, hvis blot han kendte hendes ansigt (Bilag 3.4: 18:25). *“Jeg ville ikke engang kunne genkende hende hvis jeg gik ind i hende på gaden”* (Bilag 3.4 09:40). For Mikkel handler samarbejde om relationer. *“Man arbejder bedre sammen med folk, man har en personlig relation til”* (Bilag 3.4: 09:41). Her understreger Mikkel Lars Pedersens pointe om, at relationer mellem mennesker er en afgørende faktor for samarbejde og fællesskab på en arbejdsplads (Pedersen, L. 2020: 14). Men på Mikkels arbejdsplads er der ikke udstedt krav til medarbejderne om at tænde for deres kameraer. Der er kun stillet opfordringer. Når folk siger ‘nej tak’, er det deres eget valg. Det ærgrer Mikkel meget, og han føler, at han mangler øjenkontakt og kropssprog ved det online samarbejde. De små ting der kunne hjælpe ham til at skabe relationer, bliver ikke imødekommet af hans kollegaer. Mikkels relations-dannelse er derfor gået i stå.

Hvordan skabes grupper?

Ifølge Gjørund og Huseby udvikles et fællesskab gennem en slags sammenhold. I en gruppe dannes der fælles mål og normer. En fælles forståelse for hvordan og hvornår arbejdet skal udføres. Der bliver i gruppen også dannet roller og relationer på kryds og tværs. Det kan være overvældende og uoverskueligt at møde mange mennesker på én gang, og uden ledelse vil en gruppe ikke få dannet disse relationer og roller (Gjørund & Huseby 2015: 35).

Da vi under interview spurgte Hannah, hvad hun kunne ønske forandret i online arbejdet, nævnte hun, at mindre grupper kunne være en løsning (Bilag 3.2: 13:56). Det er et gennemgående tema hos flere af vores informanter.

Morten fortæller, at hans lærer fra start af har inddelt hans klasse i små grupper online. De har haft mulighed for at chatte i mindre grupper, og det har gjort det lettere at være sammen online. Det har gjort hyggesamtaler mulige (Bilag 3.5: 08:20). Trylle har i sin rolle som lærer gjort det samme med sine elever. Hun har trukket på sin viden om eleverne fra før COVID-19 pandemien og inddelt børnene i grupper, der gør det lettere for alle at bruge deres stemmer (Bilag 3.7: 17:10).

Mikkel der aldrig har mødt sine kollegaer fysisk, da han blev ansat på sin arbejdsplads under COVID-19 pandemien og i mellemtiden har været en del af to forskellige teams, føler ikke, at han er blevet en del af fællesskabet.

Hvordan viser man at man er en del af fællesskabet?

Ifølge Pedersen er det tydeligt at se, hvornår medlemmer viser sig som engagerede i de virtuelle fællesskaber (Pedersen, L. 2020: 169).

Man kan vise engagement som Frederik gør, ved at stille spørgsmål i chatten når man har online undervisning (Bilag 3.1: 07:15). Eller man kan som Mikkel ringe op til sine kollegaer, når man har et spørgsmål, for således at styrke relationen igennem samtale, i stedet for blot at sende en hurtig besked og lade samtalen være overstået på et par sekunder (Bilag 3.4: 09:40). Kan man som Morten tage teten som ordstyrer og på den måde vise interesse overfor sine online kollegaer og forsøge at få fællesskabet til at fungere (Pedersen, L. 2020.: 169) (Bilag 3.5: 11:15).

Informanten Morten fungerer bedst med faste rutiner og en hverdag, der er konsistent. Morten har derfor haft svært ved at følge med i de hurtige skift fra fysisk undervisning til online undervisning *“Det har skiftet meget rundt, så til at starte med, var det fysisk, så en blanding og nu kun online. Jeg kan godt lide når det er konsistent”* (Bilag 3.5: 05:15). Vi fortolker derfor, at Morten har svært ved at følge med i det accelererende samfund og tilpasse sig ændringer som onlinestuderende. Dog formår Morten at tage ordstyringen online en gang imellem for at tage ansvar, men også for, at alle hans medstuderende er med på lige fod. Anden del i accelerationsprocessen kaldes *‘den kulturelle motor’* heraf *‘løftet om evighed’*. Rosa hævder, at modernitetens sociale aktører ikke er hjælpeløse ofre af accelerationen, men derimod at accelerationen også er drevet af et stærkt kulturelt løfte (Rosa. H, 2014.: 36). Vi fortolker, at Morten er et godt eksempel på et individ, der ikke kan følge med accelerationen, men prøver at opretholde det kulturelle løfte ved at deltage i accelerationen.

Det gode liv er ensbetydende med et fuldt liv dvs. et liv, der er rigt på erfaringer. Verden tilbyder dog mere, end man kan nå at opleve på et helt liv, og løsningen på dette lyder således *“hvis man lever dobbelt så hurtigt, hvis man kun bruger halvt så lang tid på at udføre en handling, indfri*

et mål eller gøre en erfaring, vil man kunne fordoble 'summen' af erfaringer og dermed leve flere 'liv' inden for ét livsforløb". Accelerationen er derfor en strategi til udviskning af forskellen mellem verdens tid og vores egen livstid (Ibid.: 37).

Hvilke kommunikationsformer forekommer online?

Når man deltager i online undervisning og sidder alene bag ved en skærm, kun med visuel eller auditiv kommunikation, kan man ifølge Therese Schilhab hurtigt miste koncentrationen (Weirsøe, M. 2020: 1). Vi lukker ned for de sanser, vi normalt bruger til at fortolke hinanden med, og det bliver lettere at misforstå hinanden. (Ibid.: 1).

Derfor overraskede det os heller ikke, da Sebastian i sit interview nævnte hans tendenser til at 'space' ud imens, han oplever, at han bare skal sidde og "*se sin lærer snakke*" (Bilag 3.6: 12:48). Ud fra Sebastians udsagn kan vi tolke, at han er faldet ned på et lavt stimulationsniveau og ind i kedsomhed. Hvis han fortsætter i den retning, vil han højst sandsynligt enten falde i søvn eller finde stimulation andetsteds (Olesen, H. H. 2016.: 34). Det samme oplever Hannah, der i stedet for at koncentrere sig om undervisningen sidder og kigger på sin telefon (Bilag 3.2: 07:40).

Vi lærte endvidere, at forelæsninger ifølge Gjørund og Huseby er envejskommunikation, hvor budskaber sendes fra afsender til modtager, uden at modtager har mulighed for at svare (Gjørund & Huseby 2015: 64-65).

Hannah fortæller også, at hun synes at de studerende deltager mindre i undervisningen, og at diskussioners forekomst i undervisningen er minimale, som en effekt af, at undervisningen er blevet en monolog fra lærerens side (Bilag 3.2: 02:12) "*Hvor det bare er en forelæser, der står og snakker, og hvis man er heldig, får man lov til at stille spørgsmål til sidst*" (Bilag 3.2: 02:12).

Sebastian savner lige såvel som Hannah de gode diskussioner fra campus. Han synes ikke, det er helt det samme online, hvor folk sidder og gemmer sig bag deres skærm (Bilag 3.6: 11:00).

Til gengæld fortæller Frederik, at han føler sig mere tryk ved at stille et spørgsmål i chatten online end ved at skulle række hånden op, når man er samlet fysisk med risiko for at komme til at se dum ud (Bilag 3.1: 07:15).

Her har Trylle den modsatte oplevelse. Hun har lettere ved at tune sig ind på andre mennesker, når de er samlet fysisk. Hun kan ved hjælp af deres kropssprog fornemme, når folk vil sige noget, og derfor undgår hun lettere at afbryde de andre (Bilag 3.7: 05:00). Hun har også lettere ved at deltage i en fysisk samtale, hvor det falder Trylle naturligt ind modsat i en online situation, hvor hun føler sig akavet og udstillet, når andre spørger direkte indtil, om hun har noget at bidrage med (Bilag 3.7: 05:50).

Jacob fortæller i sit interview, at der er noget unikt i det fysiske møde mellem mennesker, som han ikke håber, vil blive afløst af online samvær (Bilag 3.3: 11:15). Jacob er en af de heldige, der under COVID-19 pandemien har haft lov til at møde fysisk op på sin arbejdsplads (Ibid.: 00:42). Det der dog gør Jacob unik på hans arbejdsplads, er hans kompetencer, der ifølge ham selv er evnen til at 'networke' og skabe relationer (Ibid.: 07:30).

I Jacobs virksomhed plejer de at tage på messer og rejser for at møde deres kunder fysisk, og ved disse møder er Jacobs kompetencer vigtige at få i spil. Han føler, at hans muligheder for at bruge sine kompetencer er blevet taget fra ham ift. denne kundekontakt (Ibid.: 10:10). Han har dagligt fysisk kontakt med sine kollegaer, men ikke med kunderne. Denne fysiske kontakt føler han ikke kan erstattes af det online. Han leger med tanken om, at man gennem 'virtuel reality' ville kunne skabe et online rum, hvor folk får en følelse af at være fysisk til stede i samme rum. Han mener, at der er lang vej endnu, og at det alligevel ikke helt kan erstatte det fysiske (Ibid.: 11:15).

Hvad sker der med dem der falder ud af fællesskabet?

En del af vores informanter har haft en oplevelse af, ikke at kunne 'navigere' i skiftene mellem studie- arbejde og privat relationer hertil. Informanten Silje fortæller, at det er vanskeligt ikke at have et skel mellem at være studerende og privatperson, og at det dermed gør det svært at være aktivt studerende (Bilag 3.9: 19:38). Dertil beretter Silje om, at det bliver meningsløst for hende at studere, når hun ikke kan mødes og sparre med sine medstuderende (Bilag 3.9: 20:27). Silje fortæller ovenikøbet, at hun ikke har valgt at læse på RUC, fordi det var hendes eneste mulighed, men fordi hun gerne ville dedikere sig til studiet og tage del i livet som studerende (Bilag 3.9: 20:27).

"Skellet mellem fritid og studie er for blandet sammen. Hvornår er jeg studerende og hvornår er jeg mig? Jeg er slet ikke aktiv studerende længere. Jeg er også lidt ligeglad lige nu, det er meningsløst, jeg føler mig ikke som en rigtig studerende" (Bilag 3.9: 14:16)

Silje formår at give interviewereren et indblik i, at hun savner og mangler det sociale aspekt i hendes studieliv, som er afgørende for hendes motivation som studerende. Til Siljes problemstilling, kan Rosas tanker om fremmedgørelse kobles på. Silje udtrykker, at det er svært at adskille studie- og privatliv og at hun i de forskellige skift har svært ved at blive i den pågældende rolle, eftersom hun har; *"Pres over at det hele er blendet sammen. Svært at opretholde koncentration. Svært ved følelsen over aldrig at føle man har fri"* (Bilag 3.9: 03:48). Ud fra dette udsagn, beskriver Silje en problematik i det accelererende samfund, som Rosa beskriver i sin teori om *Fremmedgørelse og Acceleration (2014)*, hvor han definerer begrebet fremmedgørelse som værende *"ikke rigtig at ønske at gøre, hvad man gør"* (Rosa, H. 2014: 102). Silje befinder sig i en situation, hvor hun føler sig

nødsaget til at følge studiet, på trods af de vilkår COVID-19 pandemien 'kræver', det fortolkes derfor, at Silje er fremmedgjort over for sine handlinger. Dertil kan vi knytte Rosas teori og tanke om "*deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration*", eftersom der opstår en utilsigtet hastighedsnedsættelse som følge af accelerationen - på, i kraft af at Silje har en oplevelse af, at hun bliver 'sat tilbage' i hendes ellers accelererende liv (Ibid.: 43).

En del af vores informanter oplever en frustration i, at det som de altid har kunne udføre og præstere, bliver sat på pause, eftersom hele samfundet bliver sat på 'standby'. Der opstår derfor et paradoks i kraft af, at samfundet forsat accelererer (især teknologisk), mens samfundet samtidig bliver sat på pause.

Informanten Hannah oplyser at;

"Undervisningen er gået fra at være et åbent forum, hvor man kunne stille spørgsmål og deltage i refleksionen, men nu er det blevet en monolog, hvor det bare er en forelæser, der står og snakker, og hvis man er heldig, får man lov til at stille spørgsmål til sidst. De studerende er mindre aktive til forelæsningsen end de plejer at være når det er fysisk"

(Bilag 3.2: 02:12).

Ud fra dette fortolker vi, at Hannah føler sig 'sat tilbage' i hendes studieliv og dermed decelererer i samme omfang som Silje og ikke opnår den kvalitet af hendes uddannelse, som hun ellers havde forventet.

Ifølge Gjørund og Huseby indgår unge mennesker oftest i grupper for at få sociale behov opfyldt (Gjørund & Huseby 2015: 20). Silje har måske svært ved at skelne mellem det faglige fællesskab og det sociale. Når det sociale fællesskab ikke fungerer, så falder Siljes motivation for det faglige også. Når Silje ikke kan følge med i det sociale, mister hun gejsten for det faglige, da hun ikke føler hun kan agere autentisk som studerende.

Informanten Mikkel oplever 'online-livet' som vanskeligt, eftersom han går glip af kropssprog og mimik, da det ikke er mange som har kamera på. For Mikkel er det afgørende at arbejde sammen med folk han har en personlig relation til, da det styrker samarbejdet "*Man arbejder meget bedre sammen med folk man har en personlig relation til. Det får man ikke når man ikke kan se hinanden i øjnene eller spiser frokost sammen*" (Bilag 3.4: 09:40).

Vi fortolker dertil, at Mikkel føler sig fremmedgjort over for andre heraf sine kollegaer, eftersom han ikke har den daglige fysiske interaktion hen over skrivebordet (Bilag 3.4: 01:30). Til dette nævner Mikkel, at kommunikationen foregår nemmere og hurtigere ved fysisk tilstedeværelse (Bilag 3.4: 16:00). Ifølge Rosas teori fortolker vi, at Mikkel bliver udfordret på hans præstation, eftersom kommunikationen bremser effektiviteten i hans funktion og at han ikke kan yde det samme arbejde, med samme tidsenhed som før COVID-19 pandemien (Rosa, H. 2014: 35). I 'den uophørlige accelerationsproces', befinder Mikkel sig under den sociale motor og heraf opretholdelsen af

konkurrenceevnen (Ibid.: 33-34). Vi fortolker at Mikkel ikke er i stand til at opretholde konkurrenceevnen grundet COVID-19 restriktionerne.

Delkonklusion 2

Grundet COVID-19 er arbejds- og studieliv rykket online, hvilket kan komplicere individets relationer og hertil kommunikationen, grundet manglende tilstedeværelse. Ifølge Pedersen er relationer en afgørende faktor for både samarbejde og fællesskab (Pedersen, L., 2020: 14). Ud fra analysen af vores informanter, er det tydeligt, at flere har svært ved at interagere i et online fællesskab, da mimik og gestik er manglende faktorer. Flere Informanter beskriver, at de ikke længere føler et ansvar overfor nogen, og at det er svært at opbygge eller opretholde en relation online. På baggrund af Rosas teori kan dette være med til, at individet føler sig fremmedgjort overfor sig selv eller andre, da der skabes en distance i relationer online (Rosa, H. 2014: 109-110). Hertil beskriver Schilhab, at man hurtigt kan miste koncentrationen ved kun visuel kommunikation (Weir-søe, M. 2020: 1). Fere informanter nævner, at de hurtigt bliver ukoncentreret, hvilket underbygger, at distancen online bliver for stor, og de fremmedgøres overfor andre.

Identitet med autenticitet

Hvad opstår der hos individet, når fællesskabets forventninger skrues ned, normerne brydes og muligheden for at udtrykke sit autentiske selv gennem kropssprog, mimik og påklædning, ikke er tilstrækkeligt nok?

At arbejde og studere online ændrer måske ikke kun på vores relationer til andre, men måske også på relationen til os selv. Mennesket har som Henrik Høgh-Olesen skriver altid haft brug for at pynte sig selv og dets hjem (Olesen 2016.: 26). Som tidligere beskrevet er vores identiteter stærkt knyttet til den personlighed, vi fremstiller for andre mennesker i form af vores påklædning (Ibid.: 167). Når vi sidder bag en computerskærm i vores eget hjem og ikke møder vores kollegaer eller medstuderende i virkeligheden, hvad sker der så med påklædningen og identiteten?

Sebastian fortæller i sit interview, at han ikke står op før fem minutter før undervisningen starter. *“Det har været nemt bare at logge på med morgenhår. Det er bare en dårlig rytme”* (Bilag 3.6: 13:22). Både hans forberedelse til kurset samt hans forberedelse af hans udseende er blevet dårligere.

Trylle som er skolelærer, har som Sebastian sovet længere, end hun normalt ville før en skoledag. *“Man kunne sove lidt længere. Man skulle ikke stå op og gøre sig klar før. Man kunne nærmest bare sidde i morgenkåbe og med kaffe og morgenmad”* (Bilag 3.7: 11:27).

Men hvad med hendes mand Tommy, som arbejder i bankverdenen? Selv han udtaler *“Jeg kan gøre det lidt som det passer mig. Gå med hunden når det passer mig. Og jeg behøver ikke at tage det der skide jakkesæt på hver dag”* (Bilag 3.8: 03:38).

Da vi spurgte Sebastian, om der var nogle ændringer under COVID-19 pandemien som han gerne ville have forblev, svarede han *“Næ! Ikke umiddelbart. Jeg ved der er andre der har haft stor glæde af at kunne være hjemme i nattøj og modtage undervisning, hvis de ville det. Måske de er mere afslappede til undervisningen. Der er ikke så mange forventninger til én når du er derhjemme, kontra når du møder ind på skolen”* (Bilag 3.6: 07:00). Så det er altså ‘de andres forventninger’, der afgør hvordan man ser ud, når man ‘møder op’.

Ifølge Rosa kan individet fremmedgøres fra ting, hvis individet ikke får mulighed for at knytte sig til tingen. *“Faktisk er de ting vi lever og arbejder med i en vis udstrækning konstitutive for vores identitet”* (Rosa, H. 2014: 97). Mikkel beretter om, at hans arbejdsplads har givet ham et beløb til at etablere et hjemmekontor, som på et givent tidspunkt skal afleveres tilbage til arbejdspladsen. Mikkel har det bedst med at have sit eget skrivebord på arbejdspladsen, så han bedre kan adskille arbejde og hjem. Hertil fortolker vi, at Mikkel bliver fremmedgjort fra sin midlertidige arbejdsplads, da han ikke formår at knytte en værdi til udstyret, eftersom det skal afleveres tilbage igen (Bilag 3.4: 04:40). Derudover muliggør Mikkels placering af hans arbejde en fremmedgørelse overfor rummet, da Mikkel ikke længere kan genkende sin arbejdsplads (Ibid.: 96).

Kan individet udtrykke sig autentisk online, i kraft af begrænset brug af kropssprog og mimik?

Vi har valgt at anvende Charles Taylors autenticitetsbegreb (Taylor, C. 2002) til at belyse, hvorvidt mennesket er i stand til at tilpasse sig autentisk i en 2-dimensionel online-baseret hverdag med udgangspunkt i arbejds- og studieliv. Hvis ikke individet kan tilpasse sig autentisk i sin væren, hvordan opretholdes et sundt *selv* med gode trygge relationer i så fald?

Informanten Trylle beretter om, at *“skolefælleskabet er sat på hold”*, og at afstandskravene komplicerer de kollegiale relationer (Bilag 3.7: 09:50). Vi fortolker derfor, at Trylle føler sig fremmedgjort overfor sine kollegaer, da det meste af hendes hverdag er rykket online. Trylle fortæller at: *“Det var svært når teknikken fejlede og jeg kun kunne se deres forbogstaver”* (Bilag 3.7: 06:18). Dertil fortolker vi, at informanten oplever komplikationer med kommunikationen med eleverne, da den eneste markør for deres deltagelse er den lille boks med deres initialer. Når mennesker kommunikerer med hinanden, er kropssproget vigtigt for forståelsen og relationen, eftersom det

nonverbale har stor betydning for konteksten i kommunikationen. Når individet mangler elementer som kropssprog og mimik i kommunikationen, kan relationen påvirkes, eftersom det bliver kompliceret at udtrykke sig autentisk. Dermed kan individet risikere at blive fremmedgjort over for sig selv og andre (Rosa, H. 2014: 110).

Taylor refererer til Rousseau, når han beretter om begrebet 'selvbestemmende frihed'.

"Det er forestillingen om, at jeg er fri, når jeg på egen hånd bestemmer, hvad der er vigtigt for mig, og altså ikke lader mig forme af ydre påvirkninger" (Taylor, C. 2002: 82).

Som følge af afstandskravene og COVID-19 restriktionerne har individet stået over for mange ydre påvirkninger, som har begrænset den 'selvbestemmende frihed', hvilket kan have haft indflydelse på muligheden for at udtrykke sig autentisk (Ibid.: 82). Denne problematik nævnes også af flere af vores informanter eksempelvis i (Bilag 3.9: 19:38), hvor Silje udtrykker, at hun har gjort sig overvejelser om at droppe ud, eftersom hendes forventninger ikke stemmer overens med udbyttet af studiet. Det fortolkes derfor, at restriktionerne hæmmer Siljes 'selvbestemmende frihed' til at kunne bevæge sig frit og agere autentisk som studerende.

Delkonklusion 3

Med udgangspunkt i de anvendte teorier har vi fået mulighed for at belyse vores opstillede problematik omkring, hvorledes vores informanter har haft mulighed for at have- og opretholde autentiske identiteter online. Ved gennemgangen af interviewene tegnede der sig et mønster om, at kropssprog, mimik og udstråling var vigtige elementer for vores informanters interaktion, deltagelse og følelse af *at være* i de pågældende relationer. Derudover var der også en tendens til, at vores informanter oplevede, at muligheden for at være passiv online skabte en form for ansvarsfralæggelse, ligegyldighed og meningsløshed. Op til flere informanter havde en oplevelse af ikke at være rigtig, autentisk og betydningsfuld i de relationer, de skulle indgå i online.

Frihed og fleksibilitet

Frihed

For at leve et liv som er et menneske værdigt, har vi nogle forskellige centrale capabilities (behov og muligheder for handlen), som skal være opfyldt (Nussbaum, M. 2011: 33-34). Desuden nævner Nussbaum vigtigheden ved friheden til at tage et valg selv (Ibid.: 25). Ud fra en analyse af vores informanter vil vi undersøge, om vi ved at have ret til en minimumsgrænse af frihed gør det

umuligt at rykke arbejdspladsen samt studielivet hjem i vores egen private ejendom, og hvorledes rutiner og engagement kan sameksistere med et højt frihedsniveau.

Nussbaum hævder, at jo flere capabilities man har, desto mere frihed har man. Hvis man har meget frihed burde man føle en høj livskvalitet (Ibid.). Det har derfor været svært at øge sin livskvalitet og holde den ved lige under COVID-19, da vi ikke har haft de samme handlemuligheder, som vi plejer at have. Det har således været svært at fastholde samme grænseværdi for alle de centrale capabilities, der ifølge Nussbaum skal være til stede, før livet er et menneske værdigt (Ibid.: 33-35).

Vores informant Mikkel forklarer, at han savner det sociale på arbejdspladsen, og at hans motivation er dalende, fordi han bare sidder derhjemme alene (Bilag 3.4: 08:20). Hvis det stod til ham, ville han hellere sidde inde på kontoret, men det må han ikke grundet pandemien. Mikkel kan således ikke bevæge sig frit derhen, hvor han vil (kontoret), og han har ikke mulighed for at indgå i sociale fora med kollegaerne. Derved ser vi, at de to centrale capabilities affiliation og bodily integrity ikke er tilstrækkeligt opfyldt for Mikkel, da han ikke har muligheden for at opfylde dem (Nussbaum, M. 2011: 33-34).

Desuden ser vi i interviewet med Trylle, at hun *“Glæder sig til at skolen bliver normaliseret, så børnene kan holde frikvarter, hvor de vil, i stedet for at de skal stå på et lille frimærke oppe på boldbanen”* (Bilag 3.7: 19:00). Eleverne kan altså heller ikke bevæge sig frit ligesom Mikkel i ovennævnte eksempel, hvorfor de heller ikke har mulighed for ‘bodily integrity’ (Nussbaum, M. 2011: 33-34). Desuden er det svært at lege, når man skal stå stille det samme sted, hvorfor den centrale capability play heller ikke opfyldes. Børnene har således ikke de samme muligheder for frihed, som de plejer.

Som sidste eksempel har vi to af vores informanter: Silje og Hannah, som ikke føler, at de kan deltage i undervisningen og de faglige diskussioner på samme måde som de plejer (Bilag 3.2: 02:12 og Bilag 3.9: 14:16). De har altså ikke længere mulighed for at tænke, sans og begrunde i samme skala, som de kunne, inden undervisning blev flyttet online. Den centrale capability ‘senses, imagination and thought’, bliver således ikke opfyldt (Nussbaum, M. 2011: 33-34). Både Hannah og Silje forklarer, at deres motivation er helt i bund.

Ovenstående eksempler indikerer, at når niveauerne på de centrale capabilities sænkes, falder engagementet, glæden og derved livskvaliteten. Mange af ændringerne under COVID-19 indebærer ændringer i vores faste rutiner. I det næste afsnit vil vi undersøge, om det er muligt at leve op til de nye rutiner og opretholde fleksibiliteten uden at fratage individet dets frihed, samt om et højt niveau af frihed umuliggøre at kunne flytte arbejde og studielivet hjem i privaten.

Som Rosa hævder, kan tiden føles uendelig alt efter omstændighederne og de handlinger, man er i gang med, hvilket kaldes den indre tidserfaring. Frederik beskriver, at han sidder derhjemme og

skriver opgave, tjekker sine mails og prøver at få tiden til at gå (Bilag 3.1: 02:49). Vi fortolker derfor, at Frederik ikke formår at tilegne tiden, og heraf bliver han fremmedgjort over for tiden. Derimod formår informanten Tommy at tilegne tiden til sin egen, da Tommy prøver at finde tid til at lave andre ting end arbejde f.eks. gåtur med hunden eller løbe en tur (Bilag 3.8: 01:44). Ifølge Rosa går tiden hurtigt, hvis man bliver stimuleret, og da Tommy formår at tage styringen over tiden, bliver han stimuleret og føler tiden går hurtigt: *“ja, så går tiden hurtigt”* (Bilag 3.8: 02:35). Tommy bliver derfor ikke fremmedgjort over for tiden.

Vores informant Tommy lader ikke til, at han føler sig frihedsberøvet eller på andre måder frataget sine vante muligheder. Vi spørger, hvordan dette kan være. Han arbejder for samme firma som vores informant Mikkel, der mistrives og føler sig udenfor fællesskabet. Af den årsag vil vi søge svaret på Tommys trivsel. Tommy har været en del af sit team, før COVID-19 blev en realitet. Han har lært både sine kollegaer og sin virksomhed at kende, og derfor er Tommy både en del af et lille team og del af en større helhed. Som Pedersen skriver, er online samarbejde langt fra et nyt fænomen (Pedersen, L. 2020. 11), og Tommy har længe kommunikeret med kollegaer i Danmark, Litauen og Indien (Bilag 3.8: 00:50). Han er således vant til situationen. At arbejde hjemme har givet ham mere frihed til selv at vælge sine pauser og sine gåture med hunden. Vi kan høre på Tommy, at han er meget glad for sin hund, da han i stedet for at arbejde fra sit kontor på første sal vælger at sidde nede i stuen, hvor han kan være i nærheden af hunden hele tiden (Ibid.: 11:11). Når Tommy er glad for at være fri for sit jakkesæt, og bare gerne vil være i nærheden af sin hund, hvorfor glemmer han så ikke at arbejde? Vi undrer os over, hvor hans motivation kommer fra, og svaret finder vi i arbejdsfællesskabets nøgleord hos Pedersen (Pedersen, L. 2020: 48-59). Tommy trives med at være i det fællesskab, han er en del af i Danske Bank. Han er der frivilligt og oplever, at det er et godt sted at være. Han vil gerne nå de fastlagte mål. Han udnytter sine potentialer og sine kompetencer og vigtigst af alt; det vigtige er fællesskabets mål - ikke individets (Ibid.: 48-50). Som en del af fællesskabet er individerne stadig autonome individer med deres egne værdier, men de deler samtidig fællesskabets fælles mål. Tommys værdier og arbejdsmoral kunne tydeligt høres i denne bid af interviewet. Denne del starter på 08:48 i Tommys interview:

01: Interviewer: Så det vil sige arbejdsdagen slutter ikke rigtigt ↑

02: Tommy: >Nej<

03: Interviewer: Den fortsætter bare ↑

04: Tommy: Ja egentlig. Indtil man ikke orker mere.

Det første interessante er Tommys tendens til at svare, med det man indenfor CA kalder leksikalske TCU'er. Hans turenhed består af ét enkelt ord, og svar kommer ofte hurtigt og præcist. Han viser ingen usikkerhed i svaret og ingen væven; det er et kort og præcist "Nej". Da interviewereren så alligevel tvivler og spørger ind til det samme igen med spørgsmålet: "Den fortsætter bare?", uddyber Tommy. Først svarer han "Ja egentlig". Dette adjektiv 'egentlig' kunne erstattes med 'faktisk' eller 'virkelig'. Havde han svaret: 'Ja det gør den måske egentligt', ville vi kunne tolke, at han pludselig selv opdagede dette; at hans arbejdsdag aldrig slutter. Det næste interessante er ordet 'man'. Ifølge den danske ordbog bruges ordet 'man' ofte for at gøre et udsagn mere generelt. Der henvises til en ubestemt person som repræsentant for en gruppe, (Sproget.dk) og i Tommys tilfælde er det måske hans eget generelle værdisæt der kommer til syne? Hans holdning er at alle arbejder til de ikke orker mere, eller måske er det en norm, han regner med, at alle deler på hans arbejdsplads. Det sidste ord vi bider mærke i, er ordet 'orker'. Han arbejder simpelthen til han ikke magter at arbejde mere. Her skiller han sig ud fra Mikkel, der fortalte "Jeg arbejder til jeg ikke gider mere den dag". Mikkel generaliserer ikke og taler ikke om et 'man' som repræsentant for en gruppe. Han er kun ham selv i form af et 'jeg', og han arbejder til han ikke 'gider' mere. Her stopper arbejdet altså på grund af manglende lyst.

Vi kan derfor konkludere, at Tommy er blevet en del af en gruppe og derfor arbejder som en del af gruppen mod det fælles mål, hvorimod Mikkel ikke er blevet en del af en gruppe og derfor kun arbejder ud fra en lyst.

Ansvar og Motivation

Vi vil se nærmere på, om vores informanter føler sig motiverede i deres online fællesskaber. Som vi har set hos Mikkel, er hans motivation forsvundet sammen med de personlige relationer. Han er ikke blevet en del af fællesskabet, og han deler derfor ikke fællesskabets mål og føler derved ikke noget ansvar for, at fællesskabets fælles mål bliver nået. (Pedersen, L. 2020: 48-50). Mikkel fortæller "Der er ikke nogen at stå til ansvar overfor udover de der mærkelige mennesker inde i computeren, som man aldrig har set og som der ikke er en chance for at jeg kommer til at se. Så jeg har rigtig svært ved at holde motivationen" (Bilag 3.4: 14:15). Han kender, hverken de mennesker han arbejder tæt sammen med eller er en del af det større fællesskab, der måtte være i Danske Bank. Mikkel får sin motivation fra samspillet med andre mennesker. Han fortæller, at han er inaktiv og umotiveret. "Det er svært at finde motivationen alene, Jeg er meget en people person. Jeg lever af at være sammen med folk og ikke bare sidde alene her" (Bilag 3.4: 14:15). Vi ved også fra tidligere, at Mikkel har forsøgt at blive en del af fællesskabet ved at forsøge at knytte relationer til sine kollegaer. Kollegaerne har ikke hjulpet ham, og når de ikke hjælper ham, hvorfor skulle han så føle et ansvar den anden vej?

Hvis hverken hjælp eller ansvar får os motiveret, så kan man ofte finde motivation gennem sanktioner. Når man mødes fysisk, er sanktioner ofte lette at få øje på i form af kritik og uvenlig

behandling (Gjørund, P. og Huseby, R. 2015: 10). Hannah fortæller, at hun på en normal online skoledag kommer et par minutter for sent med en kop kaffe (Bilag 3.2: 00:55). Det gør hun, fordi hun ingen faste rammer har, og hendes hverdag er pludselig blevet hendes eget ansvar. Hun ville ikke komme for sent ved fysisk fremmøde. *"Hvis man skal møde op, så kan du ikke komme for sent, fordi det er megapinligt"* (Bilag 3.2: 05:20). Her er sanktionerne altså, at det ville være pinligt, når de andre kunne se Hannah komme for sent.

Hvordan gennemføres ændringer i grupper?

Når Lars Pedersen skriver, at han regner med at den online arbejdsform er kommet for at blive i en eller anden udstrækning (Pedersen, L. 2020: 81), får vi bekræftet af både Tommy (Bilag 3.8: 13:21) og Mikkel (Bilag 3.4: 04:40), der fortæller i deres interviews, at Danske Bank lukker afdelinger ned og i fremtiden ikke vil have faste arbejdspladser til alle medarbejdere. Det er i fremtiden meningen, at medarbejderne skal arbejde hjemme to-tre dage om ugen og være på kontoret de sidste dage. Her skal de så koordinere deres brug af arbejdspladserne og får således ikke et skrivebord hver.

Som Lars Pedersen skriver, kommer ledere rundt omkring i landet på arbejde i øjeblikket, hvor de skal nytænke deres strategier. Han skriver også, at det vil være gavnligt at huske på, at det ofte ikke er 'problemet' der er problemet, men de gamle vaner, mønstre og kulturer som vi sidder fast i (Pedersen, L. 2020: 81). I dette tilfælde kan man sige, at det ikke er det at være online, der er et problem i sig selv, men at man længes efter den gamle måde at gøre tingene på.

På Mikkels arbejdsplads har de i starten af det nye teamsamarbejde haft det, som Gjørund og Huseby kalder en metakommunikation (Gjørund, P. og Huseby, R. 2015: 64-65). De har snakket om, hvordan de bør snakke sammen og samarbejde. Som Mikkel nævner, har Danske Bank ansat folk, der udelukkende arbejder med at finde ud af, hvordan folk bedst samarbejder. Disse eksperter har opfordret folk til at tænde deres kameraer og en masse andet, der skulle styrke det online fællesskab (Bilag 3.4: 19:55).

Selvom man kan tolke ud fra Pedersen, at Mikkel ikke føler specielt meget ansvar overfor sine kollegaer eller virksomheden i det hele taget, så modstrider han samtidigt ikke ændringen. Når Mikkel tænder kamera og deltager i online frokostordningen, følger Mikkel samtidigt de retningslinjer, som lederne har givet de ansatte til at få arbejdslivet online til at fungere (Bilag 3.4: 09:40). Mikkel befinder sig ifølge Lewin i den midterste ændringsfase, da Mikkel er blevet unfreezed og er i gang med at arbejde for, at virksomhedens ændring bliver en realitet (Lewin, K. 1947: 18). Lewin forklarer, at det midterste stadie kan være fyldt med utryghed og længsel efter den tidligere norm,

hvilket kan forklare, hvorfor Mikkel stadigvæk ikke er så begejstret for online arbejde (Bilag 3.4: 08:20). Mikkel prøver trods sin utryghed ved den nye situation at influere nogle af sine kollegaer til ikke at kæmpe imod ændringen, ved at bede dem om at tage kamera på. Mikkel bliver således en drivende kræft, der forsøger at vænne nogle af de modstridende kræfter. Lewins Force Field analysis forklarer desuden, at det er nødvendigt for virksomheden eller organisationen at holde informationen vedlige og utrygheden på et minimum (Lewin, K. 1947: 18). Holdes informationen og kommunikationen ikke vedlige, kan medlemmet, i det her tilfælde Mikkel, glide tilbage mod den tidligere norm og i værste tilfælde fuldstændigt miste tilhørsfølelsen til gruppen. Dette lader til at være tilfældet hos Mikkel (Ibid.: 23). Mikkel har altså forsøgt at kæmpe for de nye tiltag, men oplever manglende kommunikation og samarbejde med sine kollegaer.

På trods af at Mikkel og hans kollega arbejder i samme virksomhed, har de vidt forskellige mindset ift. den nye situation. Mikkels kollega sidder fast i den tidligere norm og nægter at unfreeze. Som medlem af en gruppe er det naturligt, at Mikkel på et tidspunkt vil søge mod gruppens fælles normer, værdier og være loyal overfor gruppen. Derfor kan ændringen at have kamera på når man arbejder sammen, ikke blive vedtaget, da virksomheden kun har formået at unfreeze enkelte personer frem for alle gruppens medlemmer (Lewin, K. 1947: 33-34).

At sidde fast i /værdisætte 'det gamle'

Som vi hørte fra Pedersen, skal man, når man forsøger at gennemføre en ændring for en større gruppe være indstillet på at tage ændringen til sig uden helt at vide, hvad den indebærer. Man skal være klar til noget nyt (Pedersen, L. 2020: 81).

Vores informant Sebastian gav udtryk for, at dette ikke helt var den indstilling, der var at spore hos underviserne.

"Jeg kan mærke på mine forelæsere at de ikke er begejstrede for det her. Det kan påvirke eleverne og hele undervisningen, at de har en negativ indstilling. Lærerne har været mindre engagerede, fordi de ikke har kunne være i den form de plejer at være i. Vi kommer jo fra en generation, hvor vi har styr på teknikken. Det har de jo ikke, de kan bedre lide at stå i plenum og undervise der" (Bilag 3.6: 15:50).

Lewin forklarer som nævnt tidligere, at hvis den nye ændring ligger for langt væk fra gruppens tidligere normer og værdier, vil det føles overvældende og derved være negativt stemt ift. ændringen (Lewin, K. 1947: 23). Desuden fortæller Theresa Schilhab, at de yngre generationer har lettere ved at tage teknologien til sig end de ældre generationer (Weiersø, M. 2020: 1).

I Trylles interview kan vi spore de børn som Schilhab kalder de 'digitalt indfødte'. Generationen der ikke ser de to verdener: online vs. Ikke online som to adskilte verdener, man er i stand til

problemfrit at veksle imellem (Weirsøe, M. 2020: 1). Børnene tænder deres kameraer, og de benytter de teknologiske værktøjer, der stilles til rådighed i programmet 'Meet'. De benytter sig af håndsopræknings-værktøjet og de tænder og slukker deres mikrofon når de bliver bedt om det (Bilag 3.7: 01:03).

Trylle nævner desuden, at *“Det var en stor glæde, da vi kom tilbage på skolen. Børnene har fået en helt anden værdi af at gå i skole nu, og det har vi andre også. Nu sætter man pris på at være i skole, det gjorde man ikke dengang”* (Ibid.: 03:00).

Da COVID-19 pandemien brød ud, har alle skoler været nødsaget til at holde onlineundervisning hjemmefra. Der har således været nogle eksterne kræfter, som har påkrævet, at skolen skulle foretage nogle ændringer (Mindtool, 2018: 1). I Trylles tilfælde har kollegaer og hende selv prøvet at få det bedste ud af situationen, hvorfor den ændrede norm ikke er gået ud over deres motivation (Bilag 3.7: 13:00). Efter at Danmark fik nedbragt smitten af COVID-19, må skolerne igen holde åbnet, hvorfor de eksterne kræfters krav om ændring forsvinder. Børnene begynder derfor at gå fysisk i skole igen, og Trylle kan undervise og være fysisk til stede sammen med børnene. Man kan argumentere for, at nu når børnene og Trylle har mærket, hvordan den nye norm med onlineundervisning er, så forstærker det glæden ved at komme tilbage til den gamle norm, hvor man kender rammerne og handlemulighederne.

Delkonklusion 4

Med udgangspunkt i ovenstående analyseafsnit samt vores informanternes svar, kan man argumentere for, at det under COVID-19 har været svært at bibeholde et højt niveau af samtlige 10 centrale capabilities. Dette kan være en af grundene til, at mange af vores informanter virker opgivende og fortvivlede. Desuden har der været en tendens blandt informanterne til, at dem der til dagligt samarbejder online med kollegaer på tværs af landene, har haft nemmere ved at kunne tilpasse sig de nye ændringer. Tommy har nemmere ved at begå sig i et online fællesskab og følge fællesskabets mål. Det samme tilhørsforhold ses tydeligt i samtaleanalysen fra Tommys interview. Ved samtaleanalyse af vores anden informant Mikkel, kan man omvendt se, at han ikke føler sig som del af et fællesskab. Når arbejdslivet rykkes online, forsvinder meget af det ansvar vi har overfor andre. For at klargøre deres medarbejdere til ændringen, har Danske Bank forsøgt at metakommunikere ændringen. Desværre formår Danske Bank kun at unfreeze en lille del af fællesskabet, hvorfor de medarbejdere, der ellers var i gang med ændringen vil søge tilbage mod den tidligere norm og resten af gruppen, for at forsøge at være en del af fællesskabet. Desuden ses der en tendens til, at jo længere væk fra gruppens tidligere norm ændringen trækker, desto sværere bliver det at tilvænne sig ændringen. Dette forklarer, hvorfor de digitalt indfødte, som Schilhab nævner, klarer tilpasningen bedre end f.eks. forelæserne som er vant til at holde forelæsning fysisk. Nu når de eksterne kræfter og restriktioner ikke længere forbyder fysisk undervisning, vil

forelæserne og skolelærerne glide tilbage til deres tidligere norm og værdsætte den ekstra meget, da de nu ved, hvor utrygge de var ved de nye ændringer.

Konklusion

COVID-19 har skabt en masse ændringer i vores hverdag og handlemuligheder. Arbejdslivet og studielivet er rykket online, hvilket kan skabe en række problemstillinger som følge af, at de offentlige scener, hvor individet skal performe for et publikum, tages med hjem i privaten. Meyrowitz forklarer, at vi har brug for en opdeling af den offentlige og den private sfære for at kunne fordybe os og præstere mest optimalt. Vi kan konkludere, at opdelingen sker meget forskelligt fra person til person. Nogle adskiller det meget konkret ved at forlade det fysiske rum man arbejder- og eller studerer i, hvorimod det for andre er tilstrækkeligt at slukke computeren og lade den stå til næste dag. Vi kan konkludere, at for nogle mennesker har ændringerne været så omvæltende store, at det har været for langt væk fra den norm og de værdier man kendte til før COVID-19, for at de har kunne tilpasse sig. Når mennesker føler sig utrygge ved visse ændringer, kan information og kommunikation bidrage til at ændringen sker fyldest.

Vi kan desuden konkludere, at det kan vanskeliggøre dannelsen af relationer samt kommunikationsmulighederne, når man ikke kan være fysisk til stede i samme rum som sine medmennesker. Ifølge Pedersen er relationer en afgørende faktor for både samarbejde og fællesskab. Vi kan konkludere, at mange af vores informanter har svært ved at interagere i et online fællesskab, da mimik og gestik er mangelfuldt. Flere Informanter beskriver, at de ikke længere føler et ansvar overfor nogen, og at det er svært at opbygge eller opretholde en relation online. Dette kan være med til, at individet føler sig fremmedgjort overfor andre eller sig selv, da der skabes en distance i relationer online, forklarer Hartmut Rosa. Hertil beskriver Schilhab, at man hurtigt kan miste koncentrationen ved en udelukkende visuel kommunikation. Mange af informanterne nævner, at de hurtigt bliver ukoncentreret, hvilket underbygger, at distancen online bliver for stor, og de fremmedgøres fra dem selv og andre.

Vi var desuden interesseret i at undersøge, hvorledes vores informanter har haft mulighed for at have og opretholde autentiske identiteter online. Ved gennemgangen af interviewene må vi konkludere, at kropssprog, mimik og udstråling var vigtige elementer for næsten alle vores informanters interaktion, deltagelse og følelse af *at være*, i de pågældende relationer. Informanternes svar giver os desuden mulighed for at konkludere, at når der er mulighed for blot at deltage passivt i sit arbejdsliv og studieliv online, kan det skabe ansvarsfralæggelse, ligegyldighed og meningsløshed. Op til flere informanter havde en oplevelse af ikke at være *rigtig, autentisk* og betydningsfuld i de relationer, de skulle indgå i online.

Vi kan konkludere, at vi som mennesker under COVID-19 ikke har haft de samme muligheder for ageren. Vi har yderligere ikke kunne bibeholde et højt niveau af samtlige 10 centrale capabilities, som Martha Nussbaum nævner. Dette kan være en af grundene til, at mange af vores informanter virker opgivende og fortvivlede. Dog må vi konkludere, at de informanter, som dagligt samarbejder online med kollegaer på tværs af landegrænser har haft nemmere ved at kunne tilpasse sig de nye ændringer. Når arbejdslivet rykkes online, forsvinder meget af det ansvar vi har overfor andre. Vi kan konkludere, at det er yderst vigtigt for en organisation eller virksomhed at metakommunikere for at klargøre deres gruppemedlemmer eller medarbejdere til ændringen. Hvis der skal foretages en ændring, skal den foretages på hele gruppen frem for på de enkelte individer, da gruppemedlemmet ellers vil søge tilbage mod den gamle norm.

Mange af vores informanter må nu begynde at vende tilbage fysisk på arbejdspladsen, hvilket vil sige, at de eksterne kræfter, der før tvang organisationerne og virksomhederne til at foretage ændringer er væk. Vi kan konkludere, at hvis de nye ændringer ikke nåede at blive refreezed, vil gruppemedlemmerne glide tilbage til deres tidligere vante norm og værdsætte den ekstra meget, da de nu ved, hvor utrygge de var ved de nye ændringer.

Litteraturliste

- Brinkmann, Svend og Tanggaard, Lene (2020) "*Kvalitative metoder - en grundbog*" 3. udgave 1 oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag.
- Brinkmann, Svend (2014) '*Det kvalitative interview*'. Hans Reitzels forlag.
- Gjørund, Peik. & Huseby, Roar (2015) "*Sociologisk Grundbog*". Lindhart og Ringhof.
- Høgh-Olesen, Henrik (2016) "*Det æstetiske menneske dyr*". Plurafutura Publishing.
- Lewin, Kurt (1947), "*Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change*", SAGE (s. 5-41).
- Meyrowitz, Joshua (1985) "*No Sense of Place: The Impact of Electronic Media On Social Behavior*", Kapitel 3, 6 & 7. Oxford University Press. New York.
- <https://metodeguiden.au.dk/interviews/> - Lokaliseret 18.05.2021
- Mindtool (2018) (Artikel), "*Force Field Analysis, Analyzing the Pressures For and Against Change*". Besøgt 16-05-2021. https://www.mindtools.com/pages/article/newTED_06.htm
- Nielsen, M. F. & Nielsen, S. B. (2005) "*Samtaleanalyse*". København: Forlaget Samfundslitteratur:
- Nussbaum, Martha (2011), "*Creating Capabilities, The human development approach*", Kapitel 2.
- Pease, Allan & Pease, Barbara (2006,2018). "*Kropssprog*" Lindhart og Ringhof Forlag A/S. 1. E-bogsudgave 2018. (Kapitel 1. Grundlæggende kropssprogsforståelse).
- Pedersen, Lars (2020) '*Samarbejde - hver for sig. En guide til virtuelle arbejdsfællesskaber*'. Frydenlund.
- Rosa, Hartmut (2014), "*Fremmedgørelse og acceleration*". Hans Reitzels forlag.
- Sproget.dk: Besøgt 23-5-2021. <https://sproget.dk/lookup?SearchableText=man>
- Taylor, Charles (2002), "*Modernitetens ubehag – Autenticitetens etik*". Forlaget Philosophia
- Weirsøe, Mathilde (2020) '*Undervisning uden kroppe*'. Artikel i magasinet Asterisk, Aarhus universitet. December 2020. <https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Asterisk/96/Asterisk96-s9-11.pdf>