

Felleskapsfølelse og
organisatorisk stabilitet i det
moderne norske arbeidsliv

05.05.2015

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
1.1 Begrunnelse for valg av oppgave. Forforståelse.	3
1.2 Problemstilling.....	5
1.3 Avgrensning og presisering.	6
1.4 Oppgavens validitet.....	8
1.5 Kildefunn- og vurdering.....	8
2. Empirisk grunnlag	10
2.1 Var 1: Planlegging av egne arbeidsoppgaver	11
2.2 Var 2: Variasjon i arbeidsoppgaver	12
2.3 Var 3: Hyppighet i skifte av stilling	13
3. Teoretisk redegjørelse	14
3.1 Arbeid før og nå.....	14
3.1.1 Kapitalistisk arbeidersamfunn (Se boken om Marx, side 49).....	15
3.1.2 Arbeidslivet i moderne tid.....	16
3.2 Utviklingstrekkene.....	17
3.2.1 Fleksibilitet	17
3.2.2 Risikotaking.....	20
3.2.3 Utviklingstrekk i norsk arbeidsliv.....	21
3.3 Tapene	22
3.3.1 Tap av arbeidernes fellesskapsfølelse	23
3.3.2 Tap av stabilitet i organisasjonen	24
3.4 Teoriens hovedmomenter.....	24
4. Drøftingsdel	25
4.1 Utviklingstrekkene i Norge	25
4.1.1 Variabel A – Planlegging av egne arbeidsoppgaver.....	26
4.1.2 Variabel B - Variasjon i arbeidsoppgaver	27
4.1.3 Variabel C – Hyppighet i skifte av stilling.....	29
4.1.4 Kort oppsummert: Norske utviklingstrekk siste 40 år	30
4.2 Arbeidernes fellesskapsfølelse og stabilitet i norske organisasjoner.....	31
4.3 Konklusjon	32
5. Litteraturliste	34
5.1 Pensum	34
5.2 Selvalgt pensum.....	34
5.2.1 Bøker og film	34
5.2.2 Web	34

1. Innledning

1.1 Begrunnelse for valg av oppgave. Forforståelse.

I mitt møte med sosiologien har jeg funnet det spesielt interessant med *arbeidssosiologien* (fagkode SV-210), som jeg tok våren 2014. Dette faget tar fortrinnsvis for seg sosiologiske perspektiver på arbeidslivet. Spesielt har jeg interessert meg for Richard Sennett sine beskrivelser av endringer i *fleksibilitet* og *risikotaking*, i overgangen fra det Karl Marx kaller det kapitalistiske industrisamfunnet, til det moderne, kunnskapsbaserte arbeidsliv (Sennett, 1998). Sennetts teori fokuserer på de personlige konsekvensene av denne utviklingen, og han brukes ofte som referanse i forskning på og beskrivelser av arbeidsliv i utvikling. Sennetts rolle som sosiolog og bidragsyter til sosiologisk teori er helt sentral.

Kjennskap til Sennetts teorier har økt min interesse for utviklingen i det norske arbeidslivet. Spesielt er jeg interessert i å se på de norske forholdene for fleksibilitet og risikotaking. Sennett mener at moderniseringen av arbeidslivet kan beskrives med noen gjennomgående utviklingstrekk, slik som økt fleksibilitet i jobbsituasjonen og risikotaking blant arbeiderne. Disse utviklingstrekene medfører en del store og irreversible personlige konsekvenser for den enkelte arbeider. To viktige personlige konsekvenser er ifølge Sennett arbeidernes tap av *felleskapsfølelse* og tap av *stabilitet* i organisasjonene. Tapene er relevante for sosiologien, siden de i verste fall innebærer tap av personlig karakter. Sennett beskriver altså sammenhengen mellom moderniseringen av arbeidslivet og de personlige tapene dette medfører for arbeiderne.

Jeg mener ut fra et sosiologisk perspektiv at det er interessant å vite noe om hvordan disse konsekvensene er for norske arbeidere, i forbindelse med moderniseringen av de norske arbeidsforholdene. Dette vil kunne bidra til økt forståelse og et klarere bilde av den norske samfunnsutviklingen generelt, og sosiologiske perspektiver i arbeidslivet spesielt.

Jeg ønsker altså å bruke denne oppgaven til å undersøke nærmere om norske arbeideres fellesskapsfølelse og organisasjoners stabilitet har endret seg i moderne tid, som følge av økt fleksibilitet og risikotaking i arbeidslivet. Jeg kartlegger utviklingstrekk fra det norske arbeidslivet gjennom å se på tilgjengelige relevante historiske data, og bruker deretter

Sennetts teorier til å beskrive hvilke konsekvenser utviklingen kan ha hatt for de norske arbeidernes fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjonene.

I oppgavens første del etableres et empirisk drøftingsgrunnlag. Jeg bruker resultater fra Den Norske Levekårsundersøkelsen (Statistisk sentralbyrå, 1973, 1983 og 2013), samt empiri fra boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum, P., m.fl., 2006). Levekårsundersøkelsen har hatt som formål å kartlegge ulike levekår, blant annet arbeidsvilkår, i den norske befolkning siden 1973. Sammenlikning av resultatene over tid egner seg til å vise norske utviklingstrekk.

Denne oppgaven tar for seg to interessante utviklingstrekk fra levekårsundersøkelsen: økt involvering i planlegging av egne arbeidsoppgaver (fleksibilitet) og noe økning i variasjon i arbeidsoppgaver (fleksibilitet og risikotaking).

Et tredje utviklingstrekk dokumenteres i boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum, P., m.fl., 2006). Boken viser at hyppighet av jobbskifte (risikotaking) i Norge har økt. Sammen utgjør Statistisk sentralbyrå og Heum m.fl. det empiriske grunnlaget for denne oppgaven.

Gjennom oppgaven fremgår det hvordan de norske utviklingstrekkene passer inn i Sennetts beskrivelser av et arbeidsliv i modernisering. I teoridelen av oppgaven beskrives Sennetts teorier nærmere, med beskrivelse av overgangen fra Det kapitalistiske samfunn (Karl Marx) til det moderne samfunn (Sennett). Utviklingstrekkene fleksibilitet og risikotaking får spesiell oppmerksomhet i denne oppgaven, og ikke minst de personlige konsekvensene *tap av fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjonen*. Noe av Sennetts teori har mer direkte relevans for problemstillingen enn andre, men teori delen går i bredden for å få en helhetlig forståelse. Jeg supplerer dessuten Sennetts teori på enkelte punkter, slik som modernitet (Bauman, 2000) og beskrivelse av Karl Marx' definisjoner av det kapitalistiske arbeidssamfunn (Israel, 1972). I tillegg refereres Goldthorpe og McKnight (2004) sin teori om ulike sosiale klasser i et arbeidsmiljø, for å utdype diskusjonen om konsekvensene av økt fleksibilitet og risikotaking.

I drøftingsdelen sammenstilles empirien fra Norge med Sennetts teorier, og problemstillingen diskuteres. Til sist i oppgaven diskuterer jeg om moderniseringen av det norske arbeidslivet har ført til tap av arbeidernes fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjonene.

1.2 Problemstilling.

Jeg ønsker å bruke denne oppgaven til å undersøke hvordan utviklingen i det norske arbeidslivet har påvirket arbeidernes fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjoner. I følge sosiologisk teori (Sennett, 1998) påvirkes fellesskapsfølelse og stabilitet av moderniseringen i arbeidslivet av en rekke utviklingstrekk, slik som økt fleksibilitet og risikotaking. Sennett argumenterer for at moderniseringen dermed medfører tap av fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjoner.

Problemstillingen for denne oppgaven er:

Hva har moderniseringen av det norske arbeidslivet betydning for arbeidernes fellesskapsfølelse og organisasjonens stabilitet?

Denne oppgavens svar på problemstillingen er todelt:

I første omgang må jeg kartlegge utviklingstrekkene i norsk arbeidsliv gjennom empiriske data. Jeg fokuserer på hvordan utviklingen i det norske arbeidslivet har vært med hensyn til fleksibilitet og risikotaking? Hvilken utvikling har vi med andre ord hatt i arbeidslivets fleksibilitet for arbeiderne, slik som for eksempel medarbeidernes frihet til å planlegge sin egen arbeidsdag, eller variasjon i arbeidsoppgaver? Og hvilken utvikling har vi sett i arbeideres risikotaking, for eksempel med hensyn til skifte av jobb? Etter at den første delen av svaret er gitt, og dersom de empiriske dataene viser noen relevante og tydelige utviklingstrekk: hvordan vil da de aktuelle utviklingstrekkene ifølge sosiologisk teori ha påvirket arbeidernes fellesskapsfølelse og organisasjonens stabilitet?

Svaret på spørsmålet om moderniseringen av det norske arbeidslivets betydning for fellesskapsfølelse og stabilitet i Norge vil altså bli belyst ved at utviklingstrekkene fleksibilitet og risikotaking i Norge diskuteres ut fra sosiologisk teori.

Levekårsundersøkelsen og boken *Arbeidsliv i Omstilling*, som sammen danner utgangspunktet for den empiriske delen i oppgaven, dokumenterer noen sentrale utviklingstrekk i norsk arbeidsliv. Jeg ser i min oppgave på empiriske studier fra norsk arbeidsliv i perioden 1973-2013. Disse empiriske kildene kan brukes til å drøfte utviklingen i de norske arbeidsforholdene, med hensyn til fleksibilitet og risikotaking. I den empiriske delen kartlegges tre empiriske variabler som skal danne utgangspunktet for drøftingen.

Variablene velges med henblikk på problemstillingen, altså i intuitiv antakelse om at de på en eller annen måte kan ha en betydning for fellesskapsfølelse og stabilitet. De to første variablene er hentet fra Den norske Levekårsundersøkelsen. Det være seg spørsmål om *Grad av innflytelse på egne arbeidsoppgaver* (Var 1) og *Variasjon i arbeidsoppgavene* (Var 2). I tillegg bruker jeg den empiriske delen av oppgaven til å gjengi utviklingen i norske arbeideres *Hypighet i jobbskifte* (Var 3), fra boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum m.fl, 2006).

Teoridelen gjengir Sennetts beskrivelser av utviklingstrekkene i overgangen fra det industribaserte kapitalistiske arbeidslivet (Marx., Sennett) til det moderne kunnskaps- og informasjonsbaserte arbeidslivet (Sennett., Israel). Sennett viser hvordan økt fleksibilitet og risikotaking leder til arbeidernes tap av fellesskapsfølelse og organisasjoners tap av stabilitet.

I drøftingsdelen kobles empirien med teorien. Jeg legger teorien til grunn for konklusjonene uten å problematisere teoriene som sådan. Det avgjørende for svaret på problemstillingen er dermed: hvilke utviklingstrekk har vi faktisk sett i Norge med hensyn til fleksibilitet og risikotaking (Var 1, Var 2 og Var 3), og hva er dermed ifølge teorien konsekvensen for norske arbeideres fellesskapsfølelse og organisasjoners stabilitet?

1.3 Avgrensning og presisering.

Problemstillingen besvares med utgangspunkt i etablert teori. I denne oppgaven diskuteres ikke den etablerte sosiologiske teorien vi har fra Sennett, men snarere brukes den til å analysere norske forhold.

Oppgavens problemstilling er direkte knyttet til det Sennett kaller *personlige konsekvenser* av de ulike *utviklingstrekkene* som beskriver moderniseringen av arbeidslivet.

Med *personlige konsekvenser* menes personlige *tap*, slik som tap av personlig karakter, forpliktelse, sammenheng og mening, fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjonen. I denne oppgaven fokuserer jeg på tap av fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjonen.

Med *utviklingstrekk* menes ulike faktorer som ifølge Sennett har endret karakter. Relevante utviklingstrekk i denne oppgaven er historiske, sosiologiske endringer i fleksibilitet og risikotaking. Fleksibilitet innbefatter tilpasningsevne, dynamikk, endringer, svingninger og

frihet. Risikotaking innbefatter utvikling, flytende organisasjon og å være i bevegelse. Dette beskrives nærmere i teoridelen.

Den empiriske delen av oppgaven har en tidsavgrensning. Det vil si at utviklingstrekkene i det norske arbeidslivet er hentet fra perioden 1973-2013. Årsaken er at levekårsundersøkelsen ble etablert i 1973, og jeg har ikke funnet sammenliknbare data som er eldre enn dette. I boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum m.fl, 2006) brukes empiriske data fra 1986-2002 i dokumentasjon av hovedtrekk ved jobbstabiliteten (Heum m.fl, 2006, s. 19-33). Dermed gir denne oppgaven svar på hvordan utviklingen har vært de siste 30-40 år.

Empirien som legges til grunn er dessuten geografisk avgrenset til å gjelde det norske arbeidslivet. Det legges ikke vekt på demografiske variabler, og dermed forutsettes det at «den enkelte arbeider» i 1973, kan sammenliknes med «den enkelte arbeider» i 2013. Der hvor studier skiller på kjønn og alder ser denne oppgaven bort fra innbyrdes forskjeller. Dette kan representere en feilkilde i den grad økt andel av kvinner i norsk arbeidsliv er et faktum, i kombinasjon med at det er forskjell på kvinner og menn innenfor de aktuelle variablene som sammenliknes. Dette utdypes ikke nærmere.

Fra Levekårsundersøkelsen har jeg trukket ut kun to variabler blant flere hundre. Variablene virker interessante i forhold til temaet i denne oppgaven, og er valgt med omhu for å egne seg til å si noe om problemstillingen. Variablene er nærmere beskrevet i den empiriske delen. I tillegg er det hentet en variabel fra *Arbeidsliv i omstilling* (Heum m.fl, 2006).

Her er en oversikt over de tre variablene med en kort beskrivelse og kilde:

Variabel	Beskrivelse	Kilde
Var 1: Planlegging av egne arbeidsoppgaver	I hvilken grad arbeideren selv planlegger egne arbeidsoppgaver	Den norske Levekårsundersøkelsen 1973, 1983 og 2013
Var 2: Variasjon i arbeidsoppgaver	I hvilken grad arbeidsdagen er fylt med faste, gjentakende oppgaver	Den norske Levekårsundersøkelsen 1983 og 2013

Var 3: Hyppighet i skifte av stilling	Hvor lenge beholder arbeideren jobben før han eller hun skifter stilling	Heum m.fl, 2006, s. 19-33
---------------------------------------	--	---------------------------

Tabell 1: Variabler

Jeg har pekt ut variabler som best kan beskrive utviklingstrekkene med hensyn til fleksibilitet og risikotaking.

1.4 Oppgavens validitet

Oppgavens validitet er forsøkt ivaretatt på beste måte, men er allikevel diskutabel ut fra flere forhold. Spørsmålet om oppgavens validitet ligger først og fremst i hvorvidt oppgaven svarer godt på problemstillingen ved bruk av relevant empiri og ikke minst teori. Spørsmålet er ikke om teorien som refereres er holdbar i seg selv, men om den er egnet til å svare på problemstillingen. Når det gjelder empiriens relevans kan også denne delen av oppgaven diskuteres. Den enkelte empiriske variabelens validitet tas med i drøftingen, og som det vil vise seg ligger det her noen utfordringer. De empiriske variablene (Var 1, Var 2, Var 3) er hentet fra kilder som ikke har hatt til hovedformål å kartlegge utviklingen i arbeidernes fellesskapsfølelse og/eller stabilitet i organisasjoner som sådan.

En annen mulig kritikk til denne oppgaven er at teorigrunlaget beskriver overgangen fra et industribasert samfunn til et informasjons- og kunnskapsbasert samfunn med tidsskille omtrent på midten av 1900-tallet. Tidsavgrensningen i denne oppgaven er som nevnt 1973-2013 – altså mye senere. Jeg forutsetter at utviklingen i det norske arbeidsliv i denne perioden til en viss grad kan sidestilles med utviklingen fra teorien.

Et siste problem som kan kommenteres er datagrunnlagets reliabilitet. De empiriske dataene er delvis hentet fra korte historiske perioder, noe som betyr at endringene kan komme av andre forhold. Et eksempel på forstyrrelser er konjunktur svingninger i arbeidsmarkedet, som kan være årsak til endret hyppighet i jobbskifte (Var 3).

Denne oppgaven tar imidlertid et kvalitativt utgangspunkt og bruker de empiriske dataene slik de foreligger uten å diskutere kvantitativ metode.

1.5 Kildefunn- og vurdering.

Problemstillingens opprinnelse er Sennetts teorier som jeg ble kjent med gjennom hans bok *Det fleksible mennesket* (1998) i faget SV-210 ved Universitetet i Agder våren 2014. Sennetts

teori danner dermed grunnlag for å besvare problemstillingen. Sennett referer på sin side til Karl Marx sine beskrivelser av det kapitalistiske samfunn. Karl Marx er blant de mest kjente og mest refererte teoretikerne i sosiologien. En annen sosiolog, Joachim Israel, har beskrevet Karl Marx sin teori om det kapitalistiske samfunn i boken *Om fremmedgjøring*. Jeg har valgt denne boken som supplement til Sennetts beskrivelser. I tillegg har jeg støttet meg til Baumans beskrivelser av modernitet (Bauman, 2000). Han refereres som en skarp analytiker av de sosiologiske begrepene modernitet og postmodernitet.

For å svare på problemstillingen er det også nødvendig med empirisk dokumentasjon fra norske forhold. Statistisk sentralbyrå (SSB) er den sentrale institusjonen i Norge for innsamling, bearbeiding og formidling av offisiell statistikk (kilde: ssb.no). SSB er ansvarlige for gjennomføringen av den årlige levekårsundersøkelsen. Lavekårsundersøkelsen inneholder data for arbeidsforhold frem til 2013, og første undersøkelse ble gjennomført i 1973. Fra Den norske Lavekårsundersøkelsen har jeg valgt ut data om *planlegging av egne arbeidsoppgaver* (Var 1) og *varierte arbeidsoppgaver* (Var 2). Når det gjelder jobb stabilitet fant jeg ingen direkte sammenliknbare datakilder i SSB. Jeg støtter meg derfor til forskningen beskrevet i boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum, m.fl. 2006). I kapittel 2 legger Bratberg m.fl frem forskningsrapporten *Avtakende jobb stabilitet i Noreg?* De baserer seg på data fra ulike norske registre i perioden 1986-2002, inkludert SSB. I dette kapitlet av boken legger de frem konkrete tall for hyppighet av jobbskifte (Var 3).

I tillegg referer jeg til bøker som er brukt i sosiologistudiene ved Universitetet i Agder. Disse referansene underbygger enkelte momenter i oppgavens teoridel. Dette gjelder bøkene *Arbeid, Kapital og Fremmedgjøring* (Birkeland, 1992) og *Hvordan organisasjoner fungerer* (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Jeg har også søkt meg frem til, og funnet, noen interessante bøker på biblioteket. Disse har jeg brukt som generelt bakgrunnsstoff for å sette meg inn i problemstillingens tema. Dette gjelder eksempelvis boken *Om fremmedgjøring: fra Marx til Moderne Sosiologi* (Israel, 1972), *Arbeidsliv i omstilling* (Heum, 2006) og *Flydende Modernitet* (Bauman, 2006). Bøkene refereres dermed i teoridelen.

2. Empirisk grunnlag

Som empirisk grunnlag har jeg valgt å bruke to hovedkilder: Den norske Levekårsundersøkelsen om arbeidsforhold og arbeidsmiljø (heretter levekårsundersøkelsen) og boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum, P. m.fl.).

Levekårsundersøkelsen er et offentlig forsknings- og utredningsprosjekt satt i gang av regjeringen Brattli på tidlig 70-tallet. Statistisk Sentralbyrå (heretter SSB) Seksjon for levekårsstatistikk har i dag ansvaret for levekårsundersøkelsen. Helt siden 70-tallet ble levekårsundersøkelsen foretatt hvert tredje til fjerde år, siste gang i 2013.

Levekårsundersøkelsens formål er å «kartlegge de reelle levekår for ulike befolkningsgrupper» (*den norske levekårsundersøkelsen 1973*). Undersøkelsen stiller spørsmål om levekår til et stort representativt utvalg av den arbeidsføre delen av Norges befolkning. Levekårsundersøkelsen gjør det mulig å sammenlikne data fra ett år til et annet, og dermed kartlegge mulige utviklingstrekk. Undersøkelsen har mange brukere, herunder departementer, direktorater og forskningsmiljøene innen områdene arbeidsmiljø, og levekår generelt. Jeg har i min oppgave valgt å kikke nærmere på Levekårsundersøkelsen fra 1973 og 2013, som viser noen spennende trekk i utviklingen av det norske arbeidslivet.

Forskere ved Norges Handelshøyskole (NHH) utgav i 2006 boken *Arbeidsliv i omstilling* (Heum m.fl. 2006). Boken er en samling av forskningsartikler fra forskere ved NHH og Samfunns- og næringslivsforskning (SNF), med fokus på hvordan enkeltmennesker, bedrifter og samfunnet berøres av ulike utviklingstrekk. Kjell G. Salvanes, Espen Bratberg og Kjell Våge har skrevet kapittel 2: *Avtakande jobb stabilitet i Noreg*, som blant annet kartlegger utviklingen i hyppighet i jobbskifte blant norske arbeidstakere. Forskingen deres gir oss data for hvor lenge et arbeidsforhold varer for den enkelte i perioden 1986-2002.

I den empiriske delen i denne oppgaven undersøker jeg nærmere tre konkrete forhold, som jeg for oversiktens skyld kaller Var 1, Var 2 og Var 3. De to første er fra levekårsundersøkelsen: Planlegging av egne arbeidsoppgaver (Var 1) og Variasjon i arbeidsoppgaver (Var 2). Den tredje og siste er fra *Arbeidsliv i Omstilling: Hyppighet i skifte av stilling* (Var 3).

2.1 Var 1: Planlegging av egne arbeidsoppgaver

Fra levekårsundersøkelsen har jeg sett på variabler for arbeidstakernes mulighet for å selv planlegge, regulere og bestemme eget arbeid (se diagram 1 og 2). Jeg bruker resultater fra årene 1973, 1983 og 2013.

Av svarene fra 1973 kan vi se at 64,8% svarte at de «i noen grad» eller mer planlegger sine egne arbeidsoppgaver. I 1983 var tilsvarende andel 76,1%, altså en økning på 11,3 prosentpoeng. Andelen gikk i 2013 opp til hele 87,5%, som utgjør en økning på ytterligere 11,4 prosentpoeng. Totalt har andelen økt med 22,7 prosentpoeng, fra 64,8% til 87,5% i perioden 1973 til 2013.



Diagram 1: Planlegger arbeidsoppgaver selv, 1973



Diagram 2: Planlegger arbeidsoppgaver selv, 1983

Variabel Sp56b2: kan selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?

SPØRSMÅLSTEKST

I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i svært høy grad, i høy grad, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad?

Verdier	Kategorier	N	
1	i svært høy grad	2113	26,8%
2	i høy grad	2950	37,4%
3	i noen grad	1839	23,3%
4	i liten grad	615	7,8%
5	i svært liten grad	344	4,4%
8	Vil ikke svare	5	0,1%
9	Vet ikke	18	0,2%
Sysmiss		2991	

Diagram 3: Planlegger arbeidsoppgaver selv, 2013

2.2 Var 2: Variasjon i arbeidsoppgaver

Levekårsundersøkelsen stiller spørsmål om variasjon i arbeidsoppgaver. Jeg bruker data fra 1983 (første tilgjengelige år) og 2013. Spørsmålet i 1983 kartlegger i hvilken grad arbeiderne opplever å ha variasjon i arbeidsoppgavene, mens spørsmålet i 2013 kartlegger i hvilken grad man har repeterende arbeid daglig – altså en «motsatt» innfallsvinkel.

I 1983 svarte 80,4% at de hadde *noe* eller *meget* varierte arbeidsoppgaver, mens de resterende 19,6% hadde *lite* varierte arbeidsoppgaver. I 2013 svarte til sammenlikning 14,5% at de hadde stadig gjentatte arbeidsoppgaver *nesten hele tiden*. Hele 84,9% hadde varierte oppgaver en fjerdedel av tiden eller mer. I 1983 svarte 38,9% *meget* varierte mens i 2013 svarte 48,3% *nesten hele tiden*. Ved en subjektiv sammenlikning kan variasjon i oppgavene se ut til å ha økt, og dermed at stadig færre har faste oppgaver det meste av dagen. Siden det brukes ulik skala er det ikke mulig å tallfeste økningen.

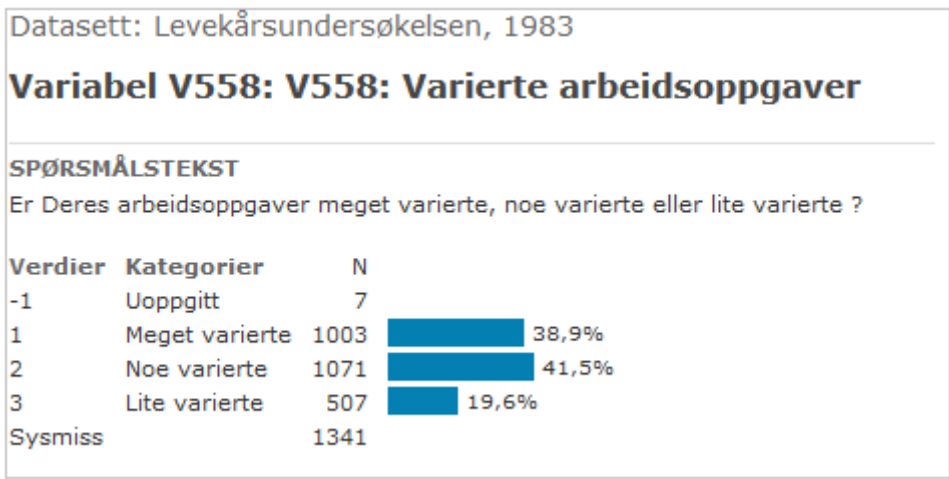


Diagram 4: Varierte arbeidsoppgaver, 1983



Diagram 5: Varierte arbeidsoppgaver, 2013

2.3 Var 3: Hyppighet i skifte av stilling

Fra *Arbeidsliv i omstilling* (Kjell G. Salvenes m.fl.) har vi data som egner seg til å si noe om jobbstabilitet i form av hyppighet i jobbskifte. De bruker data fra SSB og andre datakilder i perioden 1986-2002. Forskningsartikkelen skiller på kjønn og alder, noe som ikke er relevant i denne oppgaven. Det er ikke nødvendig å slå dem sammen, siden utviklingstrekkene synes å være like. Medianen for hvor lenge en 45-årig mann beholdt sin jobb før han skiftet arbeid gikk ned fra 5,6 år i 1986 til 4,2 år i 2002, mens for kvinner var nedgangen fra 3,8% til 3,1% (se tabell 2).

	1986	2002	Endring
Menn, 45 år	5,6 år	4,2 år	✓ 25%
Kvinner, 45 år	3,8 år	3,1 år	✓ 18,4%

Tabell 2: Median for ansiennitet

Dette viser at varigheten av hver enkelt jobbrelasjon er blitt kortere. Varigheten av et arbeidsforhold er redusert med mellom 18,4% (kvinner) og 25% (menn).

Forskningsrapporten bemerker at endringen ikke uten videre kan forklares med strukturelle endringer i arbeidslivet, som var det de så etter, ettersom variasjonen i tallene påvirkes av den økonomiske konjunkturen i arbeidsmarkedet. Dette forholdet tas, sammen med noen detaljer, inn i drøftingen om tallenes relevans for også denne oppgaven.

3. Teoretisk redegjørelse

I denne delen av oppgaven redegjør jeg for relevant teori for å svare på problemstillingen. I sentrum av dette står professor i sosiologi, Richard Sennetts teori om at overgangen fra det kapitalistiske til det moderne arbeidersamfunn kan beskrives gjennom ulike utviklingstrekk (*Det fleksible mennesket*, 1998), og at personlige tap er en konsekvens av denne utviklingen. Konkret fokuserer teoridelen på hva som kjennetegner utviklingstrekkene fleksibilitet og risikotaking, og hvordan disse leder til tap av arbeidernes fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjoner. I tillegg til Sennetts egen teori, refereres andre teoretikere/sosiologer, spesielt i forbindelse med den Marxistiske beskrivelse av kapitalistisk arbeidsliv (Israel, 1972), og beskrivelsen av det moderne arbeidsliv (Bauman, 2000).

Sennett er hyppig referert i sosiologisk litteratur, og har i mange sammenhenger blitt brukt til å beskrive den generelle arbeidslivsutviklingen, og personlige konsekvenser (som han kaller det) dette har fått for arbeiderne.

Teoridelen av oppgaven oppsummerer i de neste avsnittene Sennetts beskrivelse av arbeid før og nå: det kapitalistiske samfunn, med utgangspunkt i Karl Marx, og det moderne arbeidslivet. Deretter identifiseres de ulike utviklingstrekkene som Sennett bruker for å beskrive overgangen. Til sist forklares Sennetts teori om sammenhengen mellom utviklingstrekkene og de personlige tapene, herunder tap av arbeidernes fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjoner.

3.1 Arbeid før og nå

I følge Sørhaug, som har skrevet innledning til den norske utgaven av Sennetts bok *det fleksible mennesket* (1998), var det kapitalistiske arbeidersamfunn en energi- og maskindominert industrialisme, mens det moderne arbeidsliv er informasjons- og kunnskapsbasert. Dette er beskrivende for hovedforskjellene mellom de to epokene. I det

følgende beskrives kort hovedtrekkene ved hver av dem, med et sosiologisk fokus på arbeidernes vilkår. Innholdet er i hovedsak hentet fra Sennett (1998), Israel (1972) og Bauman (2000).

3.1.1 Kapitalistisk arbeidersamfunn (Se boken om Marx, side 49)

I følge Sennett, som refererer til sosiologen Karl Marx i sin beskrivelse av det kapitalistiske samfunn, var det kapitalistiske samfunn sterkt preget av rutine-basert arbeid. Man arbeidet typisk i fabrikker eller liknende «produksjonsarenaer», og hver arbeider hadde sin arbeidsoppgave, i sin del produksjonen. Dette kunne for eksempel være å putte ting i esker, eller å skru på korker på flasker eller tuber. Man hadde sin «stasjon», og arbeidet sånn sett på et slags «samlebånd». Denne arbeidsformen ble brukt på grunnlag av den tidens undersøkelser som viste at det skulle være produktivt å fordele arbeiderne ut på forskjellige stasjoner med forskjellige oppgaver, som tilslutt skulle bli et samlet produkt (Birkeland, 1992).

Marx har gjennom tiden spilt en stor rolle for beskrivelsene og teoriene rundt det gamle kapitalistiske samfunnet, og var særlig opptatt av hvordan de sterkt rutiniserte arbeidsoppgavene på fabrikkene kunne virke fremmedgjørende for arbeiderne. Hans beskrivelser av dette er blant sosiologiens mest kjente teorier (Israel, 1972). Med fremmedgjørende mente Marx at arbeideren ble fremmed for det helhetlige produktet han eller hun var med på å produsere, ettersom han eller hun kun arbeidet med en avgrenset del av produksjonen. Arbeideren fikk ikke store muligheter til å bry seg om produktet, og arbeidet følte meningsløst. Arbeideren sto i fare for å miste interesse og stolthet i produktet, og en likegyldighet oppstod. Dette arbeidslivet gav ingen mulighet for selvrealisering eller selvutvikling, og det var knapt menneskelig fellesskap på arbeidsplassen. Videre beskrev Marx at arbeideren i et slikt arbeidersamfunn ikke fikk noen mulighet til å bruke sin kreativitet og selvstendighet, ettersom kapitalisten (den som eier produksjonsmidlene) er den som eier friheten og kreativiteten. For arbeideren ble dermed arbeidet snarere et middel for å overleve, enn et mål i seg selv (Israel, 1972 og Sennett, 1998). Charlie Chaplins velkjente sort/hvitt film *Modern Times* (1936) karikerer arbeidssituasjonen på fabrikkene i det gamle kapitalistiske arbeidersamfunn godt, og Marx sine poenger om fremmedgjøring kommer tydelig frem (Sennett, 1998). Det var arbeidskraft

som kom på jobb, og ikke personer. Denne arbeidsformen fungerte avhumaniserende på arbeiderne, oppsummerer Sennett.

3.1.2 Arbeidslivet i moderne tid

I dagens «sen-kapitalistiske» samfunn, omtrent fra midten av 1900-tallet og fremover, beveger vi oss i retning av arbeid preget av økt fleksibilitet og frihet (Sennett, 1998 og Bauman, 2000). Man *hylles* nærmest ved å bryte rutine-pregede mønstre, ifølge Sennett. Det moderne arbeidslivet preges av et oppgjør mot det kapitalistiske, rutinepregete arbeidslivet. Arbeidstiden i dag beskrives av Sennett som flytende, og arbeidsoppgavene som lite rutiniserte.

Teknologiens utvikling har fått stor betydning for moderniseringen av arbeidslivet. Det er stadig nye måter å gjøre ting på, og det moderne arbeidslivet er dermed tilnærmet ustanselig i endring.

Sennett skildrer hvordan den moderne tid er representert ved frihet, fleksibilitet og utvikling gjennom sjansetaking. Han fremstiller dette som drømmer man hadde i det tidligere kapitalistiske, industribaserte samfunnet. Arbeiderne ønsker med andre ord selv mer fleksibilitet og risiko.

Når Sennett beskriver det moderne arbeidsliv, står fleksibiliteten altså sentralt. Arbeidsgiver forventer at arbeiderne skal møte endringer raskt, våge å ta sjanser, være snare i vendingen og gjøre seg uavhengige av etablerte regler og formelle prosedyrer (Sennett, 1998, s. 15). Det forventes at arbeideren har stor tilpasningsevne og inntar en dynamisk holdning for å møte stadige endringer. Endringene kan komme av markedssvingninger eller konkurransesituasjon. Dessuten utvikles stadig ny teknologi, som gjør at arbeiderne må sette seg inn i nye systemer og arbeidsmetoder fortløpende. For å møte de høye kravene til prestasjon i arbeidet er det også forventet en selvstendig holdning som innebærer stor frihet i jobb-utøvelsen.

I tillegg preges, som nevnt, det moderne arbeidsliv av høy risikotaking. Arbeiderne må bidra til stadig utvikling i høyt tempo. Dette innebærer at de må ta sjanser, og som Sennett kaller det «leve på kanten av stupet». Arbeiderne har færre og færre etablerte regler og formelle prosedyrer å støtte seg til. Organisasjonen blir flytende og preges av lite fastlagte rammer. Kompetanse, kunnskap og informasjon flyter mellom bedriftene, og representerer høy verdi

for bedriftenes eiere. Arbeiderne representerer utviklingspotensial for organisasjonene, og potensiell konkurransekraft. Dette gjør at arbeidere oftere er i bevegelse. De bytter jobb oftere, enten for å videreutvikle seg med nye oppgaver, eller for å selge seg inn hos nye arbeidsgivere.

3.2 Utviklingstrekkene

Sennett identifiserer flere utviklingstrekk som beskriver endringene for arbeidslivet, i overgangen fra det kapitalistiske samfunn til det moderne samfunn. De to epokene har en del åpenbare forskjeller. For å belyse problemstillingen i denne oppgaven, velger jeg å fokusere på to hovedkategorier av utviklingstrekk: fleksibilitet og risikotaking.

3.2.1 Fleksibilitet

Sennett påpeker at fleksibiliteten øker i overgangen til det moderne arbeidsliv. Med fleksibilitet menes arbeidsgivernes forventninger om at arbeiderne skal være tilpasningsdyktige og dynamiske. I tillegg til arbeidsgiverne forventer fleksibilitet, gjør arbeiderne selv opprør mot statisk og rutinepreget arbeid. Det er altså både en ønsket og en forventet utvikling.

Fra Sennett har vi følgende beskrivelser av fleksibilitetselementer i det moderne arbeidsliv, som altså skiller seg fra det kapitalistiske arbeidsliv:

Fleksibilitetselementer	Beskrivelse/eksempel
Tilpasningsevne	En arbeiders evne til å kunne håndtere og tilpasse seg endringer i omstendighetene.
Dynamikk	Å kunne tilegne seg ny kunnskap, kunne forholde seg til skiftende målsettinger og å ha fleksibel arbeidstid.
Endringer	Arbeideren må være forberedt på stadige endringer i rammevilkårene og sine omgivelser.
Svingninger	Kundemarkedet kan gi svingninger, som for eksempel økt eller minket etterspørsel.
Frihet	Hver enkelt arbeider er mer overlatt til seg selv, og har større frihet i form av blant annet økt innflytelse på egne arbeidsoppgaver.

Ved endringer i dagens arbeidsliv bør arbeideren ideelt sett vise at de ikke lar seg knekke av endringene, men har god tilpasningsevne. I dagens moderne samfunn søkes det å utvikle stadig mer fleksible institusjoner. (Sennett, 1998, s.56).

Fleksibilitet har blitt en stor del av dagens arbeidsliv, og handler hovedsakelig om å kunne håndtere endringer og utfordringer på en god måte. Man må være forberedt på svingninger og forandringer både i ens egne arbeidsoppgaver og i kundemarkedet. Dagens arbeid er i stor grad preget av kundemarkedet, og man må hele tiden tilpasse seg kundens behov og ønsker.

Gjennom tiden har mange opplevd store omveltninger i livene deres, som de har måttet innfinne seg med. For eksempel har dette handlet om krig, sult eller andre katastrofer, og folk har blitt nødt til å tilpasse seg situasjonen, og mange har for eksempel måttet flytte grunnet slike omveltninger. Flytteprosessen kan være lang, og innebære skifte av jobb, skole, vennekrets, etc. Dette vil i de fleste tilfeller være en fysisk og psykisk påkjenning. Sennett sammenlikner slike sammenlikninger med de nye kravene som vokser frem i dagens arbeidsliv. Sennett mener at moderne arbeidstakere har tilvendt seg slike omstendigheter, og at det som før ble opplevd som traumatiske omveltninger, i dag i stor grad er en naturlig del av hverdagslivet. I dagens arbeidsliv er det en fordel for arbeideren å fremstå som mest mulig fleksibel og åpen for omveltninger og endringer på arbeidsplassen. Det kreves at arbeidstakeren er tilpasningsdyktig og samarbeidsvillig. Mange arbeidstakere blir i dag forflyttet, og må si ja til dette dersom de ønsker å fortsette i stillingen sin. Sennett tar i boken ofte eksempel i en mann han kaller Rico. Rico er en suksessrik arbeidsmann, og han og hans suksessrike kone har flere ganger valgt å flytte, ettersom dette har vært nødvendig for å oppnå karriereutvikling. Rico og hans familie har ikke lengre langsiktige mål, men tilpasser seg omgivelsene etter hvert som de endrer seg.

Sennett sier at sammen med økt personlig frihet har det også blitt etablert nye makt- og kontrollstrukturer. Friheten til for eksempel planlegge utøvelsen av eget arbeid kan ha en bakside, i form av en tvangstrøye. Gjennom IT- og informasjonssystemer har toppledelsen i virksomheter god mulighet til å ha tilsyn med både arbeidsprosesser og resultater. Det kan altså i første omgang se ut til at arbeiderne har større frihet i arbeidet nå enn tidligere. Sennett bruker imidlertid fleksitid som et annet eksempel på at denne fleksibiliteten har en mørk side. Flexitid har blitt vanligere, som innebærer at arbeiderne har større kontroll på

egen arbeidstid, så lenge de når de avtalte målene som er satt opp for dem. Dette fremstår som en *gevinst* av motarbeidelsen av rutinepreget arbeid, mener Sennett, og minner om at realiteten er ganske annerledes (Sennett, 1998, s.69-70). Sennett drar eksempel i fleksitidens hjemme-arbeid, når han skal poengtere dette. Han sier at friheten hjemme-arbeid gir, skaper en usikkerhet hos arbeidsgiverne. De mister kontroll og oversikt, og er usikre på om de faktisk arbeider fornuftig der hjemme. Dette resulterer i innføring av kontrollmekanismer som skal regulere arbeidet til dem som jobber borte fra kontoret. Dette utgjør en større og mer direkte kontroll på hjemme-arbeidende, enn de som jobber på kontoret, og Sennett myntrer at vi står overfor en ny form for overvåking og toppstyrt kontroll.

Dagens produkter har kort levetid, som krever høy fleksibilitet hos organisasjonene. Datamaskinen gjør det i dag mulig å til enhver tid være oppdatert på det globale markedet, og å raskt lytte til kundens behov og ønsker. Høyteknologiske systemer gjør det enkelt å raskt omstille maskinene og produksjonsapparatet etter dette (Sennett, 1998, s. 63). Sennett refererer videre til Deborah Morales' studier av disse fleksible virksomhetene i bilindustrien. Hun sier at markedstilpasningen innebærer høy variasjon i arbeidsoppgaver. Dette kan dreie seg om endrede arbeidsoppgaver fra uke til uke, eller fra dag til dag. Sennett oppsummerer med at økt fleksibilitet i moderne organisasjoner kan passe for enkelte individer, som attpåtil finner det stimulerende. Han mener disse er medvirkende til at utviklingen fortsetter. Sennett advarer mot at de fleste ikke ønsker denne formen for frihet, men snarere tror de må stadig være i bevegelse siden «alle andre» er det. Mange arbeidere er ukomfortable med stadig nye endringer, og dersom man allikevel forsøker å henge med i svingene, vil dette undergrave arbeiderens karakter (Sennett, 1998, s. 76-77).

Goldthorpe argumenterer i artikkelen «The economic basis of social class» (Goldthorpe and McKnight, 2004) for at man også i et moderne samfunn ser det han kaller sosiale klasseskiller. Disse er på en arbeidsplass representert ved for eksempel ulikt utdanningsnivå. Han viser hvordan utdanningsnivået er bestemmende for arbeidernes tanker om egne framtidsutsikter med hensyn til jobbsikkerhet, økonomisk stabilitet og forventet lønn. Hans poenger kan ha relevans for denne oppgaven, ved at økt frihet kan oppleves som økt utfordring, og arbeidere uten forutsetninger for å møte slike utfordringer vil kunne oppleve dette som uønsket. Friheten er med andre ord ikke nødvendigvis et gode for alle.

3.2.2 Risikotaking

Når Sennett beskriver økt risikotaking som et viktig utviklingstrekk til det moderne arbeidsliv, bringer han frem mange risikoelementer. I tabellen nedenfor oppsummeres tre sentrale risikotakingselementer, med en kort beskrivelse/eksempel.

Risikotakingselement	Beskrivelse/eksempel
Utvikling	Ta sjanser, leve på kanten av stupet. Hele tiden nå nye høyder gjennom selvutvikling. Sjansetaking fører arbeideren videre.
Flytende organisasjon	Organisasjoners stadige videreutviklinger, endringer og forbedringer sørger for at organisasjonen er flytende (ikke rutinepreget).
Være i bevegelse	Bytte jobb ofte. Å bli værende i en jobb for lenge, er det samme som å sitte igjen, mens alle andre driver forbi. Organisasjonen er flytende, og arbeideren er flytende.

Risiko handler for arbeidstakere i dag mer enn noe annet om utvikling. Vi kan si at det handler om å utvikle seg gjennom å leve på kanten av stupet (Sennett, 1998, s.98). Sennett sier at arbeidstakerne får et behov for «omplanting» på grunnlag av mangelen på stabilitet i fleksible organisasjoner. Altså, øker behovet for risikotaking hos arbeidstakeren i takt med økningen av fleksibilitet i organisasjoner. Mange av de litt lavtlønnede arbeidstakerne i dag tenker eller sier at de ikke vil være i den jobben de har nå for alltid. Men som Sennett skriver, når man spør dem om hva de mangler for å bli, så vet de ikke. Det handler nemlig hovedsakelig om det å stadig skulle være i bevegelse, ettersom resten av dagens arbeidsliv er det. Å bli sittende for lenge i samme stilling på samme sted, gir en følelse av å sitte igjen, mens alle andre driver forbi. Stillstand er et tegn på fiasko. Det viktigste er altså ikke hva bevegelsen fører til, men det at man faktisk beveger seg. Frykten for å ikke gjøre noe er ofte det som driver denne risikotakingen, og arbeidstakerne er i dag fullstendig klar over at de passive personene i et dynamisk samfunn forvitrer (Sennett, 1998, s.108).

Sennett refererer Amos Tversky, som hevder at folk i dag er mer opptatt av tapene enn vinningene når de tar en risiko, og sier at det er få ting som gjør at du føler deg bedre, mens det er langt flere ting som kan få deg til å føle deg verre (Sennett, 1998, s.101).

Sennett viser til at risikotaking kan være en utfordring for karakteren (s.98), og sier at du alltid må «begynne på nytt» i slikt risikopreget arbeid. Hver dag må du vise at du duger, og i dagens institusjoner gjelder øyeblikket her og nå. Karakteren sviner med dette litt hen, og en lite rutinefylt arbeidssituasjon som dette er vanskelig å forholde seg til. Med Sennetts egne ord: «En god risikotaker må kunne leve med flertydighet og usikkerhet» (Sennett, s.104). Med andre ord preges moderne organisasjoner av en flytende organisasjon.

De unge arbeiderne i dag bytter jobb så fort de får anledning (s.117) på bakgrunn av denne moderne risikokulturen, mens de middelaldrende sliter med å henge med i svingene. Dette fører med seg at «nytenkerne» raser videre, mens arbeidere med lengre erfaring blir værende i organisasjonen. Det disse har lært i løpet av årene kan gjøre det vanskelig for lederne i organisasjonen å utføre nye omstillinger og moderne måter å gjøre ting på (s.116). Derfor mister arbeidserfaring til en viss grad sin verdi. De yngre arbeiderne derimot, er lettere å forme slik som lederne vil, og stiller dermed ironisk nok sterkere enn de med relevant arbeidserfaring. Med andre ord ønsker en moderne virksomhet å tiltrekke seg dynamiske, fleksible og risikovillige arbeidere, med den konsekvens at stabiliteten i organisasjonen tapes.

Også når det gjelder økt risikotaking kan dette oppleves svært ufordelaktig for medarbeidere som allerede har usikre jobbutsikter. Arbeidere har som nevnt ulikt utgangspunkt for oppfattelsen av sine egne framtidsutsikter (Goldthorpe og McKnight, 2004), og forventning om at arbeidere skal ta risiko vil følgelig øke forskjellene i arbeidernes selvbilde. Taperne er «de svake medarbeiderne» som ikke opplever at de henger med i svingene.

3.2.3 Utviklingstrekk i norsk arbeidsliv

Det foreligger en del forskning på norske forhold. I denne oppgaven støtter jeg meg til Bratberg m.fl. (2006). Forskningsartikkelen *Avtakande jobb stabilitet i Noreg?» Kartlegger og analyserer hvor hyppig ansatte bytter jobb i det norske arbeidsliv*. Sennett bruker jobb stabilitet som viktig forklaringsvariabel under utviklingselementet risikotaking. Fra Sennett har vi at det moderne arbeidsliv innebærer at arbeidere stadig oftere er i bevegelse og bytter jobb. Derfor vil Bratberg m.fl. (2006) være relevant for å forstå utviklingen i det norske arbeidslivet med hensyn til risikotaking, og der-gjennom belyse problemstillingen i oppgaven. Hovedtrekkene ved jobb stabiliteten i Norge i perioden 1986-2002 er at jobb stabiliteten er blitt mer ustabil (Bratberg m.fl., 2006, s. 23). Med stabilitet menes

hyppighet i jobbskifte. Altså bidrar moderniseringen av arbeidslivet til økt hyppighet i jobbskifte. Årsaken til endringene er imidlertid ikke nødvendigvis forbundet med strukturelle eller trendmessige endringer. Bratberg m.fl. ser en sammenheng mellom jobbskifte og konjunkturer. Perioder med lav-konjunktur, altså en periode med lavere økonomisk vekst og dermed færre nye arbeidsplasser og økt arbeidsledighet, er assosiert med lavere takt i jobbskifte (risikotaking). I perioder med høy-konjunktur var utviklingen motsatt. Det meste av endringene skyldtes altså konjunktursvingninger. Sennetts teori tar ikke hensyn til årsaken til endret risikotaking. Han argumenterer at økt jobbskifte (uavhengig av årsak) forårsaker tap av fellesskapsfølelse, og bidrar til mindre stabilitet i organisasjoner. Riktignok legger han «skylden» på moderniseringen, som på alle måter må kunne sies å være strukturelle og trendmessige endringer.

Helt kort kan det kommenteres at Tian Sørhaug, som har skrevet innledningen til den norske utgaven av Sennetts bok om *Det fleksible mennesket*, minner om at Sennett bor i USA. Han mener Sennetts arbeid bærer preg av en gjennomgående brutal industrialisering i Amerika, som snaut nok kjennes igjen i norske forhold. Årsaken er ifølge Sørhaug at industrialiseringen kom senere til Norge. Utover dette er det vanskelig å finne forskning på utviklingen av norsk arbeidsliv med hensyn til fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjoner som sådan.

Sennett mener at frihet er en viktig faktor i fleksibilitetsbeskrivelsen. Som et uttrykk for frihet bruker denne oppgaven planlegging av egne arbeidsoppgaver. Fra boken *Hvordan organisasjoner fungerer* (Jacobsen og Thorsvik, 2007) har vi at deltakelse i beslutningsprosesser kan brukes som metode for å skape tilknytning til organisasjonen blant ansatte. Ved økt deltakelse vil de ansatte yte mer og ha høyere motivasjon (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Økt grad av deltakelse i beslutningsprosesser innebærer økt frihet (fleksibilitet).

3.3 Tapene

Sennett viser at overgangen fra det kapitalistiske til det moderne arbeidsliv preges av økt fleksibilitet og økt risikotaking. Videre viser han hvordan økt fleksibilitet og risikotaking medfører noen konsekvenser for arbeideren, som han omtaler som tap. Han nevner blant annet tap av personlig karakter, forpliktelse, integritet, sammenheng og mening, tap av arbeidernes fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjoner. Det er de to siste jeg konsentrerer meg om i denne oppgaven.

3.3.1 Tap av arbeidernes fellesskapsfølelse

Sennett argumenterer for at et arbeidsliv med stadig økende krav til arbeiderne om å tilpasse seg endringer og svingninger, medfører tap av fellesskapsfølelse. Fra Sennetts beskrivelse av fleksibilitetselementene, har vi at det moderne arbeidsliv preges av større frihet for den enkelte arbeider. Friheten innebærer at arbeideren er mer overlatt til seg selv, og dermed ikke i like stor grad som før en del av et større fellesskap. Individene blir selvstendige arbeidere som må holde fokus på stadige endringer og svingninger.

Sennetts eksempel med den suksessrike arbeideren Rico og hans kone, som har byttet jobb hyppig for å bygge seg en karriere, viser på en god måte hvilke mange konsekvenser det moderne arbeidslivet har. Tap av fellesskapsfølelse er en av disse konsekvensene, ifølge Sennett:

Valgene de har tatt om å bytte jobb ofte har gått utover barna, og de har flere ganger måttet bytte bosted og omgangskrets. Dette kan kjennes opprivende og uforpliktende for barna. Videre gjør slike raske beslutninger at barna ikke får føle på noen langsiktige mål i familien. Rico sier han innser at det blir vanskelig å lære barna om langsiktige mål, trygghet og rutine, når barna ikke selv får oppleve noe særlig av det. Rico føler seg med dette mislykket. Sennett skriver om Rico at det som har brakt ham suksessen er den fleksible atferden, men at hans karakter samtidig blir svekket av det. Videre nevner han at langsiktighet og langsiktige mål er betydningsfullt for å bygge opp tillitsbånd og forpliktende relasjoner, altså å gjøre seg selv til en del av et fellesskap (Sennett, 1998, s.39).

Sennett sier at et fellesskap er et fellesskap først når menneskene der bruker pronomenet «vi». «Vi» er det farlige pronomen, sier Sennett, og setter dette pronomenet, altså fellesskapsfølelsen direkte opp mot utviklingstrekkene i det moderne arbeidslivet. Fellesskapet oppstår med forankret tilknytning dersom man over tid deler hverdagslige ritualer, og delte forestillinger og verdier. Flexibiliteten og risikotakingen i det moderne arbeidsliv øker på bekostning av dette. Sennett går så langt som å si at alle de følelsesmessige tilstandene han har forsket på medfører mindre fellesskapsfølelse: «usikkerheten ved fleksibilitet, fraværet av dypt forankret tillitt og hengivenhet, gruppearbeidets overflatskhet og framtidsutsikten til fiasko» (Sennett, 1998, s.171).

Karakteren svekkes ifølge Sennett gjennom kortsiktige mål og løsninger. Arbeideren rekker ikke føle seg som del av et fellesskap, da han eller hun ikke rekker å bli integrert i arbeidsplassens miljø og kultur. Hva slags tilhørighetsfølelse skaper dette? Man arbeider under forhold som spiller på korte arbeidsforhold, og arbeid i team eller kortvarige grupper der medlemmene stadig blir byttet ut. Hva slags fellesskap skaper dette? utfordrer Sennett (Sennett, 1998).

3.3.2 Tap av stabilitet i organisasjonen

Økt fleksibilitet og risikotaking forårsaker også tap av stabilitet i organisasjonen. Under fleksibilitetsbeskrivelsene Sennett gir, finner vi at det moderne arbeidsliv preges av stor frihet, dynamikk, endringer og svingninger. Alt dette utfordrer stabiliteten i organisasjonen direkte. Arbeidere opplever at de må snu seg raskt etter nye krav fra omgivelsene eller nye mål satt av arbeidsgiveren. Et eksempel fra Sennett er Deborah Morales beskrivelser av en moderne bilfabrikk. Beskrivelsen er i seg selv eksempel på fravær av stabilitet, og arbeiderne må møte nye utfordringer daglig.

Arbeidernes eget opprør mot statisk og rutinepreget arbeid innebærer også en bevegelse i retning bort fra stabilitet i organisasjonen.

Spesielt vil økt frihet for den enkelte arbeider føre til tap av stabilitet i organisasjonen. Friheten til å finne egne løsninger på hvordan oppgaver skal løses og når på døgnet jobben skal gjøres, innebærer et visst fravær av rammer og rutine. Jobbutøvelsen blir individualisert, og arbeideren vet ikke på forhånd hvordan neste arbeidsdag blir. Dette er som nevnt en integrert del av den moderne arbeiderens risikopreferanser. I et moderne arbeidsliv vil man tilpasse seg disse forholdene, og bli en del av det moderne arbeidslivet ved å ta sjanser, være i bevegelse og finne seg til rette i en flytende organisasjon. Organisasjonene opplever større utskifting av medarbeidere. Når en medarbeider erstattes med en annen, vil det i større grad innbefatte forandringer i måten å jobbe på. Økt risikotaking ved hyppigere jobbskifte er et betydningsfullt bidrag til tap av stabilitet i organisasjonen.

3.4 Teoriens hovedmomenter

For denne oppgaven kan vi oppsummere følgende hovedmomenter fra teorien: Overgangen fra det industribaserte, kapitalistiske arbeidsliv til det moderne sen-kapitalistiske, informasjons- og kunnskapsbaserte har medført økt fleksibilitet og risikotaking i arbeidslivet.

Når arbeidstakere og arbeidsmarkedet preges av økt dynamikk, endringer, svingninger og frihet (fleksibilitet), samt flytende organisasjon og hyppig jobbskifte (risikotaking) medfører dette noen personlige konsekvenser. Blant de personlige konsekvensene er tap av arbeidernes fellesskapsfølelse og tap av stabilitet i organisasjonen. Med andre ord: moderniseringen medfører tapt fellesskapsfølelse og stabilitet, og den moderne arbeider tilvenner seg i denne irreversible utviklingen på godt og vondt.

4. Drøftingsdel

Drøftingsdelen drøfter først utviklingstrekkene i Norge, og til sist hvilken betydning utviklingen kan ha hatt for arbeidernes fellesskapsfølelse og organisasjonens stabilitet. Drøftingen tar sikte på å svare på problemstillingen: *Hva har moderniseringen av det norske arbeidslivet betydd for arbeidernes fellesskapsfølelse og organisasjonens stabilitet?*

I første del av drøftingen går jeg gjennom resultatene av de tre variablene Planlegging av egne arbeidsoppgaver (Var 1), Variasjon i arbeidsoppgaver (Var 2) og Hyppighet i skifte av stilling (Var 3). Den viktigste delen av denne drøftingen er å si noe om i hvilken grad de kan brukes til å antyde norske forhold av teoriens utviklingstrekk fleksibilitet og risikotaking. Altså vil jeg diskutere variablenes relevans og egnethet til å beskrive utviklingstrekk som: tilpasningsevne, dynamikk, endringer, svingninger og frihet (fleksibilitet), samt utvikling, flytende organisasjon og å være i bevegelse (risikotaking). En annen del av drøftingen er å vurdere om dataene fra SSB viser en utvikling i perioden.

Etter at resultatene av de tre variablene er drøftet og jeg har konkludert med hvilke utviklingstrekk vi kan se ut til å ha hatt i Norge, går jeg inn i en endelig drøfting om hvilken betydning de har hatt for arbeidernes fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjoner her i Norge.

Drøftingsdelen avsluttes med oppgavens konklusjon.

4.1 Utviklingstrekkene i Norge

I empiridelen viste jeg noen målinger som er utført blant norske arbeidere. Variablene som er brukt for å vise endringene, er ikke faktiske variabler som er designet for å måle fleksibilitet og risikotaking som sådan. Derfor er det diskutabelt om variablene i det hele tatt

kan si noe om de utviklingstrekkene som Sennett beskriver. Variablenes relevans og tilhørende utvikling diskuteres i det følgende hver for seg.

4.1.1 Variabel A – Planlegging av egne arbeidsoppgaver

Variabelen for Planlegging av egne arbeidsoppgaver kartlegger eksplisitt i hvilken grad arbeidstaker rent faktisk er involvert i selve planleggingen av sine egne arbeidsoppgaver. I teorien er deltakelse i planlegging av eget arbeid først og fremst en aktivitet som sammenfaller med fleksibilitetsbegrepet. Planlegging av egne arbeidsoppgaver representerer i første rekke frihetsbegrepet Sennett bruker. Involvering i planleggingen kan på den ene siden innebære et element av frihet for arbeideren, men kan på den annen side oppleves som en uønsket ansvarliggjøring. De to ulike opplevelsene er subjektive og individuelle, men involvering og ansvarliggjøring vil nok som hovedregel oppleves positivt. Uavhengig av om det oppleves positivt, vil variabelen kunne settes i sammenheng med frihetsbegrepet beskrevet av Sennett. Økt involvering innebærer altså økt frihet. I tillegg vil medvirkning til planlegging av egne oppgaver berøre teoriens beskrivelser av endringer i arbeidernes tilpasningsevne. Dersom en arbeider stilles ovenfor en forventning om å planlegge egne oppgaver, vil dette kreve en større tilpasningsevne for arbeideren. Dette er det Sennett omtaler som en mørk side av økt fleksibilitet. Han må tilpasse sine oppgaver til arbeidsgiverens forventninger, og sine kolleger og leverandører. Altså, vil økt planlegging av egne arbeidsoppgaver, innebære økt tilpasningsevne. Til sist kan planlegging av egne arbeidsoppgaver være en indikator for grad av flytende organisasjon. Dersom rammene for arbeidsoppgavene er mindre fastlagte, vil det innebære at organisasjonen flyter mer.

En annen effekt av økt frihet (økt deltakelse i planlegging av egne oppgaver) er ifølge Goldthorpe at arbeidere har ulike forutsetninger for å forvalte friheten. En lavt utdannet kan for eksempel oppleve friheten som en forventning han ikke er i stand til å innfri, mens hans eller hennes kollega med høy utdanning har gode forutsetninger for dette. En konsekvens av slike «klasseforskjeller» i arbeidslivet vil ved økt frihet være at fellesskapsfølelsen trues. Kolleger konkurrerer med hverandre om oppmerksomhet fra ledelsen m.fl. ut fra ulike personlige forutsetninger (Goldthorpe, 2004)

Et eventuelt alternativt scenario for dette utviklingstrekket kan settes i sammenheng med økt administrasjon i tilknytning til arbeidernes oppgaver. Kan det hende at det moderne arbeidslivet byråkratiseres på en slik måte at mer tid i alminnelighet må medgå til

planlegging av de oppgaver man faktisk er satt til å utøve. En del av kritikken mot NPM (New Public Management) kan støtte denne funderingen. Dersom byråkratisering (økt administrasjon og tilleggsoppgaver) bidrar helt eller delvis til utviklingen i Var 1, vil dette «konkurrere» med Sennetts forklaring.

Jeg legger til grunn at variabelen om Planlegging av egne arbeidsoppgaver representerer utviklingstrekk som frihet, tilpasningsevne og flytende organisasjon, og dermed et uttrykk for økt fleksibilitet og risikotaking.

Dataene fra SSB viser en økning fra 64,8% medvirkning i 1973, til 87,5% i 2013. Økningen er markant. Det kan dermed ikke være særlig tvil om at medvirkningen har økt i perioden. Selve endringen representerer etter mitt skjønn en strukturell endring, altså ikke en endring som følger av konjunkturer eller andre forbigående årsaker. Endringen er nok derfor å anse som permanent, og ifølge Sennett irreversibel. Vi må derfor påregne at denne endringen vil vedvare, og kanskje må forventes å øke ytterligere. Den økte medvirkningen representerer i så fall, i et sosiologisk perspektiv, viktige utviklingstrekk i retning av en modernisert arbeidsliv.

Oppsummert: vi har sett en markant økning i planleggingen av egne arbeidsoppgaver (Var 1), og det norske arbeidslivet har utviklet seg i retning av økt frihet og tilpasningsevne (fleksibilitet) og mer flytende organisering (risikotaking).

4.1.2 Variabel B - Variasjon i arbeidsoppgaver

Variabel B - Variasjon i arbeidsoppgaver kartlegger i hvilken grad arbeidsoppgavene i løpet av en arbeidsdag for en enkelt medarbeider er repeterende. En arbeider med samlebåndpregede oppgaver vil ha høy andel av repeterende oppgaver, mens en arbeider med ansvar for for eksempel produktutvikling vil ha lav. Denne variabelen er først og fremst ment som indikator på Sennetts fleksibilitetselement flytende organisasjon (risikotaking) og dynamikk, endringer og svingninger (fleksibilitet). Når det gjelder flytende organisasjon er logikken at en flytende organisasjon ifølge Sennett, blant annet vil innebære endrede arbeidsforhold, herunder arbeidsoppgaver. Sennett snakker om måter å løse oppgavene på, vel så mye som endringene i oppgavene i seg selv. Dermed kan vår variabel (Var 2) sies å ligge noe på siden av Sennetts beskrivelser. Likefult mener jeg at variabelen egner seg til å gi en pekepinn for Sennetts utviklingstrekk flytende organisasjon. Når det gjelder

fleksibilitets-elementene dynamikk, endringer og svingninger har disse et noe mere opplagt slektskap med endring i arbeidsoppgaver (Var 2). Endrede arbeidsoppgaver er gjennomgangstema i deler av Sennetts teori om de moderne virksomhetenes krav til fleksibilitet fra den enkelte. I tillegg til disse spesifikke fleksibilitets- og risikovariablene mener jeg endring i arbeidsoppgaver faller godt inn under beskrivelsene Sennett gir generelt.

I perioden 1983-2013 økte variasjon i arbeidsoppgaver med ca. 4,5%, fra 80,4% til 84,9%. Undersøkelsene i henholdsvis 1983 og 2013 er imidlertid ikke direkte sammenliknbare. I 1983 var spørsmålet: Er deres arbeidsoppgaver meget, noe eller lite varierte? Altså en tredeling. I 2013 var spørsmålet snudd: Består ditt arbeid av stadig gjentatte arbeidsoppgaver, over skalaen nesten hele tiden, omtrent 75% av tiden, omtrent 50% av tiden, omtrent 25% av tiden eller sjelden/aldri. Denne strukturelle forskjellen gjør det vanskelig å direkte sammenlikne, og truer derfor validiteten. Dessuten er perioden relativt kort, 30 år, noe som taler i retning av at utgangspunktet allerede var ganske «modernisert», altså at arbeidslivet allerede i 1983 var påvirket av modernisering. Man kan med rimelighet anta at dersom studien hadde gått lengre tilbake i tid, ville man funnet større forskjeller. Et annet viktig poeng er at nesten 85% av alle som ble spurt i 2013 rapporterte at de hadde varierte oppgaver i mer enn 25% av arbeidstiden. Dette er i absolutt forstand et høyt nivå, og representerer det Sennett beskriver som et moderne arbeidsliv.

En annen mulig fortolkningsramme kan være at økt variasjon i arbeidsoppgaver er en konsekvens av økt tilrettelegging av arbeidet, typisk for arbeidere med helseplager eller spesielle behov (arbeidstilsynet.no, 2013). I forbindelse med HMS-arbeid er erfaringen at dette behovet øker med alderen. Dersom gjennomsnittsalderen har økt for norske arbeidere, vil dette forsterke denne effekten. Denne alternative forklaringen på økt variasjon i arbeidsoppgaver har jeg ikke teoretisk grunnlag for å drøfte videre, men muligheten er tilstede for at variabelen (Var 2) ikke er relevant for å si noe om økt fleksibilitet. Samtidig vil, dersom Var 2 har forklaringskraft for fleksibilitetsbegrepet, HMS-tiltak av nevnte sort implisitt medføre økt fleksibilitet for arbeiderne, og trenger dermed ikke være en konkurrerende forklaringsramme.

Oppsummert: Vi ser antydningen til økt variasjon i arbeidsoppgaver, og tallene viser at et stort flertall av arbeiderne i norske organisasjoner i dag har varierte arbeidsoppgaver. Det norske arbeidsliv synes å være preget av høy fleksibilitet.

4.1.3 Variabel C – Hyppighet i skifte av stilling

Hyppighet i skifte av stilling er en av risikotakingsvariablene Sennett selv bruker. Mye taler derfor for at denne variabelen er godt egnet til å forklare ganske direkte utviklingstrekket Være i bevegelse (risikotaking). I tillegg sier teorien at organisasjoner med hyppig jobb-skifte bærer preg av å være flytende organisasjoner, altså lite stabile. Dermed kan variabelen også antyde noe i retning av utvikling til økt risikotaking i form av flytende organisasjon.

Hyppigere jobbskifte vil korrespondere med økt risikotaking i form av å være i bevegelse. Det kan være mange årsaker til at man bytter jobb, og forskjeller mellom for eksempel kvinner og menn. De empiriske studiene jeg referer til viser blant annet til noen forskjeller mellom kvinner og menn. Forskjellene er ikke vektlagt i denne oppgaven, men dataene viser at tendensen er lik. Videre vil denne variabelen være gjenstand for svingninger i takt med konjunkturer. Denne oppgaven skiller ikke mellom utviklingstrekk som følger av den ene eller andre bakenforliggende årsak. Uavhengig av årsakene og forskjellene, så vil en reell økning i takten av jobbskifte ha en betydning for konsekvensene som denne oppgavens problemstilling adresserer. En annen risikotakingsvariabel som kan settes i sammenheng er utvikling. Arbeidere som i større grad er villige til å ta sjanser og «leve på kanten av stupet», vil typisk være overrepresentert blant de arbeidere som til enhver tid skifter stilling.

Arbeidsstokkens sammensetning kan i norske forhold være av en slik karakter at jobbskifte er mer naturlig enn før. Ifølge Fafo (Olberg, 2007) gjelder siden 2007 en rekke prinsipper for EU-land som Norge er forpliktet av, som sikrer arbeidstakernes tilpasning til arbeidsmarkedet. Tiltakene letter blant annet overgangen til nye jobber og understøtter forebyggende tiltak mot arbeidsledighet som følger av raske endringer i arbeidsmarkedene. Kanskje er det sosiale sikkerhetsnettet i Norge såpass godt at det inspirerer til risikotaking, og herunder hyppigere jobbskifte? Uansett om årsaken er særnorske, sosiale ordninger, høyt utdanningsnivå i den norske arbeidsstokken (risikoevne) eller fleksibilitetskrav fra arbeidsgivere så vil utviklingstrekket kunne brukes til den videre drøftingen inn mot problemstillingen, med utgangspunkt i Sennetts teori.

Dermed er variabelen egnet til å antyde utviklingen i risikotaking for norske arbeidsforhold.

Dataene viser en utvikling (økt hyppighet i skifte av stilling) på henholdsvis 18,4% for kvinner og 25% for menn i perioden 1986-2002. Økningen må i utgangspunktet sies å være signifikant, og i utgangspunktet antyde økt risikotaking. Referanseperioden spenner seg riktignok over kun 16 år, noe som taler for at tilfeldigheter eller naturlig variasjon kan føre til «falske» resultater. Forskningsartikkelen som rapporterer tallene argumenterer selv for at hyppigheten svinger mot-syklisk med de økonomiske konjunktorene i landet. Forskingen begrunner for øvrig ikke dette med en kort tidshorisont. Empirien viser altså at utviklingen ikke nødvendigvis er et resultat av modernisering representert ved for eksempel økt risikotaking. Det skal på den annen side bemerkes at empirien ikke utelukker muligheten for at det norske arbeidsliv kan ha utviklet seg strukturelt i moderne retning i perioden. Dermed er dette funnet ikke egnet til å antyde en modernisering i perioden isolert sett, selv om den faktisk slår fast at risikotakingen har økt.

Oppsummert: Empirien slår fast at risikotakingen har økt de siste 30 år, og ligger i dag på et høyt nivå. Det er usikkert om økningen er av en varig karakter, ettersom den påvirkes av konjunktursvingninger.

4.1.4 Kort oppsummert: Norske utviklingstrekk siste 40 år

Summen av de tre variablene jeg har beskrevet i den empiriske delen viser klare tegn til økt fleksibilitet og økt risikotaking i Norge de siste 40 år. Norske arbeidere deltar stadig mer i planleggingen av egne oppgaver, virker å ha stadig mer varierte arbeidsoppgaver, og skifter oftere jobb enn før. I tillegg til at hovedinstrykket viser en økning, er det bemerkelsesverdig at både fleksibilitet og risikotaking ligger på et relativt høyt nivå. Forklaringen på dette kan ligge i den norske modellen med høyt utdannede arbeidere og godt sosialt sikkerhetsnett og fokus på høye HMS-standarder. En mulig konsekvens er at flere faller utenfor arbeidslivet, og fanges opp i for eksempel NAV-systemet. Jo lengre tilbake i tid man sammenlikner dagens tall, vil man forvente å finne enda større forskjeller. Denne oppgaven viser at bare i løpet av de 30-40 siste årene har utviklingstrekkene Sennett beskriver til en viss grad vært målbare, særlig når det gjelder fleksibilitetselementene. Dette antyder at moderniseringen av det norske arbeidslivet samsvarer med sosiologiens beskrivelser av overgangen fra det kapitalistiske industrisamfunnet til det moderne informasjon- og kunnskapsbaserte arbeidsliv.

4.2 Arbeideres fellesskapsfølelse og stabilitet i norske organisasjoner

Analysen av variablene kan ses som indikasjon på modernisering av det norske arbeidsliv de siste 40 år. Endringene er representert ved de utviklingstrekkene som Sennett bruker i sine beskrivelser. Vi har sett at fleksibiliteten øker i norske arbeidsforhold, herunder krav til arbeidernes tilpasningsevne, dynamiske arbeidsforhold, endringer og svingninger i arbeidssituasjonen, og ikke minst økt frihet for den enkelte. I tillegg har jeg vist at risikotakingen øker i norske arbeidsforhold, herunder personlig utvikling og det å ta sjanser, flytende organisasjon og ikke minst å være i bevegelse – bytte jobb ofte. De tydeligste utviklingstrekkene denne oppgaven har vist er økt individuell frihet (Var 1), mer flytende organisasjoner (Var 1 og Var 3) og hyppigere jobbskifte (Var 3). I tillegg til disse tre viktige norske utviklingstrekkene viser oppgaven at økt deltakelse i planlegging av egne oppgaver (Var 1) og økt variasjon i arbeidsoppgaver (Var 2) gir klare signaler om et modernisert norsk arbeidsliv generelt. Sennett konkluderer med at økt fleksibilitet og økt risikotaking i arbeidslivet medfører tap av fellesskapsfølelse for den enkelte arbeider og tap av stabilitet i organisasjoner. Økt frihet i det norske arbeidslivet overlater arbeiderne i større grad til seg selv, og dermed trues fellesskapsfølelsen. I tillegg viser Sennett sammenhengen mellom hyppig jobbskifte og arbeidernes økende ønske om tillitsbånd og forpliktende relasjoner, i sin stadige økende mangel på fellesskapsfølelse i arbeidet. Kanskje norske arbeidere opplever at de ikke rekker å føle seg som en del av et fellesskap, og ikke rekker å bli integrert i arbeidsplassens miljø og kultur. Fellesskapsfølelsen i norske organisasjoner trues tilsynelatende - fra flere hold.

Sosiologisk teori (Sennett, 1998) viser at økt frihet, dynamikk, endringer og svingninger medfører tap av stabilitet i organisasjoner. Alle disse utviklingstrekkene ser man i norske bedrifter. Jeg må derfor anta at empirien innebærer dokumentasjon på at moderniseringen av norsk arbeidsliv medfører tap av stabilitet i norske organisasjoner. Det tydeligste tegnet på tap av stabilitet i organisasjoner i denne oppgaven kommer fra Var 2 – Variasjon i arbeidsoppgaver. Denne variabelen har størst forklaringsgrad for frihet og flytende organisasjon, som begge er sentrale forutsetninger for stabiliteten, ifølge Sennett. Hans beskrivelser av fleksitid og endrede arbeidsoppgaver brukes som bakteppe for økt usikkerhet fra arbeidsgivers side, noe som må være tegn på mindre stabilitet (rutine og kontroll). Dermed ser jeg for meg at stabilitet i norske organisasjoner har minket merkbart i perioden

fra 1973. Også Var 3 – Hyppighet i skifte av stilling, har ifølge Sennett en vesentlig betydning for stabilitet i organisasjoner. Med den markant økte hyppigheten av skifte av stilling i Norge siden 1986, kan en legge til grunn at også dette gjelder for norske arbeidere. En kan se for seg at mange norske arbeidere vil svare at de ønsker å bytte jobb, uten å vite hva de mangler for å bli. De er med andre ord blitt ofre for det moderne, dynamiske samfunnet. En kan også se for seg norske familier som flytter fra sted til sted i jakten på neste karriereløft. Kostnaden er at de av oss som ikke trives i slike omgivelser vil savne mer stabilitet i arbeidslivet.

Koblingen av empiri og Sennetts teori antyder ganske klart at utviklingen i det norske arbeidslivet har påført arbeiderne tapt fellesskapsfølelse og tapt stabilitet i norske organisasjoner.

4.3 Konklusjon

Problemstillingen for denne oppgaven er: *Hva har moderniseringen av det norske arbeidslivet betydd for arbeidernes fellesskapsfølelse og organisasjonens stabilitet?* Svaret som denne oppgaven har gitt ligger i kopligen av eksisterende empiri og etablert sosiologisk teori.

Moderniseringen av det norske arbeidslivet har ført til at arbeiderne har tapt fellesskapsfølelse og stabilitet i organisasjonene: Det norske arbeidslivet har utviklet seg til et moderne informasjons- og kunnskapsbasert samfunn. I tillegg har Norge særlig gode sosiale velferdsordninger, som gjør at de som ikke henger med i svingene hjelpes økonomisk eller til å finne nytt passende arbeid. Utviklingstrekkene som fremgår av denne oppgaven viser at både fleksibiliteten og risikotakingen øker. Økningen følger altså av en generell modernisering mot et informasjons- og kunnskapsbasert arbeidsliv, og gis ekstra fart av de gode særnorske HMS og velferdsordninger.

Med økt fleksibilitet og risikotaking har ifølge teorien norske arbeidere tapt fellesskapsfølelse på arbeidsplassen, og tapt stabilitet i organisasjonen. En annen mulig konsekvens er lavere arbeidsdeltakelse, som er interessant for videre drøfting.

Det norske arbeidslivet synes å være preget av et høyt nivå av risikotaking og fleksibilitet. I tillegg til de konsekvensene problemstillingen tar for seg, kunne det være interessant å undersøke nærmere konsekvensen av de særnorske forholdene med sosiale sikkerhetsnett.

Er en konsekvens av økt fleksibilitet og risikotaking at flere arbeidere faller ut av arbeidsmarkedet i Norge?

Det er enkelte svakheter i det empiriske grunnlaget, som i seg selv kunne være interessant å studere nærmere for å underbygge eller styrke grunnlaget for konklusjonen. Eksplisitte spørreundersøkelser om arbeidernes opplevelse av fellesskapsfølelse kvalifiserer også som et interessant tema for videre studier, for å si noe om hvordan arbeidstakere har «tålt» endringene i arbeidslivet.

5. Litteraturliste

5.1 Pensum

- Jacobsen, D.I., Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Marx, K., Birkeland, Å. (1992). *Arbeid, kapital, fremmedgjøring*. Oslo: Falken Forlag A/S.
- Sennett, Richard. (1998). *Det fleksible mennesket*. Bergen: Fagbokforlaget.

5.2 Selvvalgt pensum

5.2.1 Bøker og film

- Chaplin, C. (1936). *Modern times* [VHS]. Charlie Chaplin.
- Israel, J. (1972). *Om fremmedgjøring: fra Marx til moderne sosiologi*. Oslo: Pax Forlag A/S. Hele. 291 sider.
- Heum, P., m.fl. (2006). *Arbeidsliv i omstilling*. Oslo: Fagbokforlaget. Hele. 225 sider.
- Bauman, Z. (2000). *Flydende modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag. Hele. 292 sider.

5.2.2 Web

- Arbeidstilsynet. (2013). *Organisering og tilrettelegging av arbeidet* [Veiledning til arbeidsmiljøloven]. Hentet 04.05.15, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/veiledning.html?tid=78033>
- Goldthorpe, J., McKnight, A. (2004). *The Economic Basis of Social Class* [Artikkel]. Hentet 04.05.15, fra <https://dub115.mail.live.com/mail/ViewOfficePreview.aspx?messageid=mgYmfTDjHz5BGvqAAhWtllpg2&folderid=flinbox&attindex=2&cp=-1&attdepth=2&n=34212812>
- Norges Handelshøyskole. (2006). *Skifter jobb i høyt tempo* [Artikkel]. Hentet 20.03.15, fra <http://forskning.no/arbeid/2008/02/skifter-jobb-i-hoyt-tempo>
- Olberg, D. (2007). *Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?* [Fafo-notat 2007:24]. Hentet 04.05.15, fra http://www.fafo.no/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=3230&Itemid=924&language=nb

- Rønning, E. (2002). *Jakten på den moderne arbeider* [Artikkel]. Hentet 20.03.15, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/jakten-paa-den-moderne-arbeider>
- Statistisk sentralbyrå. (1973). *Den norske levekårsundersøkelsen 1973*. Hentet 19.03.15, fra <http://nsddata.nsd.uib.no/webview/?submode=abstract&mode=documentation&study=http://nsddata.nsd.uib.no/obj/fStudy/NSD0001&mode=documentation>
- Statistisk sentralbyrå. (1983). *Levekårsundersøkelsen 1983*. Hentet 19.03.15, fra <http://nsddata.nsd.uib.no/webview/index.jsp?v=2&submode=abstract&study=http%3A%2F%2F129.177.90.161%3A80%2Fobj%2FfStudy%2FNSD0003&mode=documentation&>
- Statistisk sentralbyrå. (2013). *Samordnet levekårsundersøkelse 2013 – Tverrsnitt Tema: Arbeidsmiljø*. Hentet 19.03.15, fra <http://nsddata.nsd.uib.no/webview/?submode=abstract&mode=documentation&study=http://nsddata.nsd.uib.no/obj/fStudy/NSD2119&mode=documentation>