



# **... så kom finanskrisa**

**En sosiologisk kasusstudie av arbeidsmiljø**

*SOS-3900*

**Ann Christin Østnes**

*Mastergradsoppgave i sosiologi  
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning  
Universitetet i Tromsø  
Våren 2011*



# FORORD

Masteroppgaven er ferdig!

En spennende, men krevende tid nærmer seg slutten og det er på tide å takke dem som har bidratt til at denne oppgaven har kommet i havn.

Først og fremst vil jeg takke mine informanter for at dere stilte så villige opp og åpnet hjem og tanker for meg. Jeg er evig takknemmelig for at dere ga av deres tid i en travel hverdag. Uten dere hadde ikke denne oppgaven vært mulig å skrive i denne formen. Lykke til i framtiden! Takk også til REC ScanCell AS som lot meg bruke fabrikken som kasus for oppgaven.

Min neste takk går til min veileder Geir Runar Karlsen. Hans entusiasme og kyndige veiledning har ført meg inn på rett spor hver gang jeg har streifet for langt unna den planlagte oppgaven. Hans kjappe og særdeles konstruktive tilbakemeldinger har vært vitaminsprøyter for min motivasjon. Og aldri har jeg møtt en stengt kontordør...

Til mine tre herlige sønner, Cato, Bengt og Torje vil jeg bare si: Takk for oppmuntrende ord og at dere hele tiden har hatt tro på at dette kunne mamma få til. Og til min mamma: Takk for at du er den du er og for at du bestandig støtter meg i mine valg. Dere er alle viktigst i livet mitt!

Den siste takken er den aller viktigste! Ørjan, denne oppgaven dedikerer jeg til deg. Uten deg hadde det ikke blitt noen masteroppgave. Din støtte betyr alt og du er alt!

Tromsø, 30.mai 2011

*Ann Christin Østnes*



*”Jeg så at dette var en ganske stor bedrift, ikke sant... Et stort konsern. Ganske utrolig at de kom og startet en slik bedrift i Narvik, for det er langt fra kunder og slikt. Men det var jo veldig lovende og det lofte godt for fremtiden”*

*Christian, ansatt på REC ScanCell*



<b>FORORD.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INNLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.1 REC SCANCELL .....	1
1.2 SOSIOLOGISK VRIDNING.....	2
1.3 PROBLEMSTILLING.....	3
1.4 AVGRENSING .....	5
<b>2. METODE .....</b>	<b>6</b>
2.1 IDEEN OPPSTÅR .....	6
2.2 KASUSSTUDIE .....	7
2.3 OBSERVASJON KONTRA INTERVJU .....	8
2.4 DET METODISKE VERKTØYET .....	10
2.4.1 INTERVJUGUIDEN .....	10
2.5 GJENNOMFØRING.....	11
2.5.1 UTVALGET.....	11
2.5.2 INTERVJUENE.....	12
2.6 DATABEHANDLING .....	13
2.6.1 TRANSKRIBERING .....	13
2.7 ETISKE VURDERINGER .....	14
2.8 AVRUNDING .....	15
<b>3. DET NORSKE ARBEIDSLIVET.....</b>	<b>16</b>
3.1 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN .....	16
3.2 DET "GAMLE" ARBEIDSLIVET .....	19
3.3 DET NYE ARBEIDSLIVET .....	20
3.4 KUNNSKAPSSAMFUNNET .....	20
3.5 ARBEIDSMILJØLOVEN .....	22
3.6 BEGREPET ARBEIDSMILJØ.....	24
3.7 INDIVIDUALISME .....	24
3.8 SAMFUNNSDIAGNOSE .....	25
<b>4. TEORETISK RAMMEVERK FOR ARBEIDSMILJØ.....</b>	<b>27</b>
4.1 INNLEDNING.....	27
4.2 INDIVID ELLER STRUKTUR.....	28
4.3 DEFINISJONER.....	30
4.3.1 ARBEID .....	30
4.3.2 OMSTILLING .....	31
4.4 INDIVIDORIENTERT ORGANISASJONSTEORI .....	32
4.4.1 TAYLORISME.....	32
4.4.2 FORDISME.....	33
4.4.3 NEOKLASSISK TILNÆRMING.....	35
4.5 SYSTEMORIENTERT ORGANISASJONSTEORI.....	36
4.5.1 HUMAN RELATIONS.....	36
4.5.2 SOSIOTEKNOLOGI .....	37
4.5.3 ARBEIDERKOLLEKTIVET.....	39
4.6 DEN SOSIALE KONSTRUKSJONEN AV VIRKELIGHETEN .....	41
4.7 DEN SOSIALE KONSTRUKSJONEN AV VIRKSOMHETER .....	43
4.7.1 ORGANISASJONSKULTUR.....	43
4.7.2 SOSIAL INTEGRASJON.....	45
4.7.3 GRANOVETTERS RAMMEVERK .....	46
4.8 LUKKEDE ELLER ÅPNE SYSTEM.....	48
4.9 OPPSUMMERING.....	49

<b>5. EMPIRISKE RESULTATER .....</b>	<b>51</b>
5.1 TILBAKEBLIKK .....	52
5.2 FYSISK KONTEKST .....	53
5.3 ARBEIDSMILJØ.....	54
5.3.1 HVA ER ARBEIDSMILJØ? .....	54
5.3.2 ANSVAR FOR ARBEIDSMILJØET .....	55
5.4 SOSIAL INTEGRASJON I ARBEIDSMILJØET .....	57
5.4.1 FORHÅNDSFORSTÅELSE .....	57
5.4.2 SAMHANDLING DANNES.....	57
5.4.3 SAMHANDLING I HVERDAGEN .....	58
5.5 DELTAKELSE VED NEDBEMANNINGEN .....	61
5.5.1 FYSISK ARBEIDSMILJØ ETTER NEDBEMANNING .....	62
5.6 DELTAKELSE I HVERDAGEN .....	63
5.6.1 OVENFRA OG NED .....	64
5.6.2 NEDENFRA OG OPP.....	65
5.7 MEDBESTEMMELSE.....	66
5.8 OPPSUMMERING.....	68
<b>6. DISKUSJON .....</b>	<b>69</b>
6.1 ORGANISASJONSSTRUKTUR .....	69
6.2 ARBEIDSMILJØET: ANSVAR OG MYNDIGHET .....	70
6.3 RELASJONEN MELLOM ARBEIDSTAKERNE.....	72
6.4 RELASJONEN MELLOM ARBEIDSTAKERE OG LEDELSE .....	74
6.4.1 ANSIENNITET? .....	74
6.4.2 FORSLAGSKASSEN.....	75
6.5 RELASJONER MELLOM REC SCANCELL OG OMGIVELSENE .....	76
6.6 DEN SOSIALE KONTRAKTEN .....	77
6.6.1 ØKT BEMANNING.....	78
6.6.2 NEDBEMANNING – IGJEN?.....	79
6.7 AVRUNDING .....	81
<b>7. ARBEIDSMILJØET SOM EN SOSIAL KONTRAKT.....</b>	<b>82</b>
7.1 EN SOSIOLOGISK FORSTÅELSE AV KONKLUSJONEN .....	82
7.1.1 GAMMELT ELLER NYTT ARBEIDSLIV? .....	84
7.2 TIL SLUTT .....	86
ETTERORD .....	88
LITTERATURLISTE.....	89
<b>VEDLEGG 1: NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIGE DATATJENESTE .....</b>	<b>93</b>
<b>VEDLEGG 2: INFORMASJONSBREV .....</b>	<b>94</b>
<b>VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE .....</b>	<b>95</b>



# **1. INNLEDNING**

Tema for denne oppgaven er forholdet mellom arbeid og individ. Dette temaet har røtter helt tilbake til sosiologiens fødsel, men er stadig like aktuelt selv om problemstillingene innfor feltet har endret seg i takt med samfunnsutviklingen i den vestlige delen av verden.

Arbeidsmarkedet er i dag ikke bare et nasjonalt anliggende. Globalisering av markedsøkonomien påvirker og har effekt for store deler av verden. Dette fenomenet ble tydeliggjort våren 2009 da hele det internasjonale arbeidsmarkedet ble rammet av en global finanskriser. Den kom etter mange år med stigende BNP i de fleste industriland. Konsekvensene ble store for stater som er avhengig av internasjonal handel for å sikre økonomisk trygghet, eksempelvis ble fattige land i Asia rammet hardt. I tillegg har stater som Island og Hellas fått store økonomiske vanskeligheter. Selv ikke Norge med sine oljemilliarder slapp helt unna, selv om det ser ut til at vi klarer oss bedre enn de fleste. Siden Norge har en veldig åpen økonomi med et stort eksportmarked, influerer verdensøkonomien mye på hvordan norske bedrifter klarer seg. Vi importerer mange varer og tjenester fra utlandet, samtidig som vi eksporterer over 40 % av verdiskapningen vår (Ytterhus 2001:105). Denne oppgaven tar utgangspunkt i en spesifikk bedrift som ble hardt rammet av den globale finanskrisen, etter at de først hadde hatt en periode med sterk vekst.

## **1.1 REC SCANCELL**

REC Group er et internasjonalt konsern, delt inn i tre divisjoner. De er: REC Silicon i USA, REC Wafer i Norge og Singapore og REC Solar som har tilholdssteder i Singapore, Sverige og Norge. REC ScanCell AS ble etablert i 1998 i Narvik og er en del av REC Solar. I november 2002 startet REC ScanCell produksjon av solceller i Narvik. Ved oppstart var det 12 ansatte. I september 2004 hadde 43 personer sitt daglige arbeid ved denne fabrikk. I oktober 2005 var staben vokst til 80 ansatte. I september 2007 ble det kjent for befolkningen i Narvik via avisen Fremover at det skulle investeres 700 millioner kroner i fabrikkplanlegget og at denne ekspansjonen ville gi 175 nye arbeidsplasser i byen. I april 2009 var antallet ansatte 320 og REC ScanCell var dermed blitt den største private

arbeidsplassen i Narvik og tok over den tronen fra grunnsteinsbedriften i Narvik, det svenske malmselskapet LKAB.

REC ScanCell ble, naturlig nok, sett på i lokalmiljøet som en solid bedrift i stadig vekst. I Narvik rådet derfor stor optimisme rundt solcellefabrikken. De har helt siden etableringen fått mye positiv omtale i lokal media, ofte fordi de har vært ute etter å ansette flere.

Oppslagene har også kommet fordi denne bedriften har rekruttert ansatte fra store deler av verden. Solceller ble eksportert samtidig som arbeidskraft ble importert. Solcellefabrikken har uten tvil blitt en flerkulturell arbeidsplass. De ansatte kommer fra flere ulike land. Arbeidsstokken er også forholdsvis ung, rundt 70 % er under 40 år.

Den store veksten, de store ordene og den positive holdningen generelt i lokalmiljøet har ført til at nettopp denne fabrikken ble et yndet sted å arbeide. Folk bosatt i Narvik sluttet i andre jobber til fordel for ScanCell og skiftarbeid i produksjonslinjene der. Personell med høyere teknisk kompetanse kunne rekrutteres rett fra Høgskolen i Narvik. I tillegg kom det folk utenfra og bidro til at byen fikk flere innbyggere. Alt i alt har denne fabrikken ført mye optimisme med seg i Narvik. Den folkelige holdningen til det nye industrieventyret har vært at de som hadde fått jobb på ScanCell var heldige fordi de hadde en sikker arbeidsplass. Det kan være trygt å si at REC ScanCell fløt på en medgangsbølge fram til høsten 2008.

Så skjer det altså. Finanskrisen rammer verdensmarkedet høsten 2008. Prisene på solceller falt drastisk, investeringene i Europa stoppet opp og REC ScanCell fikk avbestillinger fra store kunder. Følgen av dette er at 120 av de ansatte rammes den påfølgende våren. De med korttidskontrakter sies opp og resten permitteres (Fremover 4. april 2009).

Hovedsakelig er det de som jobber i selve produksjonslinja som rammes. 21.august åpnet de en linje igjen og 31.august åpnet de nok en linje (Fremover 21.august 2009). 28.oktober samme år er meldingen at 40 blir oppsagt (Fremover 28. oktober 2009).

## **1.2 SOSIOLOGISK VRIDNING**

Hvorfor er så dette sosiologisk interessant? Årsakene er flere og sammensatte. For det første var det interessant å følge med fra sidelinjen på den prosessen som forgikk i

lokalsamfunnet da REC ScanCell ansatte så mange i løpet av kort tid. Det kan best beskrives som om det snurret en virvelvind gjennom Narvik, sugde folk opp og med for så å slippe dem ned i teknologibyen hvor REC ScanCell er lokalisert. Folk i Narvik forlot i denne tiden andre yrker til fordel for produksjonslinjene i solcellefabrikken. Men det viste seg at det gamle ordtaket om at “ingenting vokser inn i himmelen” slo til igjen. Permitteringene kom overraskende på de fleste og mange ble rammet. Her tok den sosiologiske interessen over for den mer generelle samfunnsinteressen. Den andre årsaken til at REC ScanCell ble utgangspunktet for denne oppgaven er at hele prosessen har gått så fort, spesielt etter den store inntaksboomen i løpet av 2007. Det allmenne med denne situasjonen finnes i at industribedrifter både oppstår, går gjennom omstillingsprosesser av ulike slag og sågar forsvinner. Det særegne med denne saken er at det hele har gått for seg i løpet av noen få korte år. Det bør derfor være mulig å studere det allmenne i det særegne og det særegne i det allmenne i dette tilfellet. Motivet for å skrive om akkurat dette sosiale fenomenet er således både personlig og akademisk forankret. For det tredje ble dette en sjanse til å vinne mer kunnskap om en liten og eksklusiv gruppe arbeidere. Fabrikkarbeidere er i ferd med å forsvinne i dagens Norge. Det er derfor et poeng i seg selv at samfunnet som helhet bør klare å ta vare på de få industriarbeiderne og industriarbeidsplassene som er igjen, på en måte som er forenelig med allmenne norske normer og verdier.

For å finne fram til et forskningsopplegg som var passende for en studie med dette utgangspunktet, ble prosessen startet med å tenke på mulige problemstillinger i forhold til det beskrevne fenomenet. Grunnideen ble å ta tak i arbeidsmiljøet på denne fabrikken ut fra antakelsen om at de hendelsene som er beskrevet overfor vil ha innvirkning på dagliglivet hos REC ScanCell

### **1.3 PROBLEMSTILLING**

Det overordnede målet med denne masteroppgaven blir derfor å beskrive, forklare og fortolke industriarbeidere av i dag sine opplevelser av eget arbeidsmiljø etter at endringer har inntruffet. Det gjøres på grunnlag av de to hovedprosessene som er lagt frem ovenfor, hvor den første prosessen førte til en bratt vekstkurve i antall ansatte, med en påfølgende prosess mindre enn to år senere, hvor mange av den forholdsvis nye arbeidsstokken ble

permittert eller oppsagt. Ut fra denne informasjonen kan en overordnet problemstilling formuleres. Den lyder:

**Kan det spores effekter på arbeidsmiljøet i en moderne bedrift etter en  
forholdsvis hurtig oppbemanning og en påfølgende nedbemanning?**

For å ha mulighet til å oppfylle målsetningen og svare på denne spesielle problemstillingen, må den spisses og brytes ned i mer konkrete forskningsspørsmål. Som en første avgrensning, vil problemstillingen konsentreres rundt den gruppen ansatte som arbeider i selve produksjonene av solceller. I dagligtalen omtales denne gruppen som operatører og benevnelsen blir brukt også her. Mange spørsmål kunne vært lagt frem i denne situasjonen, men to viktige for å finne effekter på arbeidsmiljøet ut fra den nåværende situasjonen, er:

- 1. Har de brå overgangene i antall ansatte hatt noen innvirkning på arbeidsmiljøet?**
- 2. Hvordan har eventuelle effekter av omstillingene påvirket de ansattes opplevelse av egen arbeidsplass?**

Et sekundært, men likevel relevant problem er hvilken forståelse de ansatte i en slik virksomhet har i forhold til ansvarsfordeling og myndighet i forbindelse med arbeidsmiljøet. Dette er det viktig å søke kunnskap om, fordi det kan hjelpe til med å svare på de overordnede spørsmålene. De kan vise hvor sterk tilknytning de ansatte har til sitt arbeide, samt hvor sterkt deres identitet er forbundet med arbeidsplassen. Dette kan nedfelles i et tredje forskningsspørsmål:

**3. Hvem har ansvar for arbeidsmiljøet i virksomheten?**

Valgene som er tatt for å svare på de tre forskningsspørsmålene, handler i første rekke om metode og teori. Valgene har falt på en kvalitativ tilnærming, med personlige intervju som metode. I den teoretiske tilnærmingen rettes blikket i tre retninger for å ha mulighet til å svare best mulig på problemstillingen. For å forklare hvordan individene tenker og handler som de gjør, trengs en teori om dette. Berger og Luckmanns teori om ”den

samfunnsskapte virkeligheten” brukes til dette formålet (Berger og Luckmann 2000) . Ulike teorier om hvordan det er mulig å organisere økonomiske organisasjoner er tatt med for å oppfylle et delmål med oppgaven. Delmålet består i å tydeliggjøre det klassiske problemet om hvordan samfunn oppstår og vedlikeholdes. Det handler om struktur – og individtilnærmingen innfor det sosiologiske fagfeltet og det er et håp at det blir mulig å vise at perspektivene ikke nødvendigvis er motstridende, men at de kan være komplementære og gi mulighet for en mer helhetlig analyse. Oppgavens utvalg av organisasjonsteoriene er tatt med på bakgrunn av at de har tilført organisasjonsteori og sosiologi ny og grunnleggende innsikt, samtidig som de representerer enten et individperspektiv eller en strukturell orientert retning. For å forsterke den sosiologiske tilnærmingen til et felt som i norsk sammenheng ofte er forbundet med statsvitenskap, legges Granovetters forslag til rammeverk for analyse av økonomiske organisasjoner til grunn. Denne viser at det er nødvendig å inkorporere sosiologiske aspekter i analyser av økonomiske organisasjoner fordi mennesket har andre sider enn kun den rent økonomiske. Artikkelen viser således at det er en viktig sammenheng mellom det økonomiske feltet og det sosiologiske feltet, (Granovetter 1992).

## **1.4 AVGRENSING**

Ingen prosjekt kan leve i all fremtid. Tidsfrister skal overholdes og omfanget er ofte gitt på forhånd. Slik er det også med en masteroppgave. I tillegg må ethvert prosjekt avgrenses på en slik måte at det ikke flyter ut og blir uoversiktlig. Her er avgrensningene tatt på en slik måte at det kun er en fabrikk, REC ScanCell Narvik, som er valgt til å danne grunnlaget for undersøkelsen. Denne studien tar ikke høyde for å forklare endringene i virksomheten, bare de eventuelle effektene av dem. Videre er målgruppen valgt ut etter noen spesielle kriterier. Noen tas med mens andre utelukkes. Studien har en kvalitativ tilnærming og utvalget er begrenset til ni informanter på grunn av tid og ressurser. I en kvalitativ tilnærming er det heller ikke antallet personer i utvalget som definerer suksess. Det er den dybdeinformasjonen som kommer ut av personlig kontakt som gir riktig og viktig empiri.

## **2. METODE**

Ethvert forskningsspørsmål krever en metode for å finne gyldige svar. Dette kapitlet gjør rede for og begrunner hvordan denne studien ble planlagt, gjennomført og analysert.

Valg av forskningsmetode avhenger av de spørsmål som stilles og de fagteoretiske valg som er tatt. Det vil derfor være viktig å reflektere over, samt ta standpunkt til metodevalg på et tidlig stadium i en forskningsdesign. ”*Problemstillingen blir retningsgivende for hvilke personer eller situasjoner som kan studeres, hvilke metoder som kan benyttes, og hvordan analysen kan utføres*” (Thagaard 2002:45) Utfallet av studiens analyse vil derfor være påvirket av de metodevalg som er besluttet. Det viktigste valget står mellom de to hovedformene for forskningsmetode innenfor samfunnsfagene. En kvantitativ tilnærming vil gi resultater i form av utbredelse og antall. En kvalitativ tilnærming vektlegger betydningen av informantenes perspektiv (Grønmo i Holter og Kalleberg 2002:73, Thagaard 2002:16). Kvalitativ metode har også den fordelen at den gir mulighet for å endre designet etter som man lærer fra dataene (Richards 2005:11)

### **2.1 IDEEN OPPSTÅR**

Ideen til studien oppsto lørdag 4.april 2009”. Avisa Fremovers førstesideoppslag denne dagen var at kutt på ScanCell ville ramme 120 mennesker. Det som iøynefallende var mest spennende med denne omstillingsprosessen var ikke nødvendigvis bare den brå nedbemanningen, men denne sett i lys av den forhenværende oppskaleringen kort tid i forveien. Tanken på hvordan arbeidsmiljøet ville utvikle seg for de 200 ”overlevende” ble umiddelbart til et spørsmål som festet seg.

Problemstillingen i denne studien dreier seg om endringer i arbeidsmiljøet i en utvalgt bedrift. Mer bestemt var forskningsspørsmålene utarbeidet etter et primært ønske om å finne ut hvorvidt, og i så fall hvordan, arbeidsmiljøet endret seg i en eller annen retning etter to viktige omstillingsprosesser. Spørsmålene vil bli søkt besvart ved å bruke arbeidsmiljøet som den avhengige variabelen og de to omstillingsprosessene som uavhengige, overordnede variabler.

Inni i den omtalte avisen kunne en lese at denne omstillingen først og fremst ville ramme operatørene, det vil si de som arbeider i selve produksjonen av solcellene. Det ble derfor denne gruppen som umiddelbart ble mest interessant å utforme en studie rundt. Videre avgrensninger rundt metodevalg ble avgjort ut fra en formening om at den kunnskapen som skulle komme ut av studien ikke nødvendigvis trengte å være en representativ oversikt over generelle forhold og statistisk korrekte data. Det var heller forståelse av individuelle forhold som framsto som den viktigste hensikten med studien. En tidlig konkurjon i utarbeidelsen av forskningsdesignen ble dermed at det var en dypere forståelse av enkeltmenneskes subjektive oppfattelse av sin egen arbeidssituasjon som var det overordnede målet i denne studien. En kvalitativ tilnærming ble derfor valgt i forskningsdesignen og fabrikken REC ScanCell ble definert som kasus for oppgaven.

## 2.2 KASUSSTUDIE

Siden denne studien omhandler kun en enkelt virksomhet, kan denne virksomheten defineres som en kasus. Dermed settes den i et litt spesielt lys som krever en nærmere forklaring. *"Betegnelsen case kommer av det latinske casus og understreker betydningen av det enkelte tilfelle"* (Andersen 1997:8). I dette utsagnet ligger det en erkjennelse om at en kasusstudie som regel legger vekt på en kvalitativ dybdestudie av en eller få sosiale objekter eller fenomener. Robert K. Yin (1981:98) legger vekt på at nødvendigheten av å bruke kasusstudier oppstår når:

- an empirical inquiry must examine a contemporary phenomenon in its real-life context, especially when
- the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident

Videre identifiserer han to ulike hoveddesign innfor kasusstudier; enkeltkasusdesign og flerkasusdesign (ibid:100). Denne studien kan med grunnlag i Yins definisjoner anses som en enkeltkasusstudie fordi det er en studie av en bestemt virksomhet i nåtid og hvor en enkelt gruppe innfor organisasjonen er trukket ut som målgruppe.

Kasusstudier innfor samfunnsforskning har vært kritisert på bakgrunn av flere forhold. Blant annet er et vanlig argument mot slike studier påstanden om at det ikke er mulig å generalisere ut fra det snevre grunnlaget i studiene og at kunnskapen derfor blir begrenset (Andersen 1997:10, Blaikie 2000:218). Blaikie (ibid) peker også på at det er en oppfatning

om at de funn som gjøres er skjevfordelte. Den tredje hovedkritikken han identifiserer forholder seg til en oppfatning om at kasusstudier tar for lang tid og at det produseres så store mengder data at de blir uhåndterlige. Diskusjonen rundt disse problemstillingene går ikke nærmere gjennom her fordi denne studien ikke har noe mål om generalisering. Det kommer nedenfor til å bli poengtert at empirien er ensidig fra en enkelt arbeidsgruppe innfor en enkelt organisasjon og det er tatt overveide valg med hensyn til tid i forhold til dataproduksjon. Kasusbedriften er presentert på en måte som skal være dekkende for å forstå problemstillingen.

Det er ett sosiologisk verk som bør nevnes i sammenheng med kasusstudier fordi den er et glitrende eksempel på at slike studier har livets rett.. ”Arbeiderkollektivet” av Lysgaard, som er omtalt i teorikapitlet viser at slike studier kan ha potensial til å bli klassiske verk innfor det sosiologiske fagfeltet. Et viktig poeng når det gjelder en kasusstudie er at det blir mulig å gripe det særegne med et spesielt fenomen i en spesiell situasjon, slik virksomheten REC ScanCell blir forstått i denne studien. Et viktig valg på dette stadiet i prosessen ble å bestemme hvilken form for empiri studien ville være best tjent med.

## **2.3 OBSERVASJON KONTRA INTERVJU**

Observasjon på feltet ble vurdert, men forkastet. Begrunnelse for denne avgjørelsen var at det muligens ikke ville være akseptabelt for enkelte av medarbeiderne på de ulike skiftene i produksjonslinja at det var en utenforstående til stede ”for å forske på dem”. Et særdeles viktig etisk moment er at alle som deltar i studien må gjøre det av egen fri vilje og med mulighet til å si nei til enhver tid. Med observasjon som verktøy for innhenting av empiri kunne det blitt et utilbørlig press på enkeltpersoner til å godta en situasjon de ikke var fortrolige med, i og med at de andre på skiftet mente det var greit at det var en forsker til stede i arbeidshverdagen deres. De som arbeider i dette spesielle miljøet har ingen mulighet til å trekke seg unna for å arbeide et annet sted. De må være til stede i produksjonslokalet hvor de har ansvaret for sin arbeidsstasjon. På dette stadiet i utformingen av studien ble det også vurdert hvorvidt det, i en hektisk hverdag, ville være mulig å finne nok utdypende informasjon om de spesifikke forskningsspørsmålene ved å bruke observasjon som forskningsverktøy. Dette ble antatt å være vanskelig tilgjengelig



informasjon på den forholdsvis korte tiden som var til rådighet i dette prosjektet. I samlet form førte disse vurderingene til at observasjon ikke ble ansett som egnet i denne studien.

Selv om det var en bevisst handling å velge bort observasjon som metodisk verktøy er det ikke vanskelig å se at prosjektet ville vært tilført en ekstra dimensjon, eller gitt et fyldigere bilde, ved at feltobservasjoner hadde komplettert studien. Validiteten ville dermed økt, men en helhetsvurdering slo fast at i dette tilfellet måtte etiske hensyn til mellommenneskelige faktorer rangeres høyere.

Neste vurdering gjaldt hvorvidt det ville være hensiktsmessig med personlige intervju som verktøy. I følge Thagaard gir intervju ” *data om hvordan informanten forstår erfaringer og begivenheter i sitt eget liv. Denne metoden gir et særlig godt grunnlag for innsikt i informantens erfaringer, tanker og følelser*” (Thagaard 2002:83). Men som metode er intervjuet likevel ikke fritatt for kritikk. Generell kritikk oppsummeres av Ryen (2002:135ff) ved at hun peker på flere punkter, hvor noen viktige tas opp i denne anledningen. For det første kritiseres det personlige intervjuet for at det er for individualistisk og man mister dermed noe av dynamikken en kunne fanget opp gjennom den sosiale interaksjonen i for eksempel gruppeintervju. I denne studien er det nettopp de personlige og individuelle aspektene som er interessante. Et annet ankepunkt er påstanden om at intervjuet er for idealistisk. Dette begrunnes med at den materielle og sosiale situasjonen som respondenten befinner seg i overses. Denne studien kan motstå også denne kritikken fordi det er nettopp denne problematikken studien omhandler. En tredje kritikk finnes i påstanden om at et intervju blir for fokusert på kun det verbale. Ved å bruke for eksempel filmopptak er det mulig å fange inn kroppslige uttrykk, men et dilemma blir da i hvilken grad man skal ta hensyn til kroppsspråk i forhold til hva informanten sier. Det er her ikke av særskilt interesse å gå utover muntlige utsagn. Ut fra denne kritikkvurderingen ble personlige intervjuer som redskap for å hente inn empiriske data bekreftet som det mest hensiktsmessige og praktiske valget for denne studien. De personlige intervjuene kan siden settes inn i det teoretiske rammeverket og behandles ut fra det.

## 2.4 DET METODISKE VERKTØYET

Hensikten med intervjuene var naturligvis å finne et godt grunnlagsmateriale til oppgavens analyse. Målet var å finne informasjon som ville gi svar på om det fantes fellestrekk og individuelle skiller i gruppens ”*meningsrammer og opplevelse av begivenheter og handlinger*” (Holter i Holter og Kallberg:1996:16). Begivenheten i dette tilfellet var den plutselige omstillingsprosessen og om den førte til endret arbeidsmiljø. Handlingene før og etter denne begivenheten ville kunne beskrives i narrative fortellinger fra de som opplevde omstillingsprosessen på nært hold. Med denne innsikten kunne det utarbeides en intervjuguide til hjelp i selve intervjusituasjonen.

### 2.4.1 INTERVJUGUIDEN

Spørsmålene til intervjuet ble konstruert med et ganske detaljert oppsett med spørsmål<sup>1</sup>. Til grunn for en såpass strukturert tilnærming lå en antakelse om at svarene ville bli mer målrettet mot forskningsspørsmålene. En annen antakelse var at analysen ville bli lettere med hensyn til å sammenligne og kategorisere den informasjonen som ble gitt, slik at studien fikk en høyere grad av reliabilitet.

Enkle, innledende spørsmål som ga rene faktaopplysninger om personen som skulle intervjues, innledet spørsmålene. Guiden ble deretter tematisert i to hovedgrupper. Selv om spørsmålene i guiden var forhåndsdefinerte, var det gitt at det skulle finnes rom for improvisasjon og respons på de innspill som kom i løpet av intervjuet. Resultatet ble et halvstrukturert opplegg hvor samtalen på en enkel måte kunne komme inn på de rette temaene igjen hvis intervjuet gikk for langt ut over de gitte rammer.

Etiske betraktninger rundt selv intervjusituasjonen var under planleggingen et sentralt tema for hvordan spørsmålene skulle stilles og hvordan intervjuet kunne gjennomføres. Det var et mål i seg selv å unngå temaer som enten grep for langt inn den personlige sfæren eller som handlet om taushetsbelagte bedriftsinterne forhold. Samtidig ble det tatt en avgjørelse om at det er informanten verbale kommunikasjon som er viktigst. Derfor ble det ikke lagt mye vekt på diskrepans mellom muntlig og kroppslig språk.

---

<sup>1</sup> Se vedlegg 2

På dette stadiet av planleggingen ble søknad til NSD sendt inn, med prosjektskisse og intervjuguide vedlagt. Etter at positivt svarbrev var mottatt kunne innsamling av empirisk materiale begynne.

## **2.5 GJENNOMFØRING**

Det første momentet i denne delen av studien var at kontakt ble opprettet med REC ScanCell. Et møte ble avholdt hvor prosjektet ble lagt fram for HR-avdelingen og her ble det gitt positive tilbakemeldinger og muntlig tillatelse til å bruke bedriften som case for studien. HR-sjef stilte seg til disposisjon som kontaktperson for praktiske spørsmål underveis.

### **2.5.1 UTVALGET**

Utvalget til denne studien måtte oppfylle en del kriterier. Ut fra den overordnede ønsket om at det var den gruppen som ble hardest rammet av nedbemanningen som skulle være fokus i oppgaven ble utvalget funnet innfor denne avdelingen i bedriften. Utvalget består av operatører som totalt har en populasjon på hundre personer. De har en tilnærmet lik arbeidssituasjon. Noen av deltakerne har erfaring som teamledere. Denne posisjonen er operatørens nærmeste overordnede. Utvalget er strategisk fordi deltakerne er valgt ut med tanke på at de har kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til forskningsspørsmålene (Thagaard 2002:53).

Utvalget ble funnet ved hjelp av snøballmetoden (Ryen 2002:90, Thagaard 2002:54). En ulempe med denne metoden er at deltakerne ofte blir rekruttert innfor det samme nettverket. I dette tilfellet har nok ikke dette noen særlig stor betydning da populasjonen er begrenset i seg selv. Det var likevel et poeng at flere ulike skift var representert og dette lyktes å få til ved at noen kjente personer ble kontaktet og informert om studien. De informerte igjen sine venner og /eller kolleger. I noen tilfeller ble informasjonsbrevet levert ut i denne fasen, mens i andre ble informasjonsbrevet presentert når intervjuet skulle gjennomføres. Nøkkelkontaktene fikk tillatelse hos eventuelle deltakere til å viderefremde navn og telefonnummer slik at direkte kontakt kunne etableres. En innledende telefonsamtale presenterte prosjektet og det ble presisert at det var frivillig å

delta, at de kunne trekke seg når som helst og at full anonymitet var et absolutt krav som skulle tilfredstilles. Alle det ble opprettet slik kontakt med valgte å delta og det endelige utvalget ble på 9 personer.

## 2.5.2 INTERVJUENE

De fleste intervjuene hadde en varighet på omtrent en time. Et par intervjuer var noe kortere med en varighet på en drøy halvtime. Alle intervjuene ble registrert på en digital lydopptaker, noe samtlige deltakere på forhånd hadde godkjent og ikke så ut til å ha noen problemer med. Alle leste gjennom informasjonsbrevet og skrev under. Det ble i tillegg poengtert muntlig om muligheten til å trekke seg til enhver tid, om muligheten til å ikke svare på spørsmål og at alle lydopptak kom til å bli slettet ved prosjektets slutt sammen med alle data om deres identitet. De ble også informert om at personopplysningene og lydopptak kom til å bli oppbevart innelåst på universitetet i Tromsø.

Selve intervjuene hadde to hovedforløp. Noen var korte og relativt konsise i sine svar, mens andre utdypet sine svar med historier og eksempler på ulike situasjoner. Samtlige intervju partnere virket reflekterte i sine svar. Etter at intervjuet var ”offisielt” over, ga noen uttrykk for at det var godt å få tenkt seg litt om. Det var klargjørende for dem selv i forhold til hva de tenkte om arbeidsplassen og sine kolleger. I intervjusituasjonen fløt samtalen generelt lett i samtlige intervjuer og det var sjelden noen følelse av avsporing. Det ble etablert god kommunikasjon mellom partene på et tidlig tidspunkt med litt lett prat om hverdagslige ting. Det oppsto heller ingen store avvik mellom muntlig uttalte svar og kroppsspråk.

En del spørsmål fikk sitt metningspunkt etter noen få intervjuer. ”*Metning foreligger når fortsatt intervjuing ikke gir noe nytt*” (Holter i Holter og Kalleberg 2002:23) Spørsmålene med størst metning handlet om selve arbeidsutførelsen, noe som var ganske innlysende fordi alle hadde nesten tilsvarende arbeid. Andre spørsmål ga mye mer bredde i svarene og inviterte til utdypende spørsmål til de som ble intervjuet sent i prosessen. Disse kunne muligens oppfattes som ledende, men i samsvar med Kvale, som legger vekt på at ledende spørsmål kan styrke et intervjus reliabilitet (Kvale 2008:96ff), ble dette brukt som en bevisst taktikk.

Da intervjuene var gjennomført ble de narrative dataene transkribert, kodet og kategorisert i to hovedtema relatert til forskningsspørsmålene. Neste del av oppgaven beskriver hvordan denne prosessen foregikk.

## **2.6 DATABEHANDLING**

Analyseprosessen starter ofte allerede i forskningsdesignet, hvor det utvikles delvis uformelle og ustrukturerte tanker om hva som skal komme ut av studiens analyse. Ettersom studien drives fremover vil slike tanker få et klarere innhold og når empirien er hentet inn må det også her foretas valg som inkluderer noen muligheter samtidig som andre blir utelatt. Slike valg er delvis basert på valg av teoretisk retning og delvis på bakgrunn av metodevalg. Første praktiske del i dette analysearbeidet består av å transkribere intervjuene.

### **2.6.1 TRANSKRIBERING**

Selv om det tilsynelatende er en enkel oppgave å transkribere opptakene om til skriftlig tekst, gjør Kvale oppmerksom på en rekke metodiske og teoretiske problemer forbundet med å maskinskrive fra lydbåndopptak (Kvale 2008:102ff). Noen betraktninger om hvordan transkriberingen ble gjort i denne studien tas derfor med.

Intervjuene er transkribert med kort mellomrom. Tanken bak hvordan denne prosessen skulle gjennomføres i praksis, er derfor lik i samtlige transkriberinger og gjennomførelsen likeså. Opptakene var gode så det var små vanskeligheter med å forstå det som ble sagt. Transkripsjonene ble skrevet ut med det formål at det skulle være lettest mulig å analysere dem i etterkant for denne spesielle studien. Siden det ikke finnes noen objektiv sannhet på dette feltet, ansås dette som en konstruktiv løsning. Resultatet ble en personlig tolkning rettet kun mot dette prosjektet, men i og med at alle intervjuene er oversatt fra muntlig til skriftlig språk av samme person og til det samme formålet virket dette som en etisk forsvarlig metode. I utskriftene er alle navn anonymisert, det gjelder både intervjupersonene og deres henvisninger til andre personer. Alle som ble intervjuet fikk tilbud om å lese gjennom utskriftene, uten at det var noen som viste interesse for det. Alle vil derimot gjerne ha den ferdige masteroppgaven.

## 2.7 ETISKE VURDERINGER

Etikk tolkes i dag som læren om moral, mens den opprinnelige formen kommer fra det gammelgreske "ethos" som betyr holdning eller karakter (Johansen og Vetlesen 2005:108). I kortform handler etikk, innfor forskning, om at man skal være sensitive i forhold til andres rettigheter (Bulmer 2008). Innfor all forskning kan ikke begrepene forskning og etikk skilles fra hverandre. En spesiell utfordring finnes i denne studien hvor tilfellet er at alle informantene har samme arbeidsplass. Alle som deltar i en forskningsstudie har rett til å forbli anonyme og når populasjonen er liten, må ekstra hensyn tas for å sikre dette. Fordi deltakerne er hentet fra et forholdsvis lite miljø, må det tas ekstra nøye hensyn for å sikre deres anonymitet. Det er et dilemma å veie anonymitet opp mot hensynet til presentasjon av resultatene når forskningen fokuserer på små og gjennomsiktige miljøer. *"Metodisk sett er det riktig å presentere informantene slik vedkommende fremstår for forskeren. Men etisk sett er det viktig å skjule hans eller hennes identitet* (Thagaard 2002:24). Selv om begge kjønn var representert i denne studien blir alle deltakerne av denne grunn presentert som hankjønn. Dette forsvares fordi det ikke ligger til grunn i forskningsspørsmålene at kjønn skulle komme inn som en viktig faktor i analysen. Aldersmessig kan deltakerne deles inn i to grupper, under og over tretti år. Flere skift er representert i studien.

Et annet viktig moment en må være observant på som forsker er informantenes selvforståelse. Den bør skinne gjennom, også i analysen. En analyse må likevel ta utgangspunkt i forskerens virkelighet. Her har forskeren en jobb å gjøre for å forklare sitt faglige ståsted. Slik blir det enklere for informanten å forstå grunnlaget for forskerens fortolkninger (Kvale 2008). Samfunnsforskning har særlige utfordringer fordi vi forsker på mennesker, som kanskje slett ikke er enige i de funn og analyser som forskerne foretar. Platon sa at viten er sann tro med begrunnelse (Johansen og Vetlesen 2005:114), men denne viten må ikke gå på bekostning av den menneskelige verdighet. Den er viktigere enn sannhet. Man skal ha særdeles gode grunner til å begrunne ny viten på en måte som setter enkeltpersoner eller grupper i en vanskelig situasjon i nåtid eller ettertid (Bulmer 2008, Kvale 2008, Thagaard 2002). Denne grunnforståelsen av etiske dilemmaer var viktige komponenter allerede på et tidlig stadium av studien.

## **2.8 AVRUNDING**

Dette kapitlet har dreid seg om den metodiske tilnærmingen til studien. Det er vist hvordan ideen oppsto, hvordan studien ble planlagt og hvordan den ble gjennomført. Avslutningsvis ble det foretatt en del etiske vurderinger. Neste kapittel vil omhandle den bakgrunnsforståelsen borgere av nasjonalstaten Norge har i forhold til hvordan de tenker om begrepet arbeid.

### **3. DET NORSKE ARBEIDSLIVET**

Denne oppgavens problemområde ligger innfor det arbeidssosiologiske feltet og har sitt kjernepunkt i arbeidsmiljøet i en moderne industribedrift. Dette kapitlet vil redegjøre for den konteksten som problemområdet har vokst ut av. Det vil med andre ord handle om begreper som den norske velferdsstaten; industrisamfunnet og det postindustrielle arbeidslivet; arbeidsmiljøloven og arbeidsmiljøet og individ og individualisme. Ut av dette vil det komme en form for samfunnsdiagnose og denne vil bli brukt som et grunnlag for å forstå hvor informantene ”kommer fra”.

#### **3.1 DEN NORSKE VELFERDSSTATEN**

Arbeid er et begrep som er en sentral del av det nordiske verdigrunnlaget. Hva er bakteppet for at det oppfattes som så viktig for nordmenn? I Grunnlovens § 110 (vedtatt 1954) står det skrevet:

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbeidsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide.

Akkurat hvor viktig temaet synes å være for det norske samfunnet som helhet, kommer blant annet frem av den massive mediadekkingen ulike problemstillinger innfor feltet får. Det er regelmessige debattprogrammer på TV og radio som omhandler problemstillinger om ulike arbeidsforhold. En annen indikator er antall studier som er gjennomført og offentliggjort i ulike grener av samfunnsforskning innfor temaet. I årene 2002-2011 hadde for eksempel Norsk forskningsråd et budsjett på 200 millioner til arbeidslivsforskning (forskningsrådet.no). Studiene omhandler eksempelvis temaer som uføretrygd (Kildal og Elvebakken (red.) 2006), inkludering (Hammer og Øverbye (red. 2006), makt(mis)bruk (Engelstad, Svalund, Hagen og Storvik 2003) og mye mer. En tredje indikator er den tyngde de statlige myndigheter, med politikerne i spissen, legger på arbeidets betydning for velferdsstatens overlevelse. En hovedårsak til det er at den nordiske velferdsstatsmodellens samfunnsstruktur baserer seg på at så mange som mulig bidrar til fellesgodene gjennom beskatning av inntekt.



I Stortingsmelding nr.9 (2006-2007) ”Arbeid, velferd og inkludering ” kan en lese i kapittel 2.1:

Høy sysselsetting er et sentralt mål i arbeids- og velferdspolitikken. Deltakelse i arbeidslivet sikrer arbeidsinntekt for den enkelte. I tillegg er høy sysselsetting avgjørende for verdiskaping i samfunnet og den finansielle bærekraften i dagens offentlige velferdsordninger.

Mange av de aktuelle normer og verdier i denne sammenheng vokste sterkt ut fra den store optimismen som rådet da landet skulle bygges opp etter andre verdenskrig. Disse var igjen befestet i en grunnleggende norsk ide om et mest mulig egalitært samfunn.

Klassesamfunnet har ikke vært helt fraværende, men har ikke utgjort de store forskjellene i Norge i forhold til andre europeiske land fordi vi ikke har hatt noen adelsstand.

Landsfaderen Einar Gerhardsen og det sosialdemokratiske Arbeiderpartiet ledet an likhetstanken og en av hovedparolene var ”arbeid til alle”. Gerhardsens uttalelse ”*de med de bredeste akslene får bære den største børa*”, poengterte at alle måtte bidra med det de kunne for at velferden skulle bli best mulig for flest mulig. Den store arbeiderklassen utgjorde nesten hele arbeidsstokken og ble på sin tildelte plass hele livet. Selv om ”alle” den gang var menn i arbeidsfør alder hindret ikke denne begrensningen at kvinnene gjorde sin entre i arbeidslivet, særlig fra 1970-tallet. Før denne tid hadde formen først vært at arbeiderklassekvinner kunne arbeide i fabrikkene, mens de få borgerklassekvinnene skulle tusle med sitt innfor husets fire vegger og ikke bry hodene sine med for mange tanker.

Da velferdsstaten begynte å ta form, spesielt etter andre verdenskrig, ble idealet at mor skulle stelle hjemme mens far var ute og arbeidet. Når en legger til at det stort sett var menn som drev med lønnsarbeid, ble resultatet at lønnet arbeid utenfor hjemmet fikk størst verdi på bekostning av det ulønnede hjemmearbeidet. Det var fars lønning som betalte for familiens livsopphold og dermed økte det lønnede arbeidet sin status. Kjernefamilien med mor, far og barn var det selvsagt idealet i hele etterkrigstiden, helt til kvinneopprøret på 1970-tallet. Verdifordelingen av arbeid, hvor lønnsarbeid troner øverst, har enda gyldighet selv om det har kommet en del ordninger som for eksempel skal gjøre det lettere å være hjemme med små barn. Kontantstøtten er ment å gi familier større mulighet til å selv bestemme om man vil være hjemme med små barn over en lengre periode, mens endringer som lengre barselpermisjon har vært med på å føre flere kvinner ut i arbeid. I de nordiske landene er det i dag en selvfølge og ofte en økonomisk nødvendighet at både kvinner og menn er deltakere i det profesjonelle arbeidslivet. Den norske velferdsstaten har i tillegg en

annen viktig grunn til at så mange som mulig er i arbeid. Som nevnt tidligere blir den finansiert av de inntekter staten krever inn gjennom skatter og avgifter (i tillegg til oljepengene). Midlene blir så omfordelt slik Stortinget finner det best. For at denne organiseringen skal fungere må oppslutningen om den være stor blant innbyggerne. Esping–Andersen (1990:12) kaller en slik tilnærming til statsdannelse en sosialdemokratisk velferdsmodell:

”The social democratic model, then, is father to one of the leading hypothesis of contemporary welfare-state debate: parliamentary classmobilization is a means for the realization of the socialist ideals of equality, justice, freedom, and solidarity”.

Samfunnsmedlemmene i nasjonalstaten Norge har tatt del i denne felles sosialiseringprosessen gjennom generasjoner og dermed blitt oppdratt med en allmenngyldig norm som sier at alle som kan må bidra for at et samfunn som er godt å leve i for alle borgere skal kunne eksistere. Denne normen er så befestet i oss at det for mange oppleves som en belastning å stå utenfor et yrkesaktivt liv i tillegg til at det blir stigmatiserende. Enklere blir det ikke når Forseth og Rasmussen påpeker at lønnet arbeid er en ”arena for læring, kompetanseutvikling og identitetsbygging” (2002:11).

Når de basale behovene i et samfunn er godt dekket og fellesgodene i stor grad er universelle, kan medlemmene frigi tid og tanker til andre områder. ”I det rike samfunnet drømmes nye drømmer” (Frønes og Brustad 2000:125). Velstanden skaper nye horisonter for hvert enkelt samfunnsmedlem samt for samfunnet som helhet. I dag snakkes det stadig om identitet, selvrealisering og mening. En arena for å oppnå slike mål er i dag gjerne arbeidet en utfører. Det er ikke bare det faktum at høy sysselsetting holder landets inntekter høye samtidig som utgiftene blir holdt lave som påvirker arbeidets verdier. ”Det skyldes også en tro i vår protestantiske kultur på at deltakelse i arbeidslivet i seg selv har gode sosiale konsekvenser. Det gir folk muligheter for sosial kontakt, det kan gi utløp for skapertrang og aktivitet og det kan gi folk selvrespekt” (Hatland i Hatland, Kuhnle og Romøren 2007:86) Arbeidet har altså verdier utover å være et rent foretagende for overlevelse. Denne protestantiske påvirkningen har medført at norske sosiale verdier har stor påvirkning og innflytelse på enkeltindividet. De gjenspeiler seg gjerne i både tanker, følelser og oppførsel. Med økt utdanningsnivå blant befolkningen har denne effekten forsterket seg. Det er derfor ikke lengre slik at individet arbeider bare for å leve. Arbeidets

Janusansikt viser seg og nå lever vi også for å arbeide. Det har blitt en trend at arbeidet skal føles meningsfullt for den enkelte, ikke bare for de som eier produksjonsmidlene. Ut fra denne observasjonen kan det trekkes en slutning om at holdningen overfor det profesjonelle arbeidet vi utfører har endret seg i takt med individualiseringsprosessen. Det blir derfor nødvendig å se nærmere på hvordan det tradisjonelle industrisamfunnet har utviklet seg på veien mot det postmoderne samfunnet.

### **3.2 DET "GAMLE" ARBEIDSLIVET**

Arbeid har historisk sett vært en nødvendighet for overlevelse. I agrare samfunn dreide arbeidet seg om å dyrke jorden på en slik måte at den skaffet utkomme til egen familie. De fleste mennesker var enten livegne eller fattige bønder. Etter den industrielle revolusjonen har arbeid som begrep stort sett dreid seg om lønnsarbeid og da i økende grad innfor et eller annet industriforetak. Norge er et tradisjonsrikt land når det kommer til industri. Samuel Eyde har ofte fått æren for å ha startet industrieventyret for kraftkrevende industri med oppstarten av Elkem i 1904 og Norsk Hydro i 1905. Utviklingen - og oppbyggingen av vannkraften ble et seiersmoment for den norske industrien som stadig økte i omfang. Karlsen (2010:29) beskriver det som at *"industrien nærmest konsumerte arbeidskraft for å stable nasjonaløkonomien, som lå i grus etter krigen, på bena igjen"*. Norsk industri har blant annet vært ledende innfor aluminiums- og jernverk, papirproduksjon, skipsbygging og møbler.

Den tradisjonelle industriarbeidstakeren hadde fast ansettelse, faste arbeidstider og jobbet gjerne i samme bedrift gjennom hele sitt yrkesaktive liv. Samtidig var ikke utdanningsnivået særlig høyt blant dem som "jobbet på golvet". Typisk for denne perioden var også at omgivelsene rundt industrien var relativt stabile og forutsigbare. De største endringene kom muligens i form av stadig skjerpede regler for hvordan arbeidsmiljøet skulle utformes for en mest mulig sikker arbeidsutførelse. Slike ble drevet fram i et samarbeid mellom fagorganisasjonene og arbeidsgiversiden. Fra 1970-tallet har den tradisjonelle industrien opplevd nedgangstider. En god del av det som ble regnet som typisk norsk industri har blitt forminsket, nedlagt, eller outsourcet i den samme perioden som vi har økt vår samlede kunnskapsmengde. Den eneste virkelig store industrien vi har igjen er oljeindustrien som samtidig er den nyeste delen av det norske industrieventyret.

Den er samtidig inngangsporten til at de kunnskapsbaserte næringene har kunnet vokse så kraftig.

### 3.3 DET NYE ARBEIDSLIVET

Siden tidlig på 1980-tallet har det nye arbeidslivet fått mye oppmerksomhet innfor samfunnsforskningen. Tesen er at det tradisjonelle industrisamfunnet går i oppløsning og erstattes av andre typer arbeid med helt andre karakteristika. Det nye arbeidslivets mantra er først og fremst *fleksibilitet*. Vallas (1999) identifiserer to distinkte retninger innfor det fleksible arbeidet. De kan også stå som to av de viktigste kjennetegnene. For det første er slike organisasjoner ”posthierarkiske”. På grunn av teknologiske endringer tvinges bedrifter til å innrette seg på en mer egalitær måte for å få utnyttet medarbeidernes kunnskaper på en best mulig måte for å overleve. Det andre kjennetegnet er ”fleksibel spesialisering”, noe som innebærer at bedriften må være i stand til å ommanøvrere raskt på grunn av endringer i markedet og kundenes behov (ibid:70). Masseproduksjon er ikke lengre idealet. Varer skal tilpasses den enkelte markedsaktør med skreddersydde nisjeprodukter. I tillegg legges det stor vekt på ledelsesstrukturer og forholdene mellom bedrifter (ibid:70). De som arbeider under et slikt regime kan regnes som den nye, den fleksible eller den moderne arbeider og slike har en helt annen innfallsvinkel til sitt arbeid enn den tradisjonelle industriarbeideren. De legger vekt på at jobben skal være interessant, den skal gi mening i tillegg til å være godt betalt. Den nye norske arbeideren passer derfor godt inn i denne typen arbeid hvis en legger det som er skrevet i underkapitlet ”Den norske velferdsstaten” til grunn. ”*For den klassiske industriarbeideren var ikke dette en aktuell problemstilling. Meningen fant seg primært utenfor arbeidstiden, selv om man trivdes i jobben*” (Frønes og Brustad 2000:113). Industriarbeideren kunne altså i praksis slå modus over fra arbeid til fritid når skiftet var over og de gikk ut fabrikkporten.

### 3.4 KUNNSKAPSSAMFUNNET

Det er en annen faktor som også er viktig i denne sammenhengen. Økt bevissthet rundt tankene om ens eget arbeid kommer ikke ut av luften. Det ble nevnt overfor at utdanningsnivået har økt. Det norske samfunnet har hatt en rivende utvikling de siste femti

årene, ikke minst når det gjelder kunnskapsnivået til borgerne. Utdanningssystemet har stadig blitt bygget opp og utvidet. I følge NOUs utredning ”Nytt millennium, nytt arbeidsliv” fra 1999 hadde 15 % av befolkningen høyere utdanning i 1980. I dag har 27 % det, mens 31 % av aldersgruppen mellom 19-24 år er under høyere utdanning (ssb.no). Politikerne snakker gjerne om at vi nå er et ”kunnskapssamfunn” og at vi i framtiden skal leve av denne store kunnskapen, spesielt når oljen tar slutt. Underliggende sies det dermed samtidig at vi som nasjonalstat har vokst, eller iallfall holder på å vokse ut av det tradisjonelle industrisamfunnet. Utredningen slår også fast at: ” For å unngå at dette fører til mange overkvalifiserte arbeidstakere, og for å kunne utnytte det verdiskapningspotensialet som det økte utdanningsnivået representerer, kreves det en betydelig nyskaping av kunnskapsintensive arbeidsplasser” (NOU 1999,34:27). Og vi har fått nye arbeidsplasser. I løpet av årene 1986-2006 er tjenesteytende sektor tilført 400 000 flere årsverk, mens de vareproduserende sektorene har mistet 60 000 (Torp 2005:13). Men det er ikke bare de som jobber i bedriftene som har fått økt utdannelsen, det samme gjelder kundene. De er derfor i stand til å kreve mer og de gjør det fordi konkurransesituasjonen har spisset seg. Man får derfor mer tidspress, store krav til resultater, effektivitet og lønnsomhet.

Disse punktene er medvirkende til at det stilles helt andre krav til hvert enkelt individ nå i forhold til tidligere. En implikasjon av dette er at arbeidsdagen ikke ender, selv om kontortiden gjør det. ”*Kunnskapsarbeid har ofte ingen naturlig avslutning – det vil alltid være mulig å gjøre jobben litt bedre*” (Colbjørnsen 2004:41). Denne effekten har fått benevnelsen ”det grenseløse arbeidslivet”. Det innebærer også et arbeidsliv hvor vinnerne tar alt, det er ingen solidaritet. Tidspresset og resultatkravene vil overbelaste arbeidstakerne (ibid:12). Sennett (2001:119) mener ”*at angst oppstår i et miljø hvor risiko i stadig større grad oppvurderes. Og angsten øker når tidligere erfaringer ikke lenger fungerer som en rettesnor for fremtidige avgjørelser*”. Denne påstanden kan henvise til at et slikt arbeidsliv som her er presentert medfører et stadig skifte i arbeid, med stadig nye arbeidsgivere. Her er det ikke lenger noen som er i den samme jobben et helt yrkesaktivt liv. Den nye, moderne kunnskapsarbeideren shopper jobber og er i stadig drift. Hun eller han er kun lojale mot sine egen CV og karriere.

Grensene mellom jobb og fritid viskes ut, samtidig som det gis mer ansvar og myndighet til ansatte. I industrisamfunnet forlangte arbeidsgiver at man var ”on time”, i det nye

fleksible arbeidslivet må man være "on line" (Sørhaug i Sennett 2001:6). Man blir i en slik setting også observant på sin egen person på en helt annen måte enn tidligere. Før var det naturlig å være fagorganisert og kjempe for at alle skulle få den samme lønna, basert på ansiennitet og lignende. "Klubben" sto samlet og slåss for hverandre. Selv om de fleste i Norge framdeles er fagorganiserte, har blant annet lønn blitt et mer individuelt forhandlingsmoment. Weber advarte mot rasjonalitetens jernbur, men i det nye arbeidslivet kan det muligens oppstå et "kollåpent luftbur", der individene risikerer å bli fanget i sin egen individualisme.

Utviklingen rundt slike poeng som er skrevet om ovenfor har også hatt innvirkning på arbeidsmiljøloven. Den beskytter ikke lengre bare den fysiske helsen til arbeiderne. Fra 1977 har det kommet inn paragrafer som omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet.

### **3.5 ARBEIDSMILJØLOVEN**

Elisabeth Rønning sier i artikkelen "Jakten på den moderne arbeider" (2002:1): *"De relativt strenge arbeidstidsreguleringene i Norge, og trolig også den omfattende familiepolitikken, har bidratt til at det norske arbeidslivet er mindre grenseløst og grådig enn hva som er tilfellet i mange andre land"*. De reguleringene hun sikter til er først og fremst nedfelt i Arbeidsmiljøloven. De er dessuten også en del av de norske forpliktelsene gjennom EØS – avtalen, slik de er nedfelt i artikkel 36.

Arbeidsmiljøloven (heretter kalt AML) kalles ofte *"arbeidermiljøets grunnlov"* fordi den *setter rammer og en standard for hvordan arbeidsmiljøet skal være i organisasjoner i Norge*" (Karlsen 2010:46). Dagens lov trådte i kraft 1.januar 2006. Interessante paragrafer for denne studien finnes spesielt i kapittel 4 som omhandler krav til arbeidsmiljøet. Under følger et utdrag av de aktuelle punktene i paragrafene, mens mer perifere paragrafer tas opp ved nødvendighet.

## AML.: KAPITTEL 4

### § 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet.*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

### § 4.2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.*

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes fortløpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar
- d) arbeidstaker så langt som det er mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører arbeidstakers arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakers arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

### §4.3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

Dette er lovteksten som definerer plikter og rettigheter, men en definisjon av arbeidsmiljøet mangler i loven, så hva menes egentlig med begrepet arbeidsmiljø?

### 3.6 BEGREPET ARBEIDSMILJØ

Karlsen peker på mangelen på definisjoner av arbeidsmiljøbegrepet, både i den faglig debatten og i lovens forstand. Som han sier er det *”åpenbart vanskelig å gi noen entydig definisjon av dette begrepet, ettersom miljøet rundt ens arbeid inkluderer et stort, heterogent og uensartet sett av faktorer”* (Karlsen 2010:81). Hvordan skal man da forholde seg til begrepet i en studie som omhandler akkurat arbeidsmiljøet? Karlsen legger frem tre mulige tilnærminger. En mulighet er å se på hva arbeidsmiljø ikke er. Da kan en legge vekt på faktorer som ikke fremmer et godt arbeidsmiljø, slik som mobbing eller tilstedeværelse av farlige kjemikalier eller lignende. En annen tilnærming er å skille mellom objektive og subjektive faktorer. Objektive faktorer leder til empirisk påvisbare effekter som kan dokumenteres gjennom materielle beviser. Det leder mot rent fysiske aspekter ved arbeidsmiljøet. Subjektive faktorer handler om hvordan aktørene oppfatter og fortolker det de oppfatter som sitt arbeidsmiljø. Slike faktorer kan derfor ikke måles eller påvises gjennom materielle bevis (ibid:81-83). Denne innfallsvinkelen har innvirkning på denne studien fordi den har som mål å fokusere på informantens tanker og følelser av eventuelle endringer i arbeidsmiljøet på grunn av opp- og nedbemanningen.

Den tredje tilnærmingen Karlsen peker på er også aktuell i denne sammenhengen. Den handler om en individuell tilnærming hvor målet da blir *”å tilrettelegge for å møte de ansattes individuelle behov og dermed, i siste instans, fremme individuelle målsetninger, eksempelvis selvrealisering”* (ibid:81). Denne tilnærmingen faller inn under regjeringens vektlegging av individet. Staten har i de senere år lagt mye mer vekt på individet som selvstendig enhet i sin tilnærming til arbeidslinja. Insentiver som IA-avtalen<sup>2</sup> har vært med på å forsterke dette bildet. Statens fokus på individet er rett nok, men det kan antydes at dette er med på å mørklegge strukturelle forhold som har innvirkning på samfunnets virke og dermed også på arbeidslivet.

### 3.7 INDIVIDUALISME

Denne studien har en kvalitativ tilnærming. Det medførte at ni individer ble intervjuet og det ble lagt vekt på deres individuelle historier og erfaringer. Men hva gjør oss til

---

<sup>2</sup> Avtalen om inkluderende arbeidsliv. Prøveperiode fra 2001. Innført fra 2006.



individer? Og hva er individualisme? Gunnar C. Aakvaag definerer de to begrepene i artikkelen ”Individualisering – en sosiologisk modell” (2006:328) slik:

De to karakteristikaene som til sammen definerer et individ er *selvbestemmelse* og *personlig egenart*. Med selvbestemmelse eller *autonomi* mener jeg å være og å oppfatte seg selv som å være en selvstendig, selvstyrt og uavhengig kilde til tenkning og handling. (...)med personlig egenart eller i *autentisitet* mener jeg å besitte og å være opptatt av å besitte ”individualitet” i betydningen av særegne personlige karaktertrekk og identitetsmessige egenskaper hvorigjennom man skiller seg fra andre.

Individualiseringsprosessen er et mye omtalt fenomen innfor det sosiologiske feltet. En av de ledende sosiologene på feltet er tyske Ulrich Beck som har skrevet mye om dette emnet. Han argumenterer for at det gamle industrisamfunnet er i oppløsning og beskriver individualiseringsprosessen som et resultat av at

”de sosiale miljøer og klassekulturelle livsformer, som er preget av standsamfunnet, går i oppløsning. Der oppstår tendenser til individualiserende eksistensformer og – betingelser, som tvinger individene – for deres egen materielle overlevelses skyld- til å gjøre seg selv til sentrum for deres livsførsel og – planlegging” (Beck 1997:119).

Vi er inne i en stadig forandringsprosess i det han kaller den nye moderniteten, noe som gradvis fristiller menneskene i velferdsstatene fra de sosiale institusjonene som konstituerte industrisamfunnet, slik som for eksempel klasse, familie, kirke og kjønnsroller. Bindeleddene mellom sosial ulikhet er de samme som før, men de trer inn i bakgrunnen, oppløses delvis og tvinger individene til å gjøre seg selv til sentrum for deres livsførsel – og planlegging.

### **3.8 SAMFUNNSDIAGNOSE**

Det har i dette kapitlet vært tatt opp en del kjernemomenter i det norske samfunnet som er aktuelle for å forstå kompleksiteten i dagens arbeidslivforhold. Det har blitt vist hvilken innvirkning velferdsstaten har hatt på tankemønstrene våre gjennom de tre grunnpilarene nasjonalstaten, en stor arbeiderklasse og kjernefamilien, med industrisamfunnet som ramme rundt det hele.

Det hevdes fra flere hold at denne tradisjonelle industrielle overbygningen ikke lenger holder til å forklare dagens mer individualiserte samfunn. Årsakene til denne påstanden er mangeartede. Staten har blant annet gitt slike signaler gjennom den politikken som føres. Vi har i økende grad fått innslag av liberalistiske strømninger generelt, med blant annet innføring av New Public Management i form av mål- og planstyring i offentlige organisasjoner. I arbeidsmarkedet viser markedsliberalismen seg i større grad. Frislipp av en del monopoler, slik som televerket, får den konsekvensen at private aktører kommer inn på markeder de tidligere har vært utestengt fra i Norge og handler etter markedsliberalistiske målsetninger. En del av det som har vært sosialdemokratiske verdier vist gjennom oppgaver, som omsorgsinstitusjoner som barnehager og alders – og sykehjem har i noen grad blitt overlatt til private aktører. Selv om koblingene mellom mennesker, maskiner og markeder dermed har endret seg en del, spesielt etter høyrebølgen på 1980-tallet, har vi likevel ikke sluppet taket i felleskapstanken. Som et helhetlig samfunn er vi fremdeles preget av ”de gamle verdiene” selv om vi i tillegg har sluppet inn en del nytt. Mye av det nye er en direkte årsak av økt kunnskapsnivå hos store deler av befolkningen. Det har vært med på å innføre en type arbeid som skal være mer utfordrende, meningsfylt, variert og selvstendig. Samtidig preger verdivridningen mot høyresiden i det politiske feltet oss som samfunn, og dermed også som individer. Samfunnet har sannsynligvis blitt enda mer komplekst og det samme har individene som er deltakere i det. Der man tidligere nesten var determinert til å bli på sin plass i samfunnet, er man nå på stadig søken etter lykken som finnes gjennom den identitet og selvrealisering man er i stand til å forme for seg selv.

Overordnet sett har vi ervervet et mye bedre arbeidssamfunn i forhold til hvordan det var tidligere på 1900-tallet. Den gjennomsnittlige arbeider blir i mye større grad behandlet som tenkende, selvstendige individ. Samtidig har det blitt ”en menneskerett” å ha arbeid. Men, en ansatt er fremdeles en arbeider som selger sin arbeidskraft, uavhengig av om han eller hun gjør det fordi han eller hun elsker jobben sin, eller om det er fordi det er noe som må gjøres for å overleve og dessuten, arbeidsgiverne vil, nå som før, ha mest mulig igjen for de pengene de har investert.

## **4. TEORETISK RAMMEVERK FOR ARBEIDSMILJØ**

Teori er tom uten data og data er tom uten teori.

C. W. Mills

Tidligere i oppgaven har elementer som omhandler litt av arbeidets historie og dens forankring i den norske velferdsstaten vært i fokus. Det har også vært søkt å definere hva arbeid og arbeidsmiljø er. Den metodiske tilnærmingen har også blitt presentert. I dette kapitlet blir det teoretiske rammeverket for oppgaven lagt frem og systematisert.

### **4.1 INNLEDNING**

Innfor samfunnsvitenskapen opereres det med flere ulike definisjoner som prøver å fange essensen av dagen samfunn. Ofte er det slik at termen ”det moderne samfunnet” i hverdagspraten henviser til det samfunnet vi lever i nå, mens innfor det samfunnsvitenskapelige feltet er den tidsalderen gjerne passert og samfunnet har beveget seg over i et nytt og enda mer moderne samfunn. I denne oppgaven vil ordlyden prøve å holde ”det moderne” som betegnelse på industrisamfunnet. Det postmoderne begrepet betegner de nye elementene som har kommet inn i samfunnet vårt, spesielt fra 1980-tallet. Denne avgjørelsen er tatt fordi de to valgte begrepene er de mest generelle og jeg mener de er dekkende for den problemstillingen som presenteres.

Forskningsspørsmålene omhandler effekter av endringer i arbeidsmiljø i en virksomhet som vokste raskt og så ble rammet av finanskrisen våren 2009. Det ble derfor naturlig å velge å se nærmere på ulike teorier om organisering av - og perspektiver på økonomiske organisasjoner. Antallet teorier som omhandler organisasjoner er stort og de er ofte fragmenter og deler sammensatt av ulike grunnriss. Derfor har valget falt på å presentere noen grunnleggende og banebrytende teorier. Denne fremgangsmåten gjør det mulig å analysere det empiriske materialet med utgangspunkt i de ulike tilnærmingene. Målet er å bruke teoriene og perspektivene i analysedelen til å fortolke informantenes oppfatninger av arbeidsmiljøet fra ulike vinkler. Det er deres meninger som er hovedfokus for studien. Det

er derfor viktig å presentere et epistemologisk syn på hvordan denne meningen oppstår, noe som også blir gjort mot slutten av dette kapitlet.

Et hovedproblem innfor det sosiologiske fagfeltet er spørsmålet om hvordan samfunnet er mulig. To hovedsyn skiller seg ut og første steg i denne delen av oppgaven blir å se nærmere på dette problemet. Årsaken til denne tilnærmingen finnes i det faktum at dette skillet også påvirker synet på hvordan organisasjoner kan beskrives, forklares og fortolkes.

## 4.2 INDIVID ELLER STRUKTUR

For å finne et teoretisk rammeverk for å analysere arbeidsmiljø er det nødvendig å starte tilbake i tid fordi de klassiske ansatsene er grunnlaget for mye av den forskning og de teorier som er herskende på feltet i dag, selv om de ikke har full forklaringskraft i seg selv. Dagens arbeidsliv er bestanddeler av hele industrihistoriens virke i tillegg til de postindustriivirksomhetene som eksisterer i kunnskapssamfunnet. En såpass ny industribedrift som REC ScanCell vil derfor ha de ulike elementene med seg i en eller annen grad i alle deler av sin organisasjon og de ulike elementene vil ha noe å si for hvordan de som arbeider der tenker om sin egen situasjon. For å få frem dette må hovedinnholdet i viktige teoretiske retninger presenteres. Forutsetningene for å forstå Sosioteknologi er ikke tilstede hvis en ikke har noen formening om hva Taylorisme og Human relations er. Det vil derfor i dette kapitlet trekkes vekslers på flere teoriehistoriske kilder. Et hovedskille mellom de ulike teoriene er hvorvidt hovedvekten ligger i strukturer eller individer. Dette skillet blir et hovedmoment i argumentasjonen fordi arbeidsmiljøet kan analyseres med tyngdepunktet på begge sidene av skillet.

Individorienterte sosiologiske teorier står for at samfunnet begynner med individet og må derfor analyseres nedenfra og opp. Metodologisk individualisme defineres som ”*den oppfattelse, at samfunnet består av individer og handlinger, og at sosiale fenomener skal forklares som resultater av individuelle beslutninger og handlinger*” (Hagen i Andersen og Kaspersen 2005:239). Guneriussen (1999) legger fram to hovedformer innfor dette paradigmet. Den ene er basert på en klassisk-rasjonalistisk begrepsoppfatning og den andre baserer seg på en begrepsoppfatning som er romantisk-ekspressiv. Dette skillet har stor betydning innfor organisasjonsforskning fordi den første leder til neoklassisk tilnærming,

eksempelvis teorien Rational choice. Individet er, i denne tradisjonen ”*strategisk kalkulerende og rasjonelt handlende*” (...) *Den sosiale realiteten blir således å forstå som en ytre materiell aggregattilstand av konsekvensene av alle individenes rasjonelle valg og målstyrte handlinger*”. Den andre muligheten for metodologisk individualisme søker det ”*inderlige, unike, opplevende og meningssøkende individet*”. Innfor denne retningen er Symbolsk interaksjonisme og Etnometodologi ledende teorier. Her er den sosiale realiteten ”*primært forstått som en dimensjon av symbolsk mening som skapes eller opprettholdes gjennom individenes interpretasjoner og ekspressive handlinger*” (ibid:266-267) og derfor ble denne retningen inspirasjon for hvordan denne studiens empiri ble innhentet.

Mot dette paradigmet står sosiologisk teori som vektlegger at individet i seg selv ikke er nok til å forklare samfunnsorden. Samfunnet blir da sett på som strukturer av helheter og helheten er mer enn summen av delene. Det overordnede kan da bestå av systemer i en eller annen form som opptrer styrende for det enkelte individs handlinger. Samfunnet må derfor analyseres ovenfra og ned for at det skal være mulig å forstå dets befatning. En samlebetegnelse for teorier innfor dette paradigmet er metodologisk kollektivism, som igjen kan deles inn i to hovedretninger, de som mener at samfunnet er grunnleggende konfliktfylt og de som står for et mer konsensusperspektiv. I sammenheng med en studie som denne kan det trekkes ut tre eksempler innfor denne retningen som har ført til ny innsikt i arbeidslivsforskningen og som igjen har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet. Det handler om Hawthorne studiene i General Electrics, Trist og Bamforth studien fra kullgruvene i England og Lysgaards studie fra norsk industri hvor han avdekker ”Arbeiderkollektivet”. En nærmere presentasjon av de tre arbeidene framstilles senere i kapitlet.

Som vist ovenfor kan samfunnet som helhet analyseres på ulike plan og med ulike ontologiske syn og det ble også vist til eksempler på at dette primære skillet har innvirkning også på arbeidslivsforskning. I denne delen av dette kapitlet blir det diskusjon av hvordan arbeidet grunnes hvis man ser på det tradisjonelle industrisamfunnet ut fra et individualistisk perspektiv og hvilken betydning denne organiseringen har hatt for de ansattes arbeidsforhold. Teksten spisses nå inn mot kjerneområdet i oppgaven; dagens arbeidsmiljø. Det gjøres først ved en liten diskusjon rundt et par av oppgavens viktige begreper, før klassiske organisasjonsteorier innfor det sosiologiske arbeidsfeltet presenteres.

## 4.3 DEFINISJONER

*”Definisjoner er verken sanne eller falske, men de er hjelpemidler som skaffer oppmerksomhet rundt aspekter ved et fenomen” (Scott og Davis 2007:32).*

### 4.3.1 ARBEID

Det er nærmest umulig å definere hva arbeid er på grunn av tid, rom og kultur. Det er både et tvetydig og et mangetydig begrep. Etter fysikkens lover utføres et arbeid når kraft flytter masse fra et sted til et annet. Fra et samfunnsvitenskapelig synspunkt kan man diskutere hvorvidt arbeid er et gode eller et onde? For de gamle grekerne var saken klar. Der var arbeid et onde man helst ville slippe. Alle som måtte jobbe var mindreverdige. Det var et privilegium å slippe å jobbe med kroppen. Fysisk slit var et hinder for demokratiets utvikling. Idealet var å ha mulighet til å egne tiden til mentale krumpring. Det gammelgreske språket hadde heller ikke et eget ord for arbeid, men de brukte for eksempel ordet ”pono” som oversatt til norsk betyr smertefull aktivitet. I det hebraiske språket har ordene for arbeid (avodah) og slave (eved) den samme roten. Ordet arbeid har på de fleste språk sin opprinnelse i noe som er smertefullt eller assosiert med slaver (Grint 2005:14). De gamle grekernes syn på arbeid er forenelig med McGregors teori X som sier at gjennomsnittsmennesker har en iboende uvilje mot å arbeide. De må derfor tvinges, styres, kontrolleres, instrueres og trues til å yte en rimelig innsats i organisasjonens tjeneste. De ønsker heller ikke ansvar, har relativt små ambisjoner og vil framfor alt ha trygghet. Teori Y baserer seg på følgende antakelser: Det er like naturlig å bruke fysiske og psykiske krefter på arbeid som det er å leke og hvile. Det er heller ikke nødvendig med ytre kontroll og straff fordi mennesket er i stand til å identifisere seg med de oppgavene som kreves og derfor være i stand til å legge opp og kontrollere arbeidet sitt. Hvis forholdene ligger til rette vil vi både oppsøke og akseptere ansvar. Vår evne til å bruke fantasi, oppfinnsomhet og skaperkraft er ikke begrenset til et fåtall mennesker. Det siste poenget er at gjennomsnittsmennesket intellektuelle muligheter bare delvis utnyttes i det industrielle samfunnet (McGregor i følge Busch og Vanebo 2003:294f).

Man kan snakke om rett til arbeid og man kan snakke om frihet fra arbeid. Man kan snakke om betalt arbeid og om ulønnet arbeid. Vi har yrkesarbeid og vi har husarbeid. Er det arbeid når det samtidig er hobby? Staten kommer også inn i bildet her fordi de ofte har

definisjonsmakt og dermed enerett på sannheten. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) definerer ikke arbeid som begrep, men § 1 -2 (1) sier at *”loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven”*. Det er med andre ord lønnet arbeid som omhandles i AML. Dessuten, i våre moderne demokratier snakker ”staten” gjennom sine politikere ofte om dem som er økonomiske aktive og de som ikke er det i den politiske diskursen om arbeid. I denne oppgaven handler arbeid om en økonomisk aktivitet, utført gjennom ansettelse hos REC ScanCell i Narvik.

### **4.3.2 OMSTILLING**

Begrepet omstilling har ingen entydig definisjon av innhold. Juridisk sett er omstilling en endring i arbeidsavtalen og omtales i Arbeidsmiljølovens § 14-8:

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidskontrakten tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler.

Denne paragrafen gir ingen referanser til at den lovmessige begrepsfestingen av omstilling kan benyttes her. Det må derfor legges en annen forståelse til grunn. Den overordnede problemstillingen brukes derfor som grunnlag for definisjonen.

Studien søker etter sporbare effekter etter stor oppbemanning i løpet av kort tid, med en påfølgende nedbemanning på grunn av den internasjonale finanskrisen våren 2009. Det faller derfor naturlig at det er nettopp disse to prosessene, med andre ord store endringer i antall ansatte, som er hovedinnholdet i begrepet omstilling i dette tilfellet.

Omstilling beskriver i denne studien kun den hurtige oppskaleringen av ansatte i løpet av forholdsvis kort tid og den påfølgende store nedbemanningen i ettertid.

Dette er en snever definisjon som utelukker mange omstillingsprosesser. I andre tilfeller kan begrepet ha så ulikt innhold som innføring av ny teknologi, endring av arbeidet,

sammenslåinger, skifte i eierskap med mere. Omstillingsprosesser kan også medføre endringer av arbeidskontrakten.

## 4.4 INDIVIDORIENTERT ORGANISASJONSTEORI

Som kapittel 2 viste, indikerer fenomenet ”det nye arbeidslivet” at det har eksistert ”et gammelt arbeidsliv”. Et tidlig, men innflytelsesrikt eksempel på ”det gamle” er Fredrick W. Taylors ”Scientific management”.

### 4.4.1 TAYLORISME

Denne teorien baserer seg på den første store vitenskapelige undersøkelsen om hvordan arbeidet i en industriell produksjonsbedrift kunne organiseres for bedre effektivitet og økt kontroll. Taylors argumentasjon for dårlige resultater var:

1. Ledelsen manglet kunnskap om hvordan produksjonen kunne maksimeres.
2. Arbeiderne hadde selv nytte av å begrense utbyttet, pga frykt for underbetaling og overflod av varer.
3. Det eksisterende betalingssystemet manglet et tilstrekkelig sofistikert insentivsystem (Grint 2005:178).

Løsningen fant han i ”The scientific management” prosedyrene. *”Ideologien bak var basert på en idé om at de samme fysiske prinsippene som kunne legges til grunn for konstruksjon av maskinelt utstyr, også kunne anvendes på mennesker og organisasjoner”* (Karlsen 2010:33). De viktigste prosedyrene handlet om nitidig planlegging og instruksjoner til den enkelte arbeider; teknisk forbedring av maskinparken; individuell betaling etter innsats og den viktigste; arbeidsoppgavene skulle deles opp i mange små standardiserte arbeidsoperasjoner. Til enhver oppgave fantes det en løsning som var den beste og personellet måtte håndplukkes for å finne dem som var best egnet til løse en spesiell oppgave på den beste mulige måten. Ingenting skulle overlates til tilfeldigheter. Ideologien var: ”Managers plan the work, the workers work the plan”. Med disse grepene som de viktigste, satte Taylor standarden for utviklingen av den moderne industribedrift. De vitenskapelige funderte prinsippene førte til at arbeiderne kunne utvikle spisskompetanse på en enkelt del i produksjonen, med alt som trengtes for å utføre oppgaven i umiddelbar



nærhet, samtidig som han mente at utsiktene til å tjene bedre ville øke arbeidsinnsatsen til den enkelte arbeider. Økt produktivitet og inntjening ville bli resultatet (Jacobsen og Thorsvik 2002:72-73, Grint 2005:177-180, Karlsen 2010:33).

I ettertid har denne måten å organisere arbeidet på blitt utsatt for massiv kritikk, men det endrer ikke påvirkningen denne teorien har hatt på det industrielle samfunnets arbeidsdeling. Kritikken har i hovedsak gått ut på ”*de problemer den sterke spesialiseringen skaper med hensyn til monotone og kjedelige jobber, fremmedgjøring og motivasjonsproblemer*” (Jacobsen og Thorsvik 2002:73). Organisasjonen, eller fabrikken, er et middel for å nå et mål og arbeiderne er nærmest maskiner en kan optimalisere ved å trykke på de rette knappene når en legger denne teorien til grunn. Følger man disse rådene, får man den høyeste grad av rasjonalitet som er mulig å oppnå, mener Taylor. Selv om det er individet som står i fokus kan det neppe argumenteres for at det var til individets beste. Kritikken synliggjør den ikke tilstedeværende omtanke for de som utførte arbeidet, fokuset var kun sentrert mot økt inntjening for eiere. Taylorismen bidro derfor ikke til å gjøre det vi i dag betegner som arbeidsmiljø bedre, snarere tvert imot.

Selv om teorien som *helhet* ikke har hatt kraftig gjennomslag i ettertid, ble deler av den til gjengjeld særdeles viktig. Idègrunnet har blitt utnyttet og videreutviklet i hele den industrialiserte verden, særlig gjennom ”Fordismen”.

#### **4.4.2 FORDISME**

Moorehouse skrev i 1987 at: ”*Betalt arbeid i bilfabrikker har blitt opphøyd til ikonstatus og har således blitt den ultimate modellen på hva moderne arbeid er*” (i følge Grint 2005:10). Miljøet arbeiderne hadde å forholde seg til i under det fordistiske regimet var preget av høy grad av spesialisering, sentralisering samt stillestående arbeid ved samlebåndet, det kanskje viktigste symbolet på de industrielle landenes suksess. Arbeidet var særdeles spesialisert og samlebåndene tok lang tid å sette opp, men som prosedyrene fra Taylorismen pekte på, var det slik at så lenge forbrukerne ville ha den svarte T-forden på billigst mulig måte var det verd å bruke tid på dette. Videre antok han at det bare var høye lønninger som motiverte de ukvalifiserte arbeiderne og ved å tilby god betaling ville alle problemer rundt arbeiderne løse seg av seg selv (Grint 2005:299f). Ved å innføre åttetimers arbeidsdag i tillegg til den

gode lønnen, skapte Ford etterspørsel og et marked for de masseproduserte bilene sine fordi arbeiderne nå fikk fritid de måtte fylle. Ford innførte i tillegg et element av sosial sikkerhet. Han var tidlig ute med å gi særrettigheter til handikappede og han innførte en ukes ferie til sine ansatte. Dette var en direkte årsak av at han (iallfall tilsynelatende) tok hensyn til hva fagforeningene mente. Han var med andre ord en av de første store industriherrene som så nytten av å spille delvis på lag med fagforeningene. En må likevel ikke overdrive betydningen av dette. Alt i alt var arbeidere forbruksvare som lett kunne byttes ut hvis nødvendig. Arbeidstakere hadde få rettigheter og mange torde ikke å organisere seg. Som Karlsen peker på er det uvisst om de sosiale elementene ble innført av humanistiske årsaker ”*eller om det var en strategi for å skape lojalitetsbånd som senere kunne benyttes for å presse prisen på arbeidskraft ned og utøve kontroll over sine ansatte*” (Karlsen 2010:33).

Slike klassiske teorier om arbeidsorganisering basert på individets deltakelse er i dag ikke ledende innfor feltet. Allerede under Ford selv oppsto det ulike problemer. Arbeiderne følte seg fremmedgjort fra arbeidet fordi de ikke klarte å se sammenhengen mellom eget arbeide og det endelige produktet, noe førte til dårlig moral og stor omsetning i arbeidskraften. Et annet problem var den dårlige utnyttelsen av arbeidernes kunnskap og jobbene ble innholdsløse og kjedsommelige (Busch og Vanebo 2003:42). Endringer tvang seg derfor fram. Den generelle utviklingen i det moderne samfunnet og utviklingen av arbeidernes rettigheter etter Henry Ford har ført med seg endringer. Rutinisert og oppstykket arbeid, manglende mulighet for ny kunnskap og fravær av kontroll over egen situasjon ikke lengre like akseptable arbeidsforhold for borgere i det individualiserte kunnskapssamfunnet. Et spørsmål som da dukker opp er om, og eventuelt i hvilken grad, de nevnte forholdene er implementert i dagens arbeidsplasser generelt og på REC ScanCell spesielt. Et tema i analysen vil være forholdet mellom det gamle og det nye arbeidslivet. Det er til nå tatt opp to klassiske individorienterte ansatser, men for å finne forholdet mellom de to formene for arbeidsliv må det først sees nærmere på konseptet om postfordistiske organisasjoner som har kommet inn som en del av arbeidsfeltet fra 1980-tallet.

### 4.4.3 NEOKLASSISK TILNÆRMING

En retning innfor sosiologisk teori er inspirert av neoklassisk samfunnsøkonomi og faller da naturlig inn når det er en økonomisk organisasjon som skal analyseres. Kjentegn på neoklassisk økonomi er:

1. Antakelsen om rasjonell, maksimerende oppførsel av aktører med gitte og stabile preferansefunksjoner.
2. Fokus på oppnådd, eller veien mot, likevektstilstander.
3. Fravær av kroniske informasjonsproblemer (Hodgson i Smelser og Swedberg 1994:60).

Pilarene i slikt teori er tuftet på ideen om autonome, rasjonelle aktører som vil maksimere egen profitt eller egne mål (Hagen i Andersen og Kaspersen 2005:225). Hvis en slik teori legges til grunn for arbeidslivsforskning vil det utkrystallisere seg en del momenter. Arbeidsmiljøet vil da bestå av aktører som er gjensidig avhengige av hverandre fordi utkommet av handlingene er basert på hva hver enkelt aktør gjør. Det opplagte sosiologiske eksemplet på en slik teori er teorien om rasjonelle valg; Rational choice. Den største forskjellen fra andre sosiologiske teorier er nettopp vektlegging av nyttemaksimering og rasjonalitet i stedet for normer og roller. Coleman (1994) viser i tillegg til noen elementer hentet fra annen sosiologisk teori som skiller Rational choice fra den neoklassiske økonomien. I den økonomiske verden er det i all hovedsak bare det perfekte markedet som teller, mens i et sosiologisk perspektiv er institusjonene viktige. I Rational choice kombineres institusjonens individuelle handlinger foruten at systemstatusen oversettes slik at den påvirker den individuelle handlingsorientering. Det skjer gjerne via media som da blir et virkemiddel som påvirker preferanser og dermed handlingene.

Sosial kapital er også viktig ifølge Coleman. For å handle i tråd med den rasjonelle linje er det nødvendig å ha stor "eiendom" innfor den sosiale strukturen. Mangfold i sosiale forbindelser, kontinuitet i slike og tette forbindelser er stikkord i så måte. Det legges også, i denne teorien vekt på at en rasjonell handling kan innebære å overgi kontroll til andre hvis eget utkomme blir større av den grunn (Coleman 1994:169f) . I en bedrift kan en overlate til andre å (for)handle på egne vegne fordi de innehar mere og bedre informasjon. Det kan for eksempel være de tillitsvalgte som blir betrodd dette ansvaret. Alle eventualiteter har i så

fall blitt vurdert på forhånd ut fra den informasjon den enkelte besitter og konklusjonen ble overgivelse av kontroll. Informantene i denne studien har valgt å bli i en ustabil arbeidssituasjon, selv om flere vurderer å slutte. De har rasjonelt vurdert alle ulemper opp mot fordelene og kommet fram til at maksimumsnytt er å bli. Men kan det være så enkelt? Er aktører så rasjonelle i sine valg, spesielt i stressede situasjoner hvor fremtiden er usikker? I hvor stor grad har de mulighet til å innhente den informasjonen de trenger for å ta fullt rasjonelle beslutninger? Den gjensidige avhengigheten mellom aktørene må være tilstede og i en hierarkisk oppbygd organisasjon er det gode muligheter for at nyttemaksimeringen vil være ulik i de forskjellige gruppene. Informasjon kan derfor holdes igjen eller fordreies.

Rational choice er en omdiskutert sosiologisk teori. Dens nærhet til det økonomiske fagfeltet har ført til at mange sosiologer har avvist teorien, men den tas likevel med i denne sammenhengen. Det er fordi denne teorien kan vise hvor lett det kan være å overse visse elementer hvis det legges for stor vekt på den rasjonelle aktøren i en økonomisk virksomhet. Gruppebegrepet er nå innført. Med det begrepet kommer spørsmålet om hvorvidt individet er nok til å forklare sosiologiske sammenhenger, opp.

## **4.5 SYSTEMORIENTERT ORGANISASJONSTEORI**

Forrige delkapittel dreide seg om ulike individbaserte teoretiske grunnlag innfor arbeids- og organisasjonsforskningen. Men som poengtert er ikke dette det eneste tilgjengelige perspektivet. Under vil det bli en nærmere redegjørelse for mer systembaserte tilnæringer. Det understrekes at systemene i denne sammenhengen er en samlebetegnelse for overindividuelle krefter og ikke nødvendigvis et uttrykk for systemteori i seg selv.

### **4.5.1 HUMAN RELATIONS**

Denne retningen er omtrent samtidig med Taylorismen, men forskjellene er store. Det viktigste poenget i Human relations er at det er sosial interaksjon, ikke penger, som er den viktigste motivasjonen til arbeid (Grint 2005:119). Utgangspunktet kom ifra de såkalte Hawthorne studiene ved Western Electric Co. i Chicago i 1920-årene. Etter at ingeniører

hadde forsøkt å løse problemer med misnøye og streiker blant de ansatte uten å komme noen vei fikk, forskere med bakgrunn i sosiologi og psykologi prøve seg (Busch og Vanebo 2003:46). Funnene var revolusjonerende og førte til "Hawthorne effekten". *"Fortolkningen av denne effekten er basert på oppfatningen om at økt produktivitet blant kvinnene i testrommet var en respons på den vennlige interessen for dem og deres arbeid fra forskerne og dermed indirekte fra ledelsen* (Whyte 1987:488). Denne konklusjon dro Mayo og hans kompanjonger ut fra at produksjonen økte uansett hvordan arbeidsmiljøet ble manipulert. Whyte peker riktignok på at denne konklusjonen ble dratt på et sviktende grunnlag fordi de empiriske dataene ikke var gjennomgående. For eksempel ble ikke denne atferden observert i en annen gruppe i et annet rom<sup>3</sup>, men Human relations har blitt innflytelsesrik på den måten at det ble slått fast at det ikke nødvendigvis var penger som var den avgjørende og eneste faktoren som spilte inn for effektiv produksjon. Sosial samhandling og normer ble et tema. Grint viser til noen hovedkonklusjoner fra forskergruppen.

- Arbeid i tett sammenvevde grupper er i seg selv en direkte oppmuntring til økt produktivitet.
- Selv om forskeren bare var en observatør, ble han en "surrogatformann" som handlet på vegne av arbeidsgruppen. Dette førte til innsikt om at formenn kunne opptre som meglere mellom bedriftens krav og arbeidernes ønsker.
- Ved rett ledelse kan latent arbeidskapasitet frigjøres (Grint 2005:121).

Kritikk mot denne teorien rettes først og fremst mot etiske hensyn. Teorien ble utviklet for å komme *"den kalde og kalkulerende rasjonaliteten til livs, men ble angrepet for å bare representere en mer finurlig og raffinert form for utnytting"*, fordi målet uansett var bedre utkomme til eierne. Kritikken poengterte også at det oppsto en ny elitistisk ledelsesrolle (Scott og Davis 2007:68).

#### **4.5.2 SOSIOTEKNOLOGI**

Trist og Bamforth sin artikkel om innføring av Longwallmetoden i de engelske kullgruvene kom ut i 1951 og var en del av et større prosjekt om hvilke forhold som ville føre til effektivitetsøkning i industrien. Deres anliggende i den aktuelle artikkelen var å finne ut hvorfor innføring av ny og mer automatisert teknologi ikke ga den forventet økning i produktiviteten (Busch og Vanebo 2003:138). Tidligere hadde arbeiderne selv organisert

---

<sup>3</sup> Se Whyte 1987

gruvearbeidet gjennom små, tette arbeidslag hvor hvert lag hadde ansvar for "sin" lille del av gruven. Lagene, som gjerne besto av slektninger utførte sammen alle deloperasjoner. Medlemmene startet med forberedelser inni sin korte gruvegang og fulgte prosessen til kullet var ute. Med innføring av Longwallmetoden ble denne førindustrielle organiseringen borte. Alle arbeidsoperasjonene ble spesialiserte og utført til ulike tider og på tre ulike skift. Den sosiale balansen som eksisterte i den manuelle gruedriften forsvant. Det økonomiske strevet ble erstattet med problemer mellom arbeidere og ledelse. Det førte til fremmedgjøring og kamp både overfor de ulike arbeidsgruppene og mot gruvesamfunnet som helhet. Resultatet var lav produksjon til tross for ny og bedre teknologi. Et av studiens hovedfunn var at det var en sammenheng mellom det tekniske produksjonssystemet (Longwallmetoden) og de sosiale strukturene (de institusjonaliserte yrkesrollene). *"De interaktive teknologiske og sosiale mønstrene eksisterer som krefter som har psykologiske effekter i livsrommet til gruvearbeiderne som enten må ta på seg en rolle i systemet eller gi opp jobben som gruvearbeider"* (Trist og Bamforth 1951:5). Den nye innsikten ga nye verktøy for forbedringer i arbeidsforholdene i ulike industribedrifter ved at sammenhengen ble tatt hensyn til i organiseringen av arbeidet slik at en sosial balanse kunne oppnås. Således kan den sosiotekniske retningen sees som en syntese av Scientific management og Human relationstradisjonen. Hvis det ene systemet endres uten at det tas hensyn til det andre, risikerer man lavere effektivitet, dårligere kvalitet økt fravær osv (Busch og Vanebo 2003:138). Det ble i forbindelse med denne måten å tenke organisering på utviklet såkalte psykologiske, eller konstruktive, jobbkraav som skulle sikre det sosiale systemet. De er:

1. Behov for et innhold i jobben som fordrer noe utover ren utholdenhet, og som betyr et visst minimum av variasjon selv om dette ikke nødvendigvis innebærer at en stadig lærer noe nytt i jobben.
2. Behov for å kunne lære noe i jobben og fortsette å lære noe.
3. Behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innfor et avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget.
4. Behov for anseelse, i de minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen.
5. Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverden, i det minste slik at man kan se en viss forbindelse mellom det man utfører i arbeidet og det som kan betraktes som nyttig eller verdifullt.
6. Behov for å se at jobben er forenelig med en ønskelig framtid uten at dette nødvendigvis innebærer avansement.

(Jacobsen og Thorsvik 2002:250, Busch og Vanebo 2003:138f, Karlsen 2010:92).

Som Karlsen påpeker, finner en igjen disse faktorene igjen i AML kapittel 4 som er tidligere omtalt i kapittel 3 i denne oppgaven. Denne teorien er derfor særdeles relevant i forhold til problemstillingen i denne oppgaven selv om Karlsen viser til ulike problemer med å implementere psykologiske krav i arbeidsmiljøloven. Problemene han peker på er blant annet rettet mot dagens differensierte arbeidsliv uten universelle standarder som passer i ethvert arbeidsmiljø og paragrafene kan derfor ikke operasjonaliseres. Han påpeker at teoriens eneste utvei til bruk er en subjektiv tilnærming og at dette i siste instans leder til en påstand om at alle har rett til hvert sitt arbeidsmiljø og at det dermed blir den individuelle oppfatningen som blir tellende (Karlsen 2010:93). Lovmessig er dette et problem, men i denne studien av personlige opplevelser av hendelser i arbeidsmiljøet, representerer de nevnte faktorene idealtyper som informantene nok kan kjenne seg igjen i.

Den siste studien med teoriutvikling som tas med er "Arbeiderkollektivet" av Lysgaard. Det har til nå blitt lagt fram teorier som på hver sin måte har fremmet ulike nyvinninger i utviklingen av dagens arbeidsmiljø. Et siste, viktig bidrag finner vi i den uformelle organiseringen "mot" det teknisk-økonomiske systemet som vi finner i arbeiderkollektivet.

### **4.5.3 ARBEIDERKOLLEKTIVET**

Sverre Lysgaards studie "Arbeiderkollektivet" (1985) utkom første gang i 1961 og er, slik det ble nevnt i metodekapitlet, en kasusstudie av samhandling mellom arbeidere og mellom arbeidere og ledere innfor samme bedrift. Den kvalitative studien ble gjennomført i bedriften "M. Peterson & Søn. A/S Moss Cellulose" i løpet av siste halvdel av 1950-tallet og har siden den ble utgitt i 1961 kommet til å bli en norsk sosiologisk klassiker. Årsaken til at den er tatt med her er todelt. Lysgaard legger selv vekt på at *"det må legges vekt på situasjoners forhistorie og sosiale omgivelser. (...) Vi må sette vår lit til forskerens fortolkningsevne og bare oppfordre han til å underbygge sine slutninger med skikkelige data så langt han kan"* (Lysgaard 2001:251f). Den er slik med på å danne den fortolkningsrammen denne studiens analyse vil beskjeftige seg med, selv om Lysgaard var opptatt av situasjonen og den sosiale sammenhengen og ikke enkeltpersoner (ibid.:84). Spesielt vil begrepene om de ulike systemene i arbeidsorganisasjoner han identifiserer være aktuelle. Lysgaard har et dualistisk forhold til synet på systembegrepet. Det kan sees:

- a) ut fra de interessene, målsetninger eller - mer generelt - de verdier systemet står for;
- b) ut fra den atferd, de handlinger og innstillinger som forventes av de personer systemet omfatter, om disse personene skal bidra til de verdier systemet representerer – dvs. man kan se systemet ut fra de roller det er bygd opp av (Lysgaard 2001:80).

Videre klargjøres det at systemet er en begrenset side av virkeligheten; den siden som er perfektionert og idealisert (ibid.:82). Systemene framstår derfor som idealtyper i Webersk forstand.

I korte trekk ser denne teorien arbeidsorganisasjoner som delt i tre systemer, bygd opp rundt de ansatte. De kan enten sees som ansatte, som mennesker eller som arbeidskamerater. I spenningsforholdet mellom de tre oppstår systemene. Sett som ansatt tilhører en det teknisk/økonomiske systemet og tilsvarende er mennesket tilhørende i det menneskelige systemet og det viktigste systemet for Lysgaard er arbeiderkollektivet hvor en tilhører når betegnelsen arbeidskamerat brukes. I boken legges det mest vekt på kollektivsystemet som analyseenhet. Til denne oppgaven er det mer generelle, menneskelige systemet like viktig fordi det er her vi finner de normer og verdier som tas med inn i arbeidsforholdet. Sett som et rollesystem blir det å oppfatte som den atferd, de handlinger og de innstillinger som måtte ventes av en selv og andre. Med andre ord kan det beskrives som de sosiale, kulturelle og økonomiske normene samfunnsmedlemmene er integrert i. Dette skal igjen bidra til oppnåelse av verdisiden som sier at vi skal ha mulighet til å utvikle våre egentlige interesser, våre fulle og dypeste muligheter slik de kommer til uttrykk i gjeldende menneskesyn (ibid.:140f). Et slikt system kommer fort i konflikt med det teknisk/økonomiske systemet fordi interessene er motstridende. Verdisynet her handler om effektivitet og lønnsomhet for bedriften. Rollesystemet består av stillinger med bestemte arbeidsoppgaver og med bestemte rettigheter og plikter innfor en viss ansvars – og myndighetsfordeling (ibid.: 80). De største konfliktene kommer likevel mellom det teknisk/økonomiske systemet og kollektivsystemet. De kollektive verdiene handler om å motvirke det teknisk/økonomiske system sine umettelige krav på den ene siden og om å by de ansatte på muligheter for utfoldelse på den andre. Arbeidskollektivet kan oppfattes som en støtpute som fanger opp sammenstøtene mellom de ansatte og det teknisk/økonomiske systemet (ibid.:145).



Hva er så koblingen mellom systemene og REC ScanCell og på hvilken måte kan systemene være med på å gi forklaringskraft til analysen? Svaret finnes hos Karlson (2010:146). Han sier:

”Det er viktig å holde fast ved at dette er et analytisk perspektiv på hvordan roller dannes og arbeidsorganisasjoner fungerer. Ut av et slikt perspektiv kommer det analytiske innsikter, og dersom en skifter perspektiv, kommer det presumptivt frem ytterligere innsikter. Derfor bør Lysgaards perspektiv sees som et analytisk rammeverk for å forstå samspillet mellom virksomhet, ledelse og arbeidstakere og alle de utfordringene som oppstår i denne dynamikken”.

Systemene blir regnet som viktige skiller mellom de ulike delene for å forklare hvordan ulike fenomener har oppstått i prosessene rundt endringene på REC ScanCell slik studiens informanter oppfatter dem.

Normer og verdier er begreper som er nevnt ved flere tilfeller så langt. Slike endrer seg over tid og rom. I kapitlet ”Det norske arbeidslivet” ble det tatt opp at en trend de siste tiårene har vært påstanden om at det vestlige samfunnet går over til å bli mer individualistisk preget. Dette passer sammen med den neoklassiske tilnærmingen som er diskutert ovenfor, men tidligere nevnte begreper som individualitet, selvrealisering, fleksibilitet og kunnskapssamfunn er ikke eksklusive for arbeidssosiologi. De dukker gjerne, og til stadighet, opp i de fleste sammenhenger gjennom samfunnsdebatter, politikk og massemedia generelt. Det er derfor ikke til å unngå at de internaliseres og dermed blir en del de verdier og normer som omgir dagliglivet, både i og utenfor arbeidstid. Med denne påstanden er det nå lagt en grunnpilar for det teoretiske tyngdepunktet i denne studien som blir utdypet i neste halvdel av kapitlet.

## **4.6 DEN SOSIALE KONSTRUKSJONEN AV VIRKELIGHETEN**

Et sosialkonstruktivistisk syn på samfunnet innebærer at ”*virkeligheten skapes av samfunnet og kunnskapssosiologien må analysere prosessen der dette skjer*” (Berger og Luckmann 2000:24). Berger og Luckmann ville med boken ”*Den samfunnskonstruerte virkelighet*”<sup>4</sup> vise hvordan individene i samfunnet selv skaper sin virkelighet og blir gjennom denne virkeligheten formet av noen sosiale, samfunnsmessige og allment

---

<sup>4</sup> Første gang utgitt i 1966

aksepterte praksiser. Hvor langt man kan strekke ideen om hva som er konstruert i samfunnet kan illustreres ved følgende tre påstander fra Wenneberg (2002:36-37):

1. Vår erkjennelse er sosialt konstruert fordi vi erkjenner gjennom språklige begreper og språket må nødvendigvis være en sosial størrelse. Språket forutsetter minst to mennesker og interaksjon mellom disse.
2. Vår erkjennelse er påvirket av den tidsånd som på et gitt tidspunkt er fremherskende i et samfunn.
3. Det er gjennom vår teknologiske apparatur at vi erkjenner naturens fineste detaljer og denne teknologi er sosialt skapt. Hadde vi ikke hatt mikroskoper kunne vi ikke sett detaljene og derfor heller ikke erkjent dem.

Det kan settes et hovedskille mellom punkt to og tre her. De to første henspiller på at det sosiale i et samfunn er konstruert, mens i det tredje kan også naturen sees som en konstruksjon. Berger og Luckmann kan sees som en mellomposisjon. Deres grunnlag er:

1. Samfunnet er et menneskelig produkt..
2. Samfunnet er en objektiv virkelighet.
3. Mennesket er et sosialt produkt (Berger og Luckmann 2000:76).

Hvordan er dette mulig? Den tilsynelatende motsetningen mellom en objektiv og en subjektiv virkelighet løses gjennom en *”dialektisk prosess som er sammensatt av tre momenter. Eksternalisering, objektivisering og internalisering”* (ibid:135). Denne prosessen viser hvordan mennesket skaper, eller konstruerer, de meninger som til sammen danner kultur, normer, verdier og i siste instans de institusjoner som befester dem. Prosessen kan visualiseres gjennom en modell på hvordan samfunn sannes hvor momentene ikke nødvendigvis følger en bestemt tids- eller årsaksrekkefølge, men heller preges av hverandre samtidig. For det enkelte individ vil tidsaspektet likevel spille inn på grunn av rekkefølgen i sosialiseringprosessen.

Prosesen starter med eksternalisering. En forutsetning her er at mennesket av natur er tilbøyelig til å danne vaner. De hevder at selv om det finnes hundre måter å gjøre den samme tingen på, vil denne tilbøyeligheten kutte ned på mulighetene slik at vi står igjen med en løsning. Resultatet blir en ensidig vane som gir retning og spesialisering (ibid:69ff). Når mange nok følger de samme vanene er de eksternalisert. Wenneberg forklarer dette med at de spres som ringer i vann (2002:91). Når aktørene i tillegg deler vanene inn i ulike

typer, institusjonaliseres de. Det er dette Berger og Luckmann mener med at samfunnet er menneskeskapt. Det er en subjektiv virkelighet Men i ettertid blir institusjonene oppfattet som en objektiv virkelighet av de nye generasjoner samfunnsmedlemmer etter at de gjennom sosialiseringprosessen har tatt til seg rådende kultur, normer og verdier. Denne internaliseringsprosessen består blant annet av legitimering av institusjonene slik at de fremstår som meningsfulle, ”du må gjøre det fordi det er sånn”. Sagt på en annen måte; det handler om at når tilstrekkelig mange handler på svært regelmessige måter, begynner samfunnet å leve sitt eget liv utenfor og uavhengig av det enkelte samfunnsmedlem og fremstår som det eneste riktige.

Samfunnet består av en lang rekke institusjoner. Familien, rettssystemet, det økonomiske systemet og det politiske systemet er alle eksempler på de mange institusjonene vi omgir oss med til daglig. De er alle interessante bakenforliggende omstendigheter for denne studien fordi de alle har innvirkning på arbeidsrelaterte forhold. I vårt velferdssamfunn har de ulike institusjonene stått sterkt og endret seg lite gjennom hele industriperioden og de oppfattes som objektive virkeligheter, selv om kapittel 3 i denne oppgaven viser tendenser til at de tradisjonelle institusjonene begynner å gå i oppløsning. Dette trenger ikke å bety at institusjoner forsvinner, det kan være at de endres.

## **4.7 DEN SOSIALE KONSTRUKSJONEN AV VIRKSOMHETER**

Denne innsikten fikk også følger for hvordan ulike sider ved arbeidslivet kunne analyseres. Institusjonaliseringsprosessen kan overføres til organisasjoner.

### **4.7.1 ORGANISASJONSKULTUR**

Selznick var tidlig ute<sup>5</sup> og viste at organisasjoner ikke utelukkende er instrumentelle redskaper for å nå spesielle mål. De fylles over tid med spesifikke verdier og normer. På grunn av dette dannes det et indre skille mellom organisasjonen med de tekniske, rasjonelle målene og institusjonen med sine uformelle verdier og normer (Selznick 2007).

---

<sup>5</sup> Boka ”Lederskap” ble første gang publisert i 1957.

En mye brukt definisjon for å forklare denne prosessen er Scheins definisjon av organisasjonskultur:

Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene.

(Jacobsen og Thorsvik 2002:118 sin oversettelse)

Denne definisjonen bærer med seg tre nivåer å analysere organisasjonskultur ut fra. Det første nivået er nettopp *grunnleggende antakelser*, det andre er *verdier og normer* og det tredje er *artefakter* (Jacobsen og Thorsvik 2002:119f, Karlsen 2010:103). Mønstret her er valgt bort for aktivt bruk i denne studien på grunn av REC ScanCells korte levetid, selv om de enkelte bestanddelene vil kunne kjennes igjen. Dette valget er basert på en antakelse om at kulturen ikke har rukket å bli tilstrekkelig institusjonalisert og at det derfor er deler av innholdet i nivåene som framstår som viktigere enn andre, slik som grunnleggende antakelser, verdier og normer som er brakt inn i organisasjonen og ikke skapt i organisasjonen. Dessuten har vi momentet med den store mengden ansettelse i løpet av kort tid. Bedriften ble etablert i 1998, hadde så vidt 10 ansatte i 2002 da produksjonen av solceller startet, omtrent 100 ansatte i 2006, rundt 300 ansatte i 2007 og antallet ansatte nådde sitt høydepunkt i 2008 med cirka 320. Dette medførte at det var få individer som skulle overføre kultur til de mange nye<sup>6</sup>. Gjennomslagskraften i det bestående vil dermed bli begrenset. De fleste ansatte har derfor begynt å utvikle kulturen sammen og på grunn av organisasjonens unge alder og den korte ansettelsestiden til de fleste som enda jobber der, vil være naturlig at de forventninger de hadde på forhånd enda er med i sekken og preger det daglige virket deres. De har ikke blitt sosialisert inn i en fast, sterk kultur som har vokst fram og befestet arbeidsmiljøet gjennom mange år. Det blir derfor argumentert for at den kollektive utviklingen av organisasjonskultur i denne bedriften er basert på den forhåndsforståelsen som ble dannet allerede før arbeidsforholdet startet og som ble ytterligere økt med de forventningene om gode tider som kom med det store antallet nyansettelser. Den er derfor med på å prege de sosiale forventningene også etter nedbemanningen.

---

<sup>6</sup> jf. Scheins definisjon

Det er likevel grunn til å være inneforstått med den betydning organisasjonskultur har fordi de ofte har en klar konserverende effekt (Jacobsen 2004:165) og REC ScanCell er på vei til å bli institusjonalisert. I en så ung bedrift vil mulighetene for å danne en best mulig kultur for alle involverte parter absolutt være til stede i årene som kommer og en slik kultur kan dannes gjennom sosial integrasjon.

#### **4.7.2 SOSIAL INTEGRASJON**

Sosial integrasjon handler om den prosessen som fører mennesker sammen på en slik måte at de fremstår som et fellesskap. Sett ut fra et sosialkonstruktivistisk syn dannes integrasjonen ut fra de internaliserte verdier og normer vi har med oss inn i et nytt sosialt system. Den ”er et produkt av sosiale relasjoner, kulturelt fellesskap og interaksjon” (Schiefløe 2003:312). I følge Schiefloe må individet ha oppfylt tre krav før de er integrert inn i et sosialt system. Det første er at varige relasjoner til de andre aktørene må være godt utviklet. Det andre handler om at individet må kjenne og beherske kulturen, ellers er det vanskelig å kommunisere og samhandle effektivt. Det siste punktet er kravet om at individet må inngå som en deltaker i den vanlige interaksjonen i systemet (ibid:312). Organisasjoner blir med andre ord over tid til institusjoner med et distinkt preg. De får en unik ”personlighet”. Denne studien om REC ScanCell er konstruert og analysert ut fra innsiktene ovenfor. REC ScanCell betraktes som en sosial konstruksjon, men med en forholdsvis kort historie. Den samme innsikten legges til grunn når det empiriske materialet skal analyseres, dog ikke uten forbehold. Generell kritikk mot sosialkonstruktivistiske teorier hevder et for ensidig fokus på individet og tar derfor ikke i tilstrekkelig grad hensyn til overordnede strukturer. Dette hensynet har begynt å ta form med de mer funksjonalistiske systemene til Lysgaard, men ble mer tilrettelagt for et konstruktivistisk perspektiv. Det er derfor ikke nok med bare de ovenfornevnte teorier i denne studien, repertoaret må utvides slik at det er mulig å se en større sammenheng. Granovetters artikkel ”*Economic institutions as social construction: A framework for analysis*” (1992) tar hensyn til denne sammenhengen. En gjennomgang av denne artikkelen setter søkelyset på de empiriske analyseverktøyene.

### 4.7.3 GRANOVETTERS RAMMEVERK

Artikkelen kritiserer neoklassisk teori for at det ikke tas større hensyn til at økonomiske aktiviteter utføres av grupper som bedriftseiere får til å samarbeide i større enheter som firmaer og industribedrifter (Granovetter 1992). Han vil vise at økonomiske handlinger er forankret i sosiale strukturer (Granovetter 1985). Neoklassisk teori har i følge Granovetter et undersosialisert aktørbegrep fordi den forutsetter atomiserte aktører. Han identifiserer to hovedtrender innfor det økonomiske systemet som har utviklet seg siden 1970-tallet. Den første er returen til neoklassisk dominans og den andre er økonomenes forsøk på å utvide sitt virkeområde. Dette, mener Granovetter, er en merkelig prosess som utvider perspektivet, samtidig som det begrenses. Den nye økonomiske imperialismen prøver å villede en enorm superstruktur på en smal og skrøpelig base. Granovetter vil legge til rette for et rammeverk som analyserer hvordan atferd er innlagt i konkrete, løpende systemer av sosiale forhold. Han ser også et problem hvis aktørene blir oversosialiserte. I et slikt rammeverk han vil presentere, må man bruke den gyldne middelvei. Det er det ikke nok å fjerne neoklassisk økonomisk ueffektivitet, men det må også tilbys et alternativ som forbedrer forklaringskraften og predikasjonsmuligheten. Rammeverket kan bygge på tre klassiske sosiologiske antakelser (Granovetter 1992:4)

1. Etterstreben etter økonomiske mål er normalt fulgt av ikke-økonomiske mål som selskapelighet, godtakelse, status og makt.

Denne antakelsen samsvarer med den samfunnsdiagnosen denne studien om arbeidsmiljø er grunnlagt på vedrørende norske forhold slik de ble presentert i kapittel 3. Vi arbeider ikke bare for å forsørge oss selv og vår familie, men vi forventer å få bruke våre evner og kunnskap på en måte som tilfredsstiller de forventningene vi har om at vi skal realisere oss selv blant annet via det arbeidet vi utfører.

2. Økonomiske handlinger kan ikke bare forklares ut fra individuelle motiv alene fordi de, som alle handlinger, er sosialt forankret. De er ikke ført fram av atomiserte individer, men er vevd inn i eksisterende nettverk av personlige forhold.

På en fabrikk med REC ScanCells struktur vil denne antakelsen for eksempel ha innvirkning på forholdet mellom de ulike vertikale planene i organisasjonen. Det egalitære forbildet i det norske samfunnet vil blant annet påvirke tankesettet om hvordan

omgangstonen i de ulike plasseringer i hierarkiet bør være. Denne tankemåten blir befestet gjennom det faktum at i en såpass liten by som Narvik vil det være nærmest uunngåelig å ha med hverandre å gjøre på fritiden. Barn vil sokne til de samme skolene og idrettsklubbene, utvalget i utesteder som puber og lignende er begrenset og er du båtinteressert så er sannsynligheten stor for at du treffer kolleger også i den sammenhengen. Utenfor arbeidstid er de fleste sosiale arenaer felles.

3. Økonomiske institusjoner er sosialt konstruerte. De oppstår ikke automatisk i en eller annen form som noe som må skje på grunn av eksterne omstendigheter

REC ScanCell er et godt eksempel på denne antakelsen. I en stat hvor mye av den tradisjonelle industrien har blitt bygget ned og/eller blitt flyttet til lavkostland, startes det opp en helt ny industri. Selv om en del eksterne omstendigheter lå til rette for etableringen, som for eksempel god vannkvalitet og godt samarbeid med Høyskolen i Narvik, kan det antas at slike likevel ikke er nok til å fullt ut forsvare lokaliseringen. Det høye kostnadsnivået i Norge og den lange avstanden til fabrikkens marked tilsier vel egentlig at det ville være mer økonomisk lønnsomt å starte og drive industri i mindre kostnadskrevede deler av verden, noe REC også har gjort. REC ScanCell i Narvik har en søsterfabrikk i Singapore og fabrikkansatte i Narvik har hatt opplæring av en del dennes arbeidsstokk. Den med første øyekast, noe "ulogiske" plasseringen av en solcellefabrikk langt mot nord i Norge må derfor muligens også grunnes i andre og mindre rasjonelle årsaker. Uansett, denne unike fabrikk er kanskje ikke så spesiell som det er grunn til å anta, hvis Granovettters argumentasjon følges videre.

Et annet av hans poenger er at ingen kasuser er unike og det eksisterer derfor heller ingen muligheter for at enkelttilfeller kan utvikle seg i hvilken retning som helst. Historisk bakgrunn, sosial struktur, kollektive handlinger og begrensninger påtrykt fra andre institusjoner vil prege de handlinger som oppstår etter uforutsette hendelser. Han ønsker likevel å finne generelle prinsipper som vil være korrekte for alle tider og alle steder. For at det skal være mulig må de uforutsette hendelsene utforskes systematisk og inkorporeres i den teoretiske strukturen. Målet er å finne et rammeverk hvor både et økonomisk og et sosialkonstruktivistisk perspektiv har sin plass i analysen av økonomiske institusjoner. Et moment å være oppmerksom på i så måte er hvordan den sosial integrasjonen foregår.

Ut fra det teoretiske rammeverk som her er presentert, må organisasjoner vurderes både som sosiale og materielle systemer. Denne studien forsøker å bidra med et sosialkonstruktivt perspektiv på arbeidsmiljøet i en organisasjon preget av både forutsette og uforutsette endringer og hendelser. Granovetter poengterer at de uforutsette eventualitetene er typisk utenfor det økonomiske nettverket og blir derfor sett på som ad hoc, mens i det sosiologiske nettverket kan de gis en systematisk behandling. Selv om det ikke er årsakene til endringene i arbeidsmiljøet som er fokusområde her, men informantenes opplevelser av endringene, anses denne tilnærmingen som riktig.

## 4.8 LUKKEDE ELLER ÅPNE SYSTEM

For å gi arbeidsmiljøet på REC ScanCell en sosiologisk systematisk behandling er det ikke nok å bare fokusere på de indre forhold på fabrikken. De klassiske ansatsene innenfor organisasjonsteori, eksempelvis Taylorisme, baserer seg typisk på organisasjoner som lukkede systemer. Med dette menes at de

- 1) behandler forholdet mellom organisasjon og omgivelser som om alle organisasjoner står overfor enhetlige omgivelser som ikke endres over tid, og
- 2) at disse teoriene primært var opptatt av interne forhold i organisasjoner

(Jacobsen og Thorsvik 2002:224).

I forlengelsen av Lysgaards menneskelig system er det i dag vanskelig å unngå å se at organisasjoner blir påvirket på ulike måter av sine omgivelser. De er åpne systemer med omgivelser (Scott og Davis 2007:87). Selznick viste med institusjonalismen hvordan organisasjoner fylles med verdier over tid. Nyinstitusjonalisme, som Granovetter representerer, innfører i tillegg elementet om de viktige omgivelsene. I denne analysen er dette et poeng av flere årsaker. Endringene det er snakk om i problemstillingen var forårsaket av eksterne markedskrefter som for det første skapte stor etterspørsel og behovet for arbeidskraft økte dermed drastisk, noe som medførte den store ansettelsesraten. Da den internasjonale finanskrisen slo til, endret forholdene seg drastisk. Et poeng her blir da at de som forholder seg til slike prosesser gjør det ut fra sine omgivelser.



## 4.9 OPPSUMMERING

Dette teorigapitlet har vist noen få, men viktige bidrag til utviklingen av dagens arbeidsliv. Alle har de på hver sin måte relevans for det overordnede temaet i denne oppgaven og gir en mer detaljert tilnærming for å forstå de trekkene i samfunnsutviklingen generelt og innfor arbeidslivet spesielt, slik de er vist i kapittel 3.

Siden det innfor sosiologi er et dilemma hvorvidt en skal starte analyser av samfunnet med individet eller se det i et mer holistisk perspektiv, ble de ulike tilnærmingene sortert i henhold til dette skillet. Først ble det vist hvordan de tidlige teoriene som Scientific management og Fordisme la grunnlaget for den industrielle tenkemåten om arbeidsorganisering. Enkelte trekk ved denne formen for organisering står fremdeles sterkt selv om de har blitt utfordret gjennom tesen om den fleksible bedrift, slik det ble vist under overskriften Neoklassisk økonomi. Den neoklassiske tenkningen viser andre sider ved arbeidslivet enn den strenge spesialiseringen og den hierarkiske oppbyggingen som var en del av det tradisjonelle industrisamfunnet. Med neoklassiske ”briller” på kom uttrykk som rasjonelle aktører, maksimering og individualisme inn som sterke faktorer. Alle de tre eksemplene som ble dratt frem under den individualistiske parolen kan sees som uttrykk for et rasjonelt tankesett. Det blir ikke tatt spesielt mye hensyn til at andre faktorer enn de rent rasjonelle kan spille inn på arbeidsmiljøet i slike teorier.

Systemorienterte sider ved arbeidslivet ble representert ved tre teorier. Human relations står som representant for det naturlige perspektivet på organisasjoner som baserer seg mye på den innsikten Selznick tilførte organisasjonsteori. Målkompleksitet og uformelle strukturer blir viktige (Scott og Davis 2007:59-69). Med det naturlige perspektivet ble det også satt søkelys på relasjonene mellom den formelle og den uformelle delen av organisasjonen. Sosioteknologien representerer syntesen som vil optimalisere to komponenter for å få det beste ut av begge (ibid:144-147). Arbeiderkollektivet viser at det er nødvendig å ta hensyn til organisasjonens omgivelser og kan således representere et åpent perspektiv.

En organisasjons omgivelser kan skilles i to hovedkomponenter. På den ene siden finnes de oppgavespesifikke omgivelsene som inkluderer tekniske og økonomiske omgivelser som inngår i bildet for at organisasjonen skal oppnå sine forretningsmessige mål. De kan bestå av kanaler som konkurrenter og ulike reguleringsmyndigheter (Nohria og Gulati 1994:529).

På den andre siden har du de institusjonelle omgivelsene hvor fokuset ligger i de symbolske aspektene. Det handler i slike tilfeller om sosiale og kulturelle omgivelser. Hensynet til slike kan gi seg utslag i at den enkelte organisasjon føler seg tvunget til å tilpasse seg samfunnets vanlige overbevisninger. Et slikt press kan komme fra både statlige påvirkninger, profesjonelle ansatte eller andre organisasjoner og former både midler og mål for aktørene(ibid:539).

Det har blitt klargjort via Berger og Luckmann at samfunnet i denne oppgaven bruker ”den samfunnsskapte virkeligheten” som epistemologiske begrep for å forstå hvordan mennesker danner meninger de deretter handler ut fra. Det ble med de valgene som er tatt mulig å få et mer helhetlig bilde på de analyseverktøy som kan brukes til å forklare problemstillingen. De mest interessante poengene ble plukket ut for videre bruk. Med Granovetters rammeverk falt den teoretiske verktøykassen på plass.

Tidligere i oppgaven er fenomenet og dets bakgrunn beskrevet. Det har vært sett på konteksten det har oppstått i, mens i dette kapitlet er det de teoretiske rammene som har vært målet. Neste kapittel legger fram de empiriske materialet som ble samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer.

## **5. EMPIRISKE RESULTATER**

”Hvis en ønsker å forklare visse fenomener må man først påvise at de eksisterer”  
(Everett og Furseth 2004:118).

Dette kapitlets hovedmål er å tematisere og kategorisere funnene i det empiriske materialet som ble samlet inn til denne studien om arbeidsmiljø. Tematiseringen vil basere seg på sosiale prosesser som kan påvirke arbeidsmiljøet, i dette tilfellet to ”motsatte” omstillingsprosesser. Siden informantene selv vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet som viktigst, er det her hovedtyngden i analysen vil ligge og empiri som omhandler det sosiale vil derfor prioriteres. Dette kapitlet framstår som det første trinnet i studiens empiriske analyse. Denne måten å organisere den analytiske delen av oppgaven på har to viktige årsaker. Den første er et ønske om å la informantene komme til orde på mest mulig deres egne premisser før uttalelsene blir videre fortolket. Den andre årsaken ligger i at det blir lettere å skille mellom datamaterialet og den fortolkning som kommer ((Everett og Furseth 2004:150).

Kapitlet har tre formål. For det første ble det søkt etter informantenes egne opplevelser av sitt arbeidsmiljø. Deres egne tanker og observasjoner har kommet til uttrykk i teksten på en direkte måte via sitater og indirekte ved at de samme sitatene er satt inn i en sammenheng som ikke vil framstå som alt for løsrevet fra den opprinnelige konteksten. De valgte sitater er representanter for de syn som informantene ser ut til å ha felles hvis ikke noe annet er nevnt. Det er denne primærinformasjonen som danner et fundament for fortolkning. Derfor anses denne delen som særdeles viktig. Det andre formålet med kapitlet er å finne, og vise til, sammenhenger og ulikheter i informantenes uttalelser. Motivet med dette er å kjenne igjen og beskrive mønstre i materialet som igjen kan tematiseres på en slik måte at de blir hensiktsmessige å bruke i forhold til å svare på forskningsspørsmålene. Det tredje og siste formålet i denne delen av analysen er å konkretisere og begrepsfeste de temaene som utpeker seg som de viktigste i forhold til å svare på den overordnede problemstillingen i oppgaven. Ut fra problemstillingen ble utfordringen å beskrive, forklare og fortolke industriarbeidere av i dag sine opplevelser av eget arbeidsmiljø etter at de har vært med på både opp- og nedbemanninger.

Det overordnede begrepet i denne studiens hovedanalyse er således begrepet arbeidsmiljø som blir det bærende elementet for temaene sosial integrasjon og deltakelse sett i lys av to ulike omstillingsprosesser. Selv om temaene behandles hver for seg, vil analysen vise at de ikke er fragmenterte elementer, men at de henger sammen og griper inn i hverandre. Delingen er et metodisk grep for å lettere kunne se hvilke elementer som utkrystalliserer seg som viktigst i det empiriske materialet. Med tanke på forskningsspørsmålene som fokuserer på 1) hvilke innvirkninger endringene har hatt på arbeidsmiljøet, 2) hvordan de ansatte påvirkes av de samme endringene og 3) hvilken forståelse de ansatte har av ansvars- og myndighetsfordeling i bedriften, vil noe empiri bli framtreddende, mens andre forhold vil være mindre essensielle.

Kapitlet fortsetter herfra i tråd med formålene. Et kort tilbakeblikk på denne studiens kontekstuelle problemområder, slik de ble utredet i kapittel 1 er første skritt. Det kommer deretter en redegjørelse for hva som ligger i begrepet omstilling slik det er brukt i denne studien. Videre blir det et raskt blikk på de valg som er tatt i forhold til analysens tematisering og kategorisering slik de ble nærmere redegjort for i kapitlet om metode. Neste steg, hoveddelen av kapitlet, er å legge fram de mest interessante og verdifulle funnene, kategorisert i grupper under hvert enkelt tema. Slik blir sentrale perspektiver tydeliggjort på en måte som gjør at de er klare for videre diskusjon i neste kapittel (Ryen2002:147ff, Kvale 2008:129ff, Thagaard 133ff). Dette kapitlet vil med andre ord i hovedsak beskrive funnene, mens neste kapitels hovedmål er å forklare dem. Dette kapitlet avsluttes med en kort oppsummering av hovedpunktene.

## **5.1 TILBAKEBLIKK**

Studien handlet om den relativt nye solcellefabrikken REC ScanCell som har tilholdssted i Narvik. I løpet av noen få år økte de arbeidsstokken som nådde et toppunkt på 320 ansatte i april 2009. Så slo finanskrisen til. De måtte da raskt redusere arbeidsstokken da lagrene fyltes opp fordi de ikke fikk solgt solcellene de produserte. Denne studien har hatt fokus på overlevende i organisasjonen, med all vekt på de som arbeider i selve produksjonen, altså de som fysisk produserer solcellene. Denne gruppen ble hardest rammet og ble derfor et naturlig utgangspunkt for denne studien av arbeidsmiljø på bakgrunn av den overordnede problemstillingen som var som følger:

## **Kan det spores effekter på arbeidsmiljøet i en moderne bedrift etter en forholdsvis hurtig oppbemanning og en påfølgende nedbemanning?**

Analysen er basert på de opplysningene informantene som presenteres nedenfor har gitt.. De var igjen plukket ut etter kriterier som var relevante for denne studien. Det valget medførte at det kun er en gruppe arbeidere innfor organisasjonen som er representert i studien og den aktuelle gruppen er de som arbeider i selve produksjonen av solcellene. Videre ble intervjuguiden designet etter kriterier som ble antatt å ville lette etterarbeidet. I praksis vil det si at den ble utarbeidet etter temaer som ble ansett å være essensielle for å få svar på de spørsmål som var viktige for denne studien. Slike fakta indikerer at analysen startet allerede på et tidlig tidspunkt i studien og derfor gjennomsyrrer hele intervjuundersøkelsen (Kvale 2008:138) på en slik måte at den mest hensiktsmessige analysemetoden utkrystalliserte seg. Funnene er lagt fram ut fra et perspektiv som prøver å ta hensyn til informantenes egenforståelse ((Thagaard 2003:106f). Dette utelukker likevel ikke en videre fortolkning av materialet som medfører en sosiologisk forståelse av de fenomen som finnes i materialet. Inngangen til slik forståelse kommer her til uttrykk gjennom den tematiseringen som er gjort nedenfor, etter at det har blitt presentert et bilde av de fysiske rammene denne studiens intervjudeltakere har sitt daglige virke i.

### **5.2 FYSISK KONTEKST**

Denne studien har to fysiske kontekster å forholde seg til. Den viktigste er selvsagt fabrikken REC ScanCell. Dennes fysiske beliggenhet er lokalisert til teknologibyen i Narvik hvor den holder til i nye fabrikklokaler. Administrasjonen holder til i et noe eldre nabobygg, men de to bygningene er sammenkoblet via et korridorsystem. Fabrikken er et ruvende bygg i terrenget. Selve produksjonen av solceller foregår i såkalte cleanroom hvor alt bør og skal være så rent og støvfritt som mulig. De som arbeider innfor denne sonen går i hvite klær fra topp til tå. Hvert skift, som består av 22 personer er delt inn i to team. Det ene teamet bemanner en kjemisk linje, mens det andre teamet ferdigstiller solcellene. Produksjonen av solcellene går døgnet rundt. Operatørene jobber femskift og arbeidstidene deres har et kvarter overlapping i begge ender av skiftet. Organisatorisk har virksomheten en hierarkisk struktur.

Den andre fysiske konteksten består av det stedet hvor intervjuene ble gjennomført. De ble, med unntak av et, gjennomført hjemme hos mine intervju partnere. Hvis vedkommende ikke hadde noen spesiell formening om hvor møtet skulle foregå ble det spurt om det var greit at møtet foregikk møttes hjemme hos den som skulle bli intervjuet. Bakgrunnen for den tankegangen var et ønske om å bruke minst mulig av andres tid samt en oppfatning om at de fleste kjenner seg tryggere i sitt eget hjem i en litt uvant og kanskje urovekkende situasjon. En annen tanke var at anonymiteten til hver enkelt ville bli bedre ivaretatt i et privat hjem i forhold til for eksempel arbeidsplassen og kafeer. Tidspunktene for gjennomføring av intervjuene varierte fra tidlig formiddag til ganske sent på kvelden. I og med at hele utvalget jobber skift, ble det naturlig å tilpasse seg deres fritid. Det siste intervjuet ble av praktiske hensyn foretatt i en stille krok på en rolig kafé på dagtid, hvor begge parter var så og si skjult for andre som var til stede. I praksis ble det ikke opplevd som noen ulempe å gjennomføre intervjuet på et offentlig sted.

Det ble tidligere i dette kapitlet satt fram en påstand om at samtalepartnerne i intervjuene selv la størst vekt på de sosiale aspektene ved arbeidsmiljøet. Neste delkapittel ser derfor nærmere på begrepet arbeidsmiljø på nytt, denne gangen ut fra et annet perspektiv enn tidligere.

## **5.3 ARBEIDSMILJØ**

De funn som i første rekke er interessante under denne overskriften er informantenes egne oppfatninger om arbeidsmiljøet. Tidligere i oppgaven er begrepet diskutert på et mer teoretisk nivå, mens det her er subjektive opplevelser som er det bærende elementet.

### **5.3.1 HVA ER ARBEIDSMILJØ?**

Avklaring av informantenes oppfatning av hva som ligger i begrepet arbeidsmiljø er viktig for studien. Det er fordi deres subjektive mening legger føringer på alle andre svar de gir i et intervju som handler om nettopp arbeidsmiljøet. En avklaring av dette momentet vil være med på å gi forståelse for deres situasjon. Sett fra et analytisk ståsted er det også viktig siden det er uklart fra lovens side hva som menes med arbeidsmiljø (Karlsen

2010:83). Den mer formelle siden ved denne uklarheten har vært et tema tidligere i oppgaven, mens her er det mer folks egne meninger som er i fokus.

På direkte spørsmål om hva informantene mener at arbeidsmiljø er, legger samtlige vekt på de samme momentene. *”Det er samhold... respekt for hverandre.. og pågangsmot”* mener Arild. Frode sier: *”For meg er det at vi har det bra på jobb, det mest viktige er det sosiale syns jeg. Hvis det er litt tungt på jobben er det lettere hvis man jobber med positive folk.”* Ordet *trivsel* går også igjen i uttalelsene. Det er i hovedsak bare Håvard, som siteres nedenfor, som kommer inn på det fysiske aspektet ved arbeidsmiljø av seg selv, men det er likevel underordnet i forhold til det menneskelige samspillet.

*”Det ligger selvfølgelig på det menneskelige plan, først og fremst. Altså miljø blant medarbeidere. Det er det jeg mener er arbeidsmiljø. Det er klart at det selvfølgelig er andre faktorer som tilrettelegging av produksjonsutstyr og sånt.. Men arbeidsmiljø er for meg kameratskap og vennskap.”*

Hovedtrenden er altså at det er først på direkte spørsmål om det fysiske arbeidsmiljøet at de tar opp momenter som handler om noe annet enn det sosiale. Det kan dermed ikke være mye tvil om at for informantene i denne studien betyr det psykososiale arbeidsmiljøet mer enn det rent fysiske. Årsakene til at det ene oppleves som så mye mer viktig enn det andre kan ligge på flere plan og vil bli diskutert i neste kapittel, slik alle elementene i dette kapitlet vil bli.

### **5.3.2 ANSVAR FOR ARBEIDSMILJØET**

Under denne overskriften samles utsagn som handler om hvem informantene selv mener har ansvaret for det arbeidsmiljøet de er en del av i hverdagen. Her er det større variasjon i svarene, men det er likevel mulig å se et mønster. Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet mener informantene at det er de selv som har ansvaret for at det fungerer. *”Det er først og fremst en selv”* som Håvard sier. Geir mener at *”det er nå for det meste vi selv”*. Bjørn sier at det er bra på skiftet fordi de sammen søker om støtte til sosiale sammenkomster, noe de gjennomfører med jevne mellomrom. En informant mener at ledelsen burde hatt noe å si, men siden de ikke ser noe til dem blir de ubetydelige i denne

sammenhengen. Slike uttalelser kom på direkte spørsmål, men ut fra samlet informasjon fra de ulike intervjuene er det en klar tendens til at informantene mener at ansvaret for det sosiale arbeidsmiljøet er en intern sak for hvert skift. Uten gode kolleger, intet godt arbeidsmiljø.

Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet spriker svarene i mye større grad. Det var også her gjennomgående at det måtte et direkte spørsmål til før de tok stilling til ansvar i forhold til det fysiske arbeidsmiljøet. Det er ingen som på en overbevisende måte argumenterer for hvem de mener har ansvaret for dette. Svarene varierer fra at de ikke vet, til at *”det er noen som har ansvaret for maskinene og sikkerheten rundt det og så har du de som har ansvaret for brannslukking og slike ting”*. En mener at arbeidsgiver har et visst ansvar, men at de ikke trenger å strekke seg til himmels. HMS - avdeling blir nevnt i et par tilfeller på oppfordring og da er det diskrepans mellom hvorvidt de synes at denne avdelingen gjør en god jobb eller ikke. En fikk spørsmål om han hadde noen formening om at ledere høyere opp i systemet hadde noe ansvar for arbeidsmiljøet til operatørene og svaret var at det visste han egentlig ikke noe om. Det viste seg å være tilfelle for andre informanter også. Det var noen som hadde en del fysiske plager på grunn av arbeidsstilling i forhold til de ulike arbeidsstasjonene og det var uklart for disse informantene hvem som egentlig kunne hjelpe dem med å få løst problemene på en tilfredsstillende måte når de ikke kunne løse det selv innad på skiftet. Denne usikkerheten er i stor kontrast til den bestemtheten som framkom i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet hvor det var stor enighet om at det er de selv som er ansvarlige for arbeidsmiljøet. Samtidig vistes det en tendens mot at *”de andre skiftene”* ikke er like dyktige bestandig og at de derfor godt kunne ha skjerpet seg litt i forhold til rydding og klargjøring til neste skift. Dette var et irritasjonsmoment flere nevnte.

Kort oppsummert viser altså informantenes utsagn at de rent fysiske aspektene er underordnet de psykososiale når det er snakk om arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø framstår dermed hovedsaklig som et sosialt begrep blant operatørene på REC ScanCell. Med disse avklaringene rundt begrepet arbeidsmiljø på plass er det mulig å se nærmere på de temaene som er forventet å være med på å gi forklaringskraft til studien. Det første temaet som tas opp omhandler prosessen rundt samhandling.



## 5.4 SOSIAL INTEGRASJON I ARBEIDSMILJØET

Poenget med å legge vekt på dette temaet har sitt utspring i den korte, men spesielle historien til REC ScanCell. Det blir senere hevdet at denne historien har medført en særegen form for sosial integrasjon på akkurat denne arbeidsplassen, noe som igjen virker inn på arbeidsmiljøet. Men her gjelder det først og fremst å legge fram den empirien som danner grunnlaget for en slik påstand. Sosial integrasjon er i dette henseende brukt som et middel til å vise at det eksisterer en felles forståelse av arbeidsplassen blant operatørene. I denne sammenhengen anses ikke den sosiale integrasjonen som fastlåst og statisk, men som en pågående prosess som påvirkes av hendelser i arbeidsmiljøet.

### 5.4.1 FORHÅNDSFORSTÅELSE

Det første sporet til de implisitte forventningene kom frem da informantene svarte på spørsmål om hvorfor de hadde valgt å begynne å jobbe på akkurat denne fabrikken. Helge forteller at: *”det var klart at alle avisskriveriene var jo positivt, her skulle man få arbeide ganske lenge og det var ikke snakk om at det skulle bli dårlige tider. Det var jo veldig lovende”*. Andre hadde ikke noe forhold til avisoppslagene som sådan, men en samlet vurdering av svarene viser at alle hadde en eller annen form for positive forventninger på forhånd som var basert på andrehåndsopplysninger. Geir hadde hørt fra andre at *”det var godt betalt og han visste at det var en bedrift i utvikling”*. Han poengterte også at han hadde hørt at *”en ikke trengte å tenke på jobb når man var ferdig for dagen, du er på jobb åtte timer og ferdig med det”*. Frode sa at *”grunnen til at han startet på REC ScanCell var lønna. Alle sa det var så flott, så bra.”*

### 5.4.2 SAMHANDLING DANNES

Som en del av vår forhåndskunnskap ligger det en del forventninger som er nedfelt gjennom allmenngyldige normer i samfunnet. En slik norm i norsk arbeidssammenheng handler om hvordan prosessen skal foregå når en bedrift ansetter arbeidstakere. De fleste har en formening om at man søker på en utlyst jobb, man blir innkalt til et intervju etter en viss tid hvis man er interessant nok for den aktuelle jobben og hvis man blir ansett for å være den rette blir man deretter ansatt etter mer venting, som regel i spenning. Ofte tar en

slik prosess flere uker. Informantene i denne studien har noe annerledes historier om hvordan de ble ansatt på REC ScanCell. Samtlige fikk spørsmål om hvordan de fikk jobben som operatør. Også her er det påfallende hvor like svarene var. *”Jeg tok en telefon til personalavdelinga og spurte om jeg kunne få jobb og dagen etterpå hadde jeg jobb”*, forteller Håvard. Daniel: *”Først ringte jeg og så dro jeg ned og pratet med dem. Etter noen timer ringte de og så var det i boks”*. Jørn ble spurt via et familiemedlem om han var interessert i jobb, svarte ja og var dermed innfor, mens Frode framstiller sin historie på en måte som gjør mønsteret enda tydeligere. *”Jeg gikk ned og snakket med en. Han sa at jeg måtte skrive en kjapp søknad, så kom jeg på intervju og så gikk det et par timer og så ringte han. Det var akkurat på den tiden de tok inn så utrolig mange på grunn av stor etterspørsel”*

I denne settingen med ansettelse nesten før jobbsøkerne har rukket å ta inn at de har søkt ny jobb, er det de nyansatte har sitt første møte med sin fremtidige arbeidsplass hvor samhandlingen skal nedfelles i det daglige miljøet.

### **5.4.3 SAMHANDLING I HVERDAGEN**

Denne overskriften sikter til de oppfatningene informantene hadde i forhold til hvordan interaksjonen mellom individer burde, eller ikke burde være, samt hvordan de har endret seg med endringene i antall ansatte. Eksempel på hvordan holdningen mellom arbeidstakere og ledelse burde være finner vi hos Geir som forteller historier om en sjef som kom innom på kveldstid, i uformelle klær og ”overså” et lite brudd på prosedyrene i produksjonen. Dette brukte han som eksempel på god samhandling ”ovenfra og ned”. Frode eksemplifiserer den motsatte holdningen med følgende utsagn: *”De kommer jo aldri inn på linja og snakker med oss, bare komme å si hei og spørre hvordan det går og sånt. De er jo bare der borte på den andre siden... borte i Vinnbygget.”* De av informantene som har lengst ansiennitet snakker om at det ikke var slik før, men at det skjedde en forandring i omgangsformen etter at det store innrykket av nye folk kom. I følge flere informanter førte den økte bemanningen ikke til en positiv endring i arbeidsmiljøet. *”Ting har blitt mer tungvint. Før var det en mer personlig tone, jeg kunne gå og snakke med de som hadde ansvaret for personalavdelinga om noe, men plutselig ble det sånn at man må levere skriftlig søknad, søknad, søknad... det er mer profesjonelt, mer byråkrati,*

*nå skal alt gå de rette veiene ellers gjelder det ikke. Jeg skjønner jo at vi har blitt en stor bedrift men det trenger vel ikke å være så tungvint. Vi vokste for fort”*

Et spørsmål som ble stilt gjaldt de andre avdelingene og i hvilken grad de hadde kontakt med dem. En svarte at det var et problem at man ikke visste hva de andre avdelingene gjorde, mens andre påpekte at de ikke hadde noe forhold til hva de ulike avdelingene i organisasjonen har slags funksjoner. Håvard mener at han har kontakt med de fleste avdelingene på det sosiale planet, men ikke nødvendigvis på det profesjonelle. Den manglende samhandlingen mellom avdelingene kan uttrykkes gjennom et sitat:

*”Prøv å dra ned dit en morgen klokken åtte og se alle bilene som står der, legg merke til alle folkene i korridorene og på kontorene, man lurer på hva de gjør alle sammen. Så kan du dra ned klokka tolv på natta å se hvor mange biler som står der da og så ser du at fabrikken går som smør. Da lurer du på hva alle gjør her på dagtid... skjønner jo at noen driver med økonomi og andre ting, men det blir nok gjort mye med venstrehånda som ikke høyrehånda ser”.*

Samhandling på det horisontale planet, eller mellom skiftene, ble også et tema i intervjuene. Men det vil antakelig være rettere å si manglende samhandling. Arild sier i samband med arbeidsmiljøet at de er en stor bedrift med mange avdelinger og flere skift. Poenget her er at alle har sin egen interne skifthumor, de henger sammen på fritiden og har så god kommunikasjon at de nesten ikke trenger å prate med hverandre for å skjønne hverandre. Andre legger vekt på at det tidligere var mer vanlig at bedriften var mer enhetlig på det sosiale planet. Nå er det mer stridigheter mellom skiftene og det er gjerne en del munnhuggeri om at det eller det skiftet *ikke gjør som de skal*. Linja er for eksempel ikke klargjort godt nok når nytt skift kommer på.

Så langt har begrepet om samhandling vist seg som et bilde på de forventninger som skapes av ulike fenomener i det sosiale samspillet på REC ScanCell, her demonstrert ved ansettelsesprosessen og den hverdagslige samhandlingen etter den store økningen i antall ansatte. Men også kuttene i arbeidsstokken har vært førende på hvordan den spirende organisasjonskulturen utvikler seg.

En implikasjon finnes i uttalelser som omhandler hvorvidt de spurte føler lojalitet til bedriften. Frode beskriver det slik: *"Jeg gjør mitt beste når jeg er på jobb, utover det... ingenting. Det er litt trist å si det, for før var jeg stolt av å jobbe der, men nå er det ikke noe stas"*. Andre poengterer at de enda føler lojalitet til bedriften, selv om det er antydninger til tvil blant noen. Jørn forteller at det sto mye fint i avisene om hvor bra det gikk, samtidig som det var problemer innad, spesielt med det problemet som tas opp i neste avsnitt. De hadde også, i følge Jørn, fått streng beskjed om å ikke si noe om interne problemer på fabrikken utenfor arbeidsstedet. Dette var ikke med på å fremme lojalitet og tilhørighet.

Etter nedbemanningen fikk de som jobber i produksjonen et nytt problem. *"I månedene etterpå var det mye sykefravær. Folk som visste at de kom til å miste jobben sykemeldte seg og vi slet lenge på grunn av det. Da mangla vi folk, så vi ble for lite folk på jobb, så alle ble slitne og så ble de sykemeldt... Vi slet lenge med ettervirkninger, men nå er det bedring"*. Denne situasjonen slet på forventningene til ledelsen om å få hjelp i en vanskelig situasjon. Flere uttrykker at det til tider har vært stor fortvilelse på grunn av det store arbeidspresset. Ved et tilfelle har en informant fått hørt at beskjeden fra ledelsen var at *"her skal vi være world class... et eller annet... så det får dere bare takle"*. I tillegg har de i ettertid blitt permanent færre personer på skiftene. *"Vi føler dette presset med nedbemanninga, vi føle jo at dem kutte ned på skiftene, kutte ned på bemanninga, kutte ned på ting som vi gjør, men de forventer at alt skal bli bedre... skjønne du? Produksjonen skal bli bedre, det skal bli bedre standard, det skal bli bedre... alt..."*. Det Arild påpeker her er at kostnadene for bedriften minsker, mens for den enkelte arbeider øker kostnadene betraktelig. På toppen av dette presset har æren for nye produksjonsrekorder gått til et annet skift enn det skiftet som satte rekorden. Når feilen heller ikke blir korrigert i ettertid, øker irritasjonen fordi "rekordskiftet" føler at de har gjort en liten bragd.

Det siste uttalelsen som omhandler samhandling, innleder samtidig det neste temaet. Dette sitatet favner og sammenfatter flere aspekter i denne analysen. En forteller på spørsmål om hvorfor han valgte å hoppe av den jobben han hadde for å starte i produksjonen på REC ScanCell at:

*"For det første var det et veldig godt tilbud sånn lønnsmessig (...)men jeg hadde jo ingen referansepunkter til hva det egentlig var for noe, så da jeg ble tilbudt jobben og fikk*

*forklart hva det var for noe, syntes jeg det hørtes sykt spennende ut å få være med på å utforme det. Det at det var noe nytt her og at det var en så stor bedrift som skulle ha så mange ansatte inn. Jeg syntes at det hørtes sykt spennende ut.”*

Ut fra det ovenstående sitatet kan en slutte at informantene har en klar forventning om at han hadde muligheter til å påvirke arbeidsplassen sin gjennom personlig deltakelse. Slike forventninger eksemplifiseres nå ved hjelp av passende sitater, noe som gjør det lettere å skille ut hvilke sider som er de viktigste for denne studien. Det tas tak i informasjon som for det første omhandler opplevelser om selve nedbemanningen. Sekundært sees det på uttalelser om hvordan informantene mener at kanalene fungerer etter nedbemanningen.

## **5.5 DELTAKELSE VED NEDBEMANNINGEN**

Hva tenker informantene fra REC ScanCell om hvordan bedriftsdemokratiet fungerte i forhold til omstillingsprosessene? Ingen hadde noen innspill på dette området i forhold til oppskaleringen av arbeidsstokken. Når det gjaldt nedbemanningen kom de inn på at tillitsvalgte i fagforninga hadde vært med på å bestemme hvem som ble permittert. De med kortidskontrakter ble tatt ut først, deretter måtte man begynne med de som var fast ansatte. Hvorvidt informantene mente at det ble gjort en grundig jobb i denne sammenhengen var det uenighet om. Fagforeningen ville at ansiennitetsprinsippet skulle følges, men det ble plukket opp signaler om at REC ville plukke ut ”de beste” (Fremover lørdag 4.april 2009). Informantene sitter igjen med en opplevelse av at det ble en slags kvasiløsning. *”Det var ikke helt sånn som fagforeninga skulle ha det til at det var de med kortest ansiennitet som måtte gå, det ble gjort litt forskjeller der,”* forteller en og mener at det ikke nødvendigvis var urettferdig. En annen sa:

*”Man kommer jo ikke utenom ansiennitet, så det var noen dyktige folk som måtte gå (...) det ble tatt visse hensyn til folk som hadde store lån, de fikk beholde jobben. Det var folk som hadde hatt lyst til å kjøpe seg hus men som hadde kviet seg fordi de var usikker på om jobben var sikker og så endte det opp med at de som hadde store lån, fin bil og sånt fikk beholde jobben... man trenger ikke fin bil... det var urettferdig”. Den prosessen som bedriften gikk gjennom i nedbemanningsfasen, fikk direkte følger for arbeidsmiljøet. Jørn beskriver det som at det var mye ”korridorssnakk” om hvem som måtte gå og hvem som*

fikk bli. En annen forklarer det ”*som noe som lå og ulmet i tiden etterpå*” og gjorde folk usikre og til tider sinte. De er likevel enige om at denne situasjonen nå har mer eller mindre stabilisert seg og at det er mye galgenhumor i pausene. Men det er flere som likevel ymter frempå om at det er noe som sitter i veggene...

En opplevelse som ble referert til, handlet om hvordan noen av de uheldige fikk vite at det var nettopp han eller hun som kom til å miste jobben. På allmøtet der de fikk vite om nedbemanningen, fikk de vite at de som var i faresonen kom til å bli kalt inn til en samtale og her ville de få sjansen til å snakke sin egen sak. Det ble derfor lagt ned en del forberedelser, men da samtalen skulle gjennomføres fikk de aktuelle kandidatene kort og godt beskjed om at de kom til å bli permittert eller oppsagt.

Når det gjelder opplevelser av de mer indirekte formelle kanalene for deltakelse i etterkant av nedbemanningen virker det ikke som om de har noen stor betydning i hverdagens arbeidsmiljø. Det ble ikke spesifikt spurt om slike, men litt kom likevel fram i samtalsløp. I hovedsak gikk det da ut på at det fantes muligheter for operatørene til å være med i ulike arbeidsgrupper. Det er sjans for alle å være med i slike, men det oppleves i praksis som at det gjerne er de samme som går igjen. En la vekt på at ledelsen ikke utnyttet den kompetansen de sitter på. En annen mente at det er personavhengig hvem som bli plukket ut til slike grupper og sist kan det nevnes at opplevelsen av at det er de samme som går igjen, ser ut til å være en kamp om å ikke bli den neste som må gå...

Det ble tidligere hevdet at det fysiske arbeidsmiljøet ikke sto i fokus hos informantene. Det stemmer, men det betyr likevel ikke at det var helt fraværende, selv om opplysninger om dette stort sett kom fram ut fra spørsmål som ble stilt. Når de ulike informantene kom inn på forhold rundt dette, viste det seg gjerne at det var HMS-arbeidet som ble dratt fram.

### **5.5.1 FYSISK ARBEIDSMILJØ ETTER NEDBEMANNING**

Forholdet til formelle organer som skal se etter arbeidernes interesser oppleves ikke som veldig sterke. HMS - avdeling er et eksempel på det. På spørsmål om hvem som kan hjelpe til med å få bedret de utfordringene de har i hverdagen, for eksempel med arbeidsstasjonene, var det bare Jørn som kom inn på av seg selv at ”HMS - folkene” kan

hjelp. Han skrøt av den jobben HMS - koordinator gjorde, men syntes at det var ille at de ikke fikk tilbakemeldinger på de utredninger som var satt i verk i forhold til kjemikalier, støy og lignede. Christian mener at det er de selv som må ta nesten alt ansvar i forhold til fysiske utfordringer, at HMS - avdelinga er nærmest usynlig og at det ikke føles rett at de må ordne alt selv. Han mener at de som jobber med HMS burde være mer tilstede i produksjonslokalene for å se hva operatørene sliter med. Det ser ut til at det etter nedbemanningen har blitt viktigere for enkelte å få slike rent fysiske utfordringer på plass og tilpasset den enkelte fordi arbeidsintensiteten har økt. Da blir for eksempel ergonomiske forhold viktigere for å klare å utføre den jobben en er satt til på en måte som ikke fører til belastningsskader.. Det er færre personer til å produsere mer fortere og bedre. En informant forteller at de som går på kontrakt ikke tør å si så mye om fysiske plager for da blir ikke kontrakten fornyet.

Ovenstående form for deltakelse kan identifiseres som en hovedform som har fokus på at likeverdige parter tar sikte på å få en mer rettferdig fordeling av ulemper og goder i virksomheten. En annen hovedtype for formell representasjon er den direkte, hvor arbeidstakerne deltar som underordnede med sikte på å øke virksomhetens effektivitet (NOU 2010:1 s 17). Her er vi inne på aspekter ved omstillingsprosessene hvor informantene har sterke meninger og mye å formidle.

## 5.6 DELTAKELSE I HVERDAGEN

Kjennetegn ved deltakelsesformer under denne overskriften kan beskrives som

de formene hvor arbeidstakerne deltar som individer, dette kan være i direkte interaksjon med leder eller i kollektive sammenhenger som allmøter, høringsrunder etc. Det fungerer ved at arbeidstakerne deltar som underordnede med sikte på å øke virksomhetens effektivitet (ibid)

Her kan det spores flere interessante trekk ved arbeidsmiljøet etter både opp- og nedbemanning. Det mest iøynefallende er opplevelsen av mangel på direkte deltakelse i hverdagen, selv om det avholdes allmøter når det er ekstraordinære hendelser som angår alle og arbeidsgrupper er opprettet. Det dras her fram ulike kommunikasjonsformer mellom topp og bunnlinja i organisasjonen.

## 5.6.1 OVENFRA OG NED

Det mest iøynefallende å starte med her, er nedbemanningen og måten de fikk vite om denne på. På spørsmål om hvordan de ble informert om nedbemanningen trekker noen frem at det var rykter i forkant, mens andre ikke hadde hørt noe. Det ble derfor et ekstra sjokk for sistnevnte gruppe da nyheten kom i avisen Fremover før det ble offentliggjort til alle ansatte på allmøtet på fabrikken. Jørn beskriver det slik:

*”Da vi kom på jobb på morgenen fikk vi vite at det skulle være et allmøte kl 10.00, men vi fikk ikke vite hva det gjaldt. En hvisket i øret mitt at han hadde lest på fremover.no at ScanCell skulle si opp, eller permittere over hundre mann, så da gikk vi og sjekka det og det stemte. Vi ble helt fra oss og lurte på om det var oss, hvem det var og slikt. Og da vi kom på møtet stemte det akkurat med det som sto i avisen”.*

Fremover bommet med mindre enn 15 personer. I den andre runden med permitteringer skjedde det samme. Denne måte å få vite om en så alvorlig ting på satte spor i enkelte av informantene og ble nok opplevd som et kraftig brudd på både formelle og uformell spilleregler. Forklaringen informantene hadde fått med seg på hvorfor dette skjedde, var at det på grunnlag av aksjeloven ble sendt meldinger som ble snappet om av avisene.

En frustrasjon flere gir utløp for er den informasjonen som kommer ovenfra i hverdagen. Dette sitatet fra Arild sier mye:

*”Jeg føler at vi har et veldig stort ansvar. Alle avdelingene har et stort ansvar men når det kommer til syvende og sist er det vi som står på golvet som får ALT. Den øverste sjefen presser på den under som presser videre ned og alt havner nede hos oss. Vi føler mange ganger at vi får ting tredd ned over hodene og vi som står der til daglig skjønner ikke vitsen med alt som vi får tredd ned over hodet. Det er mye ressurser som brukes på filleting som kunne vært brukt på ordentlige ting.”*

Det er store forskjeller i hvordan informasjon ovenfra og ned oppfattes og tas inn. Det ble fortalt at det står utrolig mange tavler rundt omkring med informasjon om alt fra målsetninger til hvilke personer som kan bemanne hvilke stasjoner. Det blir dermed opp til hver enkelt ”å lete den opp”. Via regelmessige allmøter får alle ansatte den samme informasjonen muntlig, men det ligger likevel i luften at operatørene savner en del



informasjon. Det handler ikke da om målsetninger, der er alle som ble intervjuet meget kunnskapsrike på innholdet selv om de er usikre på hvem som - og hvor de blir utarbeidet. Det er heller mer informasjon om hvordan hele bedriften fungerer som en helhet de fleste savner. Flere av informantene finner ikke helt logikken med at det er nødvendig med så mange til å jobbe på kontorene.

### 5.6.2 NEDENFRA OG OPP

Direkte formell deltakelse skal gå begge veier i hierarkiet. Den allmenne oppfatningen fra operatørene er at det er vanskelig å vinne frem med saker hvis det skal ut av skiftet og lengre opp i systemet enn akkurat de nærmeste lederne. Det er en formening om at dette var enklere før. Da refereres det gjerne til tiden før oppbemanning. På et tidlig tidspunkt i byggefasen gikk det an å snakke direkte til den aktuelle lederen, både formelt og uformelt. I tillegg ser det ut til slik kontakt har blitt enda mer fraværende etter nedbemanningen. Den opplevelsen har medført at det sitter igjen en følelse av at all informasjon må gå de rette kanalene og da oppleves det gjerne at informasjon stopper opp på veien. De er også ganske samstemte på hvor det stopper opp. Det er i tillegg en bevissthet hos flere at det er personavhengig hvorvidt man når fram med informasjon eller ikke. Likheter til hvem det er som får delta i arbeidsgruppene er synlig mellom de to faktorene. Denne informasjonstoppen handler gjerne om det fysiske materiellet de jobber med som maskiner, kjemikalier og ergonomiske utfordringer for den enkelte operatør. I tillegg er manglende kommunikasjon et problem når de er for få folk på jobb og gjerne vil ha vikarer.

Et eksempel legges fram i forbindelse med følelsen av manglende direkte deltakelse, eller kanskje heller at det oppstår brudd underveis. Det handler om det som kan benevnes som forslagskassen. Ledelsen har, i følge informantene, hele tiden gitt uttrykk for at de ønsker innspill på tiltak som enten sparer kostnader eller øker effektiviteten. I praksis handler dette i dag om en god gammeldags forslagskasse. Innspillene er dermed formalisert til å være i skriftlig form, mens det tidligere var lettere ”å bare snakke med de rette personene” så kunne det føre til forandringer. Så enkelt er det ikke etter at det har blitt mange flere ansatte. Nå er det denne kassen som gjelder, noe som de fleste kom inn på i løpet av intervjuene. De få som ikke kom inn på det av seg selv fikk spørsmål om hvordan den

fungerte og det viste seg at det var stor enighet i svarene. I teorien er dette en fin måte for arbeidstakerne å komme med innspill på, men det er ikke slik det oppleves i praksis. Det ble poengtert av en at det som regel ligger en del arbeid bak et slikt forslag fordi det visstnok kreves ganske nøye beskrivelser for hvordan tiltaket er tenkt gjennomført. Det følger dessuten med en liten påskjønnelse hvis forslaget blir innført, ikke så mye men den kan komme i form av kinobilletter eller lignende.

En informant forteller en historie om et forslag som ble levert. Av hensyn til anonymitet er det umulig å gå nærmere inn på hva forslaget gjaldt, men det generelle med historien kan gjengis. Han la for det første ned en god del arbeid i å forklare hvorfor dette var bedre og hvordan det kunne gjennomføres. Den andre delen gikk ut på å vente på svar. Det tok tid. Så traff han tilfeldigvis den lederen som kunne ta avgjørelser på dette punktet og ble fortalt at forslaget ikke kunne godkjennes. Ideen ble likevel innført "uoffisielt". Andre har opplevd at forslag blir avslått og noen måneder senere kommer det samme forslaget fra noen andre høyere opp i systemet og blir godkjent. Æren og kinobillettene kommer noen andre til gode. Den symbolske belønningen klarer de seg fint uten, men det er prinsippet i at man ikke skal ta æren for andres arbeid. Her ser en det samme fenomenet som i eksemplet ovenfor som angikk produksjonsrekorder. Andre igjen forteller at det ikke er noe poeng i å bruke tid og krefter på å levere forslag fordi det ikke er noen vits i. *"Man gir jo opp når man ser at det ikke fører til noe"*, men det er noen som mener *"at de tror at de i ledelsen holder på å forbedre seg"*. Flere gir uttrykk for at når man ikke når fram gjennom formelle kanaler, prøver man å finne andre utveier. Med denne bevisstheten i minne tas siste del av temaet deltakelse opp.

## 5.7 MEDBESTEMMELSE

*"Du hører summing i gangene av misfornøyde folk, man er misfornøyd selv med ledelsen for du føler at du ikke blir hørt, du føler at: Jeg vet hva jeg holder på med, hvorfor ser dere ikke det.. frustrasjonen... hvorfor hører dere ikke på oss? Det er jo vi som står og jobber med de her forbanna solcellene hver dag. Du som sitter på kontor og tegner kruseduller eller hva du holder på med, vet ikke hva det vil si å stå i fabrikken 12 -13 timer. Hvorfor hører du ikke på meg som står og lager de her jæ... solcellene hver dag. Den frustrasjonen tror jeg mange har."*

Det er tidligere nevnt at begrepet deltakelse er noe flytende i innhold. I noen sammenhenger snakkes det om medbestemmelse. Her blir medbestemmelse en kategori hvor det samles empiri om hva operatørene selv mener om hvilken medbestemmelse de burde ha i forbindelse med å være mest mulig effektiv i forhold til å nå de målsetningene som er satt i forhold til økt produksjon og lavere kostnader.

Det er dette denne faktoren det ser ut til at de som er intervjuet plages mest med til hverdags. Tidligere opplevde de som nevnt, at det var større nærhet til andre deler av organisasjonen og da kunne de i større grad få gjennomslag når de hadde noen meldinger å komme med, også når det gjaldt maskinparken. I den senere tid har de blitt helt avskåret fra å gjøre noen som helst innstillinger på maskinene, mens de før kunne eksperimentere litt for å finne de beste innstillingene. Det er nå laget såkalte SOPer (standard operation procedure) for nærmest alle arbeidsoperasjoner og det er krav til at disse må følges. Dette innskrenker den lille friheten operatørene følte at de hadde tidligere. Hvis det oppstår uregelmessigheter nå, må de vente på ingeniører som gjerne er fersk ut av skolen; ”*de står og klør seg i hodet og må gå og ringe produsenten og de kan ikke nedlate seg til å spørre oss (...) de kan ikke maskinene mens de som har jobbet med de til daglig i lang tid ikke får røre innstillingene*”. Dette er ofte frustrerende fordi de gjerne har en formening om at små endringer vil gi bedre og raskere resultat i produksjonen av solceller og de mener at de ofte har full kontroll på hvilke endringer som må til. ”*Mange har lyst til å finne nye måter å gjøre ting på.*” De setter sin ære i å levere best mulig fordi de er ærekjære og vil gjøre en best mulig jobb, men de har også øksa hengende over hodet hele tiden. ”*Vi må klare målene ellers blir vi nedlagt*”. Selv om følelsen av ansvar er til stede, er konseptet av myndighet mer ullent. Det ble nevnt at forholdet mellom de to ikke hengte sammen. Også her var det maskinparken som ble dratt frem. ”*Leverandør har krevd at du må inneha en ingeniørtittel for å røre maskinene for noe annet enn vanlig kjøring. All fornuft sier at jeg kunne ha ordnet det selv på to minutter i stedet for å vente en halv – til en time. I teorien kan det gå galt...*” Operatøren føler at han har stort ansvar overfor å holde maskinene i orden, men ingen myndighet til å gjøre noe med dem ved selv mindre feil.

Hvis man skal klare å få noe gjort i forbindelse med slike utfordringer, må det gjøres uoffisielt av enten de rette personene som har de riktige kontaktene, ellers må det gjøres i skjul uten at andre får vite det. Det begrenser seg likevel til ytterst små brudd fordi de ikke

vil opptre i strid med de formelle kravene som blir stilt til dem. Denne situasjonen har vært medvirkende til en negativ utvikling av arbeidsmiljøet.

## 5.8 OPPSUMMERING

Det har i dette kapitlet blitt lett etter spor av endringer i arbeidsmiljøet til de som produserer solceller på REC ScanCell. Påstanden nå på slutten av kapitlet er at det er funnet både spor og effekter i lys av de to omtalte omstillingsprosessene. I de fleste momentene i denne empiriske delen av oppgaven er hovedfunnet at en majoritet av informantene legger vekt på at det fungerer godt innfor eget skift. De ser få problemer med samhandlingen innad og det er lite informasjon som viser tegn til at det er noen særlig stor grad av gruppedannelser innfor skiftene, utfor rene praktiske hensyn som tas i forhold til for eksempel røykere. Et poeng i denne sammenhengen er at nærmeste leder, teamlederen, absolutt er en del av skiftgruppen. De arbeider da også som en del av teamet og ikke adskilt fra sine medarbeidere med eget kontor eller lignende artefakter. Bortimot alle informanter som ikke selv er teamledere, verdsetter sin teamleder høyt og skryter av at de prøver å gjøre en så god jobb som mulig for teamet med den begrensede myndighet de har. Teamledere har også vært rammet av den nedbemanningen som kom og eier derfor sin del av den felles forståelsen som kan spores tilbake til opp- og nedturene.

Ellers har det blitt funnet endrede atferdsmønstre mellom ulike deler av organisasjonen, både når det gjelder samhandling og deltakelse. Endringer inntraff da bedriften vokste fort og de ble ytterligere styrket da nedturen i forbindelse med finanskrisen startet.

Dette kapitlets hovedmål var å trekke ut temaer fra empirien som var interessante for den videre analysen om endringer i arbeidsmiljøet. I den forbindelse kom det først en gjennomgang av informantenes syn på – og tanker rundt hva arbeidsmiljøet består av. Sosial integrasjon og deltakelse ble deretter trukket ut som to hovedtemaer på grunn av sin forklaringskraft i forhold til det overordnede forskningsspørsmålet. De to temaene ble videre brukket opp i kategorier som sorterte og la materialet til rette for fortolkning i neste kapittel.

## **6. DISKUSJON**

Say not, "I have found the truth", but rather, "I have found a truth".

Kahlil Gibran

Så langt i oppgaven har en problemstilling blitt beskrevet og forfulgt som spesielt interessant sett fra en sosiologisk synsvinkel. I korte trekk kan det sies at det sosiologiske interessante lå i å klare å spore omstillingseffekter i et arbeidsmiljø som først var preget av gode økonomiske tider, noe som medførte mange nyansettelser. Da kunder forsvant og kostnadene økte på grunn av en global finanskriser, forsvant noen av kollegene i nedbemanningsprosessen. Andre har kommet tilbake for å utføre samme jobb som de hadde tidligere, men da uten den tryggheten som faste ansettelse gir.

Siden det er begrensinger for hvilke opplysninger som kommer ut av et intervju, er det nødvendig å analysere flere sider av samme sak for å få et helhetlig bilde. Med denne innsikten blir formålet i dette kapitlet å fortolke og diskutere det utkrystalliserte empiriske materialet ut fra alt som til nå er tatt opp og diskutert i oppgaven. Det overordnede utgangspunktet vil i denne delen være Granovetters nyinstitusjonelle tilnærming og det legges vekt på de momenter som blir viktige ut fra et slikt perspektiv. I tillegg vil det vises eksempler på hvordan REC ScanCell er preget av ulike organisasjonsteorier. Kapitlet åpner med at det blir sett nærmere på de endringene som er registrert i forbindelse med den fysiske strukturen. Den aktuelle virksomheten har en hierarkisk oppbygging, noe som er sterkt forbundet med den tradisjonelle industrien.

### **6.1 ORGANISASJONSSTRUKTUR**

REC ScanCell har altså en hierarkisk oppbygging og det har innvirkning på kommunikasjonsformene. Det er spesielt synlig etter at de ble så mange flere ansatte og et viktig eksempel for informantene handlet om kommunikasjon. Den oppleves nå til tider som dårlig utenfor eget skift. Strukturen i seg selv hemmer både horisontal og vertikal kommunikasjon. Når det gjelder muntlig kommunikasjon og mulighetene til innvirkning, viste intervjuene den vertikale kommunikasjon ofte oppleves som enveis ovenfra, uten at de nede på rangstigen har noen som helst innvirkning på den. Derfor oppleves mye av

informasjon ovenfra gjerne frustrerende fordi de som jobber nede på gulvet ikke skjønner hensikten med den informasjonen de får ”tredd ned over hodet”. Derimot er det flere muligheter til å selv ta inn skriftlig informasjon ovenfra, via diverse tavler med informasjon. Noen bruker disse effektivt, mens for andre oppleves de som forvirrende. Når det gjelder muntlig kommunikasjon andre veien føler de alle intervjupartnerne at de kan snakke med nærmeste leder(e), men at informasjonen stopper der. Informantene har gjerne en formening om at de lederne som går foran og fremmer deres sak ofte har følelsen av at de treffer på stein.

Den fysiske strukturen som medfører at administrasjon har tilhold i nabobygningen gjør antakelig ikke saken bedre, selv om de to husene er forbundet med hverandre. Denne avstanden kan fort oppfattes som en artefakt og blir da et symbol på at ledelsen ikke har et nært forhold til de som arbeider lengre ned i hierarkiet. Ordningen med skiftarbeid hemmer også den horisontale kommunikasjonen mellom skiftene. Det er stort sett i de minuttene med overlapp de har mellom to skift at det er noen kommunikasjon mellom kollegene. Siden produksjonen går døgnet rundt, blir også sosiale sammenkomster som julebord og lignende delt opp i flere bolker, noe som også er med på å skape avstand mellom de ulike delene av organisasjonen. Organisasjoner er elementer satt i system og må forstås ut i fra det. Når elementene blir for adskilte fra hverandre kan det oppstå en fremmedgjøring mellom delene. Samtidig vises det en tendens i denne studien at det i tillegg dannes et sterkere samhold innad i skiftene. Sett i det lyset kan hvert skift delvis defineres som en ”Smågruppe” etter Lysgaards termer (Lysgaard 2001:233ff) selv om et skift består av omtrent dobbelt så mange individer enn det antallet på 8-10 personer som Lysgaard oppgir som maksimum for en smågruppe.

## **6.2 ARBEIDSMILJØET: ANSVAR OG MYNDIGHET**

Tråden tas her opp fra forrige kapittel via det subjektive synet på hva arbeidsmiljøet består av. Hovedtrenden blant informantene var at essensen i arbeidsmiljøet er de sosiale aspektene, men et sekundært forskningsspørsmål fra innledningen var følgende:

**Hvem har ansvar for arbeidsmiljøet i virksomheten?**

En sterk tendens viste at det er en selv, hver og en ansatt, som i all hovedsak bærer ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet. Samtidig viste det seg mer usikkerhet rundt ansvarsforholdet i de mer fysiske forhold. Likevel var det sterke meninger også her om at det er de selv innad på skiftet som bærer det største ansvaret. Hvorfor er det slik? Hvorfor legger de ikke mer av dette ansvaret over på ledelsen i bedriften? En årsak kan være at det fysiske arbeidsmiljøet rundt dem langt på vei er tilrettelagt såpass godt at det ikke oppleves som spesielt belastende og dermed heller ikke ofres så veldig mange tanker blant brorparten av informantene. Det er funn som tyder i denne retningen, samtidig som den motsatte retningen også er representert, særlig blant de av informantene som har en del fysisk besvær. En helt annen årsak, kan finnes i det faktum at det er det sosiale samværet på jobb som er den viktigste sosiale arenaen for mange. Skiftarbeidet fører med seg en bestemt struktur som gjerne utelater de ansatte fra en del sosiale aktiviteter. En konsekvens av skiftarbeid er at "en er alltid på jobb når noe skjer." Derfor dras informantene mot hverandre også utenfor arbeidstid. Uansett årsak er det denne sosiale forståelsen av arbeidsmiljøet som veier tyngst i denne oppgaven og denne innfallsvinkelen blir derfor den viktigste å ha i minne når arbeidsmiljøet på REC ScanCell nå skal fortolkes og diskuteres i henhold til den eksisterende empirien. Dette fordi denne forståelsen ser ut til å ha en slags definisjonsmakt over resten av tankerekken til alle samtalepartnere i denne studien.

Funnene ut fra empirien under kapitlet om deltakelse indikerer at hver og en vet hva de selv har ansvar for, eller iallfall mener at de har ansvar for og det er "min stasjon" i tillegg til at de mener at de selv har ansvaret for å skape et godt arbeidsmiljø. Når det gjelder mer formelle kanaler for ansvar og myndighet er det ikke like mye sikkerhet å spore. Enkelte sier rett ut at det aner de ingenting om. Noen har en viss formening og forventninger til for eksempel teamledere, produksjonsledere eller verneombud, men inntrykket er generelt at hver enkelt legger stort ansvar på seg selv. Det er også lite kunnskap om hvordan og hvem som utarbeider de strategier og planer de arbeider etter. Flere uttrykte et ønske om at det hadde vært greit å vite mer om slike prosesser. Her skiller teamledere seg ut fordi de har en god del mer kunnskap på dette området. Ut fra den tilgjengelige informasjonen, er det tydelig at informantene i denne studien tar sitt arbeid alvorlig, er pliktoppfyllende og villige til å stekke seg langt for å ta det ansvaret de blir pålagt eller pålegger seg selv. At så mange pålegger seg selv stort ansvar i forbindelse med en arbeidsutførelse som i så stor grad er styrt av andre, er interessant.

Et poeng for Granovetter er relasjoner mellom menneskene i de ulike delene av organisasjonen. I de neste delkapitlene sees det nærmere på slike. Granovetters første antakelse handlet om at økonomiske mål er fulgt av mer sosiale mål som *godtakelse, status og makt*. Denne antakelsen har sannsynligvis økt sin aktualitet i takt med framveksten av kunnskapssamfunnet og kan synliggjøres ved å vise til de relasjoner og kontakter en knytter i sitt arbeide.

### **6.3 RELASJONEN MELLOM ARBEIDSTAKERNE**

Innfor arbeiderkollektivet skulle gjerne de tre begrepene som er nevnt ovenfor aktualiseres innad i kollektivet, ellers havnet man utenfor og ble "en av de andre" (Lysgaard 2001:129). Det er fordi den formelle statusen henger sammen med systemmedlemskapet (ibid128). Det var en nødvendighet å være godtatt av sine kolleger, samtidig som status og makt ble holdt på et uformelt plan, med uformelle ledere som kjempet kollektivets sak ved å holde sine kolleger i stramme tøyler. Slik er det ikke når arbeidsinnsatsen skal måles etter individualiseringens tegn. Det blir da nødvendig å vise sine kunnskaper og "know how" på en bredere arena for det enkelte mennesket som prøver å få oppfylt sine forventninger om å bli sett, hørt og satt pris på, noe som igjen øker ens status og markedsverdi. Hvis en går langt i denne tankerekken, er det mulig å se antydning til den rasjonelle aktøren som belyses i den sosiologiske retningen som er inspirert av neoklassisk økonomi, teorien om rasjonelle valg. Ut fra det intervjuene viste, kan det hevdes at det har dannet seg en noe merkelig situasjon i arbeidsmiljøet på REC ScanCell. Ingen av informantene ga på noen som helst måte uttrykk for at de var ute etter å fremme seg selv som individ og noen virket irriterte på de som bruker denne innfallsvinkelen. Det kom fram gjennom intervjuene at noen ansatte prøvde å unngå å bli den neste som måtte gå ved å være en ivrig og gjentakende deltaker i de ulike gruppene som er satt til å finne ut av ulike forhold som angår deres arbeid. Etter Lysgaard (ibid:129) er det mulig å hevde at det i slike tilfeller kan ende med at personer som opptrer på denne måten blir frosset ut av gruppen, selv om medlemskapet i systemet vil bestå. Samtidig var de opptatte av egen manglende innflytelse og av gruppens manglende innflytelse. Det var en sterk tendens mot at "vi skal vise dem". "I dag prøver vi oss på en rekord, dere". Holdningen kan derfor leses som at skiftet som en enhet skulle stå frem som dyktige. På den ene siden vises her en tendens til motstand mot den rasjonelle aktøren som vil fremme egen sak. Samtidig framstår de



muligens som en felles rasjonell gruppeaktør. En måte å forklare dette som en rasjonell handling på, kan være Colemans påstand om at en rasjonell handling kan innebære å overgi kontroll til andre hvis eget utkomme blir større av den grunn (Coleman1994:169 ). Men informantene fremstår ikke som om dette er noe de har i tankene. Det virker heller som om det er den sosiale tilfredsstillelsen en får ved å vite at de har gjort så godt de kan som er den beste gevinsten. Dette poenget korrelerer bedre med sosiologiske tankegang, slik Granovetter tar høyde for i sitt rammeverk. Dette tankesettet forsterker også sannsynligvis den kollegiale følelsen innad i skiftet, samtidig som det kan tenkes at resten av kollegene skyves lengre vekk og motstanden mot ledelsen kan forsterkes.

En annen innvirkning av færre folk i arbeid har vist seg gjennom det økte sykefraværet, noe som har direkte innvirkning på arbeidsmiljøet. Mangel på vikarer, eller dårlig opplærte vikarer har ført til et større arbeidspress på de som er igjen, i tillegg til kravet om økt effektivitet. Ut fra det som har blitt fortalt i intervjuene, har også dette vært med på å styrke samholdet innad i skiftene. Kjernen står gjerne på for sine kollegers skyld, for de vet hvem det går utover hvis enda flere blir borte fra jobb. Til sammen er det mulig å se ut fra slike fakta at det kan opptå ”*spontanorganiserende prosesser som sveiser de underordnede sammen*” (Lysgaard 2001:212). Lysgaard hevder at et karakteristisk trekk ved interaksjon i arbeiderkollektivet

er at man hele tiden spiller opp til hverandre og står under gjensidig innflytelse, slik at den enes atferd bare kan forstås på den ene side som et tilsvarende på det den andre nettopp gjorde eller sa, og på den andre siden som et opplegg til det han venter seg at den andre vil gjøre eller si i neste omgang.

Videre legger han vekt på at det er nødvendig å være i nærheten av hverandre og at man deler likheter med hverandre (ibid:112f). Alle komponentene her er til stede innfor de skiftene som er representert i studien og har sannsynligvis forsterket den kollektive følelsen som allerede var oppstått innad i skiftene. Alt i alt ser det ut til at de ulike skiftene på et tidspunkt etter oppbemanningen har gått over til å framstå som mini - arbeiderkollektiver og at de har blitt mer lukkede etter nedbemanningen. Arbeiderkollektivene kan i så måte sies å være i startgropen til å konstituere seg som selvoppretholdende systemer (ibid:216), noe som vil gi seg utslag i at gruppene står sammen, de vil være på vakt overfor bedriftens henvendelser og andre skift blir

ekskludert. Mye i de tilgjengelige utsagnene vitner om at denne prosessen er i gang, blant annet ved at det sees en antydning til at mye av den opprinnelige entusiasmen har forsvunnet og det har vist seg tegn til at de ansatte ikke lenger stoler på den informasjonen de får fra ledelsen.

## **6.4 RELASJONEN MELLOM ARBEIDSTAKERE OG LEDELSE**

Noen faktorer som har betydning for samhandling og deltakelse mellom de som er langt oppe på rangstigen kontra de som befinner seg på ”fabrikkgolvet”, ble trukket ut av det empiriske materialet. En faktor var den prosessen fabrikkene gikk gjennom da nedbemanningen skulle gjennomføres.

### **6.4.1 ANSIENNITET?**

Faktum i denne saken er at nyheten om nedbemanningen var å lese i lokalavisen Fremovers nettutgave fredag 3. april 2009, flere timer før allmøtet som startet klokken 10.00 samme dag. Påstanden fra ledelsen om at dette bunnet i årsaker som hadde å gjøre med aksjeloven, ble bare delvis godtatt. I tillegg svirret det rykter om oppsigelser i forkant som noen hadde hørt om, mens andre var totalt uvitende.

Da permitteringen og oppsigelsene var et faktum, viste den videre prosessen at ansiennitetsprinsippet ikke var det eneste prinsippet som ble fulgt når avgjørelsene skulle tas om hvem som måtte gå. Enkelte fikk, tilsynelatende i alle fall, bli på bakgrunn av store lån og/eller familieforpliktelser. Det ble med andre ord gjort en skjønnsmessig vurdering i tillegg til ansiennitet. Reaksjonene på den kvasiløsningen som ble valgt slo ulikt ut blant informantene. Noen synes det var greit, mens andre syntes det var urettferdig. Uansett hvilket syn man har i denne saken, vil det kunne føre til opplevelse av en mer usikker fremtid fordi en ikke kan være sikker på hva som kommer til å skje ved eventuelle nye nedskjæringer i fremtiden, selv om en har ”lang” ansiennitet. De trygge er utrygge. Herved er det mulig å se antydning til et svar på det første forskningsspørsmålet som lød:

**Har de brå overgangene i antall ansatte hatt noen innvirkning på arbeidsmiljøet?**

Gjennom denne prosessen rundt hvem det var som måtte forlate ScanCell er det mulig å spore trekk fra til den ”virkelig gamle tayloristiske” måten å tenke arbeid på, hvor de ansatte i mye større grad var utsatt for ulik behandling, dårlig stillingsvern og hvor likhetsprinsippet ikke sto like sterkt som det gjør i dagens norske arbeidsliv. Samtidig er jo akkurat dette et eksempel på et av trekkene til det nye arbeidslivet hvor hver og enkelt tilsynelatende kjemper sin sak, noe som må kunne sies å være et paradoks?

## 6.4.2 FORSLAGSKASSEN

AML § 2 -3 (1) sier følgende:

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

En god måte for de ansatte å delta i denne prosessen kunne ha vært forslagskassen som de fleste informantene var innom i intervjuene. Ved riktig bruk kunne det her vært en god innfallsvinkel til forbedringer i det fysiske arbeidsmiljøet, noe som antakelig vill hatt positive ringvirkninger på det psykososiale. Dessverre ser det ut til at denne kassen har den motsatte effekten. Den virker i stedet mot en slik hensikt. Inntrykket som sitter igjen er at flere mener at det er bortkastet tid og energi å levere forslag fordi ledelsen enten ignorerer dem, eller eventuelt tar æren for forslagene selv. Den viktigste kritikken mot Human relations -retningen gikk på at teorien var ment å skulle ta bedre hensyn til de menneskelige aspektene ved arbeidslivet, men at den egentlig bare var en mer raffinert form for utnyttning enn den Taylor stod for. Begrunnelsen for kritikken var at den bare tok de sosiale forhold på alvor for å skape bedre utkomme til eierne. Den sosiale politikken framstod dermed som en ferniss for å tilfredsstille arbeiderne. Denne innsikten er fristende å bruke i sammenheng med forslagskassen. Denne formen for deltakelse kan framstå som en legitimering av de ansattes rett til og plikt til å medvirke til et best mulig arbeidsmiljø. Gjennom denne skal de ansatte ha en reell mulighet til å innvirke på ulike forhold i arbeidssituasjoner. Slik er det ikke. I stedet framstår den som et symbol for sviktende oppfølging og interesse ovenfra og ned i hierarkiet. En innsikt som ble vist gjennom ”Human relations” var poenget med at rett ledelse frigjør latent arbeidskapasitet. I dette

tilfellet kan imidlertid den motsatte effekten oppstå. Det finnes en mulighet for at gode, ressurs sparende og fornuftige ideer ikke blir lagt frem slik at de kan bli tatt stilling til og vurdert, fordi forslagskassen anses som en staffasje fra ledelsen og ikke som et reelt verktøy til interne forbedringer. AML § 4-3 (1) sier at ”arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas”. Ut fra holdningen som ble formidlet om forhold rundt dette temaet, virker det ikke som om det er tilfelle hvis en vil fremme forslag om forbedringer som omhandler arbeidsmiljøet. Ut fra samlet vurdering av disse opplysningene, er en lett slutning å trekke at det med mindre entusiasme og større usikkerhet følger lavere motivasjon. Men det ser ikke ut til at det er helt slik. Trenden ser heller til å være at ”dette skal vi få til uansett”.

## **6.5 RELASJONER MELLOM REC SCANCELL OG OMGIVELSENE**

Et nyinstitusjonelt perspektiv legger vekt på en organisasjons omgivelser. Her vil det bli en kort diskusjon om hva bare en liten del av omgivelsene har hatt å si for arbeidsmiljøet for prosessoperatørene på fabrikken.

I denne studien kommer dette perspektivet fram i lys av de forventninger som ble skapt i lokalmiljøet da REC ScanCell vokste seg store og ble en ledende aktør i Narviks næringsliv. Avhengigheten av eksterne omgivelser kommer også særdeles godt til uttrykk gjennom et finansmarked som har ført til endringer i antall ansatte, som igjen har ført til endret opplevelse av arbeidsmiljøet. I disse to eksemplene er den eksterne innvirkning ikke vanskelig å få øye på. Et mer tildekket moment finnes i forholdet mellom de ansatte og maskinparken. I intervjuene kom det fram at operatørene tidligere hadde hatt høve til å eksperimentere litt med maskinene for å stadig forbedre resultatet, men at de nå har mistet denne muligheten. Dette hinderet i hverdagen var et irritasjonsmoment. Årsaken til denne hindringen ligger i følge informantene hos leverandøren som forlanger at det skal være ingeniører som endrer eller reparerer maskinparken. Hvis dette er tilfellet har en maskinleverandør fra et helt annet sted i verden innvirkning og påvirkning på arbeidsmiljøet til de som hver dag produserer solceller på REC ScanCell. Slik det ble forstått gjennom de gitte opplysningen var dette noe som endret seg med innføring av ny teknologi. I så fall, kan det her sees en vri på det problemet Trist og Bamforth beskrev i

sin studie om Longwallmetoden i engelske kullgruver<sup>7</sup>. Den studien viste hvordan den sosiale balansen ble forstyrret og medførte at produksjonen gikk ned til tross for innføring av ny teknologi. Det kan argumenteres for at det også på REC ScanCell har oppstått en forskyving av sosial balanse, men at det i dette tilfellet handler mer om følelsen av å ikke få bruke den kunnskapen de mener at de besitter om de maskinene de arbeider med. Det kan medføre at den enkelte arbeider har en opplevelse av at de har blitt skjøvet til siden og på en måte har blitt degraderte til tross for sitt kunnskapsnivå. Denne konsekvensen er mulig å se på grunn av utviklingen mot det nye arbeidslivets krav om kunnskap og selvrealisering. Den sosiotekniske retningen legger vekt på at det er en sammenheng mellom teknologi og sosial struktur. Det ene bør derfor ikke endres uten at det tas hensyn til det andre og det ser ut til at det ikke er tatt hensyn til dette aspektet ved innføring av nyere produksjonsteknologi i dette tilfellet. Et spørsmål som da blir interessant er hvordan en slik endring nedfeller seg i organisasjonens arbeidsmiljø.

En påstand i denne oppgaven er at REC ScanCell er for ung som organisasjon til å ha gjennomgått institusjonaliseringsprosessen lenge nok til at det har blitt utviklet en særegen uformell kultur som har institusjonalisert seg. Derfor ble begrepet om sosial integrasjon brukt tidligere til å forklare den kultur som holder på å befeste seg. Den ble altså et viktig begrep fordi den er en inngangsport til kulturutvikling. Det ble tidligere også antydnet at den noe spesielle ansettelsesprosessen informantene har vært gjennom har skapt en særegen form for sosial integrasjon på REC ScanCell. Men ansettelsesprosessen var ikke det eneste momentet som var med å skape denne formen for integrasjon. Hvis man legger denne sammen med den formelle og uformelle informasjon som fløt ut fra fabrikken, via avisoppslag eller det faktum at fabrikken ble en "snakkis" blant folk i lokalmiljøet, er det mulig å argumentere for at det oppsto en "sosial kontrakt" mellom jobbsøker og arbeidsgiver allerede før man hadde fått jobb på REC ScanCell.

## **6.6 DEN SOSIALE KONTRAKTEN**

Det hevdes hermed at dette har ført til at de som startet å jobbe i produksjonslinjene for å lage solceller hadde en del felles underforståtte forventninger allerede i utgangspunktet til arbeidsgiver, som de forventet å få oppfylt. Følgende scenario kan være en måte å lese

---

<sup>7</sup> Se kapittel 4.5.2

arbeidsmiljøet på: Et spesielt utgangspunkt oppstår i det flere individer skal gjennom den samme sosialiseringprosessen til samme tid. Mange av de som arbeider i produksjonslinjene har blitt ansatt på en måte som ikke er normbasert etter de vanlige prinsippene for hvordan en slik prosess skal foregå. De ble ansatt raskt, uten mye om og men og mange ble ansatt innfor et relativt kort tidsrom. De har dermed en felles plattform i utgangspunktet til å utvikle relasjoner, felleskap og omgangsform, noe som i seg selv er ganske spesielt når det gjelder såpass mange ansatte. Dette kan ha vært med på å utvikle interne, felles normer blant prosessoperatørene som inneholder visse forventninger til arbeidsplassen.

En konsekvens av ansettelsesprosessen kan være at hver og en føler seg velkommen som en betrodd og viktig medarbeider fra første stund fordi man sitter med en følelse av at ledelsen "har tro på meg". Forventninger om å få bruke sine evner på en god måte kan oppstå på bakgrunn av en skapt forventning om at "jeg er verdifull for bedriften". Det raske og enkle kan derfor også videreføres i en tro på at samhandling etter ansettelsen kan, bør og skal foregå på samme måte; raskt og smertefritt. En slik overbevisning fra de ansattes side korrelerer med de forventninger de godt utdannede nordmenn har i dag til hvordan arbeidslivet skal fungere. Et tredje moment som kan legges til er at det underbevisst mest sannsynlig vil oppstå en sterk tro på framtiden når en bedrift ansetter så mange i løpet av såpass kort tid. Denne forsterkes når bedriften velger å bruke en god del penger på sosiale tiltak for de ansatte fordi signaleffekten av dette forteller noe om at bedriften går godt og at det er de som får økonomisk støtte til sosiale tiltak som er årsaken til de gode resultatene.

### **6.6.1 ØKT BEMANNING**

Flere av informantene ble ansatt tidlig i oppskaleringsperioden og disse personene opplevde en endring i omgangsformen etter den store oppskaleringen av ansatte. De endringene de var opptatt av handlet i første rekke om økt avstand mellom de ulike delene av bedriften. Effekter som økt byråkrati, ledere som ikke "ser" operatørene, operatører som ikke ser noe til ledere i hverdagen og heller ikke noe til ansatte fra andre skift eller avdelinger, er noen av de viktige sporene til endret opplevelse av arbeidsmiljøet etter økningen i antall ansatte. Slike opplysninger kan tolkes som

brudd på innholdet i den sosiale kontrakten og får dermed negative konsekvenser for hverdagen på jobb. Med dette er det vist at også økt bemanning har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet og da kan forskningsspørsmål 1 regnes som besvart

Som vist er det mulig å spore effekter også av den økte bemanningen og de effektene som er vist til her, har muligens resultert i at de ulike skiftene i selve produksjonen av solcellene har blitt mer isolert fra resten av firmaet, både horisontalt og vertikalt i organisasjonen. I henhold til at vekst i en bedrift vil ha en positiv symboleffekt som sier at fremtiden ser lys ut, kan de omtalte effektene ha ført til at den samlede signaleffekten ble tvetydig. En konsekvens av dette kan ha bunnet ut i at den sosiale kontraktens innhold ble svekket. Det kan igjen ha ført til at operatørene ble mer fremmedgjorte i forhold til både til sin egen arbeidsplass og arbeidssituasjon etter en periode hvor de hadde følt det motsatte, hvor følelsene besto i at de var en viktig del av en samlet og unison helhet.

Hvis det er slik at de etter at antallet ansatte økte, føler avstand til ledere og kolleger fra andre deler av bedriften er dette er en situasjon som er gjenkjennbar fra Taylorisme - og Fordismeregimet. Kjennetegn på slike regimer handler i første rekke om streng rasjonalitetstenkning og objektivisering av arbeiderne og er derfor ikke en ønskelig situasjon i dagens arbeidsliv. Ut fra all den kunnskap de ansatte innehar vil de antakelig ikke uten videre godta en slik situasjon og vil prøve å finne en måte å beskytte seg på. Dette kan være en av årsakene til det sterke samholdet innad i skiftene som antydes av de som har blitt intervjuet. De ulike skiftene som allerede var samlet som grupper eller enheter av arbeidskamerater videreutviklet seg. I stedet for at det er opprettet ett samlet arbeiderkollektiv, ser det ut til at det er i denne perioden spirene til de tidligere nevnte minikollektivene har begynt å gro. Det ser ut til at det menneskelige systemet med den sosiale kontrakten, noe svekket men stadig i hevd, la føringer på tankesettet til de ulike teamene i produksjonslokalene, et tankesett som ble videreført gjennom de momenter som er diskutert overfor.

## **6.6.2 NEDBEMANNING – IGJEN?**

Så langt i kapitlet er det vist at det er mulig å argumentere med at det har oppstått effekter på arbeidsmiljøet på REC ScanCell etter omstillingsprosessene. For den gruppen som

denne studien omhandler ser det ut til at de i mindre grad enn tidligere har innvirkning på egen arbeidssituasjon, samtidig som det hender ulike saker rundt arbeidssituasjonen som innvirker på dem. Denne innsikten leder over til det andre forskningsspørsmålet:

### **Hvordan har eventuelle effekter av omstillingene påvirket de ansattes opplevelse av egen arbeidsplass?**

En påstand som allerede er satt frem er at informantene nå føler seg usikre. Denne usikkerheten omhandler i første rekke jobbsikkerhet. De er redde for at de innen kort tid vil stå uten en fast jobb på REC ScanCell. Frykten for permitteringer og oppsigelser hengende over hodet hele tiden. Krav om økt produksjon og bedre produktkvalitet er stressmomenter som følger av denne situasjonen. En effekt av denne situasjonen finnes i fenomenet som allerede er beskrevet i forbindelse med operatørens manglende innflytelse over maskinparken. Opplevelsen av dette kan settes i samband med frykten for nedleggelse. En prioritet blant operatørene er å ikke få stopp i produksjonen. Det føles særlig ille i de tilfellene hvor de mener at de selv kunne ha ordnet opp i problemet. Dette er også noe som påvirker opplevelsen av arbeidsmiljøet i negativ retning.

Flere av informantene snakket om at mange av de som tidligere har vært fast ansatt fremdeles arbeider på fabrikken, men må nå forholde seg til kortidskontrakter. Denne formen for organisering av arbeidstokken kan kobles til det nye arbeidslivets fleksibilitet. Det har i kapittel 3 i denne oppgaven blitt vist at et kjennetegn ved det nye arbeidslivet er fleksibilitet. Numerisk fleksibilitet handler om at antallet ansatte til enhver tid skal tilpasses svingningene i etterspørsel. Måten å oppnå det på er ved å enten sette ut arbeidet til eksterne bedrifter eller bruke midlertidige ansettelse (Barth og Ringdal i Torp 2005: 43). Det er ingen tradisjon i Norge for utstrakt bruk av midlertidige ansettelse og Barth og Ringdal finner heller ikke økte tendenser til denne formen for fleksibilitet i sitt materiale (ibid:43ff). På REC ScanCell ser det derimot ut til at tendensen går i den retningen og det påvirker de ansatte. Følger av slik organisering kan bli at de som har sitt arbeide i bedriften får en svakere identitet til bedriften og derav svakere tilknytning til jobben (Sennett 2001:91). Et slikt fenomen vil med tiden muligens ikke gjelde bare dem som er ”på kortidskontrakt” fordi en konsekvens kan være at frykten i seg selv er nok til at den enkelte distanserer seg fra arbeidet og arbeidsgiver. Dermed er muligheten til stede for at den underliggende, men viktige sosiale kontrakten svekkes ytterligere. I likhet med



prosessen med å få mange flere ansatte har altså prosessen med å fjerne ansatte også hatt innvirkning på og påvirket arbeidshverdagen til dem som utgjør utvalget i denne studien.

## **6.7 AVRUNDING**

Denne analysen har vist at de intervjuede informantene opplevde at de tidlig i byggefasen hadde god kontakt med resten av bedriften, både vertikalt og horisontalt. Etter omstillingsprosessene ser det ut til at mye av denne kontakten ikke lengre er til stede, noe som gjenspeiler seg i manglende følelse av samhandling og deltakelse utfor eget skift. I praksis oppleves derfor arbeidsmiljøet som forverret, noe som er med på å forsterke den utryggheten som sitter i veggene på grunn av den usikre finansielle situasjonen. Denne påstanden viser tilbake til hovedproblemstillingen i studien og det er mulig å svare ja på spørsmålet som var:

**Kan det spores effekter på arbeidsmiljøet i en moderne bedrift etter en forholdsvis hurtig oppbemanning og en påfølgende nedbemanning?**

## **7. ARBEIDSMILJØET SOM EN SOSIAL KONTRAKT**

Temaet som har vært oppe til diskusjon i denne oppgaven omhandler forholdet mellom arbeidsliv og individ. Den spesifikke problemstillingen hadde som formål å påvise og utforske effekter på arbeidsmiljøet på bakgrunn av to motstridende omstillingsprosesser på REC ScanCell; henholdsvis rask oppskalering av arbeidsstokken med en påfølgende stor nedbemanning da finanskrisen slo til i 2009. Det har vært søkt å finne gyldige svar på problemstillingen ved hjelp av en kvalitativ tilnærming slik den ble vist i kapittel 2. For å ha forutsetninger til å forklare dette fenomenet ut fra informantenes uttalelser, ble deretter de bakenforliggende faktorer kartlagt i kapittel 3. Der ble det lagt frem og diskutert ulike sider ved det norske samfunnet, først og fremst med sikte på å vise hvordan det bildet de fleste nordmenn har til begrepet arbeid har blitt dannet. Deretter falt den teoretiske delen på plass ved at ulike organisasjonsteorier ble lagt fram og drøftet, samtidig som den sosiologiske vinklingen ble satt. Oppgavens første analysedel, kapittel 5, ble fokusert rundt det empiriske materialet som ble gitt av informantene i intervjurunden. Det har, ut fra dette materialet, utkrystallisert seg i det minste tendenser til påvisbare effekter i arbeidsmiljøet, slik de ble diskutert i foregående kapittel. I dette siste kapitlet er det derfor mulig å stille frem en avsluttende konklusjon for studien og forklare denne på bakgrunn av det teoretiske og empiriske materialet. Denne studiens konklusjon er:

**Forventningene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er mye større, mer omfattende og komplekse enn de som ligger til grunn for den formelle arbeidskontrakten.**

### **7.1 EN SOSIOLOGISK FORSTÅELSE AV KONKLUSJONEN**

Arbeidsmiljølovens kapittel 14 omhandler ansettelse og § 14-6 er konkret rettet mot minstekravene til den skriftlige arbeidsavtalen. Her står det blant annet:

- (1) arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
  - (c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
  - (d) tidspunkt for arbeidsforholdets begynnelse,

- (h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
- (k) lengde av pauser

Denne paragrafen har tretten underpunkter som alle legger vekt på de rent fysiske og praktiske forhold ved arbeidsforholdet, slik som eksemplene her viser. Men denne oppgaven har vist at det er flere aspekter som spiller inn når et arbeidsforhold trår i kraft og som siden nedfeller seg i arbeidsmiljøet. Det handler da om aspekter som legger vekt på sosiale forhold. Et viktig poeng for informantene var at arbeidsmiljøets viktigste bestanddeler er nettopp de sosiale relasjonene og det er derfor lagt vekt på dem i denne oppgaven. En konsekvens var at oppgavens fokus ble rettet mot de forventningene som kan ha oppstått forut for arbeidsforholdet, forsterket seg gjennom ansettelsesprosessen og nedfelt seg i en gjeldende form i løpet av den første tiden som ansatt. Disse forventninger har mest sannsynlig befestet seg som en form for underliggende krav til hvordan arbeidsmiljøet burde være på REC ScanCell AS. I denne oppgaven har de underliggende kravene fått benevnelsen ”sosial kontrakt” ut fra antakelsen om at organisasjonen enda er for ung til å ha utviklet en distinkt organisasjonskultur. Det samlede arbeidsmiljøet kan derfor sies å være av summen av den til en hver tid gjeldende sosiale kontrakt.

Kontraktens første klausul dannet seg i lokalmiljøet på grunnlag av den positive oppmerksomheten fabrikken av vekst og gode resultater, noe som medførte en sterk tro på fremtiden for de som arbeidet på solcellefabrikken. En annen klausul som kan ha dannet seg i den sosiale kontrakten kom på bakgrunn av ansettelsesprosessen og handler om hvordan samhandlingsprosesser skal forgå. Alle intervjuede operatører har fått ansettelse enkelt, fort og greit. En konsekvens kan da finnes i at forventningene hos de som jobber i produksjonen forteller at samhandling og deltakelse på alle – og mellom alle plan i bedriften også bør være lettvinnt og ganske uformelt. Hvis en i tillegg ser på utviklingen innfor arbeidslivet generelt og Granovetters rammeverk spesielt, er det mulig å vise til at innholdet i en slik kontrakt har endret seg med tid og rom. I et tradisjonelt fordristisk regime var det muligens nok at denne kontrakten inneholdt forventninger om faste rammer, fast ansettelse og en tryggest mulig livslang arbeidsplass. I dag har en hel del underliggende sosialt rettede elementer kommet inn i en slik kontrakt, basert på dagens samfunnsforhold slik de er tatt opp tidligere i oppgaven. De viktigste handler om at vi mer eller mindre i de fleste sammenhenger både oppfordres og oppmuntres til å utvikle en egen spesifikk livssituasjon. Det handler om identitet, individualitet, selvrealisering og

fleksibilitet for hver og en av oss. Dette gjelder også for informantene i denne studien. De er preget av den omtalte individualiseringsprosessen, med påfølgende tanker om den selvrealisering som gjennomsyrrer samfunnet og vil antakelig ikke uten videre godta at de ikke blir hørt på og ikke får aksept for sin kunnskap. Det vil således i tillegg til sikker jobb og et fysisk trygt arbeidssted, handle om forventninger om å få bruke sine evner og kunnskap på en best mulig måte, slik det er nedfelt i AML § 4 -2<sup>8</sup>, når et arbeidsforhold skal konstituere seg.

Alle informantene i utvalget er godt utdannet og kunnskapsrike. De hadde gjerne minst en yrkesutdannelse i ryggsekken i tillegg til annen yrkeserfaring da de begynte å jobbe i produksjonslinjene på REC ScanCell. I løpet av den tiden de har vært i sin nåværende jobb har de tatt, eller holder på å ta fagbrev i prosessindustri. En informant uttrykte det slik: ” *Vi har innført et sånt prinsipp som Toyota arbeider etter; her er blinken og alle skal jobbe etter det målet uten å stille spørsmål. Men sånn er jo ikke vi. Har jeg en ide vil jeg gjerne få gjennomført den, mens japanerne har en annen kultur. De tenker ikke på samme måte som oss, de bare gjør det de får beskjed om*”. Slike forventninger har kommet inn i de fabrikkansattes arbeidsmiljø med den sosiale virkeligheten de fleste nordmenn lever i og har befestet seg i arbeidsmiljøet gjennom den sosiale kontrakten slik den er beskrevet i denne oppgaven.

### **7.1.1 GAMMELT ELLER NYTT ARBEIDSLIV?**

En måte å forklare avviket mellom forventninger og opplevelse av arbeidet er å finne i informantenes forhold til det gamle kontra det nye arbeidslivet. På flere vis har den unge industribedriften i denne studien trekk fra den tradisjonelle industriens virkemåte. Den har en hierarkisk oppbygd organisasjon, med de elementer det innbefatter. Blant annet har operatørene faste arbeidstider innfor et skiftsystem som går hele døgnet. Et voksende byråkratisk tilsnitt virker hindrende på deler av informasjonsflyten, samtidig som strukturen i seg selv ser ut til å hindre samhandling og samarbeid. Det har ført til at informantene i sitt daglige arbeid opplever at de mangler innflytelse og medbestemmelse over sin egen arbeidssituasjon. Denne opplevelsen står i motsetning til de forventningene de har om å få bruke sin kunnskap og sine evner. Ut fra denne innsikten forsterkes

---

<sup>8</sup> Se side 23

Karlsens påstand om at det er en sammenheng mellom organisasjonsstruktur og arbeidsmiljø (Karlsen 2010:9).

Ut fra denne utledningen kommer en påstand om at prosessoperatørene som arbeider i produksjonslinjene på REC ScanCell er ”innestengt” mellom det gamle og det nye arbeidslivet. Rønning peker på at det viktigste kjennetegnet på den moderne arbeider er at han representerer en del av alle arbeidere. Det moderne omfatter få personer (Rønning 2002:10). Dette er et nøkkelpoeng i denne studien fordi samfunnet via media og politikk bygger opp rundt tesen om at en viktig arena for å bygge egen identitet er nettopp gjennom det arbeidet en utfører. Ut fra funnene som er gjort i denne oppgaven kan det derfor være like aktuelt å ikke bare argumentere med at det er få mennesker i dag som er en del av det nye arbeidslivet, men det kan samtidig argumenteres for at det nye arbeidslivet er en del av de fleste arbeiderne i dagens Norge. Sagt med andre ord: det moderne innbefatter få, men er en del av alle.

Informantenes opplevelser av sitt arbeid henger altså igjen i det gamle arbeidslivet, mens forventningene henger sammen med det nye arbeidslivet. Spørsmålet som kan stilles i denne situasjonen er som følger: Bør ledelsen på REC ScanCell ta større hensyn til disse faktorene og bruke operatørene mer aktivt? Dette er et legitimt spørsmål fordi arbeidsmiljølovens § 4-1 sier:

§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet.*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. **Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.**<sup>9</sup>

Arbeidsforholdene skal altså bedømmes ut fra hvordan samfunnet ellers utvikler seg og virksomhetene har plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet holder tritt med denne utviklingen (Karlsen 2010:85). Men informantenes opplevelse av manglende eller kanskje heller reverserte utvikling i så måte på REC ScanCell, kan ha ført til ringvirkninger slik at deler av produksjonssystemet nå i noen grad består av små tette arbeiderkollektiv som føler tilhørighet innad, men ikke til bedriften som helhet. Kollektivene og hindringene for

---

<sup>9</sup> Forfatters utheving

kommunikasjon og deltakelse gjelder både horisontalt og vertikalt og ser ut til å motvirke muligheten for å utvikle et felles psykososialt arbeidsmiljø som kan utvikle seg positivt. En slik situasjon bør søkes å endre fordi *”arbeidsgivers fremste redskap og rettesnor for å skape en god og lønnsom bedrift er å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø som kan danne utgangspunkt for både trivsel og produktivitet”* (Karlsen 2010:48)

## 7.2 TIL SLUTT

Denne studien har hatt all fokus på de som arbeider i selve produksjonslinjene på solcellefabrikken REC ScanCell. Det er likevel ikke informantene som enkeltpersoner som analyseres i studien. Fokuset har vært det samme som hos Lysgaard. *”Det er situasjonen, den sosiale sammenhengen vi er opptatt av, ikke de enkeltpersoner som opptrer der”* (Lysgaard 2001:84). En implikasjon av at det er kun denne ene gruppen som har vært i søkelyset, er at de som jobber i andre deler av organisasjonen ikke har hatt mulighet til å gi uttrykk for sine opplevelser, noe alle som leser denne studien må være oppmerksom på.

Et delmål med oppgaven var å legge vekt på både individer og strukturer ved å belyse fenomenene fra forskjellige synsvinkler. Siden rammene for sosial orientering endrer seg kontinuerlig i det samfunnet vi lever i, er det viktig å evne og se sosiologiske fenomener fra flere sider, også arbeidsmiljøet. Det arbeidslivet vi er så avhengige av i den universale velferdsstaten er biter satt sammen i systemer over lang tid og kan derfor løses opp i bruddstykker som kan settes sammen igjen på nye måter. På den måten kan nye innsikter komme. Denne masteroppgaven kan være et lite bidrag i så måte.



## **ETTERORD**

Denne masteroppgaven hadde innleveringsdato 1. juni 2011. En uke før innleveringsfristen kom beskjeden om at REC ScanCell AS planlegger å stenge ned fabrikken i tre måneder fra 1. juli 2011 på grunn av et svakt marked og dårlig lønnsomhet. Alle de 200 ansatte vil bli berørt.



## LITTERATURLISTE

- Andersen, Svein S. (1997): *Case – studier og generalisering*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Arbeidsmiljøloven*. Lov av 17.juni 2005 nr.62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Oslo. Cappelen akademiske forlag, lovdata.
- ”*Arbeid, velferd og inkludering* ” St.mld. nr.9 (2006-2007). Det kongelige arbeids- og inkluderingsdepartement.
- Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet – på vei mot en ny modernitet*. København. Hans Reitzels forlag.
- Berger, Peter L. og Thomas Luckmann (2000): *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Blaikie, Norman (2000): *Designing social research*. Cambridge, UK & Malden, USA. Polity Press.
- Bulmer, Martin (2008):”The ethics of social research” I: Gilbert, Nigel: *Researching social life*. Sage publications. Los Angeles
- Busch, Tor og Jan Ole Vanebo (2006): *Organisasjon og ledelse. Et integrert perspektiv*”. Oslo. Universitetsforlaget.
- Coleman, James S. (1994): “A Rational choice perspective on economic sociology”. I: Smelser, Neil J. og Richard Swedberg (red): *The handbook of economic sociology*. New Jersey. Princeton university press.
- Colbjørnsen, Tom (2004): Framtidens arbeidsliv. Brutalisering eller utfoldelse. I: *Horisont*. Årgang 5,nr.4 38 – 51.
- Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen og Aagoth Elise Storvik (2003): ”*Makt og demokrati i arbeidslivet*”. Oslo. Gyldendal.
- Esping-Andersen, Gösta (1990): ”The three political economies of the welfare state. I *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge. Polity press
- Everett, Euris Everett og Inger Furseth (2004): *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Forseth, Ulla og Bente Rasmussen (2002): *Arbeid for livet*. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- Fremover, 4.4.2009:1: ”REC – kutt rammer 120”. Side 2-3: ”120 rammes av REC – kutt”.

- Fremover, 21.8.2009:1: "REC må bli best på pris".  
Side 4-5: "Mål: Verdensledende på pris".
- Fremover, 28.10.2009:10-11: "40 må gå fra solcellefabrikken"
- Frønes, Ivar og Ragnhild Brustad (2000): *På sporet av den nye tid. Kulturelle varsler om en nær fremtid*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Granovetter, Mark (1985a): "Economic action and social structure: The problem of embeddedness". I: *American Journal of Sociology*, volume 91, Issue 3, November, 481-510.  
Nedlastet fra <http://links.jstore.org> 11.5.2010
- (1992b): Economic institutions as social constructions: A framework for analysis. I: *Acta Sociologica*. 35; 3  
Nedlastet fra <http://asj.sagepub.com> 17.9.2008
- Grint, Keith (2005): *"The sociology of work"*. Camebridge. Polity Press
- Guneriussen, Willy (1999): *"Aktør, handling og struktur"*. Tano Aschehoug.
- Hagen, Roar (2005): "Rational Choice". I: *Klassisk og moderne samfundsteori*. Heine Andersen og Lars Bo Kaspersen (red). København. Hans Reitzels Forlag.
- Hammer, Torild og Einar Øverbye (2006): "Strategier for et inkluderende arbeidsliv". I Hammer, Torild og Einar Øverbye(red.) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og Strategier*. Oslo. Gyldendal.
- Hatland, Aksel, Stein Kuhnle & Tor Inge Romøren(2007): *Den norske velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (red) (2002): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jackson, Susan E. & Randall S. Schuler (1995): Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Anna Rev. Psykol.*1995.46:237-264.
- Jacobsen, Dag Ingvar (2004): *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik (2002): *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johansen, Kjell Eyvind og Arne Johan Vetlesen (2005): *Innføring i etikk*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Karlsen, Geir R. (2010): *Det regulerte arbeidsmiljø*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Kildal, Nanna og Kari Tove Elvebakken (red.) (2006): *Velferdspolitiske utfordringer. Risiko, prioriteringer og rettferdighet*. Oslo. Abstrakt forlag AS.
- Kvale, Steinar (2008): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (red) *Arbeidslivets klemmer*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Lysgaard, Sverre (2001): *Arbeiderkollektivet*. Oslo: universitetsforlaget.
- Nitin, Nohira og Ranjay Gulati (1994): "Firms and their environment". I: Smelser, Neil J. og Richard Swedberg (red): *The handbook of economic sociology*. New Jersey. Princeton university press.
- NOU (2010:): Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Oslo. Arbeidsdepartementet. (foreløpig utgave)
- NOU (1999:34): *Nytt millennium, nytt arbeidsliv*. Kommunal – og regionaldepartementet.
- Richards, Lyn (2005): *Handling qualitative data. A practical guide*. London. Sage.
- Ryen, Anne (2002): *Det kvalitative intervjuet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rønning Elisabeth (2002): "Jakten på den moderne arbeider". I: *Samfunnsspillet*. Nr: 4-5  
Nedlastet fra: <http://www.ssb.no/samfunnsspilet> 13.4.2008
- Schifloe, Per Morten (2003): *Mennesker og samfunn*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Scott, W. Richard og Gerald F. Davis (2007): *Organizations and organizing. Rational, natural and open system perspectives*. USA. Pearson education international.
- Selznick, Philip (2007): *Lederskap*. Uten sted. Tano Aschehoug.
- Sennett, Richard (2001): *Det fleksible menneske. Personlige konsekvenser av å jobbe i den nye kapitalismen*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Thagaard, Tove (2002): *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Torp, Hege (red) (2005): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Trist, E.L. og K.W. Bamforth (1951): "Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system". I: *Human Relations* 4:38. Nettutgave:  
<http://hum.sagepub.com/content/4/1/3>
- Vallas, Stephen P. (1999): "Rethinking Post-fordism: the meaning of workplace flexibility". I: *Sociological Theory*, vol.17, no 1.(march 1999). Pp.68-101.

Wenneberg, søren Barlebo (2002): *Socialkonstruktivisme - Posisjoner, problemer og perspektiver*. Fredriksberg. Samfundslitteratur.

Whyte, William Foote (1987): From Human relations to Organizational behavior: Reflections on the changing scene. I: *Industrial and labor relations review*. Vol.40, s.487-500. Nettutgave: <http://www.jstor.org/stable/2524053>

Yin, Robert K.(1981): The case study as a serious research strategy. I: *Knowledge: Creation, diffusion, utilization*. Vol.3, no 1. 97-114.

Ytterhus, Bjarne E. (2001): *Samfunnsstyring og økonomisk politikk*. Oslo. Cappelen akademisk forlag.

Aakvaag, Gunnar C. (2006): "Individualisering – en sosiologisk modell". I: *Sosiologisk tidsskrift* 4/2006:326-350.

#### INTERNETTKILDER:

- <http://www.forskningsradet.no/no/Utlysning/ARBEIDSLIV/1049462132402>  
3.2.2011
- <http://www.ssb.no/emner/04/utdanning>  
5.5.2011

## VEDLEGG 1: NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIGE DATATJENESTE

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Geir Runar Karlsen  
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging  
Universitetet i Tromsø  
Breiviklia  
9037 TROMSØ

Vår dato: 07.10.2010

Vår ref: 25170 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

### KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.10.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

25170	<i>Så kom finanskrisa. En sosiologisk studie av arbeidsmiljø</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Tromsø, ved institusjonens overste leder
Daglig ansvarlig	Geir Runar Karlsen
Student	Ann Christin Østnes

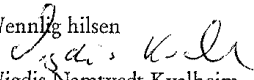
Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 29.06.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen  
  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Ann Christin Østnes, Otto Sverdrupsvei 16, 8516 NARVIK

*Avdelingskontorer / District Offices:*

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uib.no](mailto:nsdmaa@sv.uib.no)

## VEDLEGG 2: INFORMASJONSBREV

### Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave.

Mitt navn er Ann Christin Østnes og jeg er masterstudent ved Universitetet i Tromsø. Jeg skriver en masteroppgave om temaet arbeidsmiljø og jeg er spesielt interessert i hvordan arbeidsmiljøet utvikler seg etter at bedrifter har gjennomgått nedbemanning på grunn av uforutsette økonomiske problemer.

For å finne ut av dette ønsker jeg å intervju ca. 10 personer som arbeider på REC ScanCell. Spørsmålene vil dreie seg litt om bakgrunnen din og mest om hverdagen på jobb. Spesielt lurer jeg på om du synes at det har vært noen endringer i din arbeidssituasjon og hvordan disse har artet seg for deg.

Jeg vil ta notater underveis og hvis du tillater det, vil jeg bruke båndopptaker. Intervjuet vil ta omtrent en time.

Det er frivillig å være med og du kan trekke deg når som helst underveis, uten å begrunne dette nærmere. Opplysningene du gir vil bli behandlet konfidensielt og er beskyttet av taushetsplikt og vil ikke bli lagret eller distribuert videre. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og alle opptak slettes når oppgaven er ferdig, innen juli 2011.

Tid og sted for intervjuet blir vi enige om. Dersom du har lyst til å være med på intervjuet er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og gir den til meg når vi treffes.

Hvis dette er noe du kan tenke deg å være med på, ring meg eller send en SMS til meg på tlf. 909 23146 eller send meg en e-post. [aco022@post.uit.no](mailto:aco022@post.uit.no)

Du kan også kontakte min veileder Geir Runar Karlsen ved UiT.  
Tlf. 77 64 59 26 [geir.runar.karlsen@uit.no](mailto:geir.runar.karlsen@uit.no)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Med vennlig hilsen

Ann Christin Østnes  
Otto Sverdrupsvei 16  
8516 Narvik

.....

### **Samtykkeerklæring:**

Jeg har mottatt informasjon om studien om arbeidsmiljø og ønsker å stille på intervju.

Dato.....

Tlf.....

Signatur.....

## **VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE**

### **INTERVJUGUIDE**

#### **1) INNLEDNING**

- Litt om meg selv
- Hva som er hensikten med denne studien

#### **Muntlig informasjon om:**

- frivillig deltakelse og retten til å trekke seg
- konfidensialitet, anonymitet og taushetsplikt
- sletting av opplysninger
- at undersøkelsen har ikke noe med ledelsen i bedriften å gjøre og at ledelsen derfor ikke vet hvem som er med i studien
- hvordan intervjuet blir å foregå (lydbånd og notater) spør spesielt om opptak...

#### **2) LIVSSITUASJON**

##### **Om informantens nåværende livssituasjon**

- Alder
- Sivilstatus (enslig, partner, barn)

##### **Faktaopplysninger**

- Utdanning og tidligere jobber
- Antall år i bedriften
- Arbeidstid /skiftarbeid
- Opplæring/kursing
- Hvorfor og hvordan begynte du å jobbe i denne bedriften?

#### **3) ARBEIDSMILJØ**

##### **Om formell struktur**

- Stilling (hva gjør du på jobb, hva innebærer jobben)
- Hvordan er du kvalifisert til jobben?
- Hvor mye kan du selv bestemme hvordan arbeidet skal utføres?
- Hvem leder arbeidet du utfører og hvordan ledes det?
- Planlegges arbeidet i for eksempel ukesvise planer, eller har de et lengre tidsperspektiv?
- Hvor mye vet du om hvordan planene utformes
- Hvem utformer planene?
- Hvem har ansvaret for at planene utføres til rett tidspunkt?
- Hvem har ansvaret for å organisere det arbeidet du utfører?
- Har du noen innvirkning på denne organiseringen?

### Om uformell struktur

- Hvis noe går galt på din vakt; hvem får ansvaret? Hvem tar ansvar? Hvem har ansvaret?
- Blir noen utpekt som "syndebukker" hvis noe går galt?
- Merker du noe til at det er ulike grupperinger innad blant dem du jobber sammen med?
- Føler du at du selv tilhører en av disse gruppene (hvis du mener at de eksisterer)
- Blir noen av dine kolleger hørt på mer enn andre?
- I så fall, hvorfor tror du det er slik?
- Hvem føler du har myndighet til å gjøre noe med små og store problem som oppstår?
- Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i bedriften?
- Er det lett å ta opp et problem?
- Blir du hørt på av andre ansatte og /eller formelle ledere hvis du tar opp et problem?
- I så fall, hvem hører på hva du sier?
- Kan den/de gjøre noe med ditt problem?
- Oppstår det problemstillinger du kan ordne selv?

### Om nedbemanningen

- Hvordan ble det informert om omstillingsprosessen og hvem informerte?
- Hva slags informasjon fikk dere før nedbemanningen?
- Får dere noe informasjon nå om hvordan "ståa" er
- Hvordan får dere denne informasjonen?
- Kan du si litt om hvordan du reagerte når oppsigelsene/ permitteringene kom?
- Har du tenkt noe over hvem som måtte gå og hvorfor det ble akkurat dem?
- Har ditt forhold til arbeidsgiver endret seg etter nedbemanningen?
- Hva med forholdet til dine medarbeidere og ledere? Har det endret seg?
- Merker du noen endringer i trivsel før og etter nedbemanningen?
- Hvordan føler du at du/dere ble behandlet av ledelsen og kolleger da dette skjedde?
- Var det mye prat (rykter) blant kollegene om rykter rundt krisen?
- I fall ja, var det noen personer som pekte seg ut som de som visste mest?
- Tenker du mye på dette i dag?
- Synes du at finanskrisa preger arbeidsplassen din i dag?
- Hva tenker du om fabrikkene som bygges i Østen?
- Har det vært noe snakk om at dere har lært opp folk fra østen som kanskje blir å ta jobbene deres?
- Hva tenker du om det?
- Tror du at problemene rundt finanskrisen ble brukt som et dekkargument for å få gjennom endringer som uansett var planlagt, men som ellers ikke ville blitt oppfattet som legitime?

### Om arbeidsmiljøet

- Hva mener du arbeidsmiljø er?
- Hva betyr arbeidsmiljø for deg personlig?
- Hva skaper et godt arbeidsmiljø i din mening?
- Hvem sitt ansvar er det å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø? Sosialt og fysisk



- Synes du at du har noen innvirkning på arbeidsmiljøet? Sosialt miljø og fysisk miljø

#### Deltakelse/medvirkning/medbestemmelse

- Føler du at det stilles mange krav til deg på jobb?
- Har det blitt skjerpede krav etter nedbemanningen?
- Syns du at du har nok kompetanse til å oppfylle kravene?
- Hvis ikke, hva og hvem kan hjelpe deg med å få rett kompetanse?
- Føle du at du får lov til å utvikle dine kunnskaper gjennom jobben?
- Synes du det er lett å komme med innspill til din nærmeste leder?
- Føler du at han/hun lytter til det du har å si?
- Får det du sier reelle, konkrete følger eller blir det bare ”prat”
- Føle du at du vet hva du har ansvar for
- Føle du at du vet hva du har myndighet til
- Hvor mange ledd ”unna” i organisasjonen synes du at du at du har kontakt med?
- Føler du at du blir tatt godt vare på av arbeidsgiver?
- Har dine forventninger til arbeidsgiver sitt ansvar overfor deg endret seg etter nedbemanningen?
- Føler du tilhørighet til bedriften?
- Føler du lojalitet overfor arbeidsgiver? Mer eller mindre enn før krisen...

#### **4) TIL SLUTT**

- Har du noe du vil tilføye, noe jeg ikke har spurt om som er viktig for deg?
- Føler du at dette gikk greit eller følte du at du ble overkjørt av meg på noen måte?
- Vet du flere jeg burde snakke med i denne sammenhengen?