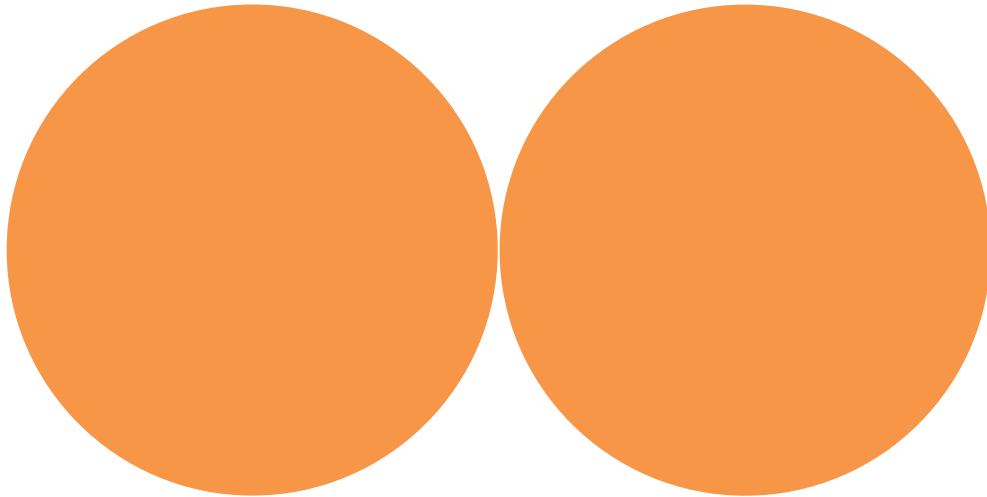


At blive hjemsendt

En undersøgelse af motivation og trivsel



To be repatriated

A study of motivation and well-being

Specialeafhandling

Socialvidenskab

Antal anslag

162994

Forfatter

Jesper Humle Larsen (57808)

Vejleder

Klaus Rasborg

Censor

Vibeke Harms Andersen

Abstract

During the two Danish COVID-19 lockdowns organizations were forced to reorganize work functions enabling the employees to work from home (WFH). This paper examines the impact reorganizing complex and social work functions to be mediated through various types of information and communication technologies (ICT) has on motivation and well-being. The research draws upon philosophical hermeneutics with an empirical methodology combining qualitative interviews with already existing qualitative and quantitative research. It was found that the first lockdown was experienced as much less problematic in terms of well-being and motivation than the second lockdown. A greater sense of community combined with greater opportunities to work was found as the main reasons for the lesser negative impact. Further it was interpreted that the negative effects of more ICT mediated work were largely due to a longer lasting lack of social interactions with colleagues. Although the lockdowns were mostly seen as damaging to motivation and well-being, positive outcomes were also found. Positive effects of more ICT were identified as greater opportunities to work concentrated and more effective work meetings. The research was in general cohesive with current Danish research on the COVID-19 lockdowns and earlier WFH based research.

Indhold

ABSTRACT	2
INDLEDNING	5
BEGREBSAFKLARING.....	9
Informations- og kommunikationsteknologier.....	9
Digitale møder.....	9
Medier.....	9
Hjemmearbejde.....	10
COVID-19 nedlukningerne.....	10
FORKORTELSER.....	10
AFGRÆNSNING.....	11
COVID-19.....	11
METODE	12
UNDERSØGELSENS DESIGN.....	12
VIDENSKABSTEORETISKE OVERVEJELSER.....	13
AT ARBEJDE CASEORIENTERET.....	15
Præsentation af undersøgelsens case.....	15
AT KOMBINERE METODER.....	17
At interviewe mennesker.....	18
Overvejelser om at transskribere.....	19
Bearbejdning af data.....	19
Søgning og udvælgelse af andenhånds litteratur.....	20
ETISKE UDFORDRINGER.....	21
OPSAMLING.....	21
TEORI	23
NÅR ARBEJDSFUNKTIONERNE REORGANISERES.....	23
MOTIVATION PÅ HJEMMEARBEJDSPLADSEN.....	25
TRIVSEL I BALANCEN MELLEM ARBEJDS- OG FRITIDSLIV.....	25
AT SKABE NÆRVÆR PÅ DISTANCEN.....	27
Intimitet og umiddelbarhed.....	27
Den sociale kontekst.....	28
ISOLATIONENS POTENTIALER.....	29
Det personlige rum.....	30
Territorium.....	30
Trængsel og social isolation.....	31

ANALYTISK ANVENDELIGHED OG TEORETISKE FORHINDRINGER	32
Teoriernes udfordringer	32
Teoriernes anvendelighed	33
OPSAMLING.....	35
ANALYSE.....	37
ANALYSEDEL I.....	37
At holde møder på distancen.....	37
Hvordan påvirkes møderne?.....	40
Er alle møder ens?.....	41
Delkonklusion I.....	44
ANALYSEDEL II.....	45
Fornyelse og motivation	45
Socialisering online som motiverende.....	48
Forskellige sociale motivationskilder.....	51
At arbejde med motivationen.....	54
Delkonklusion II.....	57
ANALYSEDEL III.....	57
Fællesskab.....	58
Trivsel over tid.....	62
At frakoble sig arbejdet mentalt.....	64
At føle sig værdsat	66
Delkonklusion III	67
KONKLUSION.....	69
LITTERATUR.....	72

Indledning

Den 11. marts 2020 er for mange mennesker i Danmark, blevet en dato de husker tilbage på med skræk og rædsel. En dato som blev starten på et nyt liv, hvor fællesskab og socialt nærvær blev erstattet med social isolation. En hidtil ukendt type af coronavirus havde spredt sig i et omfang, der gjorde at nuværende statsminister Mette Frederiksen så sig nødsaget til at lukke samfundet ned for at stoppe smitten. Det førte til en situation hvor alles liv blev sat på pause. Som den tyske sociolog Ulrich Beck (f. 1944) allerede i 1986 spurgte på de indledende sider i bogen *Risikosamfundet* (Beck 2004 [1986]). “Kan man sætte en hel nation i karantæne?” (Ibid.: 10). 34 år skulle der gå før det blev åbenlyst, at det kan man godt.

Mange aspekter af livet ændrede sig, da landet blev lukket ned. Livet blev så at sige sat på social pause. Arbejdsmarkedet omstillede sig derimod relativt hurtigt. I det omfang det kunne lade sig gøre blev fysiske arbejdspladser lavet om til hjemmearbejdspladser. Dette tvang mange mennesker, som tidligere havde haft deres dagligdag på arbejdspladsen i deres kollegers selskab til nu, at skulle udføre deres arbejde i social isolation i hjemmet.

Mange arbejdsfunktionerne der tidligere var præget af fysisk tilstedeværelse, blev reorganiseret så de overvejende kunne udføres via forskellige former for informations- og kommunikationsteknologi. Nogle funktioner lod sig relativt nemt reorganisere, mens andre funktioner skabte udfordringer.

COVID-19 har skabt en unik mulighed for at undersøge disse problematikker yderligere, da en større andel af arbejdsstyrken har arbejdet hjemme end nogensinde før.

Ifølge Dansk statistik arbejdede 40% af alle lønmodtagere hjemme i 2. kvartal af 2020 (Dansk Statistik 2020). Til sammenligning var det kun 29% af alle lønmodtagere der arbejdede hjemme i 2017 (Ibid.). Endvidere vurderede 47% af de adspurgte i en undersøgelse fra PFA, at de ønskede mere fleksibilitet i deres arbejdsliv efter COVID-19, hvilket omfatter mere hjemmearbejde (PFA 2020). Endvidere blev det også vurderet før COVID-19, at mere fleksibelt arbejde, herunder hjemmearbejde vil blive mere udbredt i fremtiden (se f.eks. Spreitzer et al. 2017). Der kan være mange gode grunde til, at lønmodtagere gerne vil arbejde mere hjemme. Det er blandt andet fundet, at mere hjemmarbejde kan være en måde hvorpå familier bedre kan skabe balance mellem arbejds- og familieliv (Beck 2004 [1986]: 230; Kristensen 2007). Det er også fundet, at mere hjemmearbejde kan bidrage til en forøgelse i produktiviteten (Bloom et al. 2014). Selvom der er positive aspekter af at arbejde mere derhjemme, er litteraturen, som nævnt ovenover, ikke fattig på udfordringer heller.

Det er blevet peget på, at 27% har oplevet et højere stressniveau af at arbejde derhjemme under COVID-19 nedlukningerne (PFA 2020). I en anden undersøgelse peges der på, at 21% af de adspurgte danske virksomheder har oplevet at trivslen er faldet, mens kun 9% af de adspurgte har oplevet, at den er steget (Ballisager et al. 2020). En tredjedel af de adspurgte i en anden undersøgelse har oplevet at COVID-19 restriktionerne og det at skulle arbejde derhjemme har gjort dem deprimerede (Kehlet 2020). Yderligere peger en undersøgelse på at mere hjemmearbejde kan bidrage til en svækkelse af det sociale fællesskab samt faglige miljø hvor en anden undersøgelse, i overensstemmelse, peger på, at 37% af de adspurgte oplevede, at fællesskabsfølelsen er blevet udfordret under COVID-19 hjemsendelserne (Christensen 2020; BFA 2020). Hjemmearbejdet kan derfor siges, jf. ovenstående, ikke kun at være en gave til den ansatte, men også noget der bør overvejes grundigt grundet de mange udfordringer. Fordi det tyder på, at hjemmearbejdet bliver mere udbredt i fremtiden, synes det essentielt, at videnskaben kan følge med den stigende efterspørgsel. Hvis der er flere der gerne vil arbejde derhjemme, er det nødvendigt at der kan trækkes på, at solidt videnskabeligt fundament for hvilken betydning mere hjemmearbejde har for de mennesker der skal udføre det.

Hjemmearbejde, eller distancearbejde som det også kaldes, kan være mange ting (se f.eks. Christensen 2015). Forskellige typer af distancearbejde udsætter de ansatte for forskellige udfordringer. I den nuværende udførte forskning omhandlende COVID-19 nedlukningernes betydning for lønmodtagere i Danmark lægges der fokus på flere aspekter og udfordringer hvor effektivitet, trivsel og ergonomiske forhold kan nævnes som eksempler (se f.eks. Christensen 2020, Ballisager et al. 2020, BFA 2020, HK 2021, PFA 2020).

Denne undersøgelse vil tage udgangspunkt i hvilken betydning hjemmearbejdet har haft for de ansattes motivation og trivsel. Fordi hjemmearbejdet, for bestemte grupper af lønmodtagere, har været muligt at udføre, med udgangspunkt i, at arbejdet kunne reorganiseres til at foregå via informations- og kommunikationsteknologi vil der søges svar på hvilken betydning dette har for de ansatte, som udfører arbejdet. Denne reorganisering ændrer både på sociale forhold på arbejdspladsen, forudsætningerne for at kunne arbejde koncentreret, samt fysiske forudsætninger for at kunne adskille arbejdslivet med fritidslivet. For mest hensigtsmæssigt, at kunne udarbejde en fyldestgørende analyse af ovenstående er det nødvendigt at stille skarpt på en mere specifik gruppe af lønmodtagere. Dette er nødvendigt, da forskellige brancher og jobtyper bruger teknologi i udførelsen af arbejdet forskelligt hvilket vil danne forudsætning for hvilken betydning reorganiseringen har haft for de ansatte. En kunstmaler der arbejdede alene på sit atelier ville højst sandsynligt opleve færre udfordringer i at male derhjemme, end en socialrådgiver, som er i daglig

menneskelig kontakt og grundet hjemsendelsen ville være tvunget til, at have møder og socialisere med kollegerne gennem forskellige kommunikationsteknologier.

Feltet afgrænses med udgangspunkt i at finde en gruppe, som i høj grad kan antages at være blevet påvirket af nedlukningerne og arbejdets reorganisering. Først og fremmest kan det siges, at det mest er mennesker med længere uddannelser, som har haft mulighed for at arbejde derhjemme (Dansk Statistik 2018). Endvidere er der specifikke brancher, som er mere tilbøjelige til at arbejde derhjemme end andre. Af disse brancher kan der nævnes informations- og kommunikationsbranchen, finansierings- og forsikringsbranchen og kultur- og fritidsbranchen (Ibid.). Brancher og jobtyper, som i højere grad end andre, kan udføre deres job gennem informations- og kommunikationsteknologi vil have bedre forudsætninger for at kunne arbejde derhjemme hvilket gør disse brancher og jobtyper interessante at undersøge.

Mennesker der har meget social kontakt på arbejdet, vurderes også som interessante at undersøge, da hjemsendelserne gør, at disse mennesker udfordres i en stor del af hvad deres arbejde handler om. Det kan derfor antages, at disse mennesker er påvirket i særlig grad, da sociale interaktioner og fællesskaber er vurderet, som vigtige for trivsel på arbejdspladsen (Lorenzen 2021). Det er derfor, for indeværende undersøgelse, et udvælgelseskriterie, at de udvalgte lønmodtagere på den ene eller anden måde arbejder med sociale interaktions-, samtale-, formidlings- eller vejledningsopgaver. Disse opgaver fordrer fysiske interaktioner, da disse opgaver kræver, at der kan formidles kompleks, og sommetider følelsesmæssig, information hvilket vurderes mest hensigtsmæssigt ansigt-til-ansigt (Daft & Lengel 1984).

Denne afgrænsning muliggør mange forskellige jobtyper og organisationer. Fordi, som nævnt ovenover, at det er et udvælgelseskriterie, at de udvalgte lønmodtagere, skal arbejde med socialt orienterede arbejdsopgaver, overvejende have gået fra at arbejde på en fysisk arbejdsplads til nu, at arbejde derhjemme, samt være i stand til, at kunne udføre arbejdet gennem brugen af informations- og kommunikationsteknologi, udvælges organisationen Frivilligcentrene. De ansatte hos Frivilligcentrene arbejder alle med en blanding af socialt orienterede arbejdsopgaver og administrativt og formelt kontorarbejde. En stor del af deres arbejde er centreret omkring at afholde møder. Disse møder er både interne møder med kollegerne og andre afdelinger af Frivilligcentrene, men også formidlende og superviserende møder med grupper af frivillige, som de koordinerer. Det var før COVID-19 en forudsætning for udførelsen af arbejdet, at de kunne mødes fysisk. Mange aspekter af arbejdet fordrer nærværende interaktioner hvor møder med sorgramte og psykisk sårbare kan nævnes

som eksempler. Disse interaktioner udfordres i reorganiseringen af arbejdet da, som nævnt tidligere, at kompleks og følelsesmæssig information bedre kan formidles ansigt-til-ansigt.

Af ovenstående årsager, synes det interessant at undersøge netop Frivilligcentrenes ansatte. For at lave et specifikt nedslag tages der udgangspunkt i de ansatte hos FCs udfordringer i forhold til motivation og trivsel. Det er fundet, at motivation og trivsel typisk påvirker hinanden (se f.eks. Baumeister & Leary 1995; Banigan et al. 2016; Lorenzen 2021). Det er derfor interessant at se hvordan motivation og trivsel er blevet påvirket af, at de ansatte har oplevet forandringer i måden de socialiserer, grundet arbejdsfunktionernes reorganisering, samt måden hvorpå de udfører de sociale aspekter af deres arbejde. Motivation kan findes i mange ting, hvor ønsket om at føle sig, som en del af et fællesskab og dermed føle, at man gør en forskel fremhæves, som én faktor (se f.eks. Baumeister & Leary 1995; Christensen 2015: 29f).

Undersøgelsens metodiske fundament forankres i den filosofiske hermeneutik. Med denne grundforståelse ønskes en case orienteret fremgangsmåde hvor kvalitativ og kvantitativ metode kombineres med henblik på, at trække på styrkerne ved hver af de to metoder. Undersøgelsens primære empiri konstitueres af førstehånds semistrukturerede livsverdensinterviews med tre ansatte fra tre forskellige afdelinger af Frivilligcentrene. Undersøgelsen trækker sekundært på allerede eksisterende andenhånds kvalitativ og kvantitativ forskning, da dette vurderes brugbart grundet den primære empiris udfordrende omfang. Gennem inspiration og verificering fra andre undersøgelser kan validiteten af undersøgelsens analytiske argumentation øges på trods af empiriens omfang. På baggrund af ovenstående opsættes følgende problemformulering med dertilhørende arbejdsspørgsmål.

Hvordan er de ansatte på Frivilligcentrenes motivation og trivsel blevet påvirket af at arbejde hjemme?

- 1) Hvordan har reorganiseringen af arbejdet påvirket de ansattes måde at arbejde på?
- 2) Hvilken betydning har reorganiseringen af arbejdet haft for de ansattes motivation?
- 3) Hvad har de ansatte selv gjort for at opretholde deres trivsel?

Begrebsafklaring

Informations- og kommunikationsteknologier

Der vil løbende gennem undersøgelsen blive refereret til forskellige former for informations- og kommunikationsteknologier. Med disse teknologier menes der forskellige typer af teknologiske løsninger, som bidrager og muliggør, at to eller flere parter enten kan indhente information online eller kommunikere med hinanden på tværs af afstande. Platformene Zoom, Microsoft Teams og Google Meets er, som konsekvens af hjemmearbejdet, blevet erstatninger for ansigt-til-ansigt interaktioner hvorfor de er blevet vigtige aspekter af deres arbejde. Disse teknologiers betydning for måden de ansatte arbejder på vil blive udfoldet yderligere i undersøgelsens teorikapitel.

Digitale møder

Der vil løbende gennem undersøgelsen blive refereret til "digitale" møder. Disse møder skal forstås, som møder afholdt gennem forskellige former for kommunikationsteknologi. De kan altså lade sig gøre, som konsekvens af brugen af forskellige former for kommunikationsteknologi hvilket muliggør en adskillelse mellem tid og rum (Rasmussen 2000).

Medier

Der vil løbende gennem undersøgelsen blive refereret til forskellige "medier". Et medie defineres som en måde at kommunikere på (Christensen 2015:24-28). Et medie kan for eksempel være en ansigt-til-ansigt interaktion. Et medie kan også være en specifik type af kommunikationsteknologi, som muliggør, at to eller flere parter kan kommunikere med hinanden på tværs af tid og rum. Begrebets primære funktion ved indeværende undersøgelse, er at skabe en håndterbar adskillelse mellem "fysiske møder" og digitale møder". Disse to typer møder skaber to forskellige forudsætninger for mødet hvilket vil blive udfoldet yderligere i undersøgelsens teorikapitel.

Hjemmearbejde

Der vil løbende gennem undersøgelsen blive refereret til “hjemmearbejde”. Hjemmearbejde begrebsliggøres forskelligt i litteraturen. Nogle anvender “smart-working” (SM) til at beskrive den fleksible arbejdsform, som bedre kan tilpasse sig forskellige forhold hvor stigende efterspørgsel på hjemmearbejde kunne være et eksempel (se f.eks. Bolisani et al. 2020). Nogle anvender “working-from-home” (WFH) til at beskrive den hjemmearbejdende lønmodtagers forhold (se f.eks. Karanikas & Cauchi 2020). I denne undersøgelse defineres hjemmearbejde, som værende lønarbejde der af lønmodtageren kan udføres i hjemmet gennem brugen af forskellige informations- og kommunikationsteknologier.

COVID-19 nedlukningerne

Det danske samfund oplevede, som konsekvens af COVID-19, over to omgange, at blive lukket næsten helt ned i (Bredgaard et al. 2021: 4). De to nedlukningerne kan opdeles i forårsperioden (2020) og efterårs-, vinter-, forårsperiode (2020/2021). Imellem de to nedlukningerne var store dele af samfund genåbnet med relativt normale tilstande.

Forkortelser

ATA Ansigt-til-ansigt

COVID-19 SARS-CoV-2 (Ny type af coronavirus)

FC Frivilligcentrene

IKT Informations- og kommunikationsteknologi

KM Kommunikationsmedie

KT Kommunikationsteknologi

SPT Social Presence Theory

PT Privacy Theory

Afgrænsning

COVID-19

Denne undersøgelse afgrænser sig fra faktorer, som ikke direkte relaterer sig til arbejdet. COVID-19 krisen har påvirket livet på stort set alle områder hvilket gør det vanskeligt at adskille psykosociale faktorer fra hinanden (Bredgaard et al. 2021). I undersøgelser fra både Kina, USA og Danmark er der fundet et generelt fald i befolkningernes mentale helbred målt på blandt andet skyldfølelse, angst og depression, som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne (Sønderskov et al. 2020; Vindegaard & Benros 2020). Af denne årsag kan analyser der søger svar på spørgsmål omhandlende både arbejdsforhold og forhold udenfor arbejdet opleves, som problematiske at udføre.

[1]

Metode

For at øge validiteten af en undersøgelse er det nødvendigt at dens metodiske fundament er velargumenteret og eksplicit lagt frem. I dette kapitel vil metodiske valg samt valg af videnskabsteori kunne læses. Kronologisk vil kapitlet starte med undersøgelsens design og derefter de videnskabsteoretiske overvejelser. Derefter vil valg af metode og forskningstilgang blive redegjort for. Sidst vil undersøgelsens case, dens informanter samt etiske overvejelser i forbindelse med udarbejdningen af undersøgelsen blive fremlagt. Kapitlet afsluttes med en opsamling hvor de mest centrale punkter vil blive opsummeret.

Undersøgelsens design

I **dette kapitel** vil undersøgelsens metodiske fundament udfoldes. Her vil der kunne læses om undersøgelsens videnskabsteoretiske overvejelser. Undersøgelsens valg af case samt interviewform, bearbejdning af data, samt udvælgelsesproces for den sekundære empiri vil også blive beskrevet i kapitlet. Etiske overvejelser vil også diskuteres i kapitlet. Kapitlet afsluttes med en opsamling hvor de mest centrale metodiske overvejelser opsummeres.

I **kapitel 2** vil undersøgelsens teoretiske fundament udfoldes. Her vil der kunne læses om hvilke teorier undersøgelsen trækker på i besvarelsen af problemformuleringen. Teorikapitlet er opdelt i to primære sektioner, som omhandler beskrivelsen af arbejdslivets forandringer på henholdsvis makroniveau og mikroniveau. Kapitlet vil også indeholde en kritisk diskussion af teorien samt en operationalisering af begreberne. Kapitlet afsluttes med en opsamling hvor de mest centrale teoretiske valg opsummeres.

I **kapitel 3** vil undersøgelsens analyse udfoldes. Analysens er opdelt i tre analysedele, som alle bygges videre på og dermed skaber en sammenhængende forståelse af hvilken betydning hjemmearbejdet har

haft for de ansatte hos FCs motivation og trivsel. Hver analysedel afsluttes med en delkonklusion hvor de mest centrale argumenter opsummeres.

Videnskabsteoretiske overvejelser

En undersøgelses videnskabsteoretiske fundament er centralt fordi dette definerer hvilke forudsætninger undersøgelsen kan og skal valideres ud fra. Der er fordele og ulemper ved alle videnskabsteoretiske valg hvilket gør det vigtigt, at være eksplicit omkring hvilke overvejelser der ligger til grund for de valg der er blevet taget. Da denne undersøgelses formål er at forstå hvordan hjemmearbejdet har påvirket de ansatte hos FC, synes det hensigtsmæssigt at trække på et videnskabsteoretisk grundlag, som er forankret i fordybende forståelser af særlige begivenheder og som fremhæver betydningen af det kontekstuelle. Denne undersøgelse er derfor forankret i den filosofiske hermeneutik, da COVID-19 er et nyt fænomen hvor forståelsen af fænomenet mangler historicitet. Der er ikke store mængder empiri eller forskning, at trække på hvilket gør det essentielt at være opmærksom på, at undersøgelsens resultater er begrænset på den måde, at de ikke kan bruges til generalisering på feltet. Nedenstående afsnit vil omhandle hvilke centrale forståelser der ligger i at drive filosofisk hermeneutisk forskning og hvorfor disse forhindre brede generaliseringer af viden hvor den primære inspiration er hentet i bogen *Sandhed og metode* af Hans-Georg Gadamer (Gadamer 2007 [1960]).

Den filosofiske hermeneutik vender op og ned på de traditionelle videnskabers forståelse af forholdet mellem epistemologi og ontologi. Gadamer stiller sig kritisk over for andre dele af humanvidenskabernes tilgang til, at viden kan kvantificeres og objektiviseres. Ifølge Gadamer er fortolkning en grundlæggende del af at være menneske og derfor også en grundlæggende del af hans forståelse af hvordan mennesker tilegner sig viden (Ibid.: 263). Viden kan derfor, ifølge Gadamer, ikke sættes uden for menneskelig fortolkning hvilket gør at ontologi går forud for epistemologi (Hekman 1983: 208). Dette gør, ifølge Gadamer, at menneskers mulighedsbetingelser for at skabe viden er defineret af den historiske og sproglige kontekst, som mennesket selv er en del af (Gadamer 2007 [1960]: 255f, 264f).

Gadamer argumenterer derfor for, at viden kun kan skabes kontekstuel hvorfor fortolkningsprocessen er cirkulær, da gamle fortolkninger altid kan genfortolkes på baggrund af ny viden og nye sproglige og historiske kontekster (Ibid.: 253). For at forstå Gadamers position er det

dog vigtigt, at forstå, at Gadamer ikke forsøger at udvikle en metodologi med henblik på, at kunne skabe viden. Ifølge Gadamer er fortolkning netop ikke en:

... operation, der lejlighedsvis og efterfølgende tilføjes forståelsens eksplicite form (Ibid.: 293).

Fordi fortolkning er en ontologisk forudsætning og at al viden er forankret i historien og sproget argumenterer Gadamer for, at viden i den sociale verden ikke kan objektiviseres. I modsætningen til, for eksempel, positivisme hvor menneskets påvirkning ses som en fejlkilde, argumenterer Gadamer for, at menneskets påvirkning i sig selv er en forudsætning for den viden der bliver produceret (Ibid.: 253, 276). Derfor må den sociale verden, ifølge Gadamer, altid forstås gennem mennesker. Gadamer beskriver processen for hvordan mennesker forstår verdenen på gennem begrebet horisontsammensmeltning. Disse sammensmeltninger sker når to forståelseshorisonter mødes og udfordrer hinanden (Ibid.: 288f). Grunden til, at horisonterne er i stand til at udfordrer hinanden skyldes, at de, som beskrevet ovenover, er historisk og sprogligt forankret. Der kan derfor ligge to forskellige fortolkninger til grund for forståelsen af den samme begivenhed på trods af at datagrundlaget for begge er ens. Det er derfor en grundsten i filosofisk hermeneutisk forskning, at forskeren løbende fortolker og genfortolker, da nye fortolkningerne bidrager til dybere forståelse af tidligere fortolkninger. Dette kalder Gadamer for tidsafstandens betydning (Ibid.: 277f).

Fordi viden er historisk og sprogligt forankret argumenterer Gadamer også for, at fortolkninger og fordomme ikke kan løsrives tidligere fortolkninger og fordomme. Dette kalder han det virkningshistoriske princip (Ibid.: 286f). Det er derfor nødvendigt, eksplicit, at være opmærksom på, at forskerens forståelseshorizont er begrænset med udgangspunkt i den historie og det sprog der anvendes.

Filosofisk hermeneutisk forskning skal derfor ikke ses, som et forsøg på, at skabe sand viden der kan reproducere og derigennem verificeres. Denne form for forskning tager derimod sit udgangspunkt i en fortolkende forståelse af videns produktion. Den viden, som fortolkende mennesker er i stand til at skabe, kan ikke objektiviseres, men kan derimod bidrage til diskussion og genfortolkning af eksisterende viden hvilket gennem forskellige processer kan bidrage til en bedre forståelse af et givent socialt fænomen (Juul 2012: 128).

At arbejde caseorienteret

Denne undersøgelse udføres med udgangspunkt i en afgrænset case. Den viden der opnås ved at arbejde case orienteret beskrives som “kontekstuel praksisviden” hvor den producerede viden giver anledning til videre diskussion og sammenligning med anden relevant viden hvorfor den er et passende valg jf. den filosofisk hermeneutiske videnskabsteori (Thualagant 2016: 319).

Undersøgelsens casestudie er inspireret af det fronetiske casestudie og den kritiske case. (Flyvbjerg 2011: 474; Thualagant 2016: 321). Empiriens umiddelbarhed har været i fokus. Der har ikke været ambition om, at denne undersøgelse skulle skabe en bred viden der kan anvendes i en bred vifte af sammenhænge (Thualagant 2016: 325). Undersøgelsens ambition er at skabe kontekstuel praksisnær viden, som overbevisende kan beskrive den udvalgte case. Udvælgelseskriterierne for valget af case giver dog, på trods af ovenstående, mulighed for bredere anvendelse af undersøgelsens resultater. Opsættelsen af kriterier for udvalg af case er inspireret af den kritiske case, som kort kan beskrives, som den case hvor forhold er tilstede i en grad der gør, at hvis ikke der kan findes nogen effekt ved denne case kan der ikke findes nogen effekt i nogen cases (Flyvbjerg 2011: 474). Før COVID-19 var de ansatte ekstremt afhængige af sociale interaktioner i udførelsen af deres arbejde. Størstedelen af deres arbejde handlede om at snakke og interagere med mennesker. Det kan kun antages, at når de ansattes arbejde er blevet forandret på en sådan måde, at den tilnærmelsesvist mest centrale del af deres arbejde nu skal udføres anderledes så må det have en betydning for deres måde at arbejde på. Hvor de før arbejdede med ansigt-til-ansigt interaktioner skal de ansatte nu udføre den samme arbejdsopgave på distancen gennem forskellige former for kommunikationsteknologi. Som det vil blive udfoldet senere, er der mange udfordringer ved at være social og opnå nærvær gennem brugen af kommunikationsteknologi hvilket udfordrer de ansattes arbejde samt deres mulighedsbetingelser for at være sociale med deres kolleger hvilket derfor også udfordrer deres muligheder for, at hente motivation hos fællesskabet samt opnå trivsel gennem de sociale relationer.

Præsentation af undersøgelsens case

For denne case er der blevet udvalgt tre informanter, som samlet danner det kvalitative empiriske fundament for casestudiet. I dette afsnit vil de tre informanter blive præsenteret. Opnåelsen af kontakten til informanterne skete med udgangspunkt i et bredt opsøgende kontaktarbejde. Kontakten

blev skabt gennem opslag på sociale medier, men også direkte kontakt til forskellige virksomheder og fagforeninger blev forsøgt. Kontakten blev skabt til én af informanterne, som muliggjorde kontakten til de to resterende informanter hvilket gør, at de tre informanter indbyrdes kender hinanden.

Præsentation af de ansatte hos FC

Informanterne for indeværende undersøgelse er blevet tilbudt fuld anonymitet. Det er valgt da det er hensigtsmæssigt som forsker at være opmærksom på konsekvenserne ved offentliggørelsen af enhver undersøgelse (Det Samfundsvidenskabelige Forskningsråd 2012). Dette udfordrer beskrivelsen af informanterne i mere end overfladisk format, da dette kan gøre, at de forskellige informanter kan opleve problemer ved offentliggørelsen af rapporten. Endvidere fordi informanterne kender hinanden er det ikke muligt med detaljerede beskrivelser hvorfor de også er blevet tildelt fiktive navne. Informant 1 omtales, som Anemone. Informant 2 omtales som Rose. Informant 3 omtales som Solsikke. Ethiske overvejelser i forbindelse med dette vil blive behandlet yderligere senere.

Alle informanter er ansat hos FC. De arbejdede alle på den fysiske arbejdsplads før COVID-19. Deres primære arbejdsopgaver er at koordinere frivillige og holde møder med enten dem, eller kollegerne. Udover dette varetager de også forskellige andre opgaver, men grundet løftet om anonymitet kan disse ikke beskrives i detaljer. Det kan dog siges, at nogle har administrative opgaver, mens andre mest arbejder med koordineringen af de frivillige. Da informanterne ikke kan beskrives individuelt i detaljer, vil de i stedet blive beskrevet, som en samlet gruppe. Fokus ligger derfor på deres fællesstræk og hvorfor disse kvalificere dem til, at være repræsentanter for undersøgelsens case.

Frivillig koordinatorene

Informanterne er alle kvinder i alderen +45 år. Det er fundet, at kvinder i højere grad end mænd oplever de negative konsekvenser, som reorganiseringer af arbejdslivet skaber hvor særligt kvinder med hjemmeboende børn påvirkes (Hochschild 1989; Kristensen 2017). Det kan derfor antages at de negative konsekvenser der findes i litteraturen om kvinders muligheder for at balancere mellem arbejds- og fritidsliv vil kunne observeres i denne undersøgelse i mildere grad, da der i litteraturen

ofte fokuseres på kvinders dobbelte byrde (se f.eks. Hochschild 2003 [1997]: 16; Beck 2004 [1986]: 169f).

Der ses specifikt på ansatte i førnævnte aldersgruppe da helt unge lønmodtagere i højere grad er født ind i det fleksible og teknologiske paradigme. Helt unge lønmodtagere er derfor mere tilbøjelige til at trives i fleksible stillinger og har også bedre forudsætninger for, at trives med det teknologiske (Beck 2004 [1986]: 230; Beck 2002 [1999]: 86f). Det ville derfor gå mod argumentationen om valget af den kritiske case, da unge mænd ville repræsentere en mindre udsat position i forhold til de negative konsekvenser ved mere hjemmearbejde og ekstensiveret reorganisering af arbejdet.

At kombinere metoder

For at besvare undersøgelsens problemformulering anvendes en metodekombination hvor både kvalitativ førstehåndsempiri og kvantitativ og kvalitativ andenhånds forskning anvendes. Kvalitativ metode ses typisk, som bedst til at beskrive enkeltstående fænomener hvor den dybe og detaljeret beskrivelse er formålet. Kvantitativ gør sig bedre i generelle beskrivelser hvor overordnede tendenser ønskes fundet med henblik på at kunne generalisere og beskrive overordnede tendenser (Creswell 2015: 14f). I litteraturen beskrives blandinger af kvalitativ og kvantitativ metode typisk med begrebet mixed method. Det er dog ikke alle metodekombinationer der kan kvalificere sig, som reel mixed method. De forskellige metoder skal være i stand til at berige hinanden på en sådan måde, at de tilsammen kan beskrive emneområdet bedre end de ellers ville kunne hver for sig, for at kvalificere sig som reel mixed method (Ibid.: 2f).

Kombinationen af metoder i denne undersøgelse er inspireret af hvad der kaldes et exploratory sequential design. Der er i udarbejdningen af undersøgelsen blevet valgt en problemstilling forankret i et kvalitativt problem. I besvarelsen af dette produceres kvalitativ empiri hvor der supplerende trækkes på den kvantitative forskning med formålet at kvalificere undersøgelsens argumentation (Ibid.: 6). Da der ikke eksplicit, som nævnt ovenover, bliver produceret kvantitative data kan undersøgelsen, per definition jf. Creswell, ikke kvalificeres, som et reelt mixed method studie. Dog bruges hans systematisering og kategorisering af mixed method studier, som inspiration til bedre, at kunne besvare undersøgelsens problemformulering, da denne skaber struktur og systematik i anvendelsen af den sekundære andenhåndsempiri.

At interviewe mennesker

Denne undersøgelses kvalitative interviews er blevet udført med inspiration hentet fra det semistrukturerede livsverdensinterview. Denne forskningsteknik gør det muligt, at få indsigt i den interviewedes livsverden med det formål, at kunne beskrive og fortolke den interviewedes erfaringer om en bestemt begivenhed (Kvale & Brinkmann 2009: 19). Interviewformens fokus på den interviewedes livsverden gør den oplagt med henblik på denne undersøgelses ambition om at forstå hvilken betydning det tvungne hjemmearbejde har haft for de ansatte hos FC. Problemstillingen centrerer sig omkring en afgrænset gruppe menneskers oplevelser og erfaringer i eget liv, som mest hensigtsmæssigt, i forskningssammenhæng, trækkes frem gennem livsverdensinterview.

I forbindelse med undersøgelsen blev der udført tre semistrukturerede livsverdensinterviews med tre forskellige ansatte fra FC. Da COVID-19 udfordrede omstændighederne for at udføre interview, grundet krav om afstand og forsamlingsforbud (Statens Serum Institut 2021) blev det vurderet, at det var hensigtsmæssigt at gøre det online gennem brugen af KT. De tre informanter fik valget mellem platformene Zoom og Microsoft Teams, da disse vurderes bedst til online interview (Lobe et al. 2020). Interviewene centrerede sig om en interviewguide, som var relativt åben. Interviewguiden kan ses i bilag 2 (Bilag 2: 1). Gennem løbende erfaringer og bedre forståelse af feltet blev ny viden og nye fordomme taget i brug hvilket manifesterede sig gennem udarbejdelsen af interviewnoter, som bidrog til at fokusere de opfølgende spørgsmål (se Bilag 2: 2ff). Det første interview kan derfor, relativt til de andre, beskrives som mere sonderende (Kristensen 2009: 278). Gennem det indledende arbejde var der udarbejdet en grundforståelse for feltet, men i interviewsituationen var det informantens erfaringer der var i centrum. Det første interview kan også beskrives, som en kombination af det narrative og det faktuelle interview (Kvale & Brinkmann 2009: 137-176). Der var altså både konkret information om datoer for nedlukningerne samt personlige erfaringer til stede i interviewet. Mellem hvert interview blev der udarbejdet en kort beskrivelse af interviewet med det formål at kunne genkalde de umiddelbare tanker, som opstod efter interviewet til senere brug under analysen. Disse beskrivelser kan findes i bilag 1 (Bilag 1: 1f, 18, 34). Med den erhvervede erfaring og brugen af interviewnoter blev interviewene mere fokuserede og skiftede deraf karakter til, at blive mere dybdegående (Kristensen 2009: 278).

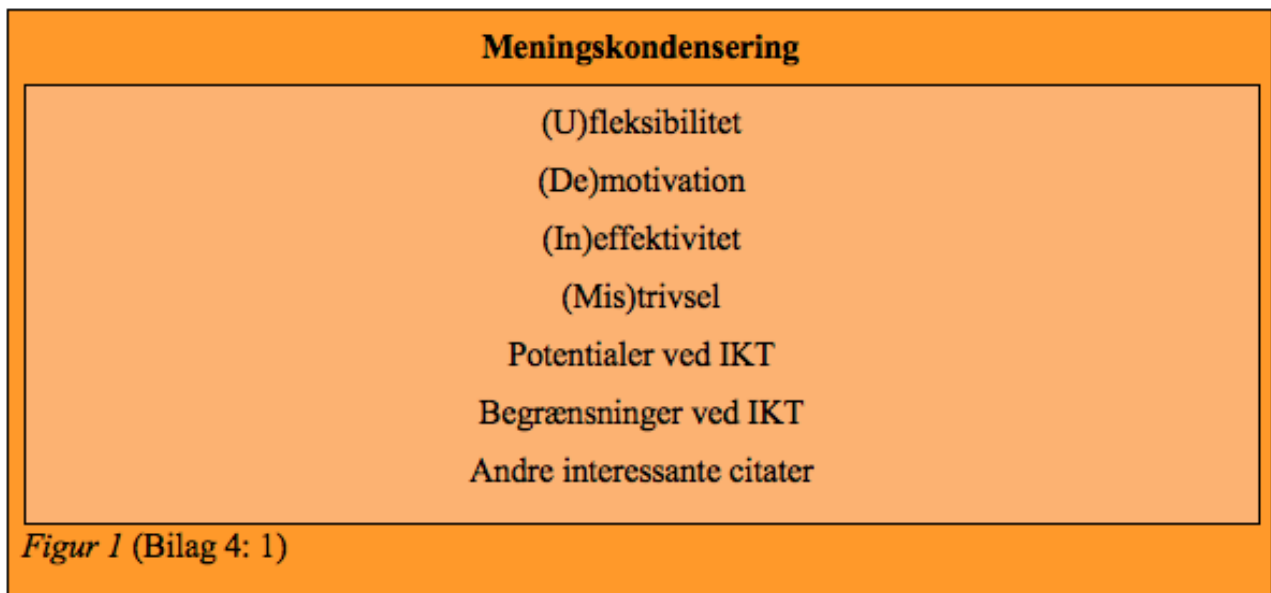
Overvejelser om at transskribere

Der er mange holdninger til hvorvidt det er tiden og energien værd at transskribere interview (Kristensen 2009: 289). For indeværende undersøgelse blev det vurderet hensigtsmæssigt, da interviewene senere skulle meningskondenseres og meningsfortolkes.

Hvordan et interview bliver transskriberet, er ikke helt ligegyldigt. Nogle ting, som fungerer i talesprog, fungerer ikke på skrift hvilket gør det relevant at overveje hvordan man udskriver sit interview (Poulsen 2016: 88). Fordi filosofisk hermeneutisk forskning er forankret i fortolkning, er det ekstremt vigtigt at forholde sig til det sagte da mening kan ændre sig gennem brugen af sproget. Af denne årsag argumenteres det også for, at fortolkningen allerede starter ved transskriptionen (Tanggaard & Brinkmann 2010: 43). Af denne årsag er transskriptioner lavet med respekt for det sagte. Mindre vigtige fyldord som for eksempel “øh” og “ehm” er blevet frasorteret, da disse bidrager minimalt til fortolkningsprocessen, men er til stor gene for læsevenligheden. Udover dette er alt nedskrevet, tilnærmelsesvis som det blev sagt.

Bearbejdning af data

For at kunne bearbejde undersøgelsens data mest systematisk er den blevet meningskondenseret. Alle transskriptioner blev gennemlæst med henblik på at sammenfatte teksterne til meningsfyldte kategorier, som beskrivende kunne give et overblik over hvad der var interessant ved interviewene. Dette blev gjort med henblik på at gøre det lettere og mere overskueligt at kunne arbejde med empirien senere. Det kan være overvældende at skulle holde styr på store mængder empiri i analysefasen hvorfor meningskondensering kan være givende (Kvale & Brinkmann 2009: 227-230). Med udgangspunkt i kategorierne blev citater udtrukket af transskriptionerne og placeret i passende kategorier. Hvis et citat passede i mere end én kategori blev citatet placeret i alle passende kategorier. Meningskondenseringen resulterede i følgende syv kategorier:



For at overskueliggøre analyseprocessen yderligere blev der udarbejdet korte beskrivende tekster til hvert citat. Inspiration til dette er hentet i teknikken meningsfortolkning (Kvale & Brinkmann 2009: 230). Hvis der var interessante aspekter af citaterne, som ikke nødvendigvis havde noget direkte med hverken kategorierne eller undersøgelsens problemstilling blev disse også skrevet ned. Dette kunne for eksempel være hvis et citat var i overensstemmelse med en anden undersøgelses resultater (se Bilag 3).

Søgning og udvælgelse af andenhånds litteratur

Som nævnt tidligere, vil der i forbindelse med denne undersøgelse ikke blive produceret førstehånds kvantitative data. Der vil derimod blive trukket bredt på den eksisterende kvantitative (og kvalitative) forskning med henblik på, at kvalificere analysens argumentation. Den udvalgte andenhånds empiri er indsamlet gennem flere forskellige kilder. Først og fremmest er der hentet inspiration i den læste litteratur og deres litteraturlister. Endvidere er der foretaget en grundig gennemsøgning af forskellige COVID-19 relaterede litteraturreviews og rapporter hvor coronatrivsel.dk var en stor hjælp. Diverse databaser som Scopus, Scholar og REX er også blevet anvendt i litteratursøgningen.

Etiske udfordringer

Det er altid udfordrende at arbejde med etik, da den etiske handling for en person kan være den uetiske handling for en anden. Det er derfor også problematisk at arbejde med firkantede etiske regler, da noget kan være etisk i en kontekst, men uetisk i en anden (Kvale & Brinkmann 2015: 114f).

Som forsker er det derfor nødvendigt at være reflekteret over konsekvenserne ved en undersøgelse. Oftest er det hensigtsmæssigt at anonymisere informanterne, da det fjerner muligheden for, at deres udsagn kan blive ført tilbage til dem og derigennem have en negativ påvirkning på informantens liv (Kvale & Brinkmann 2009: 92). Problemet med at anonymisere informanterne er, at det indskrænker forskerens mulighed for at kunne beskrive dem fyldestgørende og dermed øge gennemsigtigheden i undersøgelsen. På trods af dette er det blevet vurderet hensigtsmæssigt at anonymisere undersøgelsens informanterne, da undersøgelsen omhandler sociale relationer mellem kolleger og ledelse. Det kan derfor være skadeligt for en person hvis ledelsen eller kolleger for eksempel finder ud af at hun har været kritisk overfor virksomheden eller en anden kollega. Fordi undersøgelsen ikke har intention om at beskrive konkrete ansatte hos FCs erfaringer, men i stedet forsøger at beskrive deres fælles erfaringer som ansatte, er det ikke essentielt for læseren at være bevidst om hvem de forskellige informanter i virkeligheden er. Af denne årsag kan casen præsenteres på trods af anonymiseringen af informanterne med tilnærmelsesvis samme gennemsigtigheden, som hvis de ikke var anonymiseret. Informeret samtykke til brug af deres interview i forbindelse med denne undersøgelse er naturligvis indhentet.

Opsamling

Med udgangspunkt i det redegjorte kan det opsummerende siges, at undersøgelsens videnskabsteoretiske fundament er inspireret af Gadamer's filosofiske hermeneutik hvilket fordrer en fortolkende tilgang til analysen. Endvidere er undersøgelsen case orienteret med udgangspunkt i ansatte hos FC, som er udvalgt på baggrund af ønsket om at arbejde med en kritisk case. I kombination med filosofisk hermeneutik fordres kvalitative metoder, da disse skaber sin værdi i de dybdegående forståelser af afgrænsede begivenheder. Undersøgelsen er derfor udarbejdet primært med

udgangspunkt i kvalitativ metode men, med inspiration fra mixed method studier, også med inddragelsen af kvantitativ andenhåndsempiri. De udførte interviews er alle blevet transskriberet, meningskondenseret og meningsfortolket. Undersøgelsens informanter er alle blevet anonymiseret med henblik på at mindske de etiske konsekvenser en undersøgelse kan have.

[2]

Teori

I dette kapitel vil der blive redegjort for undersøgelsens teoretiske fundament. Indledningsvist, vil der redegøres for den tyske sociolog Ulrich Becks (Beck 2004 [1986]; 2002 [1999]) forståelse af hvordan *arbejdsfunktioner* kan reorganiseres, så de kan udføres decentralt og digitalt. Dernæst vil den amerikanske sociolog Richard Sennetts (f. 1943) beskrivelse af den fleksible organisations måde at kontrollere sine ansatte på gennemgås med udgangspunkt i bogen *Det fleksible menneske* (Sennett 1999 [1998]). Derefter vil lønmodtageres nye udfordringer i forhold til at adskille arbejds- og fritidsliv blive gennemgået med udgangspunkt i den amerikanske sociolog Arlie Russell Hochschild (f. 1940), hvor der hovedsageligt vil blive trukket på bogen *Tidsfælden* (Hochschild 2003 [1997]). Derefter vil Tú & McIsaacs (Tú & McIsaac 2002) teoretiske begrebsliggørelse af måden hvorpå forskellige medier påvirker mulighedsbetingelserne for socialt nærvær blive redegjort for med henblik på at forstå hvordan manglende fysisk kontakt påvirker fællesskabet. Sidst vil Irwin Altmans (Altman 1975) teori om det menneskelige behov for privatliv gennemgås med henblik på at undersøge hvilke fordele hjemmearbejdet har. De to sidstnævnte teorier præsenterer hver deres position af hvad forsker i distancearbejde Peter Holdt Christensen beskriver som *distance som hæmsko* perspektivet og *nærhed som hæmsko* perspektivet (Christensen 2015: 20f). For bedst muligt, at kunne undersøge de positive og negative påvirkninger synes det relevant, at forankre analysen i begge perspektiver. Disse teorier vil i sammenspil med hinanden blive operationaliseret i slutningen af kapitlet med henblik på at kunne arbejde med et mere helhedsorienteret analyseværktøj.

Når arbejdsfunktionerne reorganiseres

Ifølge Beck er det senmoderne arbejdsliv karakteriseret ved at arbejdet ikke længere er en kilde til økonomisk sikkerhed. Tidligere var lønmodtageren beskyttet mod arbejdsmarkedets usikkerheder gennem livslange kontrakter (Beck 2004 [1986]: 225; Beck 2002 [1999]: 47). I det senmoderne er lønmodtageren langt mindre sikret. I Becks analyse af dette ser han arbejdslivets forandringer med

udgangspunkt i følgende tre dimensioner: 1) *arbejdstiden* 2) *arbejdsstedet* 3) *arbejdskontrakten* (Beck 2004 [1986]: 224f).

For det første bliver arbejdstiden generelt mindsket fordi den samlede mængde af arbejde i samfundet er faldende (Beck 2004 [1986]: 223; Beck 2002 [1999]: 21). Ifølge Beck bliver den stigende arbejdsløshed spredt ud på befolkningen hvilket gør, at de traditionelle fuldtidsstillinger bliver færre og forskellige former for fleksible arbejdsformer flere hvilket han kalder *plural fleksibel underbeskæftigelse* (Beck 2004 [1986]: 225, 232, 335; Beck 2002 [1999]: 94ff). Virksomhederne kan på det senmoderne arbejdsmarked justere mængden af ansatte, samt mængden af timer de ansatte arbejder i takt med efterspørgslen og *ordresituationen* (Beck 2002 [1999]: 90). Det kan lade sig gøre, som beskrevet ovenover, fordi de kontraktlige forhold er blevet fleksibiliseret hvilket har flyttet risikoen ved lavkonjunktur fra virksomhed til lønmodtager (Beck 2004 [1986]: 232).

Også arbejdsstedet har forandret sig på det senmoderne arbejdsmarked. Tidligere var arbejdet *centraliseret* i store fabrikshaller hvilket, i fysisk forstand, skabte en klar forskel mellem at være derhjemme og at være på arbejde (Beck 2002 [1999]: 225; Sennett 1999 [1998]: 36). Ifølge Beck har *mikroelektronikken* revolutioneret arbejdsmarkedet og muliggjort helt nye måder at arbejde på hvor ophævelsen af *den rumlige koncentration* samt en *decentralisering* af arbejdspladsen har elimineret kravet om direkte samarbejde mellem kolleger og dermed også muliggjort hjemmearbejdet i langt bredere forstand (Beck 2004 [1986]: 209, 223ff, 228, 232f; Beck 2002 [1999]: 86f). Med denne digitalisering er det muligt at arbejde på tværs af afstande hvilket har givet fleksibilitet en helt ny betydning, da det kan lade sig gøre at have et møde med en kollega selvom man er derhjemme. Heraf kan virksomhederne også, ifølge Beck, eksperimentere med flere og flere udflytninger af jobfunktioner på grund af arbejdsfunktionernes stigende digitalisering hvor specielt kontor og videns arbejde påvirkes da store dele af jobfunktionerne kan lade sig gøre på computeren uden menneskelig kontakt (Beck 2004 [1986]: 232; Beck 2002 [1999]: 47f, 86f). Denne forandring er i øvrigt accelereret under COVID-19, da flere udflytninger af arbejdsfunktioner samt flere nye måder at arbejde fleksibelt på har været nødvendigt (Kniffin et al. 2019).

Motivation på hjemmearbejdspladsen

Arbejdspladsen er altså jf. Becks analyser på vej væk fra sin centraliserede rumlige form. Det er nu muligt at arbejde derhjemme grundet digitaliseringen af arbejdsfunktionerne. Hvilken betydning har dette for arbejdet og hvordan kontrolleres og styres den ansatte når denne arbejder derhjemme?

På industritidens fabrik var ledelsens kontrol ikke svær at få øje på. Det er derimod knapt så nemt at se hvordan lønmodtagerne på den senmoderne fleksible hjemmearbejdsplads bliver kontrolleret og styret. De nye former for magt er, ifølge Sennett, blevet internaliseret i den ansatte. Han beskriver dette med vendingen *koncentration uden centralisering* (Sennett 1999 [1998]: 59). Fra ledelsens side gives der løse arbejdsopgaver hvor det så er den ansattes job at finde en fornuftig løsning på dem (Ibid.: 120). Disse opgaver er konstrueret så de sjældent er nemme at løse og ledelsen giver sjældent råd til den konkrete løsning. Den ansatte sættes derfor i en position hvor han eller hun står med vurderingens kompetencen. Er denne opgave udført tilstrækkeligt? Ifølge Sennett gør dette, at lønmodtageren sættes i en position hvor han eller hun, i forsøget på at løse opgaven, motiverer sig selv til at overpræstere (Ibid.: 59). Når der ikke er nogen til at give en vurdering af opgaveudførelsens kvalitet vil valget hos den ansatte være, at arbejde hårdere indtil opgaven er udført godt nok. Magten i den fleksible organisation ligger altså i udnyttelsen af den ansattes egen arbejdsmoral.

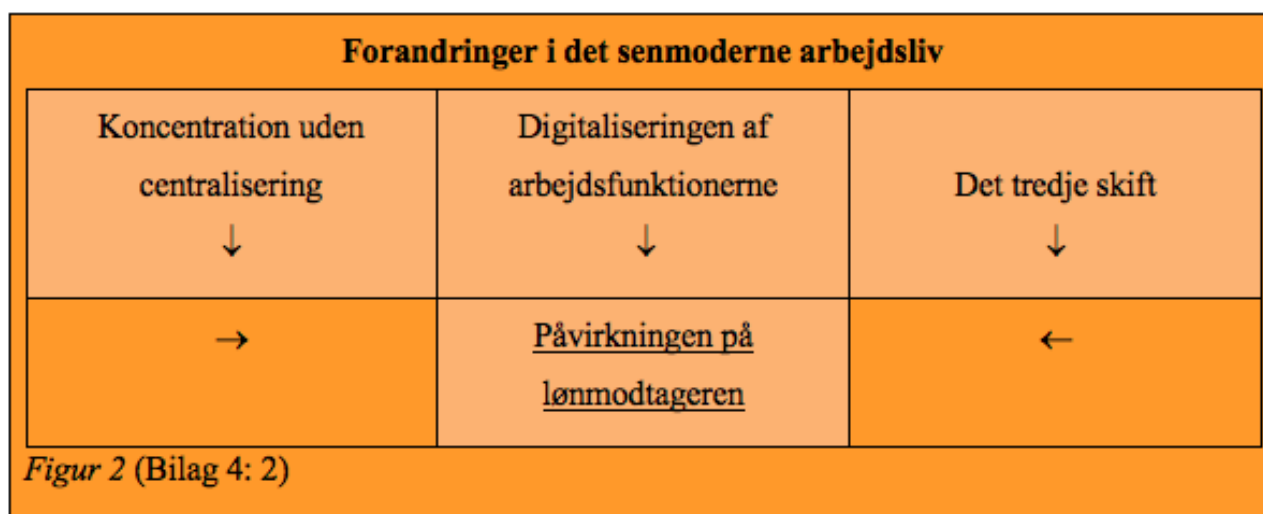
Trivsel i balancen mellem arbejds- og fritidsliv

Hjemmearbejdspladsens nye magt og kontrolformer skaber, jf. ovenstående, forudsætninger der gør det sværere for de ansatte at vide hvornår de har gjort deres arbejde godt nok og derfor kan holde fri. Balancen mellem arbejds- og fritidsliv bliver derfor udfordret når, som Beck argumenterer for, både arbejdstiden og arbejdsstedet er blevet fleksibiliseret og, som Sennett argumenterer for, at lønmodtagerens arbejdsmoral udnyttes. Balancen udfordres yderligere da direkte regulering af arbejdsforhold på hjemmearbejdspladsen er problematisk, hvilket individualiserer de sundhedsmæssige problemer i forbindelse med arbejdet (Beck 2004 [1986]: 226f; Beck 2002 [1999]: 89f, 94ff).

Ovenstående udfordring omhandlende den mentale balance der er mellem at være på arbejde og at have fri kan forstås med udgangspunkt i Hochschild's beskrivelse af *det tredje skift*. Det tredje skift

er, ifølge Hochschild, en konsekvens af *det første-* og *det andet skift*, som beskriver henholdsvis kvinders stigende tilstedeværelse på arbejdsmarkedet, samt den kulturelle byrde, som kvinder har ved generelt at have ansvaret for hjemmets orden (Hochschild 1989: 11-22). Det tredje skift er sket, ifølge Hochschild, fordi hjemmet og arbejdet har skiftet kulturelle roller og der, som følge heraf er sket en mental sammensmeltning af begges påvirkninger på lønmodtageren. På den senmoderne arbejdsplads bliver der lagt mange kræfter og ressourcer i, at sørge for, at mennesker er glade og har et godt tilhørsfold til arbejdspladsen. På arbejdspladsen danner vi nye venskaber og opnår anerkendelse. Det bliver derfor på arbejdspladsen, at mennesker kan slappe af og være dem selv. Hjemmet derimod er blevet tayloriseret og gjort til en arena for stress og konflikt hvor de huslige gøremål nu er blevet en byrde (Hochschild 2003 [1997]: 42, 50, 182). Hun beskriver forandringen med formuleringerne *feminisering af arbejdspladsen* og *maskulinisering af hjemmet* (Ibid.: 149ff). Som konsekvens heraf bliver flere af hjemmets og familiens nærværende funktioner kommodificeret hvilket gør, at arbejdspladsen i stigende grad bliver lønmodtagerens foretrukket sted at opholde sig (Hochschild 2003 [1997]: 38ff, 42ff, 50, 52; Hochschild 2012). Konsekvensen af dette er, ifølge Hochschild, at flere lønmodtagere får svært ved at adskille arbejdet og hjemmet mentalt. De to smelter sammen fordi når lønmodtageren er på arbejde tænker han eller hun på hjemmets problemer, og når lønmodtageren er derhjemme tænker han eller hun på sine arbejdsopgaver på arbejdet (Hochschild 2003 [1997]: 187).

Med fundament i ovenstående redegørelser af nedslag i henholdsvis Beck, Sennett og Hochschilds analyser kan følgende model opsættes



At skabe nærvær på distancen

SPT er grundlæggende en teori om forskellige mediers evne til at erstatte ATA interaktioner. I teoriens mange anvendelser vurderes mediers evne til at formidle komplekse informationer med udgangspunkt i begrebet righoldighed (Cacioppo et al. 2006; Christensen 2015: 24-28). Jo mere righoldigt et medie er jo bedre er det til at formidle kompleks information. Ifølge SPT udfordres det sociale nærvær gennem brugen af medier, som ikke er ATA (Cacioppo et al. 2006; Daft & Lengel 1984; Martins et al. 2004; Schroeder et al. 2019; Short et al. 1976). En central del af teorien er, at selvom nærværet udfordres ved brug af bestemte medier så skal dette ikke ses, som noget negativt. Hvor meget nærvær der ønskes ved en given interaktion, er kontekstuel hvorfor nogle interaktioner ønskes mindre nærværende end andre (Tu & McIsaac 2002: 133f). Medier skal derfor vælges med udgangspunkt i den pågældende interaktion med en vurdering af hvor meget nærvær der er behov for. Mange forskellige forskere har anvendt SPT i mange forskellige kontekster og med mange forskellige formål. Denne undersøgelse vil begrebsligt trække på Tú & McIsaacs forståelse og anvendelse af teorien i praksis. De to forskere har undersøgt hvilken betydning forskellige typer af KT havde for nærværet og læringspotentialer i sociale interaktioner hvilket gør deres begreber brugbare i konteksten af indeværende undersøgelse. I deres model er der flere begreber end der anvendes her. Denne undersøgelse afgrænser sig fra de begreber, som ikke ses som relevante for undersøgelsens empiri. Tú & McIsaac opererer med to grundlæggende koncepter, som danner udgangspunktet for nærværende interaktioner hvilke vil blive redegjort for, som det første.

Intimitet og umiddelbarhed

Det første af de to koncepter er *intimitet*. Intimitet er ifølge Tú og McIsaac øjenkontakt og fysisk nærhed. Hvis ikke det er muligt at have øjenkontakt og være i fysisk kontakt under en interaktion udfordres nærværet (Ibid.: 133f). På hjemmearbejdspladsen udfordres den fysiske nærhed åbenlyst. Muligheden for at have øjenkontakt er tilstede derimod, men den er udfordret. De mere avancerede KT muliggør øjenkontakt gennem videoopkald i realtid, men e-mails, telefonopkald og andre typer af KT skaber ikke forudsætninger for øjenkontakt hvorfor disse typer udfordrer muligheden for at skabe socialt nærvær.

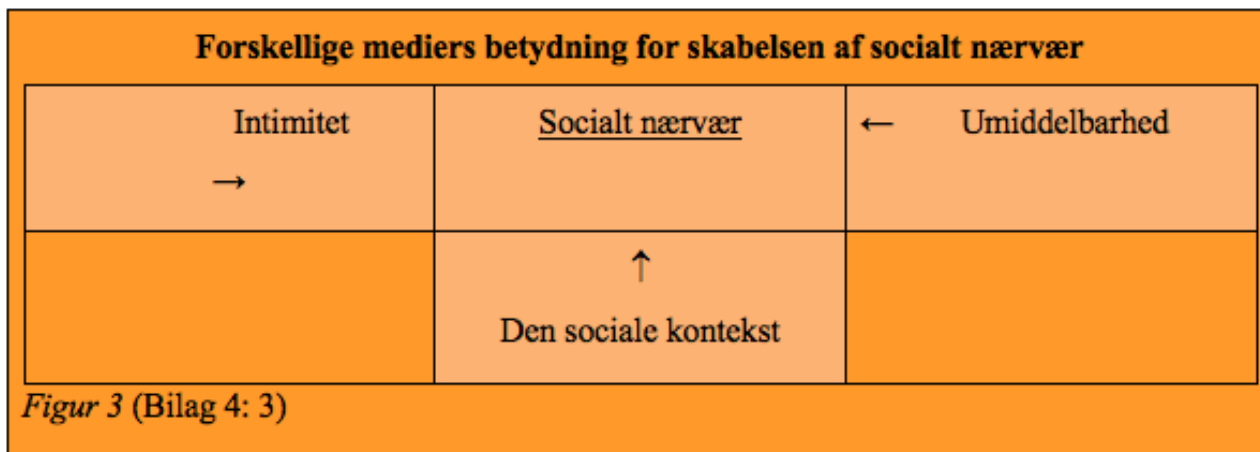
Det andet koncept, *umiddelbarheden*, skal forstås, som det ønske de interagerende parter har for interaktionen. Er der behov for en lang og dyb interaktion med meget nærvær eller er der behov for en hurtig overfladisk interaktion. Graden af den ønskede umiddelbarhed i sociale kontekster vises gennem verbal og nonverbal kommunikation (Ibid.: 133f). Dette ønske kan gøre sig gældende i forhold til hvilke ambitioner de ansatte har for møderne. Skal der være plads til privatsnak eller skal mødet fokusere på arbejdsopgaven?

Forankret i en forståelse af, at disse to koncepter skal opfyldes, for at socialt nærvær kan opbygges, analyserer Tú & McIsaac mediernes betydning for nærværet med udgangspunkt i tre begreber. Denne undersøgelse afgrænser sig til kun at anvende begrebet den *sociale kontekst*, da de andre to kun i overfladisk forstand er repræsenteret i undersøgelsens empiri.

Den sociale kontekst

Den sociale kontekst skal forstås, som grundlaget for hvorfor to eller flere mennesker er samlet samt den betydning dette har for det sociale nærvær i interaktionen. Der er mange forskellige årsager, ifølge Tú & McIsaac, til at det sociale nærvær udfordres i forskellige sociale kontekster. Interaktioner startet på baggrund af et arbejdsrelateret problem skaber for eksempel en ringere forudsætningen for socialt nærvær. Dette sker fordi relationen startes med udgangspunkt i, at parterne skal mødes af en ikke selvvalgt grund i modsætningen til for eksempel et uformelt kaffemøde hvor de to parter mødes fordi de ønsker hinandens selskab. Stærke relationer skaber derfor også stimulerende forudsætninger for nærvær, uanset medie, da parterne, som udgangspunkt ønsker hinandens selskab (Gunawardena 1995; Tu & McIsaac 2002: 140). I forhold til arbejdsrelaterede interaktioner stiger mulighedsbetingelserne for nærvær dog i relation til arbejdsopgaven. Hvis en arbejdsopgave er meget kompleks, bliver der oftest anvendt mere righoldige medier hvorfor interaktionen typisk også er forbundet med mere nærvær medier (Tu & McIsaac 2002: 134f).

På baggrund af ovenstående kan følgende analytiske værktøj opsættes



Isolationens potentialer

Tú & McIsaac er opmærksomme på, at nærvær ikke er ønsket i alle kontekster (Tu & McIsaac 2002: 133f). I nogle tilfælde kan nærvær og affekt opleves, som forstyrrende for et budskab (Hassanein & Head 2006). Tú & McIsaac udfolder dog ikke dette perspektiv eksplicit i deres model. Dette afsnit vil, med udgangspunkt i PT, forsøge mere fyldestgørende, at redegøre for hvorfor nærvær ikke altid er ønsket og dermed bidrage til en mere nuanceret forståelse af hjemmearbejdets udfordringer samt mulighedspotentialer.

PT blev udviklet i 1960'erne med ønsket om at undersøge hvordan mennesker bearbejder og håndtere daglige emotionelle påvirkninger (Westin 1967). *Privatliv* argumenteres for at være et menneskeligt behov på lige fod med menneskets sociale behov (Newell 1995). Irwin Altman anerkendes for at være en af de vigtigste bidragsydere til teoretiseringen af behovet for privatliv. I 1975 videreudviklede han teorien og forsøgte, at indskrive miljøets betydning (Altman 1975). I denne undersøgelse vil brugen af PT være forankret i Altmans model. Forskning omkring hjemmearbejde er oftest forankret i distance som hæmsko perspektivet hvorfor PT kun sjældent anvendes (Christensen 2015: 20f). Det synes dog at være en essentiel dimension af hjemmearbejdet for indeværende undersøgelse hvorfor det ønskes belyses.

Privatlivets koncepter

Ifølge Altman er regulering af privatliv en optimeringsproces som sker mellem to mennesker, men også mellem grupper og andre forsamlinger (Altman 1975: 11). Dette skal forstås på den måde, at der i enhver given kontekst vil være et optimalt niveau af privatliv og et realiseret niveau af privatliv (Ibid.: 10). Mængden af privatliv et menneske har brug for ændrer sig over tid (Ibid.: 32) Det ene øjeblik kan der være et behov for meget socialt nærvær og mange mennesker for det næste øjeblik, at være opstået et behov for ro og fred. Privatliv er også, ifølge Altman, en dialektisk proces - altså både noget vi forsøger at opnå gennem en interaktion, men også noget, som vi bliver udsat for. Dette skal forstås på den måde, at selvom vi prøver at regulere i mængden af ønsket privatliv vil der altid være en ydre komponent, som udfordrer reguleringsprocessen (Ibid.: 10). Vi kan altså ikke altid opnå den ønskede mængde privatliv grundet ydre faktorer.

I Altmans model er der to reguleringsmekanismer. Disse kalder han *det personlige rum* og *territoriet*. Det personlige rum og territoriet kan reguleres på i situationer hvor der ønskes mere eller mindre privatliv (Ibid.: 3). Hvis et menneske ikke opnår den ønskede grad af privatliv, kan denne, jf. teoriens to konsekvenser, enten opleve en følelse af *trængsel* eller *social isolation* (Altman 1975:6f).

Det personlige rum

Det personlige rum er svært at beskrive, da det ikke er noget i fysisk forstand. I nogle kontekster kan der være et behov for mere personligt rum, mens der i andre kontekster kan være mindre behov for personligt rum. Ifølge Altman har ekstroverte mennesker generelt mindre behov for privatliv for at kunne føle sig komfortable. Deres personlige rum er altså ikke på samme måde påvirket af det fysiske rum, som for eksempel introverte mennesker (Ibid.: 37).

Territorium

Territoriet beskriver den givne lokation, som et menneske befinder sig på. Graden af privatliv, som det enkelte menneske har brug for, vil typisk være delvist defineret af hvilket territorium mennesket er på. Altman deler territorium op i tre dimensioner hvor der ved indeværende undersøgelse kun vil

fokuseres på det primære og det sekundære territorium (Ibid.: 111). Dette gøres, da der ikke er tilstrækkelig repræsentation af forhold i den tredje dimension til at det er relevant at inddrage i indeværende undersøgelse.

1) Det primære territorium er der hvor et menneske eller en gruppe har eksklusivt råderet over rummet og dets inventar. Her er der behov for stor kontrol og enhver uønsket indtrængning får stor betydning for følelsen af privatliv (Ibid.: 112). Her kan hjemmet nævnes, som et godt eksempel i forhold til indeværende undersøgelse.

2) Det sekundære territorium er der hvor adgang til stedet ikke er eksklusivt, men der stadigvæk er opbygget et tilhørsforhold dertil. Der kan her stadigvæk være et behov for kontrol, men et brud på dette vil ikke have samme betydning for følelsen af privatliv, som på det primære territorium (Ibid.: 114). Her kan den fysiske arbejdsplads nævnes, som et godt eksempel i forhold til indeværende undersøgelse.

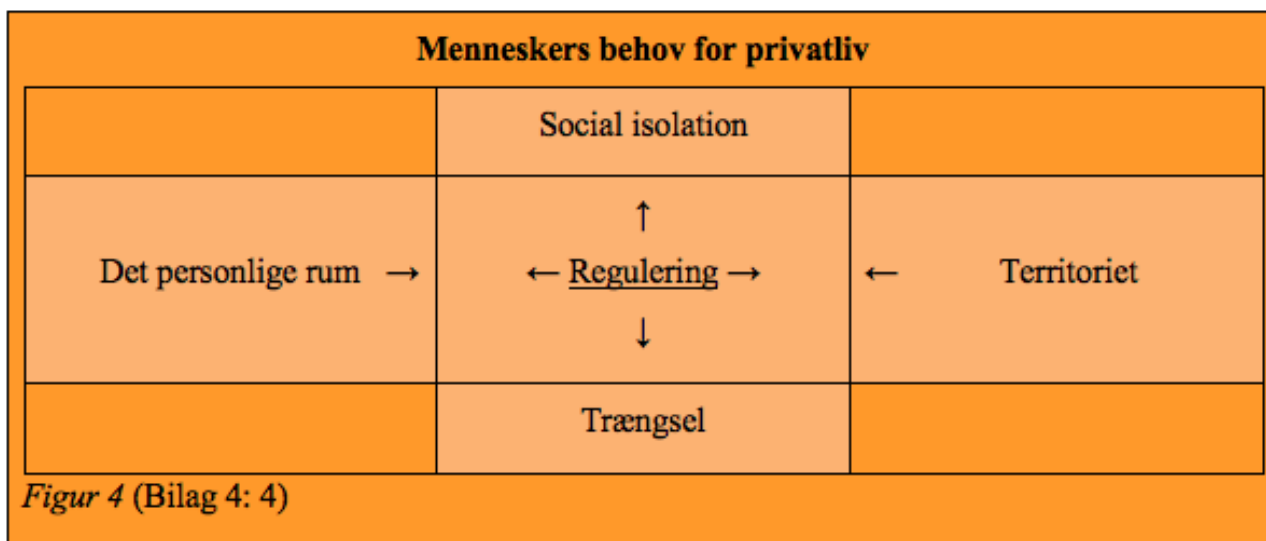
Forskellen mellem disse to typer af territorium kan anvendes til at forstå forskellen mellem arbejdspladsen og hjemmet. På arbejdspladsen er der ganske vist kontrol over et bord eller en arbejdscomputer, som andre ikke må røre ved, men i det generelle rum er der fyldt med forstyrrelser og den ansatte er sjældent helt alene. I hjemmet er der fri adgang til alt. Den ansatte har sit eget rum og fri mulighed for at tilrettelægge alt som den ansatte har lyst til. Det forandrer åbenlyst nogle af dynamikkerne for hvordan arbejdet udføres på.

Trængsel og social isolation

Trængsel er ligesom det personlige rum noget man føler. Ifølge Altman er det vigtigt at være opmærksom på, at trængsel ikke skal forstås, som et udtryk for en menneskemængde. Trængsel kan opstå både i situationer hvor, for eksempel, to mennesker er samlet i et lille rum eller i situationer hvor der er mange mennesker på et stort areal. Det er altså ikke et udtryk for en menneskemængde, men et udtryk for en psykologisk opfattelse af en menneskemængde, som er kontekstuel og afhængig af det enkelte menneske (Ibid.: 147f, 150f, 154). Den sociale isolation er det modsatte forhold. Det er

når et menneske føler, at der er for meget privatliv. Konsekvensen ved social isolation er kedsomhed, ensomhed og følelsen af isolation (Ibid.: 27f).

På baggrund af følgende gennemgang kan følgende analytiske værktøj opsættes



Analytisk anvendelighed og teoretiske forhindringer

Der er nu blevet redegjort for undersøgelsens teoretiske fundament. Teoriene belyser forskellige aspekter af arbejdslivet og opererer på forskellige niveauer hvorfor der nu vil gennemgås hvilke udfordringer de valgte teorier giver samt hvordan teorierne kan operationslieres så de med rette kan argumenteres for at være anvendelige til at diskutere spørgsmål om motivation og trivsel.

Teoriernes udfordringer

Beck, Sennett og Hochschild kan siges, alle tre, at være forankret i den mere kritisk orienteret sociologi. Dette betyder at deres erkendelsesinteresse er at finde de kritisable forhold. Dette er naturligvis ikke i sig selv en kritik, men konsekvensen af dette er, at der typisk stilles skarpt på de dele af samfundet, som er ekstremt kritisable. De aktuelle forhold, som gør sig gældende for de ansatte hos FC vil af denne årsag ikke fremstå lige så ekstreme. Dette skyldes ikke kun sociologernes kritiske

perspektiv, men også, at deres analyser er forankret i andre kontekster end indeværende undersøgelses.

Hochschilds analyser er først og fremmest forankret i USA. Et land med ringere arbejdsmarkedsforhold end det danske gennem manglende fagforeningsorganisering og ringere offentligt sikkerhedsnet.

Det samme gør sig gældende for Sennetts analyser. Sennett skriver i et meget essayistisk format hvor han fremhæver de ekstremt kritisable konsekvenser af fleksibiliteten. Flere af de forhold som Sennett kritiserer, for eksempel den stigende fleksibilitet i arbejdet, ses faktisk i Danmark som eftertragtet i disse tider (PFA 2020). De negative konsekvenser i Sennetts analyser kan naturligvis også spores i Danmark, men kan ikke forventes, at fremstå i samme ekstreme grad.

Beck skriver om forholdene i Tyskland, men spreder gennem også sine analyser ud til resten af Europa. Dette er i dansk kontekst blevet kritiseret, da den nuværende observerede arbejdsløshed samt udbredelsen af deltidsstillinger ikke stemmer overens med Becks analyser (Rasborg 2019: 248f). Med det sagt skal det siges, at på trods af at Becks analyser ikke nødvendigvis er repræsentativ for hele samfundet, så er alle tre ansatte hos FC ansat på en form for fleksibel kontrakt hvorfor ansættelsen enten er tidsbegrænset eller defineret af offentlige tilskud.

Også de socialpsykologiske perspektiver kan kritiseres. Først og fremmest kan teorierne kritiseres for deres alder. KT har, som nævnt tidligere, ændret sig meget siden teoriens fødsel og de teknologier, som FC har til rådighed på hjemmearbejdspladsen er ikke de samme, som er undersøgt af Tú & McIsaac. Der stilles derfor også spørgsmålstejn ved om udviklingen af KT i dag ikke er så avanceret, at den faktisk er righoldig på lige fod med ATA mediet (Christensen 2015: 24; Durlak 1987). På trods af dette er litteraturen ikke fattig på eksempler omkring KT og mediets manglende righoldighed (se f.eks. Cacioppo et al. 2006; Martins et al. 2004; Schroeder et al. 2019).

Teoriernes anvendelighed

Teori er ikke en akkurat afspejling af praksis. Af denne årsag er det nødvendigt at overveje hvilken relation der er mellem det der i praksis ønskes undersøgt og det teoretiske.

Det skal først og fremmest siges, at det ofte er udfordrende at undersøge trivsel, da trivsel påvirkes af mange forskellige faktorer (Bredgaard et al. 2021). En kvalitativ analyse kan derfor møde udfordringer, da forskellige reaktioner kan være skabt på baggrund af påvirkninger, som ikke

nødvendigvis gør sig tydelig i empirien. Trivsel og motivation i sig selv kan også være udfordrende, at undersøge i sammenspil, da begge påvirker hinanden (Berg & Jensen 2017; Petersen 2017).

For at forstå hvordan arbejdsfunktionerne, grundet COVID-19, har forandret sig trækkes der på Becks analyse af arbejdets reorganisering fra fysisk centraliseret til digitalt decentraliseret. Denne forståelse skaber baggrund for hvordan IKT benyttes på arbejdspladsen hvilket vil danne baggrund for en dybere forståelse af hvordan dette har påvirket de ansattes motivation og trivsel.

I litteraturen er der ikke et centreret fokus på hvordan motivation skabes. Motivation kan skabes af mange forskellige påvirkninger. Denne undersøgelse afgrænser sit fokus til at omhandle følgende to påvirkninger: 1) Fællesskabets påvirkning 2) Følelsen af usynlighed som påvirkning.

Det er dokumenteret, at følelsen af at være en del af et fællesskab og have stærke sociale bånd bidrager positivt til motivationen, da man i højere grad ønsker at bidrage til fællesskabet når man føler, at bidraget gavner fællesskabet (Baumeister & Leary 1995; Banigan et al. 2016). For at undersøge denne dimension vil der derfor tages udgangspunkt i Tú & McIsaacs begreber om den sociale kontekst samt deres to koncepter for socialt nærvær. Hjemmearbejdet og brugen af KT har udfordret måden FCs ansatte kan være sociale på. Dette udfordrer det nærvær der er i stand til at blive skabt gennem KT baserede interaktioner hvilket derfor udfordrer deres muligheder for at pleje det sociale fællesskab. Det kan derfor antages, at når fællesskabet lider så lider motivationen til at gavne fællesskabet også.

Det er endvidere dokumenteret, at følelsen af at være usynlig og at føle sig glemt, som en konsekvens af at arbejde meget derhjemme, giver de ansatte en forøget motivation til at overarbejde (Bartel et al. 2012; Glass and Noonan 2016; Rupietta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020). For at undersøge denne dimension vil der tages udgangspunkt i Sennetts begreb koncentration uden centralisering. Sennett beskriver, at ledelsens manglende værdsættelse og rådgivning i de fleksible arbejdsopgaver tvangs motiverer de ansatte gennem udnyttelsen af deres arbejdsmoral. Det kan derfor antages, at når FCs ansatte i højere grad arbejder hjemme, hvor der ikke i samme omfang gives løbende feedback, efterlades de i en situation, hvor de selv skal vurdere hvornår arbejdet er udført godt nok, hvilket forøger motivationen.

I litteraturen er der ligeledes heller ikke et centreret fokus for hvordan trivsel skabes. Denne undersøgelse afgrænser sit fokus til at omhandle hovedsageligt social trivsel samt yderligere to perspektiver: 1) fællesskabets betydning for trivsel 2) balancen mellem arbejds- og fritidslivs betydning for trivsel 3) at føle sig værdsat som faktor for trivsel.

Det er dokumenteret, at fællesskab har betydning for trivsel i arbejdslivet (Baumeister & Leary 1995). For at undersøge denne dimension vil der derfor tages udgangspunkt i Tú & McIsaacs begreber, da brugen af KT grundet dens manglende righoldighed udfordrer mulighederne for nærvær hvilket udfordrer fællesskabets vedligeholdelse. Endvidere vil der tages udgangspunkt i Altmans begreber om privatliv, da følelsen af at kunne udrette meget og arbejde fokuseret også kan gavne trivslen, da den ansatte kan føle, at hun gavner fællesskabet mere når hun arbejder derhjemme i fred og ro.

Det er endvidere dokumenteret, at balance mellem at have fri og at være på arbejde er essentielt for trivsel i arbejdslivet, da det i højere grad er blevet den ansattes eget ansvar at sætte grænser hvilket har resulteret i, at hjemmearbejdende oftere overarbejder (Bang 2019; Berg & Jensen 2017; Bredgaard et al. 2021; Kristensen 2007; Sørensen et al. u.å.). For at undersøge denne dimension vil der derfor tages udgangspunkt i Hochschilds analyse af det tredje skifte og lønmodtageres udfordringer i at skabe mentale skift mellem arbejde og fritid.

Sidst er det dokumenteret, at følelsen af at blive værdsat for sit arbejde har betydning for trivsel. Endvidere kan hjemmearbejdende opleve at føle sig glemt og mangle følelsen af værdsættelse (Bartel et al. 2012; Rupietta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020). For at undersøge denne dimension trækkes der på Sennetts begreb koncentration uden centralisering. Som nævnt ovenover er det, ifølge Sennett, en ledelsesstrategi, at undgå, at give de ansatte direkte råd eller positiv værdsættelse. Det skaber et forhold hvor de ikke behøver at holde øje med de ansatte, fordi de ved, at de motiverer sig selv, da de ønsker at gøre sig synlige. Når de ansatte oplever følelsen af at skulle overpræstere for, at gøre sig synlige tolkes det, som en indikator for manglende værdsættelse hvilket vil blive set som udfordrende for trivslen.

Opsamling

Der er i det ovenstående blevet redegjort for undersøgelsens teoretiske fundament, kritik af fundamentet, samt en operationalisering af begreberne. Teoretisk vil analysen trække på tre kritiske sociologers perspektiver om udviklingen i det senmoderne arbejdsliv. Disse sociologer er henholdsvis Ulrich Beck, Richard Sennett og Arlie Hochschild. Endvidere udarbejdes analysen med udgangspunkt i to socialpsykologiske teorier omkring henholdsvis de positive aspekter af socialt nærvær samt de positive aspekter af privatliv. Disse fem perspektiver vil samlet set danne en kollektiv

analytisk ramme, som vil blive brugt til at fortolke på undersøgelsens kvalitative førstehåndsempiri og kvalitativ og kvantitativ andenhåndsempiri.

[3]

Analyse

Med udgangspunkt i det teoretiske og metodiske fundament, gennemgået i de tidligere kapitler, vil der nu blive givet et bud på en caseorienteret analyse af hvilken betydning hjemmearbejdet har haft for de ansatte hos FC under COVID-19 med fokus på dimensionerne trivsel og motivation. Analysen er opdelt i tre med henblik på at overskueliggøre argumentationen og dermed, forhåbentligt, gøre det lettere at forstå de fremlagte argumenter. De tre dele vil centrere sig om følgende forhold 1) Arbejdsfunktionernes reorganisering 2) reorganiseringens påvirkning på de ansattes motivation 3) reorganiseringens påvirkning på de ansattes trivsel.

Analysedel I

Første analysedel vil, som nævnt tidligere, omhandle hvordan COVID-19 hjemsendelserne har gjort, at de ansatte hos FC har fået reorganiseret deres arbejde fra at blive udført på en arbejdsplads til nu at blive udført i hjemmet. Arbejdsfunktionerne er under første og anden nedlukning blevet reorganiseret til, at foregå via forskellige typer af IKT hvoraf mange sociale funktioner er blevet udfordret. Denne analysedel vil blive opdelt i tre delanalyser omhandlende 1) hvordan møder afholdes på distancen 2) hvilke udfordringer informanterne oplever med at holde møder på distancen 3) hvilken betydning mødets kompleksitet har.

At holde møder på distancen

FCs ansatte har alle både gode og dårlige erfaringer med, at få deres arbejde reorganiseret, som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne.

Tidligere plejede vi at holde møderne i Aarhus men her under corona har vi holdt dem online. Vi har faktisk besluttet at gøre det sådan fremover fordi at det gør det lidt nemmere at holde møderne - måske også holde dem oftere - fordi - vi bor rundt i hele landet - så altså på nogle områder har det nogle kæmpe fordele (Bilag 1: 7).

Ifølge Anemone har der været tydelige fordele ved at møderne er blevet digitaliseret og decentraliseret. Hvor arbejdet tidligere, jf. Beck, var stedsbundet og krævede, at lønmodtageren mødte op på en given lokation, kan arbejdet nu udføres digitalt gennem brugen af forskellig KT. Anemone beskriver denne nye måde at holde møder på, som en kæmpe fordel med argumentet, at det er nemmere end tidligere at afholde dem. Ifølge Anemone var det tidligere problematisk at afholde møder hvor der var store afstande mellem mødedeltagerne. Efter arbejdets reorganiseringen opleves dette ikke længere som et problem. Anemone påpeger endvidere, at møderne nu kan afholdes oftere hvilket hun oplever, som en positiv forbedring. Denne erfaring deler Solsikke.

... altså det tager en hel dag og jeg synes det er enormt trættende at skulle sidde i en bil i to timer den ene vej og to timer den anden vej - man er træt - man bliver enormt træt ... (Bilag 1: 49).

Møderne opleves som både lettere og mindre belastende at deltage i. Solsikke, ligesom Anemone, påpeger, at den sparede transporttid er en fordel.

De ansatte oplever ikke kun, at møderne effektiviseres i forhold til transporttid. Møderne i sig selv opleves også, som mere effektive. Før COVID-19 deltog de ansatte kun i møder der havde et bestemt omfang. Under COVID-19 hvor møderne har været decentraliseret og digitaliserede kan de ansatte deltage i både flere møder, men også møder der er mindre omfattende.

Jeg har også deltaget i rigtig mange kurser og webinarer og sådan noget som bare lige tager en time eller to som har givet en helt masse og som jeg ikke ville have gjort hvis det var fysiske kurser eller møder ... (Bilag 1: 8).

Anemone udtrykker, at det fysiske kursus eller møde er mere ressourcekrævende for hende end det digitale møde. Hun har derfor under COVID-19 nedlukningerne været i stand til, at deltage i flere møder end tidligere. Når møderne ikke er forbundet med ekstra transporttid, er det muligt at deltage i flere hvilket ifølge hende har givet en hel masse.

Anemone og Solsikke er altså enige i, at digitaliseringen af møderne har været en gevinst i forhold til mængden af møder der kan deltages i. To undersøgelser peger på, i overensstemmelse med Solsikke og Anemones erfaringer, at det tvungne hjemmearbejde under COVID-19 har givet mere tid til at deltage i møder, da transporttiden er blevet minimeret (Bredgaard et al. 2020: 50; Bredgaard et al. 2021: 32). Digitaliseringen og decentraliseringen af møderne kommer også positivt til udtryk på andre områder.

Vi holdt også et kursus for mennesker med demenssygdom og deres pårørende og det er jo også ældre alle sammen og der var også 24 deltagere og normalt til den slags møder er der kun 14 til 16 så der var flere end der plejer og det ved jeg - tror jeg - var fordi at det er nemmere når man ikke skal ud af døren - bare sætte sig foran computeren og afsætte de her par timer som mødet nu tager
(Bilag 1: 7f).

Ifølge Anemone har hun oplevet, at mødedeltagelsen har været stigende i nogle sammenhænge under COVID-19. Dette skyldes, at det har været lettere for både de ansatte og mødedeltagerne, at samles, da digitaliseringen af møderne har gjort, at ingen har behøvet at forlade sit hjem. Dette ser Anemone, som positivt, men påpeger også, at der kan være en slagside.

Jeg var lidt spændt fordi en stor del af vores målgruppe er jo ældre og de har ikke helt den samme erfaring med at være online som vi andre har det kan man sige men vi har sådan et senior samarbejde blandt andet med en masse foreninger på seniorområdet og der holdt vi et stort møde hvor jeg tror vi var 35 der deltog og det var jeg ret imponeret over (Bilag 1: 7).

Specielt ældre mennesker, kan ifølge Anemone, have svært ved at deltage i disse digitale møder, da de ikke på samme måde mestrer det teknologiske.

Vi har jo oplevet - også med de ældre - når de skulle logge på - så har de ringet og vi har skulle guide dem igennem og så har det måske drillet alligevel og der er nogle der ikke lige tænker over at de har slået deres mikrofon fra og man så hører nogle ting som man normalt ikke ville høre hvis man sad til et fysisk møde og hvor man har måtte sige at i har altså mikrofonen på så hvis i ikke vil have at vi skal høre hvad i siger så slå den lige fra og så altså ja (Bilag 1: 15).

Jf. Beck, kan det senmoderne arbejdsliv synliggøre den ulighed der ligger i det teknologiske fremskridt. De fleksible, som har været i stand til at tilegne sig de teknologiske egenskaber, kan høste digitaliseringens fordele, mens dem der ikke har de teknologiske egenskaber, høster alle ulemperne. Nogle møder med nogle mennesker kan altså blive udfordrende i sin digitale form grundet teknologiske komplikationer. Da det er en stor del af de ansattes arbejde at interagere med en masse forskellige mennesker kan dette opleves, som et problem i forbindelse med møder i sin digitale form. De teknologiske problemer kommer også til udtryk hos Rose.

Ja det vil jeg sige helt klart. Det er jeg også sikker på at mine kolleger vil sige. Vi oplever ofte at teknik hakker og vi må slutte til at fra og der går en helt del tid med det. Ligesom nu med os ik? Det er lidt irriterende - utilfredsstillende (Bilag 1: 22).

Mødernes reorganisering opleves altså som et problem. Teknologien fungerer ikke altid og opleves, som utilfredsstillende. Det er også fundet i en undersøgelse af de nordiske arbejdsmarkeders håndtering af COVID-19 pandemien, at teknologiske problemer har syntes at være en generel gene for lønmodtagere (Hansen et al. 2021).

Hvordan påvirkes møderne?

De ansatte har altså både positive og negative oplevelser med mødernes decentralisering. Transporttiden minimeres hvilket gør, at der kan deltages i flere og mindre omfattende møder. Selve møderne påvirkes også af at de er blevet decentraliserede og digitaliserede.

... I dag havde vi et ekstraordinært møde hvor vi bare havde ét tema på. Det plejer vi ikke at kunne gøre - ja jeg synes faktisk - og plus at vores møder er blevet meget mere fokuseret. Jeg synes det har været en kæmpe fordel med de her onlinemøder må jeg indrømme (Bilag 1: 38).

Samme tendens som tidligere kan ses hos Solsikke. Det er muligt at afholde mindre omfattende møder. Endvidere er møderne blevet kortere og mere fokuserede hvilket Solsikke oplever, som en positiv forandring. Tú & McIsaac lægger vægt på, at den sociale kontekst for KT interaktioner er vigtig for interaktionernes sociale potentiale. Fordi mødernes sociale kontekst er, at det er et

arbejds møde og ikke en socialiseringsaftale hæmmer det mødets sociale potentiale. Endvidere udfordrer KT manglende righoldighed den sociale nærhed da mindre righoldige medier ikke på samme måde, som ATA relationer er i stand til at formidle nærhed (Cacioppo et al. 2006). Denne manglende nærhed udfordrer mødernes socialisering potentiale og gør møderne kortere og mere fokuserede hvilket øger effektiviteten. I overensstemmelse med dette er det dokumenteret, at digitale møder oftere har en bedre struktur, da denne form for møder kræver bedre tilrettelæggelse for at kunne fungere (Gibson & Gibbs 2006). Strukturen gør, at der gives mindre plads til spontane afvigelser hvilket øger effektiviteten af mødet. Solsikke uddyber den samme erfaring i en anden kontekst.

... det ved jeg at der er nogle der synes er lidt anstrengende men der kan man sige at det er det digitale på godt og ondt - det har gjort at det kan man ikke gøre lige så meget så vi får lidt kortere møder. Så der er også nogle fordele for nogle ... (Bilag 1: 41).

Digitaliseringen af møderne hæmmer mødernes sociale potentiale, ifølge Solsikke. Tú & McIsaac påpeger, som nævnt ovenover, at den sociale kontekst for en interaktion er med til at definere hvilken form for socialiserings potentiale interaktionen har. Fordi mødet er et arbejds møde og fordi mødet bliver afholdt med udgangspunkt i, at de deltagende skal udføre et stykke arbejde hæmmes socialiseringspotentialet hvilket gør, at kollegaen holder sig mere til dagsordenen. Dette opleves af Solsikke, som en positiv forbedring i forhold til tidligere fysiske møder, da kollegaens sociale indspark af flere blev opfattet, som anstrengende. Sociale indspark bliver ofte forstyrrende og påvirker arbejdsindsatsen negativt hvis en arbejdsopgave er kompleks (Christensen 2015: 31). Det kan derfor siges, at Solsikke oplever kollegaens indspark, som forstyrrende fordi arbejdsopgaven kræver koncentration, hvorved kollegaens forsøg på at socialisere opleves som upassende i situationen. Mediet der vælges, er altså også med til at definere forudsætningerne for mødet (Christensen 2015: 28f).

Er alle møder ens?

Ifølge Solsikke opleves møderne altså, som mere fokuserede og effektive. Det er endvidere fundet i en undersøgelse, at videns arbejdere, som har været hjemmearbejdende under første og anden

COVID-19 nedlukning også har oplevet, at møderne er blevet kortere og mere effektive (Bredgaard et al. 2020: 50; Bredgaard et al. 2021: 32). I forhold til effektivisering af møderne opleves dette, som positivt hos både Solsikke og Anemone. Analysen har dog på nuværende tidspunkt kun fokuseret på møder i bred forstand uden fokus på konteksten. Når møderne opdeles i forskellige mødetyper, skabes der nye nuancer og billedet bliver mindre entydigt. Typen af arbejdsopgave, som mødet centrerer sig omkring, har stor betydning for hvorvidt de ansatte oplever digitaliseringen, som en positiv forbedring. Simple møder med strukturerede dagsordener opleves generelt af de ansatte, som lettere at deltage i digitalt hvor komplekse møder derimod skaber flere udfordringer (Christensen 2015: 31). Komplekse møder omhandlende idéskabelse, kreativitet og følelsesmæssige interaktioner opleves mere problematisk at reorganisere til digital form.

... men når man har med sårbare mennesker at gøre så fungerer det her forum bare ikke. Der mangler det der nærvær som er i det fysiske møde ... Det der med at sidde og græde online det fungerer bare ikke. Man sidder der alene foran en skærm og tårene triller bare ned og man kan ikke lige få en hånd eller et kram ... (Bilag 1: 8).

Anemone anser mediernes manglende righoldighed, som et problem for hendes mulighed for at kunne udføre sit job tilstrækkeligt. Før COVID-19 hvor møderne blev afholdt centraliseret med fysisk tilstedeværelse var der mulighed for at skabe nærvær gennem fysisk kontakt. Denne fysiske kontakt er, jf. intimitetsbegrebet hos Tú & McIsaac, essentiel i skabelsen af nærvær (se også Martins et al. 2004; Schroeder et al. 2019). Når møderne afholdes gennem KT, udfordres mulighederne for at skabe den nødvendige følelse af nærvær, som møder af kompleks følelsesmæssig karakter fordrer. Der opstår altså en situation hvor Anemone, jf. Altmans begreb social isolation, opnår et realiseret niveau af privatliv, som er højere end hendes ønskede niveau af privatliv. Fordi hun ikke kan regulere på sit personlige rum eller territorium grundet den fysiske isolation skabes der ikke den nødvendige grad af nærvær hvilket udfordrer hendes oplevelse af at kunne udføre sit job tilstrækkeligt.

Anemone eksemplificerer, at følelsesmæssige interaktioner udfordres når de udføres gennem KT. Det er som beskrevet tidligere, mediets manglende righoldighed samt den manglende mulighed for fysisk kontakt der gør, at denne form ikke fungerer. I Anemones arbejde hvor sociale interaktioner er en stor del og komplekse og følelsesmæssigt nærværende interaktioner er nødvendige, opleves det altså, som udfordrende for hende i forhold til, at kunne udføre sit job at anvende KT i stedet for ATA

mediet. Stik modsat dette eksempel beskriver Anemone også hvordan det kan være til gavn at hæmme det sociale nærvær i følelsesmæssigt komplekse situationer.

... som er for psykisk sårbare. Der var der flere der gav udtryk for at de faktisk syntes at det at det var online gjorde det nemmere for dem at deltage. Er man sårbar kan det godt være svært at møde op - i det hele tage - og så rumme den energi der er i lokalet - og dele ud af nogle ting som er meget følsomme - men når man sidder derhjemme trygt og godt bag en skærm - så føles det lidt nemmere

(Bilag 1: 8).

Anemone har oplevet, at møder med psykisk sårbare har skabt en positiv forbedring for de sårbare, da deres oplevelse af at skulle deltage i møder, ikke var forbundet med ubehagelige følelser af trængsel jf. Altmans begreb. Ifølge Altman har psykisk sårbare mennesker ofte behov for mere personligt rum end ikke psykisk sårbare (Altman 1975: 72). Af denne årsag kan de digitaliserede decentrale møder opleves, som behageligere, at deltage i, da deres følelse af privatliv ikke på samme måde udfordres, som de gjorde ved det fysiske møde. Dette opleves som en positiv forbedring og gør, ifølge Anemone, jobbet lettere at udføre.

Det kan på baggrund af disse to eksempler peges på, at komplekse møder ikke nødvendigvis fordrer mere nærhed og derfor heller ikke nødvendigvis det mest righoldige medie. Møderne kan derimod med fordel tilrettelægges ud fra mødets dagsorden og problemstilling hvor mediets righoldighed i den enkelte situation kan udvælges. Hvis en arbejdsopgave er simpel, kan et møde med fordel afholdes digitalt, da dette øger fleksibiliteten og effektiviteten. Hvis et møde derimod fordrer nærvær, kan et møde med fordel afholdes med brug af mere righoldige medier hvor ATA er det mest righoldige. Dog kan mødepersonernes behov også tages i betragtning. Dette kan skabe nuancer der gør, at selvom et mødes dagsorden er kompleks og følelsesmæssig behøves det mest righoldige medie ikke nødvendigvis at blive valgt. Grundet COVID-19 nedlukningen er dette naturligvis ikke en mulighed hvilket udfordrer bestemte typer af møder og dermed også de ansattes mulighed for at udføre deres job tilfredsstillende.

Den form for tilrettelæggelse af arbejdet så de forskellige medier vælges på baggrund af mødesituationen beskriver Solsikke.

Jeg vil så sige at jeg har prøvet og ligesom tilpasse vores dagsordener efter at det ligesom er online så jeg har prøvet så vidt jeg kunne at det ikke behøvede alt for kreative tanker eller sådan at det ikke var idéudvikling så meget men mere nogle andre ting vi kunne drøfte (Bilag 1: 39).

Dette forsøg på at koordinere mødets indhold så det tilsvarede det brugte medie kunne lade sig gøre i perioden mellem de to nedlukninger. Det var altså en mulighed også at vælge ATA mediet hvilket, som beskrevet tidligere, er det mest righoldige medie, og derfor egner sig bedst til komplekse opgaver (Cacioppo et al. 2006; Christensen 2015: 25, 29; Martins et al. 2004). Under nedlukningerne var der ikke den samme mulighed for at vælge frit mellem medierne. Kun de digitaliserede medier var tilgængelige hvilket, jf. tidligere argument om komplekse møder og deres udfordringer, har gjort det udfordrende for de ansatte at udføre deres job tilstrækkeligt.

Solsikke eksemplificerer dette problem, og beskriver et scenarie, hvor hun havde planlagt et møde efter dets komplekse indhold, men grundet COVID-19 restriktioner alligevel endte med, at måtte holde det i digitaliseret og decentralt.

Det sidste møde vi holdte her - der havde jeg troede vi kunne holde det fysisk. Det kunne vi så ikke alligevel og jeg kunne ikke bare aflyse de punkter vi havde så der blev vi nødt til prøve og være idérige sammen og det kan være lidt svære synes jeg (Bilag 1: 39).

Ifølge Solsikke, var det et problem, at der var en usikkerhed om hvorvidt mødet kunne holdes fysisk eller om det skulle holdes digitalt. Dette udfordrede hendes mulighed for at kunne tilrettelægge mødet så indholdet passede til mediet hvilket resulterede i et mindre succesfuldt møde. Hun nævner specifikt at arbejde med idé skabelse, som udfordrende gennem KT. At arbejde på komplekse opgaver gennem KT er dokumenteret, som problematisk, da manglen på visuelle signaler øger chancen for misforståelser hvilket udfordrer samarbejdet (Cacioppo et al. 2006).

Delkonklusion I

Som afslutning på denne analysedel kan det siges, at FCs ansatte har oplevet både positive forbedringer og negative forværringer i deres forudsætninger for at udføre deres job, som konsekvens af COVID-19 hjemsendelserne. På den positive side er møder med simple arbejdsopgaver blevet

effektiviseret og gjort kortere. På den negative side udfordres de ansattes muligheder for at være sociale og skabe nærvær, da møder afholdt gennem KT, mangler righoldighed. Usikkerheden om COVID-19 restriktionerne gjorde, at møder kunne holdes fysisk i perioden mellem de to nedlukningerne, men planlægningen af møderne blev udfordret, da der ikke var klare opfattelser af hvornår man kunne arbejde ATA og hvornår man skulle arbejde gennem KT. Dette resulterede i at nogle møder blev udfordret på deres kvalitet.

Analysedel II

Anden analysedel vil, som nævnt tidligere, omhandle hvordan FCs ansatte har oplevet, at reorganiseringen af deres arbejde har påvirket deres motivation til at arbejde. Denne analysedel er opdelt i fire delanalyser omhandlende henholdsvis 1) Nedlukningernes betydning for motivationen 2) KT og dens betydning for motivationen 3) forskellige motivationskilder 4) den internaliserede motivation.

Som beskrevet tidligere har trivsel også betydning for motivation (Berg & Jensen 2017). Trivsels faktorer, som for eksempel socialt samvær og glæde ved at arbejde vil derfor også blive nævnt, selvom de først vil blive behandlet fyldestgørende i analysedel 3. Mange argumenter fra denne analysedel vil derfor også videreføres i analysedel 3 omhandlende trivsel, da manglende motivation også påvirker trivsel negativt (Petersen 2017).

Fornyelse og motivation

Under første nedlukning var der en forøgelse i motivationen. De ansatte var alle opsat på at udvikle og forny deres kompetencer med henblik på, at kunne håndtere denne nye situation de nu stod i.

... under den første nedlukning der havde vi alle sammen en masse motivation og en masse gode idéer til - jamen - hvordan kan vi gøre det her anderledes nu når vi ikke kan mødes som vi plejer ... der oprettede vi et hjælpe netværk på facebook hvor der i løbet af tre dage tilmeldte sig over 100 frivillige ... Der var der bare et kæmpe samfundssind og folk ville virkelig gerne hjælpe så (Bilag 1: 5f).

Anemones motivation under første nedlukning eksploderede. De begyndte at udvikle nye måder, at udføre deres arbejde på hvilket motiverede hende meget. Endvidere beskriver hun, at der var et kæmpe samfundssind. Når mennesker føler sig som en del af et fællesskab og får muligheden for at bidrage dertil øges motivationen (Baumeister & Leary 1995). Denne motivation varede dog ikke ved. Anemone beskriver hvordan hun følte sig mindre motiveret under anden nedlukning.

... her under anden nedlukning hvor vi har været sendt hjem ... har det været noget helt andet. Der har været en kæmpe træthed og motivationen har været fuldstændigt dalene. Der har ikke været den der - som der var første gang - hvor vi tænkte. Jamen så må vi jo bare gøre tingene på en anden måde. Så må vi måske samles færre eller mødes udenfor. Jamen altså der har bare været træthed

(Bilag 1: 6).

Hun forklarer hvordan gejsten fra første nedlukning manglede under anden nedlukning. Der var ikke motivation til at starte nye initiativer og hvor hun følte et kæmpe samfundssind under første nedlukning følte hun bare træthed under anden nedlukning. Det er dokumenteret under COVID-19, at længerevarende forandringer i arbejdssituationen kan føre til corona-træthed for mange lønmodtagere (Bredgaard et al. 2021). Solsikke deler også denne erfaring omkring anden nedlukning.

Altså jeg vil sige for mig selv - kan jeg mærke - det bliver svære og svære at trække mig selv op - det er ligesom om at jeg selv skal trække mig op - hver eneste dag. Det er ikke fordi - samtidigt er mit job meget på den måde - det skal jeg såmænd også når det hele er åbent - men det bliver bare lige den tand sværere når man ikke møder andre og får impulser andre steder fra (Bilag 1: 43).

Ifølge Solsikke er det de fysiske sociale impulser der skaber hendes motivation. Solsikke mangler altså de uformelle og sociale interaktioner med mennesker hvilket er dokumenteret, som vigtigt for glæde i hverdagen (Epley & Schroeder 2014; Sandstrom & Dunn 2014). Grundet denne manglende mulighed for, at få hendes sociale behov opfyldt kan det siges, jf. Altman, at hendes mulighed for at regulere i det personlige rum og territorium udfordres af den tvungne isolation. Dette skaber en situation hvor hun ikke kan interagere med andre mennesker og dermed ikke kan opnå den form for socialt nærvær, jf. Tú & McIsaac, som hun ønsker. Hun ønsker mindre personligt rum, men grundet den manglende mulighed for at forlade sit primære territorium kan denne regulering ikke finde sted.

... eller det gør jeg jo via mail og telefon og zoom møder - men der er altså kommet en ekstra del der for mig selv. Det tager lidt af humøret og lidt af gejsten (Bilag 1: 43).

Solsikke beskriver hvordan hun får en smule socialt ud af at interagere via. KT. Dog ikke i tilstrækkelig grad til at det ikke går ud over humøret og gejsten. KT mangler righoldighed hvilket udfordrer hendes mulighed for at socialisere. Tú og McIsaac pointerer også, med begrebet intimitet, at den fysiske kontakt er essentiel for det sociale nærvær. Både øjenkontakt og fysisk tilstedeværelse er forudsætninger for socialt nærvær. Øjenkontakt er mulig gennem brug af avanceret KT, men den fysiske kontakt er fraværende hvilket udfordrer hendes mulighed for at få opfyldt hendes sociale behov.

Righoldigheden af KT opfattes derfor ikke af Solsikke, som tilfredsstillende med henblik på socialisering hvilket påvirker hendes motivation. Hendes motivation er, ligesom Anemones, derfor forværret under anden nedlukning. Solsikke motiveres, som beskrevet, af det sociale (Baumeister & Leary 1995; Banigan et al. 2016). For hende skabes motivation gennem fællesskabsfølelsen og de sociale interaktioner. COVID-19 nedlukningerne påvirker derfor hendes motivation negativt, da de sociale interaktioner, det sociale nærvær og muligheden for fysisk kontakt ikke længere er mulighed. Længden af isolation har, som beskrevet betydning for de negative konsekvenser (Bredgaard et al. 2021). Både længden i sin helhed men også hyppigheden har betydning, hvor det dokumenteres, at de negative effekter forstærkes ved mere end 2,5 dage om ugen (Gajendran & Harrison 2007). Når den ansatte arbejder meget derhjemme, opleves følelsen af social isolation, som stærkere og følelsen af at være afskåret fra fællesskabet på arbejdspladsen forstærkes også (Banigan et al. 2016; Bartel et al. 2012; Golden et al. 2008). Negative konsekvenser ved hjemmearbejdet forstærkes endvidere hvis hjemmearbejdet er tvunget (Karanikas & Cauchi 2020). Solsikke, som person, har været vant til at få skabt sin motivation af det sociale fællesskabs påvirkning (Baumeister & Leary 1995). Når hun tvinges til at arbejde derhjemme, bliver hendes motivation udfordret, da der ikke er kolleger og et fællesskab hun kan trække på i forhold til at skabe motivation. Solsikke realiserer altså for meget privatliv og grundet den sociale isolation kan hun ikke regulere det personlige rum eller territoriet tilstrækkeligt. Som beskrevet ovenover er KT ikke righoldigt nok til at skabe den nødvendige sociale begejstring hvilket, jf. Altman, efterlader Solsikke med en følelse af social isolation.

Manglende impulser beskrives også af Solsikke, som en udfordring. Ifølge Sennett burde disse manglende impulser give hende en motivation til at præstere mere, da hun gerne vil gøre sig mere

synlig for de andre på arbejdspladsen. Dette er også dokumenteret, i overensstemmelse med Sennett, at lønmodtagere der arbejder meget derhjemme oftere, føler sig usynlige og derfor har mere overarbejde for at synliggøre sig, da de gerne vil føle sig set og værdsat (Bartel et al. 2012; Glass and Noonan 2016; Rupiatta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020). Hos Solsikke opstår der dog to, på sin vis, modstridende påvirkninger. På den ene side oplever hun forhold, som burde motivere hende og på den anden side forhold, som udfordrer hendes motivation. Det sociale nærvær udfordres, jf. Tú & McIsaac, og hun oplever, at have for meget privatliv, jf. Altman. Begge disse forhold udfordrer hendes motivation, da opfyldelsen af de sociale behov er med til at motivere og skabe en lyst til at bidrage til fællesskabet (Baumeister & Leary 1995). Modsat burde hun motiveres, da hun arbejder alene derhjemme og mangler udefrakommende impulser hvilket burde give hende en lyst til at arbejde mere for at gøre sig synlig. Ifølge Solsikke er det manglen på det sociale nærvær der dominerer hendes motivation hvilket, ifølge hendes egne ord, fjerner gejsten. Denne oplevelse kan også ses hos Anemone.

men det har der slet ikke været noget af her anden gang. Der er det hele bare gået i stå. Jeg kan også mærke at jeg gider slet ikke (Bilag 1: 12).

Anemone og Solsikke er, jf. ovenstående, af samme opfattelse. På trods af at ønsket om, at gøre sig synlig, jf. Sennetts begreb koncentration uden centralisering, dominerer følelsen af social isolation, jf. Altman, hvilket udfordrer motivationen. Socialiseringen synes derfor at være den vigtigste faktor for motivation hos de to ansatte. For at forstå betydningen af KT og hvordan denne udfordrer motivationen, vil der nu ses mere specifikt på, hvordan de ansatte socialiserer, og plejer fællesskabet gennem brugen af KT.

Socialisering online som motiverende

Anemone og Solsikke har begge oplevet udfordringer med henblik på, at opretholde deres motivation under COVID-19 nedlukningerne. På trods af dette beskriver Anemone også hvordan hun har gjort sig gode erfaringer med at afholde et ugentligt møde med mulighed for både, at gennemgå arbejdsrelateret problemstillinger, men også private anliggende.

Altså jeg kan tydeligt mærke, at der - hver onsdag - når vi har personalemøde - så er jeg i meget bedre humør bagefter og så kan jeg mærke at nu giver jeg den lige en skalle med nogle opgaver fordi nu har jeg lige noget ekstra energi igen. Men altså allerede næste morgen når jeg ved at nu skal jeg bare gå i seng og gå i bad og så sætte mig foran computeren inde i stuen og der skal jeg bare sidde hele dagen indtil jeg har fri ... Det er bare deprimerende efterhånden (Bilag 1: 13).

Anemone giver udtryk for, at det ugentlige møde påvirker hendes humør og motivation positivt. På trods af KTens manglende righoldighed er den stadig i stand til at skabe en vis form for opfyldelse af det sociale behov. Den socialisering der er forbundet med mødet, skaber altså en social begejstring der giver Anemone energi. Fordi, jf. Tú & McIsaac, at socialt nærvær også skabes gennem øjenkontakt, skabes der grundlæggende forudsætninger for socialt nærvær på baggrund af de mere avancerede variationer af KT. De ansatte hos FC bruger typisk platformene Zoom, Microsoft Teams eller Google Meets til at afholde deres møder. Alle avancerede platforme, som muliggør billede og lyd i realtid hvilket skaber muligheden for, at kunne have øjenkontakt med dem der tales med. Nærværet hun er i stand til at føle gennem brugen af disse former for KT, skaber altså en vis grad af motivation. Dog åbenlyst ikke tilstrækkeligt, da hun allerede dagen efter oplever, at motivationen er faldet. Der, ligesom hos Solsikke, opleves altså to modstridende motivations påvirkninger. På den ene side burde hun blive motiveret af at ville gøre sig synlig, da hun gerne vil fremstå, som produktiv. På den anden side burde den manglende sociale kontakt demotivere hende. For Anemone er det, ligesom hos Solsikke, demotivationen der dominerer. Uddybende udtrykker hun at hendes ekstroverte natur udfordrer motivationen derhjemme.

Jo men det er jo en kombination altså jeg er som menneske meget ekstrovert så jeg får virkelig meget energi af at være sammen med andre - det er det der motiverer mig og gør at jeg synes livet er fedt - og netop at være i alle de her fællesskaber - og når man så bare sidder derhjemme isoleret - så virker det jo stik modsat. Så mister jeg motivationen og bliver bare træt ... (Bilag 1: 13).

Som menneske har hun et behov for at føle sig, som en del af et fællesskab for at blive motiveret (Baumeister & Leary 1995).

Motivationen udfordres derfor, jf. ovenstående, fordi, jf. Tú & McIsaac, at Anemone har for meget personligt rum i hjemmet hvilket skaber en følelse af social isolation. Endvidere er det fundet, at graden af negativ effekt, som social isolation fra arbejdspladsen giver, er forbundet med den generelle

opfattelse af vigtigheden i sociale interaktioner på arbejdspladsen (Cooper & Kurland 2002). At arbejdspladsen vægter det sociale højt er derfor kun med til at forstærke udfordringerne ved social isolation. Også Solsikke deler denne erfaring. KT opleves, som til dels brugbar i forhold til at socialisere på distancen, men ikke som tilstrækkelige.

... men det bliver bare lige den tand sværere når man ikke møder andre og får impulser andre steder fra - eller det gør jeg jo via mail og telefon og zoom møder - men der er altså kommet en ekstra del der for mig selv (Bilag 1: 43).

Det sociale nærvær umuliggøres ikke gennem brugen af KT, men KT skaber heller ikke en tilstrækkelig social kontekst, jf. Tú & McIsaac. Der ønskes, jf. Altman, mindre grad af privatliv, men grundet den fysiske isolation, som fastholder hende på sit primære territorium hvor regulering af privatlivet er udfordret, kan hendes personlige rum ikke reguleres tilstrækkeligt hvilket efterlader informanten med en følelse af social isolation, som udfordrer hendes motivation.

Den manglende mulighed for at socialisere fysisk har, jf. ovenstående, udfordret Anemone og Solsikkens motivation. Rose derimod oplever ikke i samme omfang, at motivationen påvirkes negativt af de udfordrende sociale forhold. Hun er dog også kritisk overfor brugen teknologi.

Det synes jeg har været svært for mig - ikke at kunne tilbyde dem noget der var tilfredsstillende. Blandt andet giver jeg også supervision og det syntes jeg ikke var optimalt på zoom ... Vi arbejder med et reflekterende team med en interviewperson. Altså det der med de andre - altså en frivillig der har en case for eksempel - ja jeg er meget mere sløret online. Der var også en del frivillige som slet ikke ville være med til sådan et møde på den måde (Bilag 1: 26).

Ifølge Rose, i overensstemmelse med Anemone og Solsikke, opleves komplekse arbejdsopgaver udfordrende at udføre via forskellige former for KT hvilket opleves som utilfredsstillende. Mest plausibelt kan dette forklares på baggrund KT og dens manglende righoldighed, som netop er dokumenteret problematisk i forhold til komplekse arbejdsopgaver (Cacioppo et al. 2006; Christensen 2015: 31). I overensstemmelse med Solsikkens negative erfaringer med at arbejde kreativt via. KT oplever også Rose, at de komplekse opgaver er udfordrende at løse i mødets digitaliserede form. Supervision, en meget socialt orienteret arbejdsopgave som fordrer de mest righoldige medier, opleves som utilfredsstillende. I overensstemmelse med tidligere argumentation påvirker dette hendes

oplevelse af at kunne udføre sit arbejde negativt da, jf. Tú & McIsaac begreb intimitet, den manglende mulighed for fysisk tilstedeværelse negativt påvirker nærværet. Det er, som nævnt tidligere, også dokumenteret, at digitaliserede møder i højere grad skaber misforståelser hvilket udfordrer denne type møders kvalitet (Cacioppo et al. 2006). I Roses tilfælde er mødernes kvalitet udfordret så alvorligt, at flere frivillige har givet udtryk for, at de ikke ønsker at deltage i møderne når de er digitale.

Både Anemone, Rose og Solsikke oplever, jf. ovenstående, problemer med brugen af KT. De er dog ikke alle lige eksplicite omkring hvordan problemerne påvirker deres motivation. Hvor Solsikke og Anemone lægger vægt på, at de udfordrende sociale forudsætninger, som er forbundet med KT, lægger Rose vægt på de mere arbejdsorienterede problemer. Dette skyldes, at de tre ansatte som også beskrevet tidligere, er motiveret gennem forskellige aspekter af arbejdet hvilket vil blive udfoldet yderligere i næste afsnit.

Forskellige sociale motivationskilder

Rose synes ikke at dele den samme opfattelse af det sociales altafgørende betydning for, at skabe motivation til at arbejde. En fornuftig fortolkning af dette synes at tage udgangspunkt i hvor de tre ansatte hver især finder deres motivation.

Nej men altså det der egentligt har motiveret mig mest det er selve det der projekt med at matche frivillige med nogle unge og kan hjælpe dem fordi jeg har kunne se at det er noget positivt og langt de fleste bliver glade - både de frivillige og de unge - og det der med at få sat det i sving og få sat det. At være på sidelinjen for dem og hjælpe dem - det synes jeg er en pris i sig selv så det har virkeligt holdt mig oppe og starte hver morgen - ligesom tænkt - jeg skal bare starte fra bunden af - enten ringe - eller se om der er en mail jeg kan besvare. Det er egentligt selve indholdet hvor jeg har kunne se at jeg blev meget mindre forstyrret. Det er noget positivt. Jeg kunne jo arbejde meget mere målrettet derhjemme - der var ikke nogen der gik ind i lokalet og spurgte om noget eller (Bilag 1: 26f).

Rose har ikke oplevet de samme udfordringer i forhold til at opretholde motivationen under nedlukningerne. Her adskiller Rose sig fra Solsikke og Anemone, da de alle tre havde meget motivation under første nedlukning hvor Rose, som den eneste af de tre, har kunne opretholde

motivationen. Rose har oplevet det, som positivt at hun, under nedlukningerne, har været i stand til arbejde målrettet og koncentreret på sine arbejdsopgaver. Fordi hun ikke har oplevet forstyrrelser, har hun kunne arbejde mere effektivt hvilket har motiveret hende. I modsætning til Anemone og Solsikke har hun oplevet af minimeringen af den sociale kontakt faktisk har øget hendes arbejds motivation. Hun beskriver at det der motiverer hende, er at se hendes arbejde gøre andre mennesker glade. Dette er, i overensstemmelse med tidligere argumenter, også essentielt for arbejds motivation, da det at føle sig, som en del af et fællesskab, og det at føle at man gør andre mennesker gavn motiverer (Baumeister & leary 1995). Forskellen mellem Rose og de to andre ansatte ligger i, at Rose ikke i samme omfang påvirkes negativt af den manglende fysiske kontakt, men derimod er i stand til at finde sin motivation ved følelsen af at gøre fællesskabet gavn. Selve motivations forøgelsen kan også forklares jf. Altman, da de manglende forstyrrelser er skabt, som en konsekvens af arbejdsfunktionernes digitalisering hvilket har ændret arbejdets sekundære territorium til hjemmets primære territorium. På hjemmets primære territorium er der ingen forstyrrelser og derfor mere ro til at fokusere på arbejdet. Dette har, for Rose, skabt bedre forudsætninger for regulering i det personlige rum. På det primære territorium er der ikke eksterne sociale forstyrrelser, som giver hende en følelse af trængsel. Hun opnår altså en mere succesfuld regulering i privatlivet på sit primære territorium i hjemmet end hun gjorde tidligere på sit sekundære territorium på arbejdspladsen. Det kan også siges, jf. Sennetts begreb koncentration uden centralisering, at fordi hun på hjemmearbejdspladsen ikke direkte bliver set og vurderet skaber hun sin egen motivation, da hun gerne vil gøre sig mere synlig (Bartel et al. 2012; Glass and Noonan 2016; Rupiotta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020).

Der kan derfor ses forskellige motivations givere. Både det sociale fællesskab og følelsen af at være usynlig motiverer. Solsikke påpeger endnu en faktor for motivation.

Nu kan man sige - mit job - det der også giver mig motivation - jeg kender aldrig morgendagen og jeg kender aldrig opgaverne helt. Vi kan i princippet lave så mange forskellige typer opgaver og vi kan gå i så mange forskellige retninger og det er på den måde altid spændende og det er som regel altid nogle lidt nye ting jeg skal kaste mig ud i og det motiverer mig meget (Bilag 1: 44).

Solsikke oplever at nye og spændende arbejdsopgaver, er en forudsætning for, at arbejdet for hende er motiverende. Det siges også generelt, at lønmodtagere der har mere bestemmelse over deres eget arbejde, er mere motiveret end lønmodtagere der ingen bestemmelse har (Christensen 2015: 60). Både Beck og Sennett påpeger også, at rutinearbejde er ustimulerende og udfordrer medarbejderens

motivation (Sennett 1999 [1998]: 20, 37; Beck 2002 [1999]: 96f). Dette kan også tilskrives, som en del af forklaringen på hvorfor motivationen faldt under anden nedlukningen. Først og fremmest er det dokumenteret, at der under COVID-19 nedlukningerne generelt var mindre at lave, hvilket har gjort at danskerne gennemsnitligt har arbejdet mindre (Ladenburg & Christensen 2021). Dette nævnte Solsikke også eksplicit.

... så har denne her periode betydet at jeg har lidt færre opgaver end jeg plejer. Jeg har en lidt kortere arbejdsdag end jeg plejer - kan jeg mærke (Bilag 1: 45).

Hun har haft mindre at lave hvilket i kombination med hendes manglende mulighed for at hente motivation gennem fællesskabets begejstring har udfordret motivationen, da hun også er motiveret af arbejdsopgavernes foranderlighed. Ifølge Solsikke er de generelt gode til at finde på deres egne arbejdsopgaver. Fordi mulighederne for at være fysiske sammen har udfordret hvad der har været muligt, er arbejdsmængden faldet hvilket i kombination med ovenstående har udfordret hendes motivation.

... men det bliver bare lige den tand sværere når man ikke møder andre og får impulser andre steder fra - eller det gør jeg jo via mail og telefon og zoom møder - men der er altså kommet en ekstra del der for mig selv. Det tager lidt af humøret og lidt af gejsten (Bilag 1: 43).

Som hun eksplicit beskriver, så er den sociale begejstring og det sociale fysiske nærvær essentielt for hendes motivation. Anemone beskriver dette yderlig.

... altså jeg har virkelig svært ved at motivere mig selv og sætte mig foran computeren når jeg ved at i dag skal jeg skrive de her tre mails og så kunne jeg måske gøre et eller andet med et eller andet som jeg ikke skal - men jeg kunne gøre fordi jeg har tid til det - men det er jeg bare ikke motiveret til vel. Så der kan jeg altså godt mærke at min disciplin den dalet gevaldigt ... (Bilag 1: 11f).

Anemone oplever, at fordi der har været mindre at lave som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne, så er det blevet sværere at finde motivationen. I overensstemmelse med Solsikke påpeger hun, at der potentielt er arbejdsopgaver der kunne udføres, men grundet den manglende sociale oplevelse af at det gavner fællesskabet og, jf. Altman, følelsen af social isolation, så bliver

hun ikke motiveret og hendes disciplin er dalet som konsekvens. At opfinde nye og spændende arbejdsopgaver er altså udfordret, som konsekvens af COVID-19 nedlukningernes manglende sociale forudsætninger hvor brugen af KT kan tilskrives store dele af forklaring, da uanset variant af KT mangler righoldighed (Cacioppo et al. 2006). Som det også er dokumenteret så fordi, at de ansattes hjemmearbejde er tvunget, de arbejder derhjemme mere end halvdelen af ugen samt har været hjemsendt i en længere periode så forstærkes de negative effekter (Banigan et al. 2016; Bartel et al. 2012; Baumeister & Leary 1995; Brooks 2020 et al. 2020; Gajendran & Harrison 2007; Golden et al. 2008; Karanikas & Cauchi 2020).

At arbejde med motivationen

Både følelser af social isolation og arbejdsmæssig trivsel kan, som udfoldet ovenover, spores i empirien. Der har både været forøgelse af og udfordringer i motivationen hos de ansatte hvor forskellen mellem første og anden nedlukning primært synes, at være forklaringen. Jf. Altman og Beck kan det siges, at arbejdsfunktionernes digitalisering og decentralisering har flyttet arbejdspladsen fra de ansattes sekundære territorium til deres primære territorium hvor det er lettere at koncentrere sig hvilket positivt har påvirket Roses motivation, men udfordret Anemone og Solsikkens. Det at kunne arbejde uforstyrret synes, at være en vigtig del af det positive ved hjemarbejdet hvorfor dette vil blive behandlet i nedenstående.

Jamen altså det har svinget meget. Under den første nedlukning der arbejdede jeg alt for meget og der var også massere at se til (Bilag 1: 11).

I overensstemmelse med tidligere argument opleves mængden af arbejde samt om det var første eller anden nedlukning som forklarende for om motivationen var høj eller lav. Som det også kunne ses hos Solsikke blev det i højere grad den ansattes eget ansvar at skabe arbejdsopgaverne under anden nedlukning, da der var mindre at lave hvilket også her kommer til udtryk hos Anemone. Som nævnt i begyndelsen af analysen pointerede Anemone, at der i starten af COVID-19 nedlukningerne var et kæmpe samfundssind. Dette samfundssind skabte en overvældende følelse af fællesskab hvilket øgede motivationen. Anemone arbejdede også alt for meget efter eget udsagn under første nedlukning. Det dokumenteres også, som beskrevet tidligere, at varigheden de ansatte har arbejdet

hjemme, har betydning for de negative konsekvenser der er ved hjemmearbejdet (Golden et al. 2008). Under første nedlukning var de kun lige blevet hjemsendt hvilket gør, at de negative sociale konsekvenser ved hjemmearbejdet ikke for alvor var trådt i kraft. Rose deler samme erfaring og beskriver hvordan hun kunne arbejde i lange træk uden at holde pauser.

... For mit vedkommende har det været mere positivt. Jeg følte virkelig at jeg kunne blive ved og udføre de ting uden afbrydelser og det har været meget tilfredsstillende og øjet motivationen - altså at jeg bare kunne blive ved til jeg blev træt uden at holde en pause (Bilag 1: 27).

Motivationen er altså ifølge Rose forøget, som en konsekvens af COVID-19 nedlukningerne. Den nyfundne ro og de mere hensigtsmæssige forudsætninger for, at kunne regulere i følelsen af privatliv har gjort hende bedre i stand til at udføre arbejdet uden forstyrrelser. Da Rose, i modsætningen til Solsikke og Anemone, i højere grad har kunne finde motivation i oplevelsen af at gavne fællesskabet og ikke på samme måde har haft behovet for den fysiske tilstedeværelse, synes hun bedre i stand til, at kunne motivere sig selv. På trods af Anemone og Solsikkens udfordringer i forhold til at motivation har alle tre ansatte oplevet, at hjemmearbejdet har gjort det nemmere for dem at kunne arbejde uforstyrret.

... jeg er meget disciplineret - jeg sætter mig ved min computer fordi at jeg ved at gøre jeg det så er der som regel altid noget jeg kan tage mig af og noget jeg bør tage mig af. Jeg har sværere ved at få spist frokost - der er ligesom ikke rigtigt nogle der kalder til frokost og der er ligesom heller ikke nogle der kalder til en kop kaffe så - altså det er svært for mig - egentligt - sådan at få holdt egentlige pauser. Jeg kan godt være lidt tilbøjelig til bare at køre løs ... (Bilag 1: 45).

Ligesom hos Rose oplever Solsikke også, at det er blevet lettere at arbejde i lange træk uden at holde pauser. Det er dokumenteret i en undersøgelse, at hjemmearbejdende arbejdede 13% mere effektivt, da der ikke var de samme sociale forstyrrelser som på arbejdspladsen (Bloom et al. 2014). Der er også udviklet teorier omkring såkaldte "flow"-tilstande hvor man opnår høj motivation og produktivitet fordi man kan fordybe sig i specifikke opgaver uden sociale forstyrrelser (Christensen 2015: 48). Begge dele argumenterer for, at der er positive aspekter ved hjemmearbejdet, så længe de pågældende opgaver egner sig til det. Hos Rose værdsættes det at kunne arbejde uforstyrret meget hvilket for hende skaber meget motivation.

Det er egentligt selve indholdet hvor jeg har kunne se at jeg blev meget mindre forstyrret. Det er noget positivt. Jeg kunne jo arbejde meget mere målrettet derhjemme - der var ikke nogen der gik ind i lokalet og spurgte om noget eller (Bilag 1: 27).

Rose oplever, som en konsekvens af hjemmearbejdet, en direkte forbedring i motivationen, da hun ser muligheden for uforstyrret at kunne arbejde koncentreret som vigtig. I overensstemmelse med tidligere argument, kan det siges, at fordi det primære territorium, jf. Altman, bedre tillader regulering i privatlivet til fordel for fordybelse og koncentration, så er det mere hensigtsmæssigt at kunne udføre disse opgaver på hjemmets primære territorium. På trods af de tidligere belyste udfordringer i, at finde motivation grundet manglende sociale forudsætninger, så oplever også Anemone hjemmearbejdets positive sider.

Derfor blev det faktisk efter første nedlukning aftalt at man gerne måtte arbejde hjemme hver fredag og det gjorde vi så indtil vi lukkede ned igen og det var pisse fedt fordi så vidste man ligesom at på fredag der har jeg ro til at sidde med de opgaver der kræver at jeg kan sidde stille og koncentrere sig ved computeren ... (Bilag 1: 14).

Under første nedlukning oplevede Anemone de positive aspekter af at kunne arbejde derhjemme og fordybe sig i specifikke opgaver. Dette gjorde, at arbejdspladsen vedtog at det var tilladt at arbejde hjemme hver fredag i sommerens genåbningsperiode også. Som allerede beskrevet så er hjemmearbejdsdage over 2,5 om ugen uhensigtsmæssige, da de udfordrer det sociale fællesskab på arbejdspladsen (Gajendran & Harrison 2007). En hjemmearbejdsdag om ugen er dokumenteret, som værende berigende for udførelsen af arbejdet da der, som Anemone selv pointerer, kan skabes bedre balance mellem de arbejdsopgaver der kræver righoldige medier, som for eksempel sociale opgaver hvor ATA er bedst og så de mere simple arbejdsopgaver, som sagtens kan udføres i hjemmet i social isolation (Cacioppo et al. 2006, Christensen 2015: 24-28). Hvor hjemmearbejdet under nedlukningerne var på tvang var denne hjemmearbejdsdag i sommerperioden et valg de ansatte fik hvilket endvidere er dokumenteret, som gavnligt for hjemmearbejdets effekt (Karanikas & Cauchi 2020).

Delkonklusion II

Som afslutning på denne analysedel kan det siges, at FCs ansatte har oplevet, at deres motivation både har været påvirket positivt og negativt, som konsekvens af at skulle arbejde derhjemme under COVID-19 nedlukningerne. De har alle oplevet, at de bedre kunne koncentrere sig om specifikke arbejdsopgaver hvilket har bidraget til øget motivation. Omvendt er der også givet udtryk for, at den øgede sociale isolation har påvirket motivationen negativt, da det sociale behov har været svært at få opfyldt gennem brugen af forskellige former for KT. Dette har specielt været en udfordring under anden nedlukning hvilket delvist kan forklares med udgangspunkt i, at der var mindre at lave og at de ansatte have været isoleret i længere tid. Positive erfaringer fra første nedlukning resulterede i, at det blev tilladt at arbejde hjemmefra i perioden mellem de to nedlukninger hvilket blev set, som et givende initiativ.

Analysedel III

Tredje analysedel vil, som nævnt tidligere, behandle hvordan FCs ansatte har oplevet, at reorganiseringen af deres arbejde har påvirket deres trivsel. Denne analysedel er opdelt i fire delanalyser omhandlende henholdsvis 1) fællesskabets betydning for trivslen 2) trivsel på tværs af nedlukningerne 3) at skelne mellem at være på arbejde og have fri 4) betydningen af at føle sig værdsat.

Disse delanalyser beskriver ret forskellige aspekter af arbejdslivet. Trivsel har ikke en entydig definition hvilket gør, at undersøgelser om trivsel ofte fokuserer på forskellige aspekter af arbejdslivet. Endvidere kan arbejdsorienteret trivsel ofte være vanskelig at undersøge, da mistrivsel på arbejdspladsen også kan skyldes forhold uden for arbejdet hvilket denne undersøgelse, som beskrevet i starten, afgrænser sig fra (Bredgaard et al. 2021; Hochschild 2003 [1997]; Sørensen et al. u.å.). Derfor afgrænses analysen til at omhandle ovenstående fire delanalyser, som centrerer sig omkring tre grundlæggende forhold. Det første er fællesskabets betydning for trivslen, som vil blive behandlet i del 1 og 2. Del 1 vil omhandle fællesskabets grundlæggende betydning og del 2 vil omhandle COVID-19 nedlukningernes varighed som faktor for fællesskabets udfordringer og dermed de ansattes trivsel. I del 3 behandles COVID-19 hjemsendelsernes udfordringer i at balancere mellem at være på arbejde og at have fri. Manglende balance mellem arbejds- og fritidsliv er dokumenteret,

som udfordrende for trivslen og det er fundet, at hjemmearbejdende under COVID-19 oftere arbejder i deres fritid (Bang 2019; Berg & Jensen 2017; Bredgaard et al. 2021; Sørensen et al. u.å.). I del 4 behandles betydning af at føle sig værdsat, som faktor for trivsel, da det på hjemmearbejdspladsen er dokumenteret, at lønmodtagere oftere føler sig glemt og mangler værdsættelse hvilket udfordrer trivslen (Bartel et al., 2012; Rupietta & Beckmann 2016; Sørensen et al. u.å.; Wang et al. 2020).

Fællesskab

Som beskrevet i analysedel 2 fremstår FCs ansatte som ekstroverte og sociale mennesker. Et stærkt socialt fællesskab er dokumenteret, som essentielt for trivslen på arbejdspladsen, da det fungerer, som en slags social lim der holder sammen på arbejdspladsens ansatte (Bredgaard et al. 2021). Som beskrevet tidligere er Solsikke og Anemones sociale behov i forhold til opnåelsen af motivation større end Roses. Rose er i stand til at finde sin motivation gennem følelsen af at være en del af fællesskabet. Hun behøver ikke på samme måde at være i fysisk kontakt med kollegerne for at finde motivation, da hun kan finde motivation gennem sit jobmæssige bidrag til fællesskabet. Solsikke og Anemone derimod er mere afhængige af det fysiske sociale fællesskab for at finde motivation.

... og vi har et fantastisk samarbejde og har haft det hele tiden og vi har stadigvæk en meget nær relation til hinanden og vi bruger også personalemøderne til at vende hvordan det går privat ... så der synes jeg ikke der har været andet end at vi virkelig savner hinanden (Bilag 1: 10).

Kollegerne betyder meget for Anemone. Fællesskabet har formået at forblive stærkt på tværs af nedlukningerne på trods af de udfordrende forudsætninger, som brugen af KT skaber. Anemone påpeger også hvordan de bruger personalemøderne, som platform for socialisering. Det er dokumenteret, at stærke fællesskaber bedre muliggør formidlingen af nærvær gennem mindre righoldige medier hvilket kan give en delvis forklaring på hvorfor dette synes at fungere (Gunawardena 1995). Møderne, som beskrevet tidligere, er generelt udfordret på deres kvalitet i komplekse opgave situationer, som for eksempel sociale interaktioner, hvilket delvist, jf. tidligere argumentation, skyldes de manglende muligheder for fysisk kontakt, jf. Tú & McIsaacs begreb intimitet, og delvist grundet mediets manglende righoldighed. Som beskrevet tidligere kan dette både ses, som positivt og negativt. I forhold til mødernes effektivisering, som beskrevet i analysedel 1,

oplevede Solsikke det, som forstyrrende med sociale indspark i nogle mødesituationer. Omvendt kan det her ses hvordan de sociale indspark ses, som givende for fællesskabet. Anemone og Solsikke udtrykker to forskellige holdninger til det sociale og dets berettigelse på de forskellige møder. Mødernes karakter er dog også vigtig at tage højde for, jf. Tú & McIsaacs sociale kontekst, hvorfor mere løse personalemøder fordrer mere socialisering end strukturerede arbejdsorienterede møder. Anemone uddyber, at personalemøderne både er til privat snak og til arbejdsorienteret sparring.

... der fungerer det hamrende godt med at vi har det her ene møde ugentligt hvor vi ligesom gennemgår hvad der er sket siden sidst og spare med hinanden om hvad det nu måtte være og altså
(Bilag 1: 8).

Der sker, jf. Tú & McIsaac, en sammensmeltning af den sociale kontekst ved disse ugentlige personalemøder. Der er ikke en entydig klar aftale om hvad der skal tales om på mødet så både privat snak og arbejdsopgaver er velkomne. Det kan på sin vis siges, at mødet fremstår mere uformelt og spontant i sin karakter hvilket er blevet dokumenteret, som betydningsfuldt for trivsel generelt set (Christensen 2015: 85; Mogilner et al. 2018). Anemone har altså gode erfaringer med det ugentlige møde, og på trods af de negative aspekter i forhold til brugen af KT, som argumenteret for i analysedel 1 og 2, synes KT godt at kunne bidrage positivt til opretholdelsen af det sociale fællesskab på trods af mediets manglende righoldighed og derfor udfordrende forudsætninger for socialt nærvær. Dog pointerede Anemone meget entydigt sin holdning, da hun skulle vurdere om KT kunne erstatte fysiske interaktioner.

... Overhovedet ikke. Overhovedet ikke ... (Bilag 1: 7).

Fordi, som argumenteret for tidligere, at KT mangler righoldighed, er det altså udfordrende at socialisere igennem selvom det godt kan lade sig gøre til en vis grad (Cacioppo et al. 2006; Christensen 2015: 25, 29; Golden et al. 2008; Martins et al. 2004). Socialisering og generel pleje af det sociale fællesskab har Rose, under COVID-19 nedlukningerne, oplevet at hun manglede.

Altså generelt har vi et meget godt forhold men jeg opdager lidt af at det lider lidt af at vi ikke kan ses mere end halvanden time online. Altså der går lidt noget tabt af det der naturlige med at man lige ses om morgenen og måske lige spiser frokost sammen og man lige indimellem lige kan sludre

eller spørge om noget. Så den der spontanitet - altså det bliver noget andet synes jeg - ved ikke at ses og sådan være fysisk sammen (Bilag 1: 23).

Rose påpeger, at hun føler, at det sociale fællesskab har taget skade af COVID-19 nedlukningerne. Den øgede sociale isolation, jf. Altman, har altså forværret arbejdspladsen fællesskab ifølge Rose. Den manglende spontanitet, som kan hentes ved, at være fysisk tilstede på en arbejdsplads er minimeret på hjemmearbejdspladsen og dette er ifølge Rose et vigtigt element i opretholdelsen af det sociale fællesskab. Rose lægger grundlæggende vægt på spontanitet, som social faktor. Som hun nævner hjælper spontaniteten hende til at holde pauser, men den er også nyttig i udførelsen af arbejdet.

... ja der er jo alligevel en forskel på bare lige at kunne stikke hovedet ind i det næste lokale frem for at skulle sende en sms bag om en oplysning. Så det er noget mere besværligt (Bilag 1: 25).

I stedet for at stikke hovedet ind ved siden af er Rose nødt til at sende en mail eller en sms, hvis hun skal bruge en hurtig oplysning. Dette opleves, som mere besværligt, da dette kræver tid og er mindre spontant. Tidsperspektivet beskrives også i Tú & McIsaacs tredje dimension inaktivitet (Tú & McIsaac 2002: 135). De medier, som ikke giver respons i realtid, udfordrer nærværet, da der er forbundet nærvær med spontane og direkte reaktioner. Derfor opfattes e-mails eller sms'er, udover at mangle øjenkontakt og fysisk tilstedeværelse jf. intimitetsbegrebet, som mindre nærværende. Dette kan også beskues fra andre vinkler. Jf. Altman kan det siges, at det problematiserer den hurtige interaktion, da Rose ikke kan forlade sit primære territorium på hjemmearbejdspladsen. Hvor hun egentligt heller ville være på sit sekundære territorium, da dette hurtigere og mere bekvemt kunne skaffe hende en oplysning, er hun tvunget til at benytte en IKT, da den fysiske afstand forbundet med hjemmearbejdet og isolationen på hendes primære territorium, forhindrer den spontane interaktion. Omvendt kan det siges, jf. Tú & McIsaac, at hvis en information er meget simpel fordrer den ikke nødvendigvis et righoldigt medie, som for eksempel ATA mediet. Det spontane element og den fysiske tilstedeværelse vurderes altså af Rose, som positiv og givende, men det er ikke nødvendigvis fordelagtigt i forhold til indhentningen af informationen. Tú & McIsaac beskriver, jf. ovenstående, at et af problemerne med brugen af medier, som ikke er ATA, er interaktionernes forsinkelse. Dette udfordrer ikke kun tiden, som det tager, at få informationen, men også den nærhed, som er forbundet med interaktionen og dermed interaktionens sociale potentiale. Dette kommer hos Rose til udtryk ved, at hun synes hele interaktionen generelt, er blevet mere besværlig og, som det også er

dokumenteret, så er manglende social spontanitet udfordrende for det sociale fællesskab og derfor også trivslen (Fayard & Weeks 2011; Mogilner et al. 2018).

Anemone oplever, at møderne bliver brugt til socialisering hvilket hun oplever, som positivt for hendes trivsel, hvor Rose mangler den løse og spontane socialisering. Som beskrevet tidligere kan socialisering under møderne hæmme effektiviteten hvor Solsikke beskriver at det kan opleves, som udfordrende når møderne bliver forstyrret af sociale indspark. Der opstår altså et dilemma hvor den sociale kontekst, jf. Tú & McIsaac, for møderne under COVID-19 synes at være undefineret i general forstand. Nogle ønsker socialisering, mens andre ser det som hæmmende for møderne. Solsikke beskriver hvordan hendes møder typisk ser ud.

... Det gør vi knapt så meget. Altså der er jo altid lige det der med når man mødes så får man lige den der lille indledende snak om - nå hvordan gik det med det - eller - det får vi ikke - men der kan godt være lidt humor og sådan lidt ting vi kommer til at grine af i fællesskab. Men du har ret - vi får ikke sådan spurgt så meget til hinanden. Ved fysiske møder ville man også kunne gå hen til den person man måske ved slås med et eller andet eller lige har været syg og lige sige - har du det bedre? Det gør man jo så heller ikke. Det bliver mere formel - holde sig til punkterne - ja. Få klaret den der dagsorden (Bilag 1: 42).

Ifølge Solsikke har de fysiske møder en mere undefineret social kontekst. Der er altså mulighed for både at være social, men også være arbejdsorienteret. Dette, som beskrevet tidligere kan skabe forhold, som gør møderne mindre effektive (Bredgaard et al. 2020, Bredgaard et al. 2021). Socialisering bliver dog på samme tid opfattet af alle tre ansatte, som essentielt for deres trivsel. Der opstår derfor en udfordring for de ansatte, da der er et ønske hos nogle om mere effektive møder, men samtidigt et behov for socialisering. Da der ikke i fysisk forstand har været mulighed for socialisering under COVID-19 er møderne og brugen af KT deres eneste mulighed. Møderne bliver af disse grunde en arena for forskellige interesser hvor der ikke er en klar defineret social kontekst for om møderne skal være socialt orienteret eller arbejdsorienteret hvilket kan udfordre nærværet og effektiviteten.

Trivsel over tid

Som det allerede er blevet beskrevet, så synes anden nedlukning i højere grad at have påvirket de ansatte hos FC end første nedlukning. Under første nedlukning var motivationen forøget blandt alle tre ansatte, da der var mange nye og spændende arbejdsopgaver at udføre samt et stort samfundssind, hvilket bidrog positivt til fællesskabsfølelsen. Under anden nedlukning er både motivation og trivsel langt mere udfordret hvilket Anemone beskriver med en følelse af træthed.

Vi havde jo heller ikke prøvet det før så vi havde ikke den her træthed fordi at det var ligesom nyt
(Bilag 1: 6).

Fordi alt var nyt og som beskrevet tidligere, at der var en følelse af fællesskab og samfundssind, så blev hun ikke på samme måde udfordret af de negative effekter, som trådte i kraft under anden nedlukning. Som beskrevet tidligere, så skades det sociale fællesskab af længerevarende isolation, da righoldigheden af KT ikke på tilfredsstillende vis kan opfylde de ansattes sociale behov (Baumeister & Leary 1995).

... og den her usikkerhed om at - jamen - bliver det nogensinde normalt igen? Kommer vi nogensinde til at kramme hinanden igen og give hånd og være sammen med en hel masse mennesker samlet et sted? Jamen altså - og skulle sendes hjem og være isoleret en gang til efter man havde været der og var kommet tilbage igen og havde fået noget håb. Jeg tror det er det der gør det og at det kan være svært for mange (Bilag 1: 7).

Usikkerheden fremhæves som vigtig. Også ønsket om at kunne kramme hinanden opleves, som udfordrende for trivslen. Det er, som beskrevet tidligere, jf. Tú & McIsaac, essentielt for det sociale nærvær, at kunne have øjenkontakt, samt fysisk kontakt, hvilket kan forklare hvorfor Anemone oplever dette, som særligt vigtigt og ikke føler, at hun opnår den ønskede mængde nærvær ved hjemmearbejdet og gennem brugen af KT. Fysisk kontakt er også blevet dokumenteret, som vigtig for opbyggelsen af tillid hvilket også er et vigtigt fundament for fællesskaber og derfor trivsel (Schroeder et al. 2019). Også Altman beskriver, at følelsen af at have behov for mindre privatliv og gerne ville være sammen med mennesker er berigende for trivsel. Når mennesker gerne vil have nærhed, men ikke har forudsætningerne for at kunne regulere i deres privatliv, oplever de en følelse

af social isolation, hvilket udfordrer trivslen. Fællesskabets forudsætninger synes altså at blive udfordret, som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne. En central del af forklaringen for hvorfor fællesskaberne synes at være udfordret hos FC kan også beskrives med udgangspunkt i manglende initiativer. Rose beskriver hvordan hun og hendes kolleger ikke tilstrækkeligt har taget initiativ til, at kompensere for de manglende forudsætninger for at være sociale. Hvor Anemone holder disse ugentlige møder, som hun opfatter, som givende, men ikke tilstrækkelige, har Rose ikke haft nogen særlig socialisering med kollegerne.

Altså det har vi ikke rigtigt gjort her i vinters vil jeg sige. ... Men altså vi har ikke gjort nogle specielle tiltag for ellers at mødes. Jeg har nogle gange ringet til en kollega i telefonen - men det er jo igen - bare lige for at sludre lidt (Bilag 1: 24).

Rose har generelt været præget af manglende social kontakt til kollegerne. Hun er også den af de tre ansatte, som synes at give udtryk for, at fællesskabet har taget mest skade af COVID-19 nedlukningerne. Initiativer til, at være sociale med kollegerne gennem forskellige former for KT synes derfor, som vigtige for at vedligeholde de sociale fællesskaber under COVID-19 hjemsendelserne. Anemone, Solsikke og Rose har alle været underlagt de samme sociale restriktioner. De fortæller dog forskelligt om hvilken påvirkning disse sociale restriktionerne har haft for deres følelse af fællesskab på arbejdspladsen. Som nævnt tidligere gavner spontanitet og løse samtaler fællesskabet hvilket i empirien kommer til udtryk ved Anemones ugentlige møde (Fayard & Weeks 2011; Mogilner et al. 2018). Rose har dog også for at vedligeholde de sociale relationer ringet spontant til en kollega for at sludre. Det kan dog siges, at et telefonopkald, jf. Tú & McIsaac, mangler intimitet i forhold til mere avanceret KT. Hvor Anemones møder er med både billede og lyd, hvilket er mere righoldigt grundet muligheden for øjenkontakt, end et telefonopkald som kun er lyd, kan det siges, at telefonopkald i højere grad er udfordrende for skabelsen af socialt nærvær (Christensen 2015: 24-28). Der synes heller ikke at kunne spores aktive initiativer i Solsikkens håndtering af den sociale isolation.

Jeg tror nok at vi læner os op af at det her det er slut lige om lidt. Vi håber altså ikke at det her det skal blive vores foretrukne metode eller hvad man kan sige - det er undtagelsen. Derfor har jeg - må jeg indrømme - ikke tænkt så meget videre på at kompensere eller finde andre måder at gøre det

bedre på. Forhåbentligt her næste gang vi holder møde skulle vi gerne være tilbage igen (Bilag 1: 42).

Hun forklarer de manglende initiativer med usikkerheden, om hvorvidt det er muligt at komme tilbage på arbejdet snart. De fysiske ATA interaktioner er de klart foretrukne hvilket gør, at der opstår en holdning, at der ikke forsøges at gøre de andre medier mere brugbare, men derimod ventes der blot på, at ATA mediet igen bliver tilgængeligt. Beck argumenterer for, at problemet med denne tankegang er, at under kriser vurderes beslutninger på baggrund af viden, da krisernes risici i stigende grad er blevet usynlige og problematiske at observere direkte. Løsningen på problemerne er derfor afhængig af viden og problemet med viden er, at den tager tid at producere. Hvad der så sker i mellemtiden er, at der ikke gøres noget ved problemerne i perioden indtil svaret, er klart hvilket kun forværre problemet (Beck 2004 [1986]: 37f). For de tre ansatte kan det ses, at i perioden hvor COVID-19 har lukket samfundet ned har der været usikkerhed om hvordan krisen skulle håndteres grundet manglende viden. I selvsamme periode har de ansatte indtaget en venteposition hvilket har udfordret deres sociale relationer hvilket jf. empirien også har påvirket de sociale fællesskaber negativt og derfor forværret trivslen.

At frakoble sig arbejdet mentalt

Der har altså ifølge Rose og Solsikke været mangel på initiativ til, at skabe nye måder at socialisere på, mens Anemone har haft positiv gavn af et ugentligt personalemøde, selvom ingen af delene har været tilstrækkeligt i forhold til at opfylde de ansattes sociale behov. I forhold til, at tage initiativer og skabe egen trivsel er der dog andre ting, at spore i empirien.

Jeg starter altid med at gå en lang tur på omkring en time. Og jeg vil sige at det bliver jo nogle gange også en del af mit arbejde fordi det er jo faktisk der jeg får nogle kreative tanker. Men jeg forlader ligesom hjemmet og føler at jeg kommer hjem og tager på arbejdet (Bilag 1: 36).

Solsikke bruger det at gå en tur, som en form for ritual til, at afkoble sig fritiden og dermed tage på arbejde. Det er dokumenteret, at brugen af ritualer for hjemmearbejdende skaber en bedre balance mellem at være på arbejde og have fri, da de er i stand til at skabe en mental grænse mellem, at arbejde

og have fri (Fonner & Stache 2012). Denne gåtur giver altså informanten et mentalt afbræk hvor hendes territorium skifter, jf. Altman. Som Hochschild beskriver, så er et af problemerne i det senmoderne arbejdsliv, at lønmodtagere får sværere ved at afkoble og tilkoble sig arbejdet mentalt. Jf. det tredje skift tænker lønmodtageren på arbejdet når han eller hun har fri, men også på hjemmets problemer når han eller hun er på arbejde. Det er endvidere fundet, at COVID-19 i højere grad end tidligere har gjort, at lønmodtagere i hele Europa har fået sværere ved at skille arbejde og fritid. Ifølge en undersøgelse har næsten 1/3 af de adspurgte problemer med at lægge arbejdet når de har fri (Eurofound 2020: 21). Selvom førnævnte ritual skaber en positiv grænse mellem arbejdet og fritiden kan det også ses, som et eksempel på hvad Hochschild observerer. Ritualer er også blevet overtaget af arbejdet. Solsikke bruger ritualer til at mentalt tilkoble sig arbejdet, men allerede under ritualer er arbejdet i hendes tanker. Hun bruger derfor ritualer til, at få sine kreative tanker i stedet for reelt at bruge ritualer til at tilkoble eller frakoble sig arbejdet. Rose oplever den manglende transport, som et problem for hendes balance mellem at være på arbejde og have fri.

Den der transport. Både i kilometer og i tid gjorde jo at jeg koblede fra arbejdet. Altså frem for bare at kunne gå en trappe ned og så ned i spisestuen eller køkkenet. Den der - altså en mental afkobling.

Og altså om morgenen - bare ligesom at komme ud og gå i gangen - komme hen et sted - hvor ligesom at vide ... Altså det synes jeg måske er noget jeg egentligt har savnet ved ikke at skulle forlade hjemmet (Bilag 1: 31).

Rose giver udtryk for at togturen og den transporttid der var forbundet dermed, var en naturlig mental frakobling. Når hun steg på toget, var det et symbol på, at nu var hun ikke længere på arbejde. Togturen kan altså ses, jf. ovenstående argument, som et ritual der skabte en mere klar grænse mellem hvornår hun var på arbejde og hvornår hun havde fri. Denne grænse er udfordret på hjemmearbejdspladsen. Hun beskriver at grænsen er mere udefinerbar, da hun godt kan gå en tur op og ned ad trapperne, som en form for ritual, men det giver hende ikke det samme, som togturen tidligere gjorde. Både fordi togturen i fysisk forstand, jf. Altman, skabte et territorium skifte, men også i tidlig forstand tog tid hvilket muliggjorde den mentale omstilling.

Empirien omkring dette dilemma er desværre mangelfuld hvilket gør denne del kort. De to eksempler stemmer dog i generel overensstemmelse med både Hochschilds analyse Eurofound's undersøgelse som påviser, at COVID-19 i højere grad end tidligere har problematiseret balancen mellem arbejde og fritid hvor kvinder i højere grad end mænd påvirkes (Eurofound 2020: 22) Det

kan derfor siges at være sandsynligt, at det ikke blot er tilfældigt, at de to ansatte har gjort sig disse erfaringer, men at de også ville kunne observeres hos Anemone og den øvrige medarbejderstab hos FC. Det ville dog kræve mere empiri at kunne lave mere definitive konklusioner herpå.

At føle sig værdsat

At føle sig værdsat på arbejdsplads er dokumenteret, som vigtig for trivsel (Bartel et al. 2012; Rupiotta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020). Som beskrevet tidligere motiveres medarbejdere på hjemmearbejdspladsen ikke kun af de sociale relationer, men også, jf. Sennett, den internaliserede arbejdsmoral, som han beskriver med begrebet koncentration uden centralisering. Det er i øvrigt dokumenteret, at hjemmearbejdende oplever, at føle sig glemt af ledelsen og de andre medarbejdere hvilket også synes, at komme til udtryk hos de ansatte (Bartel et al., 2012 Rupiotta & Beckmann 2016, Wang et al. 2020).

Der rammer du et ømt punkt synes jeg lidt fordi jeg - altså jeg har godt nok en bestyrelse som jeg synes anerkender mit arbejde men - det er ikke på en daglig basis eller direkte. Det er mere end generel tilbagemelding og de godt ved at jeg laver mange ting og at de godt ved at jeg gør et godt stykke arbejde og de er glade for mig. Men - det kan godt blive lidt ensomt faktisk ... hvornår er det godt nok? ... vi ender måske med at overpræstere lidt. Det bliver aldrig godt nok ... vi skal hele tiden vise vores berettigelse og vi skal hele tiden vise at vi er pengene værd. Man er sådan lidt - man løber hele tiden efter et eller andet (Bilag 1: 44).

Solsikke giver udtryk for at det kan være svært at vide hvornår arbejde er udført godt nok, selvom hun generelt føler sig værdsat. Der opstår altså en følelse af utilstrækkelighed som, jf. Sennett, skaber en indre motivation til at arbejde over evne, da Solsikke gerne vil yde sit bedste og gøre sig synlig. Det er, som beskrevet ovenover, også dokumenteret, at lønmodtagere der oftere arbejder hjemme, er mere tilbøjelige til at overarbejde, end mennesker der arbejder på en arbejdsplads hvor rammerne bliver sat af en ledelse (Bartel et al., 2012 Rupiotta & Beckmann 2016, Wang et al. 2020). Dette beskrives dog, i modsætningen til Sennetts analyse, ikke entydigt negativt. Hvor Sennett er kritisk og bruger ledelsens usynlige magt, som genstand for kritik, oplever Solsikke også, at dette kan være en positiv bidragende motivation. Dog opleves balancen ikke, som sund hvilket skaber udfordringer hos

hende. Hun føler ofte, at hun skal bevise sit værd. Også Rose har en oplevelse af at mangle at blive værdsat.

Altså der har min chef måske nogle gange sagt - altså givet noget anerkendelse eller noget. Sådan helt spontant. Men det har ikke været nogle helt store ting så jeg vil sige - jeg har faktisk ikke tænkt over det før. Men nu når du spørger så tænker jeg at det er egentligt en vigtig del. Jeg vil måske sige at hvis jeg selv var leder så ville jeg være opmærksom på det (Bilag 1: 25).

Rose beskriver det ikke så følelsesladet, da hun ikke har oplevet, at det har været et større problem, som har givet hende mange tanker omkring det. Dog påpeger hun, at hvis hun selv var chef, ville hun tænke mere over at anerkende de ansatte. Supplerende kan det argumenteres for at Rose, ifølge egne udsagn, har været udfordret i at holde pauser fra arbejdet. Som beskrevet tidligere kan hendes motivation stamme fra følelsen af at gavne fællesskabet og den sociale begejstring, men den kan også stamme fra, jf. Sennett, hendes ønske om at andre skal se og anerkende hendes arbejde.

Som ved delanalyse 3 er undersøgelsens empiri desværre også her begrænset. Der kan derfor på baggrund af ovenstående, ikke drages entydige konklusioner, men da det er et observeret problem under COVID-19 nedlukningerne vurderes det ikke som urealistisk (Bartel et al. 2012; Rupiotta & Beckmann 2016; Wang et al. 2020).

Delkonklusion III

Som afslutning på denne analysedel kan det siges, at FCs ansatte har oplevet mange udfordringer i deres trivsel, som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne. Brugen af KT som eneste middel til socialisering har generelt vist sig, som udfordrende for fællesskabet. De ansatte er dog i forskellig grad udfordret af dette. De ansatte, som har holdt kontakten gennem ugentlige møder oplever, at fællesskabet udfordres mindre, end de ansatte, som i mindre grad har taget initiativer til at være i fast social kontakt. Tydeligt er det, at anden nedlukning har udfordret trivslen og fællesskabet mere end første nedlukning. Balancen mellem at være på arbejde og at have fri er også blevet udfordret. Brugen af ritualer skaber bedre grænser, men omvendt opleves det også som problematisk, da ritualerne ikke kan erstatte de tidligere ritualer, som var mere omfattende. De ansatte føler sig generelt værdsat, men

har også oplevet, at føle sig usynlige og har derfor oplevet problemer med at vide om arbejdet er blevet udført godt nok hvilket har udfordret trivslen.

Konklusion

Med afsæt i undersøgelsens problemformulering og den fremlagte analyse kan det konkluderes, at FCs ansatte har erfaret, at mere hjemmearbejde har skabt både positive forbedringer i deres motivation og trivsel og negative konsekvenser for samme.

Med udgangspunkt i at arbejdet er blevet reorganiseret til udelukkende at blive udført via forskellige typer af informations- og kommunikationsteknologi (IKT) kan det konkluderes, at de ansatte ikke entydigt har oplevet reorganiseringen af arbejdet som hverken udelukkende positiv eller udelukkende negativ. En stor del af de ansattes arbejde omhandler at holde møder hvor de både har oplevet forbedringer og udfordringer. De ansatte har erfaret, at reorganiseringen af møderne til at foregå via forskellige former for kommunikationsteknologi (KT) har frigivet tidsmæssige ressourcer grundet manglende transport. Disse ressourcer har de ansatte brugt på at deltage i flere møder end de tidligere gjorde hvilket de alle oplever som positivt. Endvidere oplever de ansatte, at møderne i sig selv er blevet mere fokuserede og effektive. Dette gør sig dog kun gældende hvis møderne er strukturerede og omhandler simple arbejdsopgaver. Hvis møderne derimod omhandler mere komplekse arbejdsopgaver, som for eksempel idéudvikling, kreative opgaver eller følelsesmæssige problemstillinger opleves KT medieret møder som mindre givende og udfordrende for mødernes kvalitet.

Med henblik på de ansattes motivation konkluderes det, at reorganisering af arbejdsfunktionerne både har forøget og udfordret motivationen. Under første nedlukning erfarede de ansatte et generelt løft i motivationen. Dette dokumenteres, som værende delvist på grund af en fornyet mulighed for at bidrage til fællesskabet samt det, at følelsen af social isolation og dennes negative konsekvenser først for alvor trådte i kraft under anden nedlukning. Af denne årsag oplevede de ansatte de to nedlukninger, som meget forskellige. Under den første nedlukning var der meget at lave og et stort samfundssind hvilket skabte en forøget motivation grundet følelser af forøget kollektivt fællesskab. Under anden nedlukning var der flere negative konsekvenser og motivationen led mere. De ansatte udtrykte forskellige oplevelser af konsekvenserne hvor nogle led mere end andre. Nogle ansatte led meget under den sociale isolation og mistede derfor motivationen, mens andre ansatte led mindre og stadig kunne finde motivationen. Årsagen til denne forskel beskrives, som værende forankret i hvorhenne de primært finder deres kilde til motivation. Det fremhæves, at motivation skabes af mange forskellige ting - også ting som denne undersøgelse ikke undersøger. En kilde til motivation, som har

været bidragende til, at de ansatte har haft udfordringer under COVID-19 nedlukningerne identificeres, som værende det sociale fællesskab. De ansatte, som træk på denne kilde, oplevede i højere grad, udfordringer under anden nedlukning. En anden kilde til motivation identificeres, som værende glæden ved at kunne bidrage til fællesskabet gennem forbedrede forudsætninger for at kunne arbejde målrettet og koncentreret på arbejdsopgaverne. De ansatte med denne kilde oplevede i langt mindre grad udfordringer i at opretholde motivationen under anden nedlukning. Der var en generel positiv erfaring hos alle de ansatte forbundet med at kunne arbejde mere koncentreret og fokuseret på specifikke arbejdsopgaver, som konsekvens af det tvungne hjemmearbejde.

De ansattes trivsel konkluderes generelt at være blevet udfordret under COVID-19 nedlukningerne. Undersøgelsen fokuserede på trivsel med udgangspunkt i social trivsel, balance mellem arbejds- og fritidsliv samt graden af værdsættelse de ansatte oplever i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Først og fremmest dokumenteres det at der generelt, som konsekvens af COVID-19 nedlukningerne, er sket en forværring i forudsætningerne for at vedligeholde de sociale fællesskaber blandt kollegerne. Socialisering gennem brugen af forskellige KT identificeres, som værende problematisk da disse typer af kommunikation ikke på samme måde understøtter social nærhed, som det fysiske møde gør. Det fremhæves, at forhold som øjenkontakt, fysisk kontakt og andre visuelle hjælpemidler er essentielle for det sociale nærvær hvilket udfordres gennem brugen af KT hvilket derfor udfordrer vedligeholdelsen af de sociale fællesskaber. Endvidere fremhæves de spontane socialiseringer, som en udfordring på hjemmearbejdspladsen. At mødes til frokost, over en kop kaffe eller på kontoret med et hurtigt spørgsmål dokumenteres, som essentielt for vedligeholdelsen af det sociale fællesskab. Det fremhæves også, at en af grundene til, at fællesskabet tager mere skade hos nogle af de ansatte end andre er, at der mangler initiativer til at kompensere for de manglende spontane møder. Dem der har faste aftaler, gennem for eksempel personalemøder, synes at opleve færre negative konsekvenser i forhold til fællesskabernes vedligeholdelse end de, som ikke har. Fordi fællesskabet generelt vurderes, som stærkt mellem FCs ansatte vurderes det også, som en essentiel faktor for, at de ansatte på trods af de nævnte udfordringer stadig formår at vedligeholde fællesskabet. Der gives stadig udtryk for, at det kollegiale sammenhold er stærkt selvom det er udfordret. Fællesskabets styrke er dog ikke nok til at kompensere for den sociale isolation og trivslens påvirkes derfor negativt hvilket også påvirker motivationen negativt.

Det ses endvidere tegn på, at de ansatte oplever udfordringer i at balancere mellem hvornår de har fri og hvornår de er på arbejde. Den tydelige grænse, som tidligere fandt sted, ved for eksempel fysisk

adskilles mellem hjem og arbejdsplads, er forsvundet og det er nu op til de ansatte selv at skabe disse grænser. Det dokumenteres at de ansatte, gennem brugen af forskellige former for ritualer, forsøger at skabe tydelige grænser mellem at være på arbejde og have fri. På trods af disse ritualer udfordres balancen stadig og de ansatte giver udtryk for at savne den naturlige grænse der var før COVID-19.

Sidst ses der tegn på, at de ansatte oplever utilstrækkeligheder i forhold til at kunne vurdere hvornår deres arbejde er udført godt nok. Dette kommer til udtryk gennem manglende løbende værdsættelse fra ledelsen. Der gives udtryk for, at værdsættelse er en vigtig faktor for trivsel og det derfor opleves, som udfordrende, at vide hvornår man kan stoppe med at arbejde.

Litteratur

Altman, I. 1975: *The environment and social behavior: privacy, personal space, territory, crowding*. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company.

Ballisager, M., Berry, A., Seirup, N., Giversen, J., & Carstens, J. 2020: *Rekrutteringsanalysen - 2020*. Aabyhøj: Konsulenthuset Ballisager.

Baumeister, R. & Leary, M. 1995: *The need to belong - desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Psychological Bulletin, 117(3).

Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. 2012: *Knowing where you stand - Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees*. Organization Science, 23(3).

Beck, U. 2004 [1986]: *Risikosamfundet*. København: Hans Reitzel Forlag.

Beck, U. 2002 [1999]: *Fagre nye arbejdspladser*. København: Hans Reitzel Forlag.

Berg, A., Andersen, K. J., & Jensen, S. F. 2017: *Alle har ret til at holde af hverdagen!* København: FIU Ligestilling.

Kehlet, K. 2020: *Glansbilledet af hjemmearbejde krakelerer – flere bliver ensomme og depressive*.

Sidst besøgt d. 10.05.21

<https://www.berlingske.dk/arbejdsliv/glansbilledet-af-hjemmearbejde-krakelerer-flere-bliver-ensomme-og>

BFA 2020: *Fordele og ulemper ved at arbejde hjemme*. Sidst besøgt d. 10.05.21

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/hjemmearbejdspladsen/fordele-og-ulemper-ved-at-arbejde-hjemme>

- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J.P. 2020: *Working from home during COVID-19 pandemic - lessons learned and issues*. *Management & Marketing*. Challenges for the Knowledge Society, 15.
- Bloom, N., Liang, J., Zhichun J. R., & Ying, J. 2014: *Does working from home works?* *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1).
- Bredgaard, T., Hansen, C. D., Kylling, A.B., & Jørgesen, J. H. 2020: *Nedlukning - corona-krisen, arbejdslivet og den mentale sundhed*. Aalborg: AAU.
- Bredgaard, T., Hansen, C. D., Larsen, Jeppe, F. L., Kylling, A. B., Jørgensen, J. H., & Ibsgaard, E. 2021: *Arbejdslivet med corona - COVID-19, arbejdslivet og den mentale sundhed*. Aalborg: AAU.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. 2020: *The psychological impact of quarantine and how to reduce it - Rapid review of the evidence*. *Lancet*, 395.
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., Nouriani, B., & Spiegel, D. 2006: *Loneliness within a nomological net - An evolutionary perspective*. *Journal of Research in Personality*, 40.
- Creswell, J. W. 2015: *A concise introduction to mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage.
- Christensen, P. H. 2015: *Distance i arbejdslivet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Christensen, B. 2020: *Corona - Hjemmearbejde i månedsvis gjorde ondt*. Sidst besøgt d. 31.05.21 <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/07/02/corona-hjemmearbejde-i-maanedsvis-gjorde-ondt>
- Cooper, C. D. & Kurland, N. B. 2002: *Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 23.

Daft, R. L. & Lengel, R. H. 1984: *A proposed integration among organizational information requirements, media richness and structural design*. Management Science, 32(5).

Dansk statistik 2018: *Jo længere uddannelse - jo mere hjemmearbejde*. Sidst besøgt d. 10.05.21
<https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-09-28-jo-laengere-uddannelse>

Dansk Statistik 2020: *40 pct. arbejdede hjemme under COVID-19-nedlukningen*. Sidst besøgt d. 10.05.21
<https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2020/2020-09-22-40-pct-arbejde-hjemme-under-nedlukningen>

Det Samfundsvidenskabelige Forskningsråd 2002: *Vejledende Retningslinjer for Forskningsetik i Samfundsvidenskaberne*. København: Det Samfundsvidenskabelige Forskningsråd.

Durlak, J. 1987: *A typology for interactive media*. Communication yearbook, 10.

Epley, N. & Schroeder, J. 2014: *Mistakenly seeking solitude*. Journal of Experimental Psychology: 143(5).

Eurofound 2020: *Living, working and COVID-19*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fayard, A. L., & Weeks, J. 2011: *Who moved my cube?* Harvard Business Review, 89(7/8).

Flyvbjerg, B. 2011: *Fem misforståelser om casestudiet*. i. Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder - en grundbog*. København: Hans Reitzel Forlag.

Fonner, K. L. & Stache, L. C. 2012: *All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary*. New Technology, Work and Employment, 27(3).

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. 2007: *The good, the bad, and the unknown about telecommuting - Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. Journal of Applied Psychology, 92(6).

Gadamer, H. G. 2007 [1960]: *Sandhed og metode*. København: Hans Reitzels Forlag.

Gibson, C. B. & Gibbs, J. L. 2006: *Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation*. Administrative Science Quarterly, 51(3).

Glass, J. L., & Noonan, M. C. 2016: *Telecommuting and earnings trajectories among American women and men*. Social Forces, 95(1).

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. 2008: *The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions - Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?* Journal of Applied Psychology, 93(6).

Gunawardena, C. N. 1995: *Social presence theory and implications for interaction collaborative learning in computer conferences*. International Journal of Educational Telecommunications, 1(2/3).

Hassanein, K. & Head, M. 2006: *The impact of infusing social presence in the web interface: An investigation across product types*. International Journal of Electronic Commerce, 10(2).

Hansen, M. E., Sørensen, S. Y., & Andersen, T. 2021: *Analyse af udvikling og respons i nordiske arbejdsmarkeder som følge af COVID-19-pandemien*. Aarhus: Teknologisk Institut.

Hekman, S. 1983: *From epistemology to ontology: Gadamer's hermeneutics and Wittgensteinian social science*. Human Studies, 6(1).

Hochschild, A. R. 1989: *The second shift – working parents and the revolution at home*. New York: Piatkus.

Hochschild, A. R. 2003 [1997]: *Tidsfælden - når familien bliver arbejde og arbejde bliver familie*. København: Munksgaard Danmark.

Hochschild, A. R. 2012: *The outsourced self - what happens when we pay others to live our lives for us*. New York: Picador.

HK 2021: *1 ud af 4 mangler bord og stol, der passer til hjemmearbejdet*.

Sidst besøgt d. 16.05.21

https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/01/20/1-ud-af-4-mangler-bord-og-stol-der-passer-til-hjemmearbejdet?fbclid=IwAR02Hxobe4ldMuXfB2cER_5muZo1Qy9TQtxSmWybXpzWTelugNDHiemH74

Højberg, H. 2007 [2004]: *Hermeneutik*. i. Fuglsang, L., Rasmussen, P. H., & Olsen, P. B. (red.). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne - på tværs af fagkulturer og paradigmer*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Lorentzen, S. 2021: *Begejstringen for hjemmearbejde dykker*. Sidst besøgt d. 10.05.21

<https://ida.dk/om-ida/nyt-fra-ida/begejstringen-for-hjemmearbejde-dykker>

Juul, S. 2012: *Hermeneutik*. i. Juul, S. & Pedersen, K. B. (red.). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring*. København: Hans Reitzels Forlag.

Karanikas, N., & Cauchi, J. 2020: *Literature review on parameters related to Work-From-Home (WFH) arrangements*. Brisbane: Queensland University of Technology.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., &

Vugt, M. 2020: COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*.

Kristensen, A. R. 2007: *Tre former for fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde*. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9(1).

Kristensen, C. J. 2009 [2007]: *Interview med enkeltpersoner*. i. Fuglsang, L., Rasmussen, P. H. & Olsen, P. B. (red.). *Teknikker i samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009: *InterView - Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. 2015: *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.

Ladenburg, J. & Christensen, A. E. W. 2021: *Hvordan arbejdede vi, da Danmark blev lukket ned af corona?* København: Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Petersen, B. L. 2017: *Sådan bruger du motivation til at skabe trivsel for dine medarbejdere*. Sidst besøgt d. 31.05.21

<https://blog.as3transition.dk/stress-og-trivsel/s%C3%A5dan-bruger-du-motivation-til-at-skabe-trivsel-for-dine-medarbejdere>

Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. 2020: *Qualitative data collection in an era of social distancing*. *International Journal of Qualitative Methods* Volume, 19.

Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. 2004: *Virtual teams: What do we know and where do we go from here*. *Journal of Management*, 30(6).

Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. 2018: *Time, money, and subjective wellbeing*. i. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (red.) *Handbook of Well-Being*. Salt Lake City: DEF Publishers.

Newell, P. B. 1995: *Perspectives on privacy*. Journal of Environmental Psychology, 15(2).

PFA 2020: *Danskerne: Arbejde fra hjemmekontoret har ikke kostet på produktiviteten*. Sidst besøgt d. 10.05.21

<https://pfa.dk/news-archive/2020/06/09/10/15/hjemmearbejde-har-ikke-kostet-produktivitet/>

Poulsen, B. 2016: *Semistrukturerede interviews*. i. Kristensen, C. J. & Hussain, M. A. (red.). *Metoder i Samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Samfundsvidenskaberne.

Rasborg, K. 2019: *Ulrich Beck – en kritisk indføring i teorien om verdensrisikosamfundet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Rasmussen, K. B. 2000: *Den virtuelle organisation*. Ledelse og Erhvervsøkonomi, 64.

Rupietta, K. & Beckmann, M. 2016: *Working from home: What is the effect on employees' effort?* Center of Business and Economics, 7.

Sandstrom, G. M. & Dunn, E. W. 2014: *Social Interactions and Well-Being - The Surprising Power of Weak Ties*. Personality and Social Psychology Bulletin, 40(7).

Schroeder, J., Risen, J. L., Gino, F., & Norton, M. I. 2019: *Handshaking promotes deal-making by signaling cooperative intent*. Journal of Personality and Social Psychology, 116(5).

Sennett, R. 1999 [1998]: *Det fleksible menneske - eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Gjern: Hovedland.

Spreitzer, G., Garrett, L., & Cameron, L. 2017: *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1).

Statens Serum Institut 2021: *Socialt samvær*. Sidst besøgt d. 17.05.21

<https://www.sst.dk/da/corona/forebyg-smitte/samvaer-og-sociale-sammenhaenge>

Sørensen, M. V., Ravn, J. M., Nikolajsen, S., Jacobsen, N., Jeppesen, B., Nielsen, S. G., Knudsen, P. S., Rosenbæk, E. M., Würtzenfeld, H., & Carlsen, H. u.å.: *Trivsel i arbejdet*. København: Forhandlingsfællesskabet.

Banigan, M. S., Bell, J. F., Basu, A., LaForce, C. B., & Harris, J. R. 2016: *Workplace Stress and Working from Home Influence Depressive Symptoms Among Employed Women with Young Children*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(1).

Schroeder, J., Risen, J. L., Gino, F., & Norton, M. I. 2019: *Handshaking Promotes Deal-Making by Signaling Cooperative Intent*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116(5).

Short, J., Williams, E., & Christie, B. 1976: *The social psychology of telecommunications*. London: Wiley.

Sønderskov, K. M., Dinesen, P. T., Santini, Z. I., & Østergaard, S. D. 2020: *The depressive state of Denmark during the COVID-19 pandemic*. *Acta Neuropsychiatrica*, 32.

Tanggaard, L. & Brinkmann, S. 2010: *Interviewet: samtalen som forskningsmetode*. i. Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder - en grundbog*. København: Hans Reitzel Forlag.

Thualagant, N. 2016: *Kontekstualiserede Casestudier*. i. Kristensen, C. J. og Hussain, M. A. (red.) *Metoder i Samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Tu, C. & McIsaac, M. 2002: *The relationship of social presence and interaction in online classes*. *American Journal of Distance Education*. 16(3).

Vindegaard, N. & Benros, M. E. 2020: *COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence*. *Brain, Behavior, and Immunity*, (89).

Westin, A. F. 1967: *Privacy and freedom*. New York: Athenum.

Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. 2020: *Employee isolation and telecommuter organizational commitment*. *Employee Relations*, 42(3).