

# Vad händer när chefen kliver in i ditt vardagsrum och ber dig leverera?

---

En kvalitativ studie om hur yrkesidentiteten gestaltas i digitala videomöten

Lunds Universitet

Medie- och kommunikationsvetenskap vid Institutionen för kommunikation och medier

MKVA22 Medie- och kommunikationsvetenskap fortsättningskurs VT21

Författare: Jenny Hvalgren och Olivia Leksell

Handledare: Katarzyna Herd

Examinator:

## **Abstract**

B-uppsats i Medie- och kommunikationsvetenskap vid Institutionen för kommunikation och medier, Lunds universitet; "Vad händer när chefen kliver in i ditt vardagsrum och ber dig leverera? En kvalitativ studie om hur yrkesidentiteten gestaltas i digitala videomöten", författad av Jenny Hvalgren & Olivia Leksell.

Digitala videomöten har i samband med covid-19-pandemins framfart blivit en stor del av många arbetandes vardag. När arbetet inte längre kan utföras på den fysiska arbetsplatsen har digitala videoverktyg såsom Zoom och Teams blivit plattformen där arbetet numera utförs. Detta har lett till en form av interaktion där möten med kollegor sker digitalt i realtid från sin hemmiljö. Digitala videomöten resulterar i en inbjudan av kollegorna i sitt privatliv i sitt hem vilket ger utrymme till ytterligare medel att konstruera sin identitet och därmed sin yrkesidentitet. Videomöten möjliggör justering av både bakgrundsmiljö och särskild rekvisita, som skulle kunna användas som ett verktyg i att framställa sig själv eller uppfatta sina kollegor på ett sätt som tidigare inte existerade. Syftet med studien är att undersöka hur yrkesidentiteten gestaltas på digitala videomöten. Hur ser jagbildningsprocessen ut i relation till yrkesrollen när den måste framföras digitalt från hemmiljön? Vi har i studien använt oss av en kvalitativ metod och genomfört semistrukturerade intervjuer med fyra utvalda respondenter. Respondenterna är i åldrarna 25-35 och använder sig numera i arbetet uteslutande av digitala videomöten. I slutsatsen konstaterar vi att kunskapen om vikten av social interaktion och kommunikation för att skapa meningsfulla möten, samt sitt egna sammanhang är väl etablerat, men möjligheterna och omständigheterna har förändrats för respondenterna. Det är en fråga om nya former av handlingar och beteenden som har etablerats vilka är starkt kopplade till och beroende av vilka möjligheter som de digitala verktygen erbjuder, samt nuvarande strukturer och normsystem inom arbetsplatsen som förflyttats till valmöjligheter inom hemmet.

Nyckelord: covid-19, yrkesidentitet, identitetskonstruktion, digitala videomöten

# Innehåll

|   |    |
|---|----|
| 1. Bakgrund.....                                      | 1  |
| 1.1 Covid-19.....                                     | 1  |
| 1.2 Zoom och Teams.....                               | 1  |
| 2. Syfte och frågeställning.....                      | 2  |
| 3. Metod.....   | 2  |
| 3.1 Genomförande.....                                 | 2  |
| 3.2 Urval.....  | 4  |
| 3.3 Material.....                                     | 4  |
| 3.4 Analysmetod.....                                  | 5  |
| 4. Tidigare forskning.....                            | 6  |
| 4.1 Mediated interaction in the digital age.....      | 6  |
| 4.2 The presentation of self in the online world..... | 7  |
| 4.3 Individuals and institutions.....                 | 8  |
| 5. Teorier och begrepp.....                           | 8  |
| 5.1 Socialkonstruktivism.....                         | 9  |
| 5.2 Goffmans teorier om sociala interaktioner.....    | 9  |
| 5.3 Watsons teorier om arbete och identitet.....      | 10 |
| 6. Resultat.....                                      | 11 |
| 6.1 Verktygen och möten.....                          | 11 |
| 6.2 Upplevelser av sig själv.....                     | 14 |
| 6.3 Upplevelser av den andre.....                     | 19 |
| 6.4 Arbete.....                                       | 21 |
| 6.5 Avslutande frågor.....                            | 23 |
| 7. Slutsats.....                                      | 24 |
| 8. Referenslista.....                                 | 26 |
| 9. Bilagor.....                                       | 28 |

# 1. Bakgrund

Identitet har inom många forskningsområden studerats genom åren, både inom psykologi, sociologi, media & kommunikation och antropologi för att nämna några. Världen utvecklas och i takt med det även forskningen om hur människors identitetskonstruktion påverkas av just utvecklingen. Listan kan göras lång när det kommer till perspektiv på identitet och vi är intresserade ur ett samhälleligt perspektiv men inom media & kommunikation, nämligen inom digitaliseringen. När vi avser digitalisering så syftar vi framförallt på den live-framförande funktionen i digitala videomöten och när vi avser identitet så menar vi framförallt yrkesidentitet. Vi vill applicera identitetskonstruktionen på vårt aktuella samhälle, det vill säga vår upplevda digitala verklighet år 2021 mitt i covid-19-pandemin. För vad händer med yrkesidentitetskonstruktionen när chefen kliver in i ditt vardagsrum och ber dig leverera? Vi har valt att göra en studie om yrkesidentitetskonstruktion på Zoom och Teams, programmen som kräver realtids-kommunikation, men på grund av rådande omständigheter i samhället nu från ditt hem.

## 1.1 Covid-19

Den 11 mars 2020 gick Världshälsoorganisationen WHO ut med information om att covid-19 skulle klassificeras som en pandemi. Samtliga länder uppmanades att förbereda sig på extrema åtgärder såsom förbud, isolering och restriktioner för att hålla nere antalet sjuka och dödsfall (Folkhälsomyndigheten 2020). Majoriteten skolor och arbetsplatser i hela världen stängde ner och den svenska regeringen uppmanade människor till att arbeta hemifrån i så stor utsträckning som möjligt. Förflyttningen från arbetsplatsen till hemmet har inneburit en drastisk omställning för många, såväl fysiskt som psykiskt och i December 2020 beslutade Arbetsmarknadsdepartementet att ge *Myndigheten för arbetsmiljökunskap* ett uppdrag. Myndighetens uppdrag var att kartlägga förutsättningar och resurser som bör finnas för det fortsatta arbetet hemifrån, eftersom det redan då fanns tydliga tecken på påfrestningar för individer som behövt arbeta hemifrån såsom belastningsskador och avsaknaden av sociala sammanhang, vilket resulterade i kraftig psykisk ohälsa (Regeringskansliet 2020). Med vår studie vill vi fördjupa kunskapen om hur denna omställning har påverkat individer, främst arbetsrelaterat i förhållande till sin identitet och upplevelse av sig själva via digitala videoverktyg.

## 1.2 Zoom och Teams

Zoom är ett digitalt verktyg som funnits sedan 2013 med sina då 400 tusen användare. Den siffran steg markant under pandemin och i april 2020 visade statistiken 300 miljoner användare världen

över (Dean 2021). Även verktyget Microsoft Teams används i stor utsträckning med i princip samma funktioner och syfte om att kommunicera i realtid. Teams räknade den 11 mars till 32 miljoner dagliga användare, den 18 mars hade den siffran stigit till 44 miljoner dagliga användare världen över (Telekomidag 2020). Ca 75% av de arbetande hemma använder Teams och ca 50% av de arbetande hemma använder Zoom (Svenskarna och internet 2020).

Digitala videomöten är inte en ny funktion i sig men utsträckningen som det sker på idag och dessutom från ens hem är något nytt för samhället, framförallt för individen som behöver balansera privatliv och arbetsliv under nya förutsättningar. Vi kommer att fokusera mer på yrkesidentitetskonstruktionen än digitaliseringen, även om den också kommer att analyseras eftersom videomöten är ett tekniskt kommunikationsverktyg som inte hade funnits om det inte vore för digitaliseringen som skedde i samband med moderniseringen. Vi upplever att världen för tillfället står med en fot i nuet och försöker balansera de hittills redan skapade tekniska framsteg. Samtidigt har vi en fot in i framtiden med pandemin som orsakat ett jättekiv framåt när det kommer till teknik och nya arbetsrelaterade förutsättningar och funktioner.

## **2. Syfte och frågeställning**

Syftet med studien är att undersöka hur yrkesidentiteten gestaltas på digitala videomöten. Hur ser jagbildningsprocessen ut i relation till yrkesrollen när den måste framföras digitalt från hemmiljön? För att närma oss ett svar har vi valt att utgå från dessa frågeställningar:

- På vilket sätt berör digitala videomöten konstruktionen av yrkesidentiteter?
- Hur navigerar personer mellan den bakre och främre regionen när dessa videomöten sker i hemmiljö?

## **3. Metod**

### **3.1 Genomförande**

För att besvara ovanstående frågor har vi valt en kvalitativ metod i form av intervjuer för att ta reda på hur individer tänker gällande sin yrkesidentitetskonstruktion. Kvalitativa forskningsmetoder kan användas när man vill få förståelse för personers enskilda uppfattningar och erfarenheter kring särskilda ämnen (Ekström, Larsson 2010:54). Det hade kunnat vara intressant att applicera en kvantitativ innehållsanalys på vår studie, sett utifrån hur stort antal personer som reflekterar kring sin självbild på Zoom och Teams. Kvantitativa forskningsmetoder används för att få konkreta resultat utifrån mätbar data med hjälp av exempelvis statistiska undersökningar (Kelemen,

Rumens 2011). Problemet med den typen av metod utifrån vår undersökning är att vi går miste om enskilda erfarenheter och upplevelser hos våra intervjupersoner, vilket den kvalitativa intervjuemetoden snarare bidrar med.

Vi har valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer, vilket bidrar till mer flexibla svar och möjligheten att ställa följdfrågor, till skillnad från exempelvis mer strukturerade intervjuer (Østbye et al. 2008:103). Semistrukturerade intervjuer är mindre strikta än strukturerade intervjuer, vilket förhoppningsvis medför att våra intervjupersoner känner sig bekväma i att öppna upp sig om sina upplevelser. Intervjupersonerna kommer att intervjuas enskilt då vi vill undvika gruppintervjuer. I en gruppintervju ökar antalet personer som respondenten behöver känna sig trygg med, vilket skulle kunna skapa svårigheter i kommunikationen (Ekström, Larsson 2010:80). Det viktigaste för oss är att våra intervjupersoner känner tilltro till oss som intervjuare. Vilket vi uppnår dels genom det faktum att vi har en intervjuguide, men också genom vår semistrukturerade form som ger oss som intervjuare större frihet i att bejaka respondenternas uttalanden. Vi har även bestämt oss för att låta endast en av oss sköta frågorna under intervjuerna i syfte att underlätta för respondenternas riktning i svaren. Vi kommer att utgå från en intervjuguide som är uppbyggd av teman eller kategorier inom vårt ämne som vi finner relevant att beröra under intervjuens gång (Ayres 2008:810). I kvalitativa undersökningar så införskaffas materialet allt som oftast i verbal form, vilket ställer krav på en viss struktur i såväl förarbetet som i bearbetningen. Genom att tematisera och kategorisera intervjuguiden så underlättar vi inför både transkriberingen och analysen vilka följaktligen utgår från samma teman (Lind 2014:130).

Samtliga intervjuer ska genomföras på Zoom på grund av den geografiska problematiken. Under mötet ska vi försäkra oss om att våra respondenter godkänner att vi spelar in intervjun. Larsson beskriver i boken *Metoder i kommunikationsvetenskap* hans "oortodoxa syn" på transkriberingen av intervjuer, att man i vissa fall kan spara på resurserna genom att utesluta sådant från intervjuerna som inte har någon betydelse för analysen (Ekström, Larsson 2010:69). I transkriberingen av intervjuerna har vi i enlighet med Larsson valt att utesluta stakningar, hummanden och harklingar då vi anser att det inte har någon större betydelse för vår kommande analys. Den privata data som identifierar våra deltagare kommer vi att utesluta för att stärka det etiska kravet av studiens konfidentialitet (Kvale, Brinkmann 2009:88). Vi kommer dels att utesluta våra intervjupersoners företagsnamn samt verkliga tilltalsnamn genom att döpa om dem till varsitt alias. I analysen av resultatet kommer vi korrigera våra respondenters citat genom att utesluta talspråk samt långa pauseringar då vi anser att våra omformuleringar inte förändrar respondentens synpunkt i frågan.

## **3.2 Urval**

I början av urvalsprocessen planerade vi att studera studenters möjliga identitetskonstruktion på Zoom då vi själva befinner oss i den målgruppen. Men med tanke på att studenter oftast är relativt passiva med avstängd kamera i digitala videomöten beslutade vi oss för att ändra riktning. Studiens urval blev därmed personer som arbetar hemifrån då de oftast krävs vara mer aktiva i videomöten och då möjligen blir mer medvetna om sin bakgrundsmiljö och framställning. Vi valde att göra ett så kallat lämplighetsurval. Eftersom studien är relativt liten krävdes det att vi identifierade ett underlag som var rikt på empiriskt innehåll och så relevant som möjligt inför våra frågeställningar (Lind 2014:130). Lämplighetsurval är även i linje med typurval som likaså är ett urval baserat på vilken typ av enhet eller person som kan komma med mest relevant information i förhållande till syftet (Ekström, Larsson 2010:61). Lämpligt för vår undersökning är personer som är nära till hands att intervjua, arbetandes hemifrån via digitala verktyg och i åldern 25-35. Vi talade med vänner och bekanta som i sin tur guidade oss vidare till fyra olika personer. Samtliga mer eller mindre bekanta till oss, som på grund av covid-19 behövt förflytta det tidigare arbetet på deras arbetsplatser till deras hem. Åldern på våra intervjupersoner kom naturligt som ett resultat av bekvämlighetsurvalet eftersom det är det åldersspannet vi främst befinner oss kring. Antalet intervjupersoner baserades på storleken av uppsatsen samt tidsramen som angavs i början av studien, varav vi resonerade oss fram till fyra intervjuer om ca 45-60 minuter.

Det går inte att utifrån denna studie dra några generella slutsatser angående yrkesidentitetskonstruktion som är statistiskt representativa i förhållande till gruppen människor som påverkats av covid-19 då underlaget är för litet. Det är snarare en fallstudie av fyra personers upplevelser av sig själva i förhållande till sin yrkesidentitet som vi analyserar med hjälp av aktuella teorier, begrepp och verktyg. Nedan följer en kort presentation av våra intervjupersoner.

## **3.3 Material**

### **Intervjuperson 1, Mikael**

Mikael är 26 år gammal, bor i Stockholm och arbetar idag som global projektkoordinator på ett företag som arbetar med förpackningslösningar. Hans arbete går ut på att hjälpa kunder med litiumbatterier genom att optimera deras logistik samt förpackningslösningar. Företaget är ett internationellt bolag som har över 50 globala sajter med kontor i över 30 länder, vilket har bidragit till att digitala möten varit en stor del av hans arbetsliv redan innan covid-19. Med tanke på de rådande omständigheterna sker i dagsläget även möten med kollegor i Sverige och inom närområdet

på Zoom och Teams. Det har även varit mycket resor världen över för fysiska möten med de internationella kollegorna, men de har helt uteslutits.

### **Intervjuperson 2, Walter**

Walter är 29 år gammal, bor i Stockholm och arbetar idag som revisionsmedarbetare på en revisionsbyrå. Hans arbete går ut på att revidera olika bolag där han jobbar både gemensamt med kollegor men också individuellt. Innan covid-19 åkte de ut till deras kunder för att på plats gå igenom deras rutiner samt inhämta det material de behöver och de siffror de reviderar. De fysiska mötena med kunder samt de interna med kollegor har idag helt ersatts av digitala videomöten.

### **Intervjuperson 3, Emma**

Emma är 32 år gammal, bor i Göteborg och arbetar inom kulturbranschen på en teater. Hon arbetar som regiassistent men med tanke på pandemin har hennes arbetsuppgifter förändrats, vilket har gjort att hon idag snarare är en konstnärlig ledare och VD-assistent. Allt Emmas arbete sker idag hemifrån med uppemot fyra till åtta digitala videomöten om dagen, vilket har varit en stor omställning jämfört med tidigare då allt arbete skett fysiskt på teatern.

### **Intervjuperson 4, Hedvig**

Hedvig är 32 år gammal, bor i Uddevalla och arbetar som utredare på Uddevalla kommun. Hon jobbar bland annat med statistik och sociala investeringar vilket allt sköts från en databas, som hon har tillgång till vart hon än befinner sig, vilket har gjort att själva arbetet inte skiljer sig så mycket från innan covid-19. Däremot arbetar hon endast hemifrån och inte längre från kontoret. Hennes fysiska möten har helt uteslutits och samtliga möten sker numera digitalt.

## **3.4 Analysmetod**

Det faktum att vi båda kommer närvara under samtliga intervjuer förstärker studiens tillförlitlighet vilket understryker att studien kommer vara genomförd på ett korrekt vis samt att forskningen stämmer (Ekström, Larsson 2010:14-15). Efter varje genomförd intervju kommer vi att tillsammans diskutera intervjuens utfall där vi belyser särskilda citat från respondenten som vi anser är intressanta och givande för studien. Det kommer att underlätta vår analys av resultatet då vi kommer ha en gemensam förståelse för våra intervjupersoners resonemang.

Analysen av resultatet kommer ske dialogiskt mellan oss i direkt anslutning till avslutad intervju, för att sedan transkriberas och analyseras utifrån en kategorianalys. Kategorierna kommer vara de olika teman som intervjuguiden följer. Dessa teman är: arbete, verktyget och möten, upplevelser av

sig själv, upplevelser av den andre samt avslutningsfrågor. Indelningen lyfter fram de väsentliga egenskaperna som hör till respektive område. Dessa kategoriseringar tillsammans med våra samtal i anslutning till intervjuerna kommer underlätta vårt analysarbete av resultatet då det kommer bidra till fyra strukturerade transkriberingar att arbeta med.

## 4. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning från samma område som vi ämnar att forska på. Det finns mycket forskning kring identiteskonstruktion men desto mindre om konsekvenserna av covid-19. Därav har vi här fokuserat främst på identitet och digitala videoverktyg.

### 4.1 Mediated interaction in the digital age

I artikeln *Mediated Interaction in the Digital Age* lyfter John. B Thompson (2020) fram en ny form av interaktion. I hans tidigare bok *The Media and Modernity* (1995) skriver han om tre typer av interaktioner. Interaktion ansikte mot ansikte, medierad interaktion samt medierad kvasiinteraktion. Nu har Thompson i och med den vidare digitala utvecklingen samt utvecklingen av internet presenterat en ytterligare typ av interaktion baserad på hur människor interagerar med varandra, en så kallad medierad onlineinteraktion. Denna är till skillnad från övriga typer av interaktioner, en medierad interaktion från en massa till en annan massa. Medierad onlineinteraktion har många likheter med de övriga interaktionstyperna då den innefattar sociala relationer inom växlande tidsliga och rumsliga miljöer, där symboliska former till viss del är begränsade på grund av medieringen av kommunikationen. I programmen Zoom och Teams förekommer en viss begränsning av symboliska former, men inte lika omfattande jämfört med andra program där interaktionen personerna emellan inte sker live. Det går att argumentera för att Zoom och Teams är de plattformarna som är närmst det verkliga mötet då mötet sker i samma tidsliga rum samt att man kan bevittna varandras ansiktsuttryck. De symboliska former som går förlorade skiljer sig mellan olika situationer på digitala videoverktyg beroende på om deltagarna väljer att använda sig av kamera eller inte, och även om kameran är på kan symboliska former som i det verkliga livet skulle uppfattas gå förlorade såsom exempelvis kroppsspråk eller blickar.

Thompson belyser att vi inte bara bör se kommunikativa medier som något som skapar nya former av interaktioner och handlingar människor emellan, utan även att det skapas nya former av sociala relationer och nya sätt att relatera både till andra och sig själv. Zoom och Teams är både interaktion ansikte mot ansikte i samma tidsram, men inte i samma rum. Det är en medierad interaktion mellan en person och en annan, men består även i de flesta fall av flera antal personer som tillsammans

möts i samma tidsliga rum. När nya former av kommunikativa interaktioner skapas, skapas även nya sätt att kommunicera med andra och det är i sin tur intressant att studera hur nya interaktioner påverkar människors konstruktion av dem själva. Som Thompson nämner skapas nya sätt att relatera till sig själv som en produkt av nya kommunikationssätt. Det synsättet är i sin tur berikande till vår studie om jag-skapandet på digitala videoverktyg.

## **4.2 The presentation of self in the online world**

Liam Bullingham och Ana C. Vasconcelos (2013) analyserar utifrån Goffmans teorier identitetsskapande och presentationen av en själv online utifrån bloggare och användare av forumet Second Life. De kom fram till att Goffmans frame-perspektiv, alltså att personer ramar in eller framställer en särskild bild av sig själva, även stämmer överens med hur personer agerar online. Det faktumet är viktigt att förstå när man studerar identitetsskapande genom interaktioner och presentationen av personers online-identitet. De lyfter även att online-identitet oftast är en förlängning av en redan skapad så kallad offline-identitet, men att den är förfinad då man online medvetet kan utesluta det man inte vill visa upp av sig själv för andra. Vi skulle i vår studie kunna se att interaktionen i digitala videomöten sker utifrån en så kallad online-identitet då interaktionen inte sker i samma rum men kommunikationen fortfarande sker live, vilket i sin tur blir ytterligare en intressant aspekt att studera.

I Bullingham och Vasconcelos studie diskuterar de hur valet av avatar i forumet Second Life skulle kunna ses som en produkt av Goffmans teorier om hur olika masker används för att skapa sin online-identitet. Avatarerna de tillfrågade personerna använt sig av är oftast snyggare, smalare och mer extravaganta versioner av dem själva, vilket styrker det faktum att människor gärna skapar en annorlunda eller bättre version av sig själv på virtuella plattformar. Detta är intressant utifrån vår studie om Zoom och Teams, då man på Zoom och Teams inte kan välja någon särskild avatar utan där är det en själv som person, utan några filter som interagerar live med andra. Den bakgrundsmiljö eller förvrängda bakgrundseffekt man använder blir därför som ett slags verktyg till att skapa sin identitet, vilket i sin tur är ett relevant verktyg att studera närmre. Bullingham och Vasconcelos analys om användandet av olika avatarer som en slags identitetskonstruktion kan appliceras på vårt fenomen, med skillnaden att våra intervjupersoners avatarer istället exempelvis blir bakgrundsmiljön på digitala videomöten.

### **4.3 Individuals and institutions**

Diane Watson (1996) problematiserar identitet inom sfären arbetsplats och dess institutioner som omger individer. Hon menar att identitet är något som bör ses som rörligt och i allra högsta grad påverkas av exempelvis miljön på arbetsplatsen, värdegrunder arbetsplatsen vill förmedla, policyregler, klimatet i fikarummet etc. Men likväl som identiteten formas av arbetsplatsen så formas även arbetsplatsen av personerna som arbetar där (Watson 1996:241-243). Watson skriver att upplevelsen av jaget på arbetsplatsen är en fragmenterad process, där vikten av kontext och omständigheter spelar en avgörande roll, något som är nära besläktat med vår studies syfte och empiri. Empirin är sprungen ur individers upplevelse av jaget på sin arbetsplats. dock med den nya kärndetaljen att arbetsplatsen nu är inom hemmets fyra väggar vilket gör Watsons forskning än mer relevant, eftersom hon anser att institutionerna är en viktig faktor i identitetsskapandet. Om institutionerna är en viktig faktor vad händer då när de försvinner och vilka blir konsekvenserna för individers upplevelse av sitt sammanhang?

Institution kan ses ur olika perspektiv, dels som ett större etablissemang så som skola, staten eller arbetet och dels som ett mänskligt handlande som är bestående eller återkommande beteendemönster, såsom familj, tradition eller konst. Båda dessa perspektiv innebär att individer blir institutionaliserade, det vill säga att vi lär oss av sammanhanget och dess omgivning ett visst beteendemönster som passar inom ramen för just den institutionen. Institution blir således en sorts länk mellan person och socialt accepterad handling. Watson menar att arbetets byråkrati och etik spelar en viktig roll i en individs erfarenhet, livskarriär och sociala identitet eftersom vi ständigt pendlar mellan olika institutioner vilka också kan påverka varandra (Watson 1996:244-245). Exempelvis kan de mer formella strukturerna som en upplever på sin arbetsplats smitta av sig i sitt familjeliv eller tvärtom. Oavsett så förespråkar Watsons forskning vikten av institutioner, såväl för individens identitet och uttryck som för samhällets kollektivt skapade normer.

## **5. Teorier och begrepp**

Vi har i denna uppsats valt Erving Goffman och Tony J. Watson som grundteoretiker. Goffman representerar det mer generella identitetsskapandet medan Watson representerar identitetsskapandet som är präglad av ett specifikt sammanhang, nämligen arbetet. Watson problematiserar även digitaliseringen vilket för oss är ett viktigt element.

## 5.1 Socialkonstruktivism

För en gemensam förståelse inför forskningen, både som färdig text men också under arbetets gång har vi valt att utgå från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på identitet. Även Goffmans och Watsons teorier har sin grund i det socialkonstruktivistiska perspektivet som är ett perspektiv på samhället som socialt konstruerat av människor i samspel med varandra. George Herbert Mead utvecklade teorierna kring socialkonstruktivism och det är framförallt ett fokus i Meads forskning på det sociala samspelet som är det som skapar ett medvetande om *jaget*. Mead delar upp jaget i två delar: subjektjaget och objektjaget (på engelska *I* och *me*). Objektjaget (*me*) uppstår i social interaktion och sker när man betraktar sig själv genom andras ögon, vilket är något vi lär oss från barnsben genom lek och imitation. Subjektjaget (*I*) är en privat upplevelse som sker i förnimmelser eller intryck (Helkama et al. 2000:50-51, 60-61). När en individ ser sig själv genom andras ögon och blir medveten om sitt jag och delar av sin identitet, kallar Mead för *rollövertagande*. Ett sådant rollövertagande gör normföljande möjligt och är grunden i det tolkningssätt av världen som också Goffman och Watson utgår från i sin forskning. Det socialkonstruktivistiska perspektivet är viktigt att förstå för uppsatsens syfte, eftersom det indikerar att studiens respondenter skapar, eller förstärker deras yrkesidentitet genom interaktionen på digitala videomöten, samt upplever deras eget jag objektivt genom tal, gester och attribut från den andra personen eller personerna.

## 5.2 Goffmans teorier om sociala interaktioner

Centralt i Goffmans forskning är presentationen av jaget i vardagslivet. Som ovan nämnt genomsyrar det socialkonstruktivistiska perspektivet Goffmans teorier då det enligt honom är i interaktionen med andra som sammanhang och upplevelsen av sig själv uppstår. Goffman använder teatervärlden och dramaturgiska termer för att dra liknelser till hur personer beter sig i sin vardag. Han diskuterar två specifika uttryck som individer både medvetet och omedvetet ger ifrån sig, nämligen det *utsända* respektive det *överförda* uttrycket (Goffman 1990:14-15). Det är framförallt det överförda uttrycket som vi har sett till i den här studien, vilket är den oundvikliga uppfattning en individ gör av en annan. Det förstnämnda uttrycket, det utsända, är det en individ aktivt väljer att ge, men oavsett så överför vi uttryck konstant oberoende av det utsända (*ibid*). Från ett perspektiv har vi sett till det utsända och vad informanterna väljer att ge. Från ett annat perspektiv har vi sett till det överförda som de dels tror, eller upplever att de själva har gett ifrån sig och även det som de i sin tur upplever sig ha fått överfört från någon annan.

Goffman refererar till en persons uppenbarelse som ett *framträdande* vilket är synonymt med alla sociala interaktioner vi människor utsätter oss för (Goffman 1990:28). Det är med hjälp av *intryckstyrning* som vi manipulerar vår så kallade publik (Goffman 1990:203). Begreppet intryckstyrning är grunden som inspirerar många av de andra begrepp han också myntar i förhållande till vardagslivet och teaterscenen, eftersom det handlar om att styra hur andra uppfattar en genom att kontrollera det en själv ger ifrån sig. Intryckstyrningen är i sin tur beroende av det Goffman kallar *främre* och *bakre region* vilket alltså representerar när en individ medvetet framträder inför andra samt när individer snarare planerar och tränar upp sitt framträdande (Goffman 1990:32-33). Skiljelinjen mellan dessa två manifesteras överallt i samhället och han menar att individer kan applicera olika betydelser på en och samma plats. Goffmans teorier är några av de viktigaste inför uppsatsen eftersom han menar att interaktioner med andra människor är identitetsskapande, vilket alltså innebär att yrkesidentiteten hos respondenterna utvecklas i den här studiens fall på Zoom och Teams. Även delar av vår frågeställning är baserad på just hur individer förhåller sig till den främre och bakre regionen i samspelet med den andre på Zoom och Teams via sitt hem.

### **5.3 Watsons teorier om arbete och identitet**

Centralt i Watsons forskning är *arbete* och vi har inför uppsatsen valt att utgå från hans definition av såväl arbete som *identitet*. Det finns många olika ingångar på vad arbete är eller innebär, exempelvis arbetet som utförs i hemmet såsom diska, tvätta, städa, trädgårdsarbete etc. Det är ett arbete som oftast går obetalt och utan en institutions ramverk. Watson refererar till Richard K. Brown som menade att den sortens arbetskraft dock var avgörande för att det ekonomiskt drivande arbetet ens ska kunna fortgå på det vis som det gör (Watson 2017:4). När vi i uppsatsen använder begreppet yrke eller arbete så menar vi inom kategorin betalt arbete, vilket definieras som: "The carrying out of tasks which enable people to make a living within the social and economic context in which they are located" (Watson 2017:4). Våra respondenter har blivit förflyttade från deras arbetsplats på grund av covid-19 till deras hem. I hemmiljön förväntas de för samma betalda lön som tidigare utföra sina arbetsuppgifter men nu mer centrerat kring digitala videomöten och program.

Begreppet identitet har precis som arbete många ingångar och Watsons definition är: "The conception which each individual develops, in relation to others, of who and what they are" (Watson 2017:397). Redan i inledningen redogör Watson för hur viktigt det är inom forskning

att skilja på begreppet identitets många perspektiv. Eftersom det i olika studier har presenterats att individer såväl som grupper uppfattar sin identitet som mångfasetterad, bör också forskare och kritiker vara mångfasetterad i sin användning av begreppet. Watson identifierar tre olika subkategorier till identitet men menar att de fortfarande är djupt förankrade i varandra, dessa tre är *self-identity*, *social-identities* och *personas*. Self-identity är vilken uppfattning en har av sig själv. Self-identity skulle kunna jämföras med Meads subjektjag ”I”. Social-identities är identiteter som finns tillgängliga för oss via vår omgivning, kultur, normer och samhälle. Social-identities skulle kunna jämföras med Meads objektjag ”me”. Persona är hur människor väljer att presentera sig själva för andra (Watson 2017:301-303). Vi kommer endast att använda social-identity och self-identity i vår analys eftersom Watsons begrepp persona är synonymt med Goffmans presentation av jaget, vilket vi finner mer användbart i vår studie.

## **6. Resultat**

Uppsatsens resultatdel består av uttalanden från studiens respondenter tillsammans med utläggningar och diskussioner utifrån svaren i förhållande till både den tidigare forskningen och de valda begreppen. Resultatdelen är uppdelad efter de fem temana som utgjorde intervjuguiden, vilka är: arbete, verktyget och möten, upplevelser av sig själv, upplevelser av den andre samt avslutningsfrågor. Många uttalanden går att placera under flera teman och vi har utifrån den vetenskapen försökt se på innehållet i svaren så objektivt som möjligt och därefter placerat uttalandet under respektive tema, samt sett till intervjuguiden och under vilket tema frågan varit ställd. Valet av uttalanden att använda i resultatdelen är baserade på vad vi anser ger mest intressanta och givande diskussioner i förhållande till studiens syfte, därav kan mängden empiri variera under respektive tema.

### **6.1 Verktögen och möten**

På frågan om regler kring digitala videomöten och tekniken så svarar samtliga respondenter att det inte finns några bestämda regler, snarare vissa mer eller mindre uttalade riktlinjer vilket både upplevs enkelt och komplicerat beroende på sammanhang. Gemensamt så uttrycker samtliga att användningen av kameran borde vara en regel. Trots detta så valde exempelvis respondent 1 Mikael några minuter in i vår intervju att stänga av kameran samtidigt som han upplevde att det fortfarande funnits en viss grad av respekt som redan etablerats, han säger:

Med tanke på hur många möten vi har så är det konstigt att vi inte har några regler. Vi har inga regler om att man måste ha kamera på eller hur man ska gå tillväga om man har

en fråga (...) men samtidigt om du har ett möte med din chef eller möten där du vill visa ett seriösare intryck, eller om ni inte har träffat varandra tidigare, då blir det mer relevant att sätta på kameran. Så tex i det här mötet satte jag ändå på kameran för att visa för dig Jenny som jag inte sett tidigare (...) det är alltid lite anspänt att ha kameran på, man blir ganska medveten, man kanske sitter mer upprätt. Det blir lite mer ansträngt och sen måste man kanske vara lite mer fokuserad (Mikael 7 maj 2021).

Likaså valde intervjuperson 2 Walter att stänga av kameran under vår intervju, dels för att spara batteri på telefonen då han zoomade via den och dels för att underlätta eftersom han var ute och promenerade. Han upplevde att vår intervju var synonymt med en walk and talk-procedur som de även ibland har på arbetstid inom företaget. Helt enkelt ett enklare möte med mindre prestige. Walter säger:

Ganska tidigt så var det väl uttalat att man har kamera på, det gör ju också stor skillnad i mötet om man har kamera på då det annars blir ganska distanserat och anonymt (Walter 21 april 2021).

Vid en första anblick på ovan uttalanden från både Walter och Mikael så indikerar det på att kameran har en inneboende tyngd av respekt som uppenbarligen etablerats utan tillsatta regler. Om vi fördjupar oss så kan vi se att det finns en viss arbetsmoral som upprätthålls genom teknikens olika funktioner, såsom kamera eller ljud etc. Så genom funktionen att valet ens finns (valet av att ha på kameran) så har det skapats ett värde i att se varandra som inte funnits innan eftersom personer naturligt, utan att kunna välja, såg varandra i egen person på arbetsplatsen eller i fysiska möten hela tiden. Därmed har det även etablerats en motsats till värdet i att se varandra vare sig det var avsiktligt eller inte, vilket går i linje med att arbetsplatsen formar personers yrkesidentitet och vice versa (Watson 1996:242).

Den underliggande moralen som existerar på en arbetsplats är socialt konstruerade värderingar som ser annorlunda ut beroende på både epok och tidsperspektiv, på vilken arbetsplats det är och inom vilken kultur (Watson 1996:247). När det kommer till tidigare forskning av Diane Watson samt i Tony Watsons teorier, så resonerar båda angående moral med grund i Max Webers forskning om hur arbetsmoralen tydligt är förankrad i personers yrkesidentitet. I vårt fall blir synligheten här synonym med hög moral och en stark yrkesidentitet, där personerna helt plötsligt har ett val om att visa mer eller mindre respekt genom att ha på eller av kameran. I Webers mening så mynnade sekulariseringen och kapitalismens relation ut i att människor inte längre stod till svars inför gud, utan inför sin egen rationalitet, ett ansvar som är högst subjektivt och beroende av sin omgivning

(Watson 2017:89-90). För intervjupersonernas yrkesidentitet som tar plats i en digital era, skulle det kunna betyda att de står inför nya onlineinteraktioner som kräver ytterligare eget ansvar på arbetsmoralen. Om hemarbetet i sin tur fortsätter och blir standard i samhället med liknande upplevelser som våra respondenter går igenom, kan det komma att forma stora delar av kulturen kring området arbetsmoral på samma sätt som den genomgick en stor förändring under 1800- talet och tidigt 1900- tal som Weber teoretiserade kring.

Interjvuperson 4 Hedvig utvecklar också tankar kring moralen som finns i användandet av kameran:

Det är ju en kollega som i princip konsekvent har av kameran medans vi alla andra kollegor har på kameran (...) han är trevlig och social och så, kanske är det bara för dålig uppkoppling... men det blir ju lite utanför gruppen ändå på något vis (...) men så skulle det ju kanske bli lite i fysiska möten också, men det är klart, i det digitala så har han ju en helt annan möjlighet att verkligen göra något helt annat om han skulle vilja, det är ju ingen som skulle märka det eller påpeka situationen (...) det är klart att det finns en skala där på något vis hur distanserad man blir för varandra så att säga (Hedvig 21 april 2021).

Det är egentligen inget nytt fenomen att tekniken kan distansera personer, men det blir väldigt tydligt i situationer som ovan. Användningen av teknik och digitala verktyg på sin arbetsplats idag är mycket vanligt, men det kan komma med följder såsom tidigare nämnt större moraliskt ansvar eller *alienation*, vilket är en känsla av främlingskap inför något eller någon (Watson 2017:284-285). Det behöver nödvändigtvis inte vara själva tekniken i sig som skapar känslan av främlingskap, utan snarare att de sociala relationerna och stunder av interaktion går förlorade i utbyte mot tekniska hjälpmedel. För individen kan det uppstå en känsla av förlorad kontroll och förlorad känsla av personlig uppfyllelse, alltså sammanhanget (ibid). Om vi sätter känslan av det förlorade sammanhanget i relation till sitt yrke så innebär det exempelvis att en persons arbetsuppgift kan kännas orelevant eller utan mening.

Thompson driver tesen att kommunikationen i och med digitaliseringen som skett de senaste 50 åren förändrar hela vårt sätt att kommunicera på. För att förstå hur människor idag kommunicerar, satt i perspektiv till vår studie om hur respondenterna kommunicerar, så måste vi se till handlingarna och konsekvenserna som de digitala verktygen och digitaliseringen har möjliggjort eller möjliggör (Thompson 2020). Man skulle kunna argumentera för att det är en annorlunda situation vi studerar där interaktionerna som skulle skett på arbetsplatsen inte har ersatts av teknik, utan endast förflyttats till skärmen, vilket alltså därför inte är i riskzonen för att skapa alienation.

Men där spelar teknikstrul och teknikstress en roll eftersom det nu krävs en viss kunskap rent tekniskt för att nå de sociala sammanhangen, eller arbetsdagen överhuvudtaget.

## 6.2 Upplevelser av sig själv

Ett tydligt exempel på ovan nämnda distansering och alienation uttrycker intervjuperson 3 Emma:

Jag tror att det har hämmat mycket av personligheterna, att få lov att bara komma med ”in stickare” att få dra ett skämt där folk skrattar och sen gå vidare, det är väldigt informativt och snabbt nu istället (...) om någon drar ett skämt till exempel så är det ju inte så att man un-mutear (sätter på mikrofonen) sig för att skratta och sen mutear sig igen. Om jag säger något som är intressant eller roligt så får jag ingen reaktion, man kan få lite ansikten som rör sig men det är ju väldigt väldigt tyst, det tror jag är ganska sänkande för självförtroendet. Jag har funderat mycket på- var det något konstigt jag sa? Var det något opassande jag sa? Jag ifrågasätter mig själv mycket mer och har varit mycket mer kritisk till ifall jag verkligen är relevant liksom (Emma 20 april 2021).

Här blir det socialkonstruktivistiska perspektivet väldigt påtagligt, alltså att människor formar sitt jag och sin verklighet i korrelation med andra människor. Yrkesidentiteten blir således indirekt beroende av ens kollegor, sin chef eller arbetsplatsen som medför viss struktur och ett normsystem (Watson 2017:46-47). I Emmas situation blir det tysta landskapet på det digitala videomötet som hon går till mötes sänkande, istället för stärkande eller bekräftande. Det är för oss väldigt talande för den här studiens frågeställningar. På frågan om hur de digitala videomötena berör yrkesidentiteten, skulle ett svar utifrån Emmas uttalande kunna vara: när de sociala interaktionerna, både inom ens arbetsuppgift men också det som sker runt i kring försvinner på grund av att arbetet har förflyttats till sitt hem och att tekniska funktioner såsom kamera och ljud inte tjänar samma syfte som syn och tal gör i verkliga livet, har personer svårt att finna sitt sammanhang i gruppen.

Det är en klart mer begränsad yta att framträda på via en skärm jämfört med verkligheten och exempelvis ens arbetsplats, men det kan också i vissa fall vara till hjälp med att konstruera den bild man vill att andra ska få av en. Intervjuperson 1 Mikael beskriver hur han och de andra personerna i hans team använder sig av en gemensam bakgrund i externa möten för att öka känslan av att de är en gemensam enhet:

Vi är 4 personer som gör typ samma sak och vi har koordinerat så att vi har samma bakgrundseffekt där vi photoshoppat in en bakgrund som förstärker det budskap vi vill förmedla. Det är en bild av när vårt företag startade som är förknippat med vårt företags

bakgrund samt en slogan, så när vi ansluter till ett möte kommer vi in mer som en enhet, man ser att vi hör ihop (Mikael 7 maj 2021).

Detta skulle kunna ses som ett sätt att förstärka sitt eget framträdande, att via den lilla bilden man har på sig själv i digitala möten visa ett budskap utan att ens behöva nämna det. Den personliga *fasaden* eller *manéren* är den expressiva utrustningen en individ väljer att tillämpa medvetet eller omedvetet under ett framträdande (Goffman 2011:28). Valet av bakgrund blir då som en slags digitaliserad form av fasad att applicera under de tillfällen som kräver ett särskilt framträdande. Förvrängningen av bakgrundeffekter kan ses som ett sätt att stärka en viss typ av uppfattning man önskar att sin publik ska få, för att på så sätt styrka sin yrkesidentitet. Den enhetliga bakgrunden som används av samtliga i teamet upprätthåller en samlad identitet som tillsammans upprätthåller den gemensamma yrkesidentiteten medarbetarna emellan.

Mikael använder sig av en särskild typ av bakgrund för att förstärka sitt budskap. Intervjuperson 2 Walter förvränger också sin bakgrund men till skillnad från Mikael använder han en suddig sådan i syfte att dölja bakgrundens intryck inför de andra personerna i mötet:

Effekter använder jag ibland. Då använder jag oftast effekten som gör att det blir suddigare i bakgrunden. Ibland använder jag också en himmelsfärgad soluppgång eller en campingplats när jag är lite mer informell. Mer spexig bakgrund när det är ett informellt möte (Walter 21 april 2021).

Walters svar skulle kunna ses som ett exempel på hur personer använder sig av förvrängda bakgrunder för att på ett eller annat sätt framställa sig själv inför sin publik. Walter beskriver hur han väljer bakgrund utefter vilka personer som närvarar i mötet. När det är ett mer informellt möte använder han sig av en mer informell bakgrund och när det är ett formellt möte, en mer i hans mening professionell bakgrund. Detta skulle kunna ses i Goffmans mening som ett sätt för en individ att lura sin publik i sitt framträdande för ett egennyttigt syfte (Goffman 2011:26). Påståendet att valet av en viss typ av bakgrund görs för att lura någon i ett egennyttigt syfte är möjligen att dra alltför långtgående slutsatser, men man skulle också kunna se det som att Walter skapar struktur i vardagen genom att välja bakgrund beroende på vad han vill utstråla. Valet av bakgrund blir således ett verktyg att tillämpa beroende på vilken aspekt av sin yrkesidentitet han vill framhäva.

På frågan om man brukar justera sin bakgrund i hemmet inför digitala videomöten svarar intervjuperson 3 Emma att det hör till vanligheterna att bakgrunden förfinas inför ett videomöte:

Det är väl i så fall att jag städar (...) Jag tänker ju också på vilket porslin jag har, ibland kan det vara att jag dricker i någon ful petflaska eller någonting här hemma för mig själv, men då håller jag över det i ett glas. Jag gör nog väldigt mycket så när det kommer till städning och sånt, jag vill att det ska se bra ut och det är ju inte bara för att det är min arbetsplats utan också att jag ska känna att jag är på jobbet (Emma 20 april 2021).

Fasadens upprätthållning kräver med andra ord även hos Emma bearbetning av den fysiska bakgrunden när det kommer till framträdandet på digitala videomöten. Omgivningen blir en del av ens *mask*, eller person som man applicerar för att skapa sin identitet (Goffman 2011:26). I ett fysiskt möte med kollegorna på ens arbetsplats kan man justera sitt framträdande utifrån hur man väljer att exempelvis klä sig eller formulera sig. På Zoom och Teams tillkommer andra verktyg utöver det som går att använda sig av i det personliga mötet i huruvida man får chansen att forma sin roll och sitt agerande gentemot sin publik. Framträdandet äger med Goffmans ord rum på en *scen* som med hjälp av dekor, rekvisita och andra bakgrundsinslag tar form i en särskild typ av *inramning* (Goffman 2011:29). Inramningen får en tydlig betydelse i digitala videomöten då det bokstavligen talat är en inramning av precis det man väljer att visa upp i sin bildruta när man väljer att ha kameran på. Som Emma beskriver både städar hon samt väljer att dricka från ett glas istället för en petflaska, vilket skulle kunna ses som ett sätt att få ett seriösare intryck. Den rekvisita som tidigare använts i fysiska möten för att upprätthålla en viss fasad inom sin yrkesidentitet, har i digitala videomöten fått andra förutsättningar. Det går att argumentera för att Emmas användning av ett glas istället för en petflaska som hon annars skulle dricka ur i sitt hem om det inte vore för det digitala mötet med kollegorna, blir en symbol för det faktum att yrkesidentiteten numera upprätthålls genom andra slags attribut.

Tidigare på den fysiska arbetsplatsen valde man möjligen inte alla gånger ett glas eller en kaffekopp i något särskilt syfte på samma sätt som i digitala videomöten. Ser vi till det Emma beskriver så verkar valet av det föremål hon väljer att dricka ur göras med en medvetenhet för att utesluta möjliga fördomar från sina kollegor. När möten med kollegor inte längre sker i samma rum, utan när alla befinner sig i sina hemmiljöer blir hemmiljön en ytterligare faktor i sitt framträdande som man kan välja att justera.

Individens framträdande i den främre regionen upprätthåller och förkroppsligar vissa normer, normen av hur man i en viss region bör framstå (Goffman 2011:98-99). Våra intervjupersoners framträdande på digitala videomöten är dels inom den främre regionen i professionella, yrkesrelaterade möten med kollegor, men samtidigt inom den bakre regionen bakom kulisserna då

de befinner sig i sina hem. Det blir ett komplext vågspel av att upprätthålla sin fasad samtidigt som man befinner sig i sin privata sfär såsom sitt sovrum eller vardagsrum men tvingas spela en roll som om man skulle befinna sig i den främre regionen.

I verkligheten är de olika identitetsperspektiven, social-identity och self-identity som Watson beskriver förankrade i varandra och en individ kan många gånger aktivt sträva efter att blanda dem. Identity work är ett sorts paraplybegrepp på processen individer använder för att så sammanhängande och distinkt som möjligt sammanfläta de olika identiteterna utan att skapa paradoxala betydelser (Watson 2017:303-304). Intervjuperson 4 Hedvig uttryckte exempelvis i intervjun hur hon ofta försöker mingla personligt och vara social på jobbet i förebyggande syfte. Detta eftersom hon vet att hon jobbar med frågor som ibland kräver av kollegor att de behöver erkänna deras okunskap kring ämnet, vilket i sig kan vara ganska jobbigt:

Beroende på hur mycket prestige man har så kan det också vara lite jobbigt för folk att be om hjälp, även om man förstår att jag har en roll som ska serva de i många frågor så ska de samtidigt outa att det här kan jag ingenting om till exempel (...) då tänker jag att om jag då är en person som det är lätt att prata med och som man får den känslan för, så tänker jag att i min yrkesroll så är det så jag ska vara isåfall (Hedvig 21 april 2021).

Man skulle kunna påstå att Hedvigs social-identity och hennes beteenden som för henne är förankrade i sitt jag, alltså self-identity, eller Meads "I" integreras och på så vis hjälper henne i hennes yrkesidentitet att tydligt och utan att upplevas som dömande kunna utföra arbetsuppgifterna som efterfrågas. Liknande tendenser upplever vi att intervjuperson 3 Emma beskriver när det kommer till hennes roll som ansvarig och moderator under digitala videosammankomster:

Hade jag varit en av skådespelarna i personalen liksom hade jag nog inte resonerat likadant men det här handlar om att jag har en drivande roll där jag måste vara pigg och glad och på bollen tidigt och dra igång alla, för faller jag så faller alla i motivation (Emma 20 april 2021).

På samma vis som Hedvig så använder Emma en taktik som snarare lutar åt personliga drag, än åt en renodlad yrkeshandling för att motivera sina kollegor och på så vis själv kunna utföra sina arbetsuppgifter korrekt. Men i Watsons mening så skapar man även sin identitet i en verbal presentation av sig själv (Watson 2017:304). Vi kan därmed notera att Hedvig och Emma aktivt jobbar med sitt skapande av sin yrkesidentitet även under vår intervju. Genom att tala om sig själva och hur de hanterar sin arbetsplats eller kollegor nu när den har förflyttats, så befäster de ytterligare sina olika identitetsperspektiv i förhållande till sitt yrke. Identity work är alltså en aktiv del både i

respondenternas digitala videomöten men också i sfären utanför arbetet, exempelvis i vår intervju. Det i sin tur skulle kunna gå att jämföra med Goffmans begrepp bakre region som ju är just i det förberedande stadiet eller planerandet av sina framträdanden (Goffman 1990:114-115). Man skulle kunna säga att Hedvig och Emma genom konversationerna i intervjuerna övar på sina yrkesrelaterade framträdanden genom att verbalisera sina beteenden för sig själva men genom oss som intervjuar.

I Emmas fall kan vi även dra paralleller till ytterligare ett begrepp, nämligen *emotional labour*. Det är möjligt att detta är fallet i alla intervjupersoners vardag, vilket eventuellt inte framgått under intervjuerna men det är tydligt för oss i Emmas citat. Emotionellt arbete som det översatts till, är en process där personen i sin yrkesroll kontrollerar sitt känsloliv i syfte att lyckas med sin arbetsuppgift. Ett sorts förväntat uttryck av exempelvis mottagaren eller arbetsgivaren (Watson 2017:322). Det utförs genom att framkalla antingen äkta eller så kallade ytliga känslouttryck, så som Emma exempelvis uttryckte ”pigg och glad” samt “drar igång alla”. Man skulle också kunna dra paralleller till Goffmans begrepp framträdande eller fasad här.

Även det mer privata och personliga i sitt framträdande problematiseras av intervjuperson 1 Mikael:

Man kan ju prata om halo-effekten, att saker i ens omgivning kan spela stor roll för ens intryck på en själv. Halo-effekten är ju att när någon är väldigt duktig på någonting, bra utseende eller annat... som att en bra egenskap hos någon kan få en person att tänka- då måste den här personen vara bra på något annat också. Det är ett intressant koncept och jag vet inte om det kan vara så i negativ mening också. Som en omvänd halo-effekt, om jag skulle ha en stökig bakgrund så skulle någon tro att jag var stökig som person och det tror jag inte att jag vill ge till mina kollegor, så de inte skulle kunna dra den slutsatsen (Mikael 7 maj 2021).

Genomgående i Hedvig, Emma och Mikael's uttalanden är att de är mycket medvetna om att deras intryck kommer att baseras på mer än deras kunskap inom sin yrkeskategori. Deras personliga drag som präglar deras self-identities och deras känslouttryck, samt deras omgivning spelar en roll, vilket i förlängningen betyder att det som en individ förväntar sig att den andre ska uppfatta också formar individens val. Om vi kopplar det formliga av en individs val till det faktum att arbetsuppgifterna nu sker från hemmet, så skulle vi kunna se att ”halo-effekten” som intervjuperson 1, Mikael beskriver kan kopplas till samtliga respondenter. Detta eftersom de alla problematiserade sin bakgrund i förhållande till hur de tror att de uppfattas, alltså det överförda i Goffmans mening (Goffman 1990:14). Det verkar finnas en viss medvetenhet om att intryck överförs även om de inte

är direkt utsända av respektive person. Det var dock endast Mikael som explicit uttryckte att han var orolig över intrycket hans bakgrund skulle ge, även om samtliga på något vis justerade sin bakgrund. Oron som Mikael beskriver går att jämföra med uttrycket *identity tension*. Watson applicerar främst *identity tension* på yrken inom det kreativa området, yrken vars titel eventuellt inte bistår med en direkt förståelse för utomstående om vad yrket innebär eller vilket fack personen bör placeras i. Om man arbetar med något som däremot alla förstår så minskar viljan om att behöva förklara sig eller exempelvis rättfärdiga sina identiteter (Watson 2017:309-310).

Även om våra respondenter inte direkt har tvetydiga yrkestitlar så vågar vi argumentera för att denna ”tension” som Watson diskuterar är i linje med tvetydigheter som uppstår under de digitala videomötena, såsom halo-effekten eller pressen på emotionellt arbete och att ständigt vara en person som är lätt att prata med (som i Hedvigs fall). Tvetydigheten skulle såklart kunna infinna sig även på ens vanliga arbetsplats utan omständigheterna kring covid-19. Men det är ju just dessa nya utmaningar kring nya sätt att kommunicera på som alltså i vår mening medför *identity tension*, eftersom normer och spelregler inte längre är vad de har varit eller åtminstone inte behandlas på samma sätt längre.

### **6.3 Upplevelser av den andre**

Under intervjun delar intervjuperson 2 Walter med sig om fördelarna och nackdelarna med digitala möten:

Nackdelarna då, dels skulle jag säga att nackdelen blir att det inte är samma sak som att sitta i samma rum då det är svårare att läsa av nyanser och samspelet i samtalet (Walter 21 april 2021).

När man inte befinner sig i samma fysiska rum som personen man interagerar med försvåras förstås möjligheten till att uppfatta personens framträdande (Goffman 2011:30). Nya mediala forum och program leder inte enbart till nya sätt att interagera med andra, utan även till nya former av sociala relationer och nya sätt att förhålla sig till andra och sig själv (Thompson 2020). Digitala videomöten är alltså inte enbart ett relativt nytt fenomen som leder till nya kommunikationsmöjligheter, utan även till nya sätt att skapa en annan typ av sociala relationer med en annan form av utgångspunkt. Den interaktion som tidigare skett fysiskt på arbetsplatsen har numera förändrats till att uteslutande mötas digitalt, vilket har resulterat i andra sätt att få utlopp för sin person och andra sätt att kommunicera med andra på.

Rollen människor tidigare spelat i det fysiska rummet innefattar ett betydligt bredare spektrum i framträdandet. I det fysiska rummet fanns det möjlighet till en klapp på axeln, ett leende vid kaffeautomaten eller ett respektfullt handslag innan mötets start, vilket har omvandlats till att enbart bemöta sina kollegor via en datorskärm. Det digitala mötet bidrar till en annan typ av interaktion, där den mänskliga kontakten kraftigt reduceras och där samspelet mellan kollegorna får förändrade möjligheter. Man har å ena sidan möjligheten att ha sin kamera på, vilket gör att den andra personen eller personerna i fråga åtminstone kan uppfatta ens ansiktsuttryck och mimik, men å andra sidan finns även möjligheten att stänga av kameran vilket resulterar i att ens personlighet enbart kommer till uttryck genom ens röst och formuleringar. Walter lyfter problematiken i att enbart döma någon utefter ens prestation på digitala möten:

När man uppfattar folk på Zoom så kan det ju bli väldigt fyrkantigt, man kan ju ganska snabbt få en bild av en person som kanske inte alls stämmer överens med verkligheten och säg att personen i fråga inte heller har kamera på. Då blir det ju att man skapar en bild av en person enbart utifrån uttal, hur den pratar, hur den formulerar sig eller om den stakar sig (Walter 21 april 2021).

När man har ordet på Zoom och Teams finns en begränsad möjlighet att styra sin publiks uppfattning av en själv. I det verkliga livet har man ett större spektrum att röra sig i gällande hur man själv vill uppfattas och hur man uppträder för att uppnå bilden av den yrkesidentitet man eftersträvar. På Zoom och Teams ser verktygen annorlunda ut då det är en begränsad yta att framträda på. Framträdandet är live och kommunikationen är i realtid på samma sätt som Thompsons begrepp interaktion ansikte mot ansikte, men interaktionen sker fortfarande via en skärm med en begränsad bild av personen.

Walter beskriver hur han gärna vill hålla kollegor utanför det privata och att han därför väljer en neutral bakgrund snarare än att visa upp sitt hem. Det är ett bevis på hur Mikael gör ett aktivt val vid valet av bakgrund för att övertyga sin publik om den roll han spelar:

Jag har en kund som jag arbetar med och hennes bakgrund är ju totalt kaos och jätterörig och då reagerar man ju lite och tänker att- oj det är ju inte så seriöst när det är sådär ostädat och det ger inte ett så formellt eller professionellt intryck. Dock är det ju lite charmigt med videomöten när alla sitter hemma, för man får ju verkligen en inblick i allas liv och i personen. Alla är inte bara personen de är på jobbet utan det är ju en person bakom varje person också (Walter 21 april 2021).

Genom att rent bildligt sett dölja det man anser är för privat och för stor del inom den bakre regionen på Zoom eller Teams, blir således ett sätt för individen att undvika negativa *sanktioner* (Goffman 2011:99). Negativa sanktioner, eller sociala bestraffningar skulle utifrån digitala videoverktyg kunna vara exempelvis att man råkar ha en stökig bakgrund och därmed blir dömd även rent personlighetsmässigt utifrån det. Walters uttalande om hans kollega kan ses som ett exempel på att den formen av negativa sanktioner förekommer på Zoom eller Teams. Den röriga bakgrunden hos den motsatta personen som han har digitala videomöten med ger honom bilden av att även personen i fråga inte är särskilt formell eller professionell. Hur ens hem ser ut behöver förstås inte ha något att göra med hur man är som person eller hur skicklig man är på sitt arbete, men ett stökigt hem kan förstås ge skenet av att man då även är en stökig person. Digitala kameraverktyg kan bidra till att personer kan få en inblick i ens privata sfär, vilket kan komma att påverka hur en uppfattas som person och därmed sin yrkesrelaterade professionalism.

När möten tidigare skett från den fysiska arbetsplatsen upprätthölls en gemensam yrkesidentitet och gemensamma normer medarbetarna emellan. När den fysiska arbetsplatsen i nuläget inte längre existerar, existerar inte till lika stor del det sociala utbytet som i sin tur sätter prägel på den yrkesidentitet som förväntas av medarbetarna (Watson 1996:250). Yrkesidentiteten kommer istället till uttryck från sitt hem och blir därför något som upprätthålls på olika håll, individuellt från sin bostad. Walters syn på sin kund som har en stökig bakgrund verkar påverka hur han ser på henne, vilket förmodligen även medför en möjligen felaktig bild av den personens yrkesidentitet. Digitala videomöten har med andra ord kanske även blivit en plattform där anställda avsiktligt, eller oavsiktligt upprätthåller en yrkesidentitet som är missvisande i den mån att den inte skulle ta samma form ifall man inte fick inblicken i personens exempelvis stökiga hemmiljö.

## **6.4 Arbete**

Intervjuperson 3 Emma är den som har det yttersta ansvaret på Zoom under sina digitala videomöten. Hon berättar om svårigheter som kan uppstå och förklarar att det finns en funktion i form av en chatt på Zoom. Under deras arbetsmöten så används en talarlista i den chatten som Emma styr. När högsta chefen som dessutom var ny på arbetsplatsen omedvetet frångick talarlistan blev det problematiskt, eftersom det för Emma dels handlade om respekt till de andra men också en viss form av hierarki till de olika maktpositionerna inom gruppen, där hon kände sig oförmögen att tillrättavisa chefen i fråga:

När folk kallar en vid fel namn hela tiden, alltså personer som gör det och så rättar man dem inte och sen efteråt så tänker man- varför fan rättade jag dem inte? Då tycker jag ofta att det handlar om att man inte vill göra bort den man inte känner, man vill inte göra bort någon annan, det är det mer än att man är rädd för att säga till någon annan och det var kanske så jag kände, att jag inte ville göra bort honom eftersom han är så ny (Emma 20 april 2021).

I Goffmans mening är detta ett tydligt exempel på intrycksstyrning, alltså att det handlar om att styra hur andra uppfattar en genom att kontrollera det en själv ger ifrån sig. Men denna styrning eller kontroll gäller även i andras framträdanden (Goffman 1990:206). Det sociala spelet som sker under videomötet väljer Emma att upprätthålla istället för att avbryta chefen och göra honom varse om talarlistan och på så vis riskera att göra bort honom, samt att sätta mötets dynamik ur spel. Det är intressant att även de andra närvarande under mötet inte heller valde att avbryta chefen, vilket skulle kunna antyda på en stark maktposition för chefen eller också en stark inbördes känsla för gruppen. Emma och hennes kollegor upprätthöll det sociala vardagsspelet genom att gemensamt rädda chefens anseende och låta framträdandet fortsätta. Denna incident är också synonym med ytterligare ett citat som tidigare nämnts av intervjuperson 1 Mikael, som beskrev hur han och hans kollegor valde samma bakgrund i videoverktyget Teams inför ett möte, för att ge ett mer enhetligt intryck. Återigen är det individer som upprätthåller ett gruppspel i Goffmans mening, där de är redo att täcka upp för varandra samt gemensamt (som i Emmas fall) låta negativa sanktioner förbises (Goffman 1990:204,205). I Emmas fall hade en negativ sanktion varit den sociala bestraffningen som chefen fått utstå om exempelvis någon av de medverkande på videomötet avbrutit honom och bett honom vänta på sin tur.

Intervjuperson 1 Mikael förklarar hur han byggt upp en temporär arbetsplats i hemmet så att han inte behöver ha en förvrängd bakgrundseffekt i sina jobbmöten:

Och så har jag faktiskt gjort så att jag kan ha på min kamera utan att ha en förvrängd bakgrund, då bakgrunden bara är en vit vägg, eller åtminstone en neutral bakgrund (Mikael 7 maj 2021).

Han förklarar att han skulle haft en förvrängd bakgrund om han inte hade haft möjligheten till att ha en neutral bakgrund, då det blivit en norm inom företaget att ha en bakgrundseffekt på. Det finns enligt Goffman *idealiserade framträdanden* som formas och omformas utefter de förutsättningar som finns i den typ av situation man uppträder i (Goffman 2011:39). Arbetsplatsen kan ses som en plats som innefattar idealiserade framträdanden, då arbetsplatser ofta har vissa normer och ideal

som medarbetarna medvetet eller omedvetet följer. När Mikael säger att han faktiskt gjort det möjligt för honom att ha kameran på då bakgrunden bara är en neutral vägg, lämnar han oss med viss förvåning över att det på honom verkar så självklart att han inte skulle kunna ha kameran på om bakgrunden inte var just neutral. Det skulle kunna betyda att Mikael har en så pass idealiserad bild av hur han bör framträda på sin arbetsplats, att han ställer kravet på sig själv att bakgrunden måste vara neutral för att på så sätt inte avvika från den idealiserade bild han vill införliva. Han vill med andra ord inte visa något personligt i bild under sina videomöten och ser det möjligen som en risk att vara för personlig, då det faller utom ramen för det idealiserade framträdandet som förväntas av honom själv på hans arbetsplats. Mikael fortsätter sedan sitt resonemang kring varför han inte vill visa upp en bakgrund som inte är neutral:

Många gör ju en stor skillnad på, eller vill inte ta med företaget eller det offentliga in i det privata. Man vill hålla kollegor och sånt på jobbet utanför det. Det blir ju lite att man kliver in i det privata om man ser allt som händer i bakgrunden. Om någon mer är hemma eller om man ser att det tex inte är städlat i köket. Det blir ju väldigt påtagligt och det blir ju en insyn i ens privatliv (Mikael 7 maj 2021).

Mikaels svar belyser hur man skulle kunna argumentera för problematiken kring digitala videomöten. Det faktum att arbetsplatsen numera är i hemmet, i sin bakre region medför att man nu tvingas bjuda in sina kollegor till en plats de aldrig skulle se annars. Hemmet är den plats där en tillåts vara sitt privata jag, ens offline-jag, men med Zoom eller Teams som arbetsplats krävs det nu att man släpper in det offentliga in i det privata.

## **6.5 Avslutande frågor**

Arbete är det som främst placerar en person i ett kulturellt sammanhang (Watson 1996:246). Det betyder i så fall att arbete utgör en enorm del i människors uppfattning om de själva samt deras vardag. Det finns tydliga tendenser till att det är de små sammanhangen som inte är arbetsrelaterade men som sker på arbetet som är viktiga för att överhuvudtaget arbetet ska fortsätta. Vår informant Emma sa:

Man ger och tar i riktiga livet på ett annat sätt än på digitala forum, det är ju det som tar skada mest, att man inte har tid att småprata till exempel vid kaffeautomaten eller påväg till lunch och sånt, det där lilla sociala som har försvunnit är jättehämmande. Det tror jag att det är på alla arbetsplatser, sen är det många som skulle säga att zoom eller Teams är effektivt och att vi producerar mer- jo men är det vi producerar så jävla bra då? Jag tror att vi kommer få se kvalitativa brister i det här jättemycket, hur det här... ja

men det här lösa snacket har försvunnit för det är egentligen där magin sker (Emma 20 april 2021).

Emma kallar det för magi, Goffman kallar det för skådespel och Thompson kallar det för interaktion ansikte mot ansikte. Vi tycker oss kunna se efter våra samtal med respondenterna att den sociala interaktionen har stor påverkan på identitet. Emmas mening om att "man ger och tar i riktiga livet på ett annat sätt än på digitala forum" genomsyrar mycket av det studiens intervjupersoner uttryckt. I linje med Thompson kan vi inte förneka den digitala framtiden vi är på väg in i, eller rent av kanske redan befinner oss i, utan behöver snarare finna nya sätt att förhålla oss till tekniken och dess nya former av kommunikation. Forskare menar att vi är i den fjärde industriella revolutionen som utgör just den digitala utvecklingen. Tidigare industriella revolutioner har ofta inneburit att vissa arbeten som blivit överflödiga inte längre behövs och försvinner, men även att nya har tillkommit (Watson 2017:118-119). På samma sätt menar Thompson att kommunikationen har förändrats och på liknande vis uttrycker våra respondenter nya beteenden i förhållande till sin yrkesidentitet. Våra respondenter har fortfarande en hög arbetsmoral men den tar sig nya uttryck. Respondenterna balanserar fortfarande privatliv och arbetsliv men med nya verktyg och de integrerar fortfarande sina olika identiteter men nu i nya sammanhang.

## **7. Slutsats**

Syftet med studien var att undersöka hur yrkesidentiteten gestaltas på digitala videomöten. Den ena av våra två frågeställningar lyder "Hur navigerar personer mellan den bakre och främre regionen när dessa videomöten sker i hemmiljö?". Det vi kan se utifrån vår analys är att samtliga av våra intervjupersoner är medvetna om hur de väljer att framstå utifrån deras framträdande i digitala videomöten. Resultatet visar att alla fyra av våra intervjupersoner reflekterat kring deras val av bakgrund och kommunikation i digitala videomöten. Det är för våra intervjupersoner viktigt att de har en städad och neutral bakgrund som ger så lite intryck som möjligt, för att lämna så lite som möjligt till övriga deltagare i deras möten att kritisera. Vi ser hur det är en skillnad på om mötena är informella eller formella och valet av bakgrund skiljer sig till viss mån beroende på vilka personer inom deras yrke som de har mötet med.

I möten med närmare kollegor är de inte lika måna om hur hemmet i bakgrunden ser ut eller om kameran ska vara på jämfört med möten med högre uppsatta chefer eller nya ansikten, där de i högre grad är medvetna om att själva bakgrunden ska ge ett städat och ordningsamt intryck samt att visa sitt ansikte. Kopplar vi detta till Goffmans begrepp om bakre och främre regioner kan vi se att

våra respondenter laborerar mellan den bakre och främre regionen för att uppnå den bild man önskar att övriga personer i mötet ska få av en. Hemmet är en plats i den bakre regionen vilket problematiserar det faktum att man måste framträda inom den främre regionen från just den bakre regionen. Detta bidrar till att man således måste utforma sitt hem, sin bakre region, till något som är accepterat nog att visas upp när man uppträder i den främre regionen i digitala videomöten. Även de digitala aspekterna spelar en stor roll när det kommer till funktioner och verktyg att använda för att dels framställa sig själv, men också just för att navigera i det bakre och i det främre.

Tidigare har personers navigering mellan den bakre och främre regionen varit betydligt mer given. I fysiska möten med kollegorna på jobbet agerar man i en roll sett utifrån att man befinner sig i den främre regionen, även rumsligt sett. Man har sedan kommit hem till sin hemmiljö där man kan bortse från sin professionella fasad och vara sitt privata jag. Således blir slutsatsen att navigeringen mellan den bakre och främre regionen sker genom att man utformar sin bakgrund så att den blir tillräckligt anständig för att kunna presenteras för de kollegor i mötet som bevittnar den. Våra respondenter navigerade mellan den bakre och främre regionen genom att exempelvis städa bort det som syns i kameran, vinkla sin kameraskärm mot en neutral vägg, byta ut petflaskan de dricker ur till ett glas eller förvränga sin bakgrund med hjälp av tekniska bakgrundseffekter för att nämna några. Dessa åtgärder skulle alla kunna ses som verktyg till att upprätthålla sin fasad kopplad till sin yrkesidentitet inom den främre regionen, från en plats som tidigare varit privat och navigeringen sker utifrån de praktiska handlingar man gör eller fysiska attribut man väljer att tillämpa inför ett digitalt videomöte.

För att närma oss ett svar på vår andra frågeställning som är "på vilket sätt berör de digitala videomötena yrkesidentitetskonstruktionen?" behöver vi först konkretisera utifrån analysen vad yrkesidentitetskonstruktion faktiskt är. Med hjälp från tidigare forskning av Diane Watson konstaterar vi att det framförallt är det ömsesidiga samspelet mellan individ och kollektiv, person och arbete samt samspelet mellan främre och bakre region utifrån teorier av Goffman som är nyckeln till konstruktionen. Konstruktionen av ens yrkesidentitet upplever vi sker i gränsen mellan dessa fält. Gränsen benämns som identity work vilket är processen individer använder för att så sammanhängande som möjligt sammanfläta de olika områdena.

Det är för oss självklart att de realtida, digitala videomötena berör yrkesidentitetskonstruktionen eftersom interaktionen som är relaterad till våra respondents arbeten sker på dessa videomöten. Vår frågeställning är dock mer explicit i "på vilket sätt" det berör konstruktionen. Efter samtliga

intervjuer och transkriberingar tycker vi i likhet med Thompson, att viljan och kunskapen om vikten av social interaktion och kommunikation för att skapa meningsfulla möten kvarstår, men möjligheterna och omständigheterna har förändrats. Balansen mellan privatliv och arbetsliv som tidigare tog form av exempelvis samtalsämnen på den fysiska arbetsplatsen, sker numera istället som ovan nämnt med hjälp av olika bakgrunder på datorn, alternativt genom det rum man väljer att sitta i eller huruvida man använder kameran. Det är en fråga om nya former av handlingar och beteenden människor emellan. Det är alltså nya sätt att relatera till både varandra och sig själv på via medierad onlineinteraktion. Individer laborerar med andra verktyg för att presentera yrkesidentiteten eftersom det skett en stor distansering och förflyttning i den sociala interaktion som tidigare tillhörde exempelvis småpratet vid kaffeautomaten. Det har således skett en viss förflyttning av normer och koder som till viss grad behöver återuppträffas för att återställa den så kallad identity tension, alltså den tvetydighet som uppstått i takt med förändringarna på grund av covid-19-pandemin och det faktum att chefen såväl som kollegorna numera har insyn i ens vardagsrum.

## 8. Referenslista

Ayres, Lioness. 2008. Semi-Structured Interview. Given, Lisa M. (red.). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Vol. 2. Los Angeles: Sage Publications, 811-812.

Bullingham, Liam & Vasconcelos, Ana C. 2013. The presentation of self in the online world: Goffman and the study of online identities. *Journal of Information Science*. Vol. 39(1), 101-112.  
<https://doi.org/10.1177%2F0165551512470051>

Dean, Brian. 2021. *Zoom User Stats: How Many People Use Zoom in 2021?* <https://backlinko.com/zoom-users#zoom-daily-meeting-participants> (Hämtad 2021-04-07)

Ekström, Mats & Larsson, Lars-Åke (red.). 2010. *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt. 2006. *Sociologiska perspektiv: grundläggande begrepp och teorier*. Uppl 1:5. Lund: Studentlitteratur.

Folkhälsomyndigheten. 2020. *Spridningen av covid-19 är en pandemi*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/spridningen-av-covid-19-ar-en-pandemi/> (Hämtad 2021-04-08)

- Goffman, Erving. 2011. *Jaget och maskerna*. 5. uppl. Falun: ScandBook.
- Goffman, Erving. 1990. *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Penguin Books.
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela. 2000. *Socialpsykologi: en introduktion*. Malmö: Liber.
- Kelemen, Mihaela L & Rumens, Nick. 2011. Critical Perspectives on Quantative Research. *An Introduction to Critical Management Research*. 123-146. <https://dx.doi.org/10.4135/9780857024336>
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lind, Rolf. 2014. *Vidga vetandet: en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. 1:3. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Regeringskansliet. 2020. *Uppdrag om förutsättningar för arbete hemifrån*. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/12/uppdrag-om-forutsattningar-for-arbete-hemifran/> (hämtad 2021-05-15)
- Svenskarna och internet – Internetstiftelsen. 2020. *Digitala videosamtal har skjutit i höjden under pandemin, främst bland de äldsta*. <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2020/digitala-kommunikationstjanster/6-av-10-studerande-har-anvant-zoom-under-pandemin/> (Hämtad 2021-04-07)
- Telekomidag. 2020. *Coronastängda kontor gav Microsoft 12 miljoner nya Teams- användare* <https://telekomidag.se/coronastangda-kontor-gav-microsoft-12-miljoner-nya-teams-anvandare/> (Hämtad 2021-6-10)
- Thompson, John B. 2020. *Mediated Interaction in the Digital Age. Theory, Culture & Society*. Vol. 37(1), 3-28. DOI: 10.1177/0263276418808592
- Thompson, John B. 1995. *The Media and Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Watson, Tony. 2017. *Sociology, Work and Organisation*. 7. uppl. London: Routledge.

Watson, Diane (red.). 1996 *Identities, Groups and Social Issues*. London: Sage Publications, 241-280

Østbye, Helge; Knapskog, Karl; Helland, Knut & Larsen, Leif. 2004. *Metodbok för medievetenskap*. Malmö: Liber.

## 9. Bilagor

### Transkriptionsguide

(...) : Hopp i intervjupersonens citat

... : Intervjupersonen avbröt sig själv

### Intervjuguide

#### Arbete:

Kan du berätta vad du jobbar med, vad är din titel?

Hur länge har du varit verksam på din nuvarande arbetsplats och/eller i din bransch?

Hur upplever du din arbetsplats nu?

#### Verktyget och möten:

Hur har covid-19 förändrat ditt arbete?

Hur vanligt är det att du har digitala möten?

Har ni fortfarande fysiska möten?

Har ni flest digitala eller fysiska möten?

Vad tycker du om digitala videomöten, Passar det dig eller föredrar du hellre fysiska möten?

Har ni några särskilda regler för de digitala videomötena?

Har du möjlighet att arbeta ostört?

I vilket rum har du vanligtvis dina digitala möten?

Hur tänker du kring placeringen av datorn, Skiljer det sig från gång till gång vart du sitter under mötena?

Brukar du använda dig av bakgrundseffekter, isåfall Varför/varför inte?

Skiljer sig ditt val av bakgrund beroende på vem du träffar?

Har du någonsin dolt eller justerat något i din bakgrund?

Har du något exempel på en situation där digitala möten fungerat bra och mindre bra?

Hur påverkar videomöten din vardag?

#### Upplevelser av sig själv:

Vad är det viktigaste för dig inför dina möten?

Hur tänker du kring din klädsel under mötena och är det någon skillnad från hur det var innan det blev digitalt?

Upplever du att det är din uppenbarelse, eller din miljö runt dig som är det viktigaste under mötena?

Hur tänker du kring användningen av prylar, tex din kopp eller ditt glas under mötets gång?

Hur är din användning av kameran?

Vinklar du din dator till din fördel?

Upplever du någon skillnad i dynamiken om/när du eller någon annan inte har eller har på kameran?

Hur upplever du att det är att se sig själv under hela mötet?

Händer det att du tittat på dig själv istället för den som talar?

Tänker du på, eller justerar du dina ansiktsuttryck eller ditt kroppsspråk mer eller mindre?

Upplever du att du tar lika mycket eller lite initiativ på digitala möten som när det är/var ickedigitalt?

### **Upplevelser av den andra:**

Är du uppmärksam på den andres omgivning och miljö/bakgrund, om, isåfall hur?

Är du uppmärksam på den andres ansiktsuttryck eller kläder, om, isåfall hur?

### **Avslutningsfrågor:**

Hur tror du/upplever du att denna realtidskommunikation påverkar hur du ser på dig själv och hur du beter dig?

Tror/upplever du att dessa program kan användas som ett verktyg till att konstruera sin egen identitet och hur man vill framstå?

När pandemin är över, tror du att dessa program fortfarande kommer vara ett verktyg er arbetsplats kommer använda sig av, om ja/nej, hur ser du på det?

Hur tyckte du att intervjun gick, finns det något du vill tillägga?