

Forside

Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi bachelor

Opptaksår: 2018

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI: JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: NEI:

Forfatter(e)

Studentnr (6 siffer)	Navn:
249961	Ingrid Friestad

Oppgavens tittel:

Hjemmekontor – medfører det økt eller svekket innflytelse for ansatte?

Home Office – does it lead to increased or weakened influence for employees?

Veileder: Kristin Engh

Hjemmekontor – medfører det økt eller svekket innflytelse for ansatte?

Bacheloroppgave i sosiologi

Universitetet i Stavanger

Sammendrag

Denne oppgaven undersøker hvordan økt bruk av hjemmekontor påvirker arbeidstakeres muligheter for innflytelse. Den tar spesielt for seg hvordan økt fysisk avstand og nye kommunikasjonskanaler kan påvirke maktfordelingen i organisasjoner.

For å svare på problemstillingen ble det benyttet sekundære kilder. Drøftingen av arbeidstakeres muligheter for innflytelse er basert på studier av hjemmekontors konsekvenser for autonomi, kontrollbruk, samhandling og samarbeid med tillitsvalgte. Det vises til tre ulike systemiske former for makt (Lawrence et al., 2001), som muligens kan påvirkes av hjemmekontor. Disse er strukturmakt, normativ makt og ideologisk makt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 160-161). De tre formene for systemisk makt blir i undersøkelsen drøftet i lys av Bourdieus teori om maktfordeling i samfunnet, med særlig vekt på hans kapital-begrep (Bugge, 2001).

Funn viser at hjemmekontor i ansattes eget perspektiv medfører økt innflytelse over eget arbeid (Drange et al., 2020; Ødegaard & Andersen, 2021; Krane et al., 2021), at den uformelle samhandlingen mellom arbeidstakere blir redusert fra hjemmekontor (Knardahl, 2020; Paoli, 2020), og at kommunikasjon med tillitsvalgte blir noe svekket (Ødegaard & Andersen, 2020; Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Analysen konkluderer med at hjemmekontor kan medføre endringer i ansattes innflytelse, men at det er situasjonsspesifikt om den øker eller svekkes. Det avhenger blant annet av hvor stor del av arbeidsstokken som benytter seg av hjemmekontor, og hvor ofte det benyttes, samt hvordan maktforholdene i organisasjoner var utformet i utgangspunktet. Generelt synes et mønster om at hjemmekontor medfører økt innflytelse over eget arbeid og organiseringen av dette, men svekket innflytelse over andres arbeid og svekket innflytelse over utformingen av organisasjonsstrukturen.

Forord

Jeg vil rette en stor takk til veileder Kristin Engh som har vært tilgjengelig og bidratt med gode innspill gjennom hele prosessen. I tillegg vil jeg takke familie og nære som har vært støttende og bidratt med gode ideer underveis.

Ingrid Friestad 12.05.22

Innholdsfortegnelse

Hjemmekontor – medfører det økt eller svekket innflytelse for ansatte?	1
Sammendrag	2
Forord	3
Innholdsfortegnelse	4
1.0 Innledning	5
1.1 Problemstilling	6
1.2 Hjemmekontor	7
1.3 Avgrensning av maktbegrepet	8
1.4 Oppgavens oppbygning	8
2.0 Teori	9
2.1 Systemisk makt og aktør/struktur-problemet	9
2.2 Bourdieus maktforståelse	10
2.3 Oppgavens tilnærming til Bourdieus teori og systemisk makt	12
2.4 Strukturakt	12
2.5 Normativ makt	14
2.6 Ideologisk makt	15
2.7 Kritikk av perspektivet på makt	15
3.0 Metode	17
3.1 Søket og kriterier for valg av kilder	17
3.2 Drøfting av problemstilling og metode	19
4.0 Funn og Analyse	21
4.1 Endringer i arbeidstakeres formelle og uformelle innflytelse som enkeltindivid	21
4.2 Endringer i arbeidstakeres strukturakt	30
5.0 Konklusjon	31
Litteraturliste	32
Vedlegg	34

1.0 Innledning

Koronapandemien, og den periodevise nedstengingen av samfunnet som startet i Norge i mars 2020, medførte betydelig økt bruk av hjemmekontor blant norske arbeidstakere. I en undersøkelse gjennomført av Fafo i april 2020 svarte omtrent halvparten av respondentene at de hadde gjennomført arbeid hjemmefra, og et flertall trodde de ville benytte seg av slike fjernløsninger også i en fremtidig normalsituasjon (Nergaard, 2020). Mange arbeidsgivere har tenkt nytt om hvordan tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsmiljø bør foregå. Et eksempel på dette er Telenor, som var tidlig ute med å si at de ville gjøre det til en permanent løsning (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 33). For organisasjoner er det derfor viktig å forstå konsekvensene av hjemmekontor, og hvordan bruken av hjemmekontor bør organiseres i en “post-pandemi” normalsituasjon. Argumenter for økt bruk av hjemmekontor er blant annet økt produktivitet, redusert reisetid og følgelig reduserte klimagassutslipp (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 34). Mange er imidlertid bekymret for konsekvensene det kan få for selve arbeidsmiljøet (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 34).

I et forsøk på å si noe generelt om konsekvensene av hjemmekontor har jeg valgt å undersøke hvordan arbeidstakeres muligheter for innflytelse påvirkes. Begreper som innflytelse, medvirkning, medbestemmelse, empowerment, makt, autonomi, selvbestemmelse o.l., blir ofte brukt om hverandre i arbeidslivet uten noen videre forklaringer. Når de blir brukt i sammenheng med arbeidsforhold og arbeidsmiljø handler det ofte om å løfte arbeidstakeres “plass”, eller makt, i arbeidsrelasjonen, og slik utjevne noe av den ellers skjeve maktfordelingen som ligger i et arbeidsforhold (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 177-178).

I Norge styrkes arbeidstakeres plass i arbeidslivet gjennom lovverket, en høy organisasjonsgrad og en kultur som bidrar til å fremme demokratiske prosesser (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 12). At arbeidstakere bør oppleve å ha noen form for selvbestemmelse eller innflytelse i eget arbeid og situasjon begrunnes blant annet i at det har vist seg å være viktig for et bærekraftig psykososialt arbeidsmiljø og utvikling (Hippe & Nergaard, 2017, s. 21). Trepertssamarbeidet og det godt organiserte arbeidslivet i Norge bidrar til å styrke arbeidstakeres innflytelse som en gruppe i relasjon til arbeidsgivere (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 12). Men også uformelle og sosiale forhold innenfor den enkelte organisasjon kan få betydning for ansattes reelle innflytelsesmuligheter. I det ligger en antakelse om at den

reelle maktfordelingen i en organisasjon ikke alltid samsvarer med den formelle maktstrukturen som arbeidsgiver utformer (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, 144).

Dersom det viser seg at hjemmekontorløsninger medfører endringer i ansattes muligheter for innflytelse, vil det av nevnte grunner samtidig få konsekvenser for organisasjonen som helhet. I tillegg er det teoretisk nyttig å studere hjemmekontor, fordi mye av kunnskapen er overførbart til andre problemstillinger, som for eksempel vurderingen av hvordan den stadig mer digitaliserte verden påvirker mennesker som enkeltindivid og sosiale vesen.

Denne oppgaven undersøker ulike former for innflytelse og følgelig også opplevelse av makt og avmakt i arbeidsforhold. En arbeidstaker kan for eksempel ha innflytelse over beslutninger i eget arbeid (autonomi), over arbeidstid, over sosialiseringprosesser, og innflytelse over andres arbeid (leder). Slike beslutningsmyndigheter er ofte nedfelt i arbeidskontrakten eller som del av formelle normer i virksomheten (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 20). Men fordi uformelle forhold, slik som det sosiale miljøet, også er avgjørende for den reelle maktfordelingen i arbeidsforholdet og mellom arbeidstakere, vil samhandling og kommunikasjon fra hjemmekontor være særlig sentralt i undersøkelsen.

1.1 Problemstilling

En grunnantakelse for denne oppgaven er at innflytelse, eller makt, er et gode som kan fordeles ulikt blant medlemmer i organisasjoner, og at både formelle og uformelle endringer i arbeidssituasjonen kan sette begrensninger for eller muliggjøre akkumulering av dette hos den enkelte arbeidstaker (jf. Bourdieus teori om kapital).

Problemstillingen ser derfor slik ut:

“Hvordan påvirkes ansattes muligheter for innflytelse ved bruk av hjemmekontor?”

For å besvare denne problemstillingen har jeg formulert følgende to forskningsspørsmål:

1. Hvordan kan sosiologisk teori forklare mulige endringer i arbeidstakeres innflytelse som følge av hjemmekontorløsninger?
2. Hvordan er arbeidstakeres muligheter for innflytelse endret ut fra et tillitsvalgt-perspektiv?

1.1.1 Forskningsspørsmål 1

Det første forskningsspørsmålet gjør det mulig å studere fenomenet «hjemmekontor» med en sosiologisk tilnærming. Aakvaag definerer sosiologisk teori som “*all beskrivelse av og all refleksjon over samfunnet som abstraherer fra beskrivelser av enkeltsituasjoner*» (Aakvaag, 2008, s. 16). Pierre Bourdieu er en konfliktteoretiker (Aakvaag, 2008, s. 148), og hans maktforståelse vil i oppgaven bli et sentralt verktøy for å forstå hvilke sider ved den uformelle maktfordelingen i organisasjoner som kan påvirkes av hjemmekontorløsninger. Diskusjonen vil handle om hvordan tre ulike former for systemisk maktutøvelse i organisasjoner (Lawrence et al., 2001; Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161-162) kan påvirkes av hjemmekontorløsninger, og hvorvidt Bourdieus teori om «kapital som makt» (Bugge, 2002, s. 224) kan bidra til å forklare hvordan dette er mulig.

1.1.2 Forskningsspørsmål 2

Det andre forskningsspørsmålet gjør det mulig å undersøke hvordan sentrale personer i trepartssamarbeidet på mikronivå oppfatter at deres rolle har blitt endret som følge av økt andel arbeidstakere på hjemmekontor. Trepartssamarbeidet er «*et samarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og offentlige myndigheter som preger arbeidslivet i Norge*» (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 180). På makronivå håndterer modellen samfunnsutfordringer, hvor blant annet tariffavtaler blir fremforhandlet, og på mikronivå forhandler partene om lokale forhold og utvikling av den enkelte virksomhet (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 12). Slike forhandlinger blir her ansett som en maktfordelingsprosess, hvor arbeidstakere har mulighet til å indirekte påvirke sin egen arbeidssituasjon. Tillitsvalgte har en viktig rolle i denne maktfordelingsprosessen. De har derfor gode forutsetninger for å kunne si noe om mulige fremtidige konsekvenser hjemmekontor kan medføre for samarbeidet.

1.2 Hjemmekontor

En overgang til hjemmekontorløsninger innebærer endringer i fysisk avstand mellom medarbeidere og ledere, samt endringer i kommunikasjonen og samhandlingen mellom dem. Et alternativt begrep som kunne blitt benyttet er “fjernarbeid”, da arbeidstakere som arbeider utenfor hjemmet også er inkludert i analysen. Den viktigste endringen i en slik situasjon vil være at all eller mye av kommunikasjonen vil foregå gjennom digitale verktøy, med begrenset eller fravær av fysisk samhandling.

1.3 Avgrensning av maktbegrepet

Begrepene makt og innflytelse vil i analysen bli brukt om hverandre. Oppgaven undersøker om den enkelte arbeidstakers makt i relasjon til arbeidsgiver og medarbeidere endres som følge av hjemmekontorløsninger. Den begrenser seg hovedsakelig til å undersøke legitime former for makt. Det vil si maktformer som ikke møter motstand, fordi de «oppfattes som riktige» eller legitime (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 169). Jacobsen og Thorsvik hevder at *“en person eller gruppe har makt når denne er i stand til å påvirke en situasjon til sin fordel”* (2019, s. 157). Det er makt i form av “handlefrihet” eller “makt til” å få gjennomslag for ideer som undersøkes (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 138). Men med utgangspunkt i Bourdieus teori, vil maktbegrepet i stor grad hvile på hans «kapital-begrep» (Bugge, 2002), som defineres nærmere i teoridelen.

1.4 Oppgavens oppbygning

Kapittel 2 er en gjennomgang av teorien som setter rammene for undersøkelsen. I kapittel 3 blir metode lagt frem og drøftet. Resultatene fra forskningen og eventuelle funn blir drøftet og analysert i kapittel 4 med utgangspunkt i teoriene som presenteres i kapittel 2. Funnene oppsummeres i kapittel 5.

2.0 Teori

2.1 Systemisk makt og aktør/struktur-problemet

De tre formene for systemisk makt som oppgaven vil undersøke er strukturmakt, normativ makt og ideologisk makt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161-162). For å forstå hvordan maktforhold kan endres som følge av hjemmekontor, er det nødvendig med en redegjørelse for hva som preger maktforhold i organisasjoner generelt. Oppgaven tar utgangspunkt i at de tre formene for systemisk makt er grunnleggende ulike, og de anvendes som tre idealtyper av organisering av makt i organisasjoner. Idealtyper er «en mental [og forenklet] konstruksjon av en kompleks virkelighet» (Weber, u.å. sitert av Månson, 2013, s. 108). Det innebærer at de i analysen behandles som fullstendige bilder av maktfordelingen i enkeltorganisasjoner, på tross av at de i virkeligheten kan operere på mer nyanserte og komplekse måter. Systemisk makt utøves gjennom utformingen av rutiner og organisering i systemer, som indirekte influerer medlemmers handlinger (Lawrence et al., 2001). En slik makt kan være fordelaktig fordi den ikke oppfattes som direkte maktutøvelse (Lawrence et al., 2001). Ulempen med slike former for makt er at de over tid kan resultere i konsekvenser maktutøverne aldri kunne forutsett (Lawrence et al., 2001). I forbindelse med hjemmekontor er den systemiske makten særlig interessant fordi systemene i seg selv er utformet med utgangspunkt i en felles arbeidsplass. Man kan derfor lure på om ansatte forholder seg til systemet på andre måter fra hjemmekontor.

Et viktig poeng i forbindelse med disse systemiske formene for maktbruk, er at arbeidstakere, som har akseptert sin rolle innenfor organisasjonen, allerede er underkastet en maktstruktur/-kultur (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161). Aktørene handler, enten bevisst eller ubevisst, på måter som samsvarer med forventningene som tilhører den rollen de har, fordi de vet eller har en fornemmelse av at å bryte med disse vil få sanksjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161).

Ved å ta i bruk slike systemiske teorier legges det til grunn et overordnet perspektiv på sosial samhandling, hvor enkeltindividets handlinger forklares med utgangspunkt i deres posisjon i en større helhet (Aakvaag, 2008, s. 30). Bourdieus forståelse av makt legger til grunn at enkeltindividet også kan handle på selvstendige og kreative måter (Aakvaag, 2008, s. 161). I hans perspektiv er «forholdet mellom aktør og struktur [...] gjensidig muliggjørende» (Aakvaag, 2008, s.163). Ifølge Bourdieu består strukturen i samfunnet av

«ytre handlingsalternativer» og «indre handlingstilbøyeligheter», som setter begrensninger for og muliggjør kompetent handling, samtidig som den er et produkt av handlende aktører (Aakvaag, 2008, s. 163). I et slikt perspektiv har arbeidstakere mulighet til å påvirke den overordnede strukturen som igjen muliggjør og setter rammer for deres handlingsrom. Undersøkelsen inntar derfor en mellomposisjon mellom metodologisk individualisme og metodologisk kollektivism, hvor verken aktør eller struktur har kausal forrang i samfunnslivet (Aakvaag, 2008, s. 30).

2.2 Bourdieus maktforståelse

Bourdieu benytter begrepet «sosialt rom» om samfunnet i helhet, og hevder at det består av «en hierarkisk struktur av objektive sosiale posisjoner basert på kapitalmengde» (Aakvaag, 2008, s. 151). I følge Bourdieu handler alt sosialt liv om at enkeltindivider forsøker å tilegne seg mer kapital (Aakvaag, 2008, s. 152). Han benytter begrepet kapital, om ressurser den enkelte kan inneha som gir innflytelse gjennom dens relative knapphet, og skiller mellom tre former: Økonomisk, sosial og kulturell kapital (Bugge, 2002, s. 226, 224). Det innebærer at kapitalen må være ulikt fordelt blant aktørene, og at det bare gir innflytelse dersom enkelte har relativt mye av det i forhold til andre (Bugge, 2002, s. 226). Oppgavens analyse tar utgangspunkt i at maktfordelingen innenfor en organisasjon har samme grunnleggende trekk som maktfordelingen i det sosiale rom.

2.2.1 Kapital gir innflytelse

Den **økonomiske kapitalen** består ifølge Bourdieu av «alle økonomiske ressurser som kan investeres og gi økonomisk avkastning» (Aakvaag, 2008, s. 152). Den enkelte arbeidstakers formelle posisjon i en organisasjon er bestemt av arbeidsgiveres økonomiske kapital og arbeidstakers manglende økonomiske kapital. Arbeidsforholdet er preget av at partene er avhengig av hverandres ressurser (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 158). Arbeidstakere er avhengig av arbeidsgivere for å akkumulere økonomisk kapital, og arbeidsgiver er avhengig av arbeidskraft i forsøket på å akkumulere mer økonomisk kapital.

Sosial kapital er ifølge Bourdieu «tilgang til sosiale nettverk og medlemskap i grupper [...] som kan mobiliseres hvis man ønsker å oppnå noe» (Aakvaag, 2008, s. 153). Sosial kapital, kan derfor både være mulighet for inntreden i en organisasjon, og for maktutøvelse innenfor organisasjonen. I denne oppgaven behandles sosial kapital som den enkelte

arbeidstakers uformelle posisjon i maktstrukturen i organisasjoner. Det vil si at enkelte aktører har større innflytelse (sosial kapital) gjennom deres relasjoner til sine kolleger.

Videre skiller Bourdieu mellom en «formell form for **kulturell kapital**, som er kunnskaps- og utdanningsnivå», og «en uformell form for kulturell kapital, som er internalisering av høykulturelle koder i samfunnet» (Aakvaag, 2008, s. 152). Utdanningsnivå kan ha betydning for arbeidstakeres muligheter for inntreden og følgelig posisjon i en organisasjon. Det samme gjelder for den indre formen for kulturell kapital, som viser til evnen til å handle i tråd med den dominerende kulturen (Aakvaag, 2008, s. 152). Videre i oppgaven benyttes begrepet kulturell kapital om en aktørs evne til å handle i tråd med den kulturelle koden innenfor en gitt organisasjon. I det ligger en antakelse om at det innenfor organisasjoner eksisterer selvstendige kulturer (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 209), som det er fordelaktig å kjenne til for å kunne handle på en kompetent måte.

I følge Bourdieu har alle aktører en **habitus**, som er formet tidlig i livet gjennom sosialisering, og den er preget av den enkelte aktørs posisjon i det sosiale rom og miljø (Aakvaag, 2008, s. 161). «Bourdieu definerer habitus som *«et integrert system av varige og kroppsliggjorte disposisjoner som regulerer hvordan vi oppfatter, vurderer og handler i den fysiske og sosiale verden»*» (Aakvaag, 2008, s. 160). Habitus er altså strukturen i aktøren, og det er den som gjør det mulig for aktører å handle på kompetente måter, fordi man har internalisert de normer og krav miljøet har satt til oss tidlig i livet (Aakvaag, 2008, s. 160-161). «Habitus gir aktøren en praktisk sans» (Aakvaag, 2008, s. 161). Individet er ikke bevisst egen habitus, men den legger grunnlaget for all handling, identitet, og fornemmelse av egen over- eller underordning (Aakvaag, 2008, s. 160-161). I undersøkelsen vil habitus få betydning for aktørers muligheter for inntreden og innflytelse i organisasjoner.

Symbolsk makt er et sentralt begrep i Bourdieus forklaring av hvordan slike uformelle og sosiale maktforhold opprettholdes uten at aktører, eller arbeidstakere i dette tilfellet, er bevisst deres underlegenhet (Aakvaag, 2008, s. 158). I følge Bourdieu naturaliseres den uformelle makten ved at slike sosiale ulikheter i maktfordeling blir tilslørt og klassifisert som riktige (Aakvaag, 2008, s. 158). Dette er sentralt for å forstå hvorfor underlegne arbeidstakere i det uformelle sosiale hierarkiet på arbeidsplasser aksepterer sin begrensede innflytelse. De er ikke bevisste den, fordi den blir klassifisert som naturlig, selvfølgelig og tildekket gjennom samhandling (Aakvaag, 2008, s. 158). Det er dette som gjør at man kan

kalle normativ og ideologisk makt for legitim, fordi den er naturliggjort gjennom sosialisering og kontinuerlig samhandling. Underlegne arbeidstakere gir legitimitet til overordnede ved at de aksepterer maktbruken, fordi de opplever den som en selvfølgelighet.

2.3 Oppgavens tilnærming til Bourdieus teori og systemisk makt

En grunnantakelse for analysen er at den enkelte organisasjon består av en struktur av hierarkiske posisjoner av ulik beslutningsmyndighet som står i relasjon til hverandre (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 180), og at utformingen av denne strukturen er «muliggjort og begrenset» av en underliggende struktur av normer i samfunnet» (Aakvaag, 2008, s. 162-163). Strukturene eksisterer både i en ytre form av formelle normer og handlingsalternativer, og som en kroppsliggjort form av handlingstilbøyeligheter som del av aktørers habitus (Aakvaag, 2008, s. 163). Den enkelte arbeidstakers innflytelse er bestemt av dens kapitalmengde relativt til medarbeideres kapitalmengde (Bugge, 2002, s. 226), og avhengig av hvilken av de tre formene for kapital som gir størst innflytelse innenfor organisasjonen hen er ansatt i. Når jeg forsøker å se de tre kapitalformene i sammenheng med de tre systemiske maktformene, tar jeg utgangspunkt i at økonomisk og formell kulturell kapital gir strukturmak, at sosial kapital gir normativ makt og at uformell kulturell kapital gir ideologisk makt. I analysen blir det blant annet undersøkt for om hjemmekontor medfører endringer i hvilke kapitaltyper som gir størst innflytelse innenfor den enkelte organisasjon, og følgelig om symbolsk makt er mulig å utøve på samme måte. Det vil i tilfelle kunne få betydning for den enkelte arbeidstakers innflytelsesmuligheter.

2.4 Strukturmak

Strukturmak innebærer at enkelte har makt til å utforme en struktur av formelle normer innenfor en organisasjon, som legger grunnlaget for den enkeltes handlingsalternativ (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161). Slike normer kan blant annet være forventninger til hva den enkeltes arbeid består av, krav til kvalitet, hvem man er likestilt med og hvem man er over- eller underordnet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 20). Normene er altså tilknyttet den rollen og posisjonen den enkelte eller grupper av arbeidstakere har i organisasjonsstrukturen (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161). Oppgaven vurderer de formelle normene basert på det som er nedfelt i arbeidskontrakten, i lov- og avtaleverk

eller som andre føringer for arbeidet og oppførsel. Endringer i slike forhold, det vil si arbeidstakeres formelle innflytelse, er det første undersøkelsen tar for seg.

2.4.1 Arbeidsgivers strukturakt

I utgangspunktet gir styringsretten arbeidsgiver legitimitet til å utforme den formelle strukturen. «*Styringsretten defineres gjerne som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet*», men den er begrenset av lovverket ellers (Fanebust, 2015, s. 117). Andre eksterne forhold slik som lovverket, kulturen og normer ellers i samfunnet, samt fremforhandlede tariffavtaler legger begrensninger på denne friheten. Slike eksterne begrensninger utgjør i lys av Bourdieus teori deler av «den ytre overordnede strukturen i samfunnet, som både muliggjør og begrenser» arbeidsgivers strukturakt (Aakvaag, 2008, s. 163).

2.4.2 Arbeidstakeres indirekte strukturakt

I følge Bourdieu kan aktører «*gjennom politisk organisering og kollektiv handling*» påvirke strukturen i det sosiale rom, på en planlagt og mer omfattende måte (Aakvaag, 2008, s. 163). Jeg tar utgangspunkt i at organisering gjennom fagorganisasjoner er en form for slik kollektiv handling. Arbeidstakere kan gjennom å organisere seg påvirke den overordnede strukturen i samfunnet som setter begrensninger for og muliggjør arbeidsgiveres strukturakt. Streik er et viktig maktmiddel i denne sammenheng (Hippe & Nergaard, 2017, s. 28). Gjennom forhandlinger mellom representanter for arbeidstakere og arbeidsgivere blir begrensninger for og muligheter til utformingen av den formelle strukturen avtalt. Det innebærer blant annet forhandlinger om tariffavtaler, som legger føringer for hvordan arbeidet kan organiseres og lønnsnivå (Hippe & Nergaard, 2017, s. 28). På den måten har også arbeidstakere innflytelse over strukturen de er underordnet, og dermed også indirekte strukturell makt. Både arbeidstakere og arbeidsgivere er i dette perspektivet enkeltindivider som tar del i utformingen av en struktur i samfunnet, som igjen både muliggjør og begrenser arbeidsgivers handlingsrom til å utforme strukturen og normer innenfor den gitte organisasjonen.

Arbeidstakere har også mulighet til å påvirke organisasjonsstrukturen litt mer direkte gjennom tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass. «*Fagforbundenes lokale organisasjonsledd på arbeidsplassnivå, har den viktigste rollen når det gjelder å representere arbeidstakere ovenfor arbeidsgivere*» (Hippe & Nergaard, 2017, s. 27). En

viktig forutsetning for slike forhandlinger og samarbeid mellom partene i arbeidslivet er kontinuerlig og god kommunikasjon mellom de representerte og representanter (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 34). I hvilken grad denne kommunikasjonen svikter eller ikke som følge av hjemmekontor vil derfor kunne si noe om hvordan arbeidstakeres strukturmakt endres.

2.5 Normativ makt

Den sosiale og **normative makten** viser til makten enkelte har til å forme de uformelle normene tilknyttet organisasjonens kultur (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161-162). Slik form for makt kan, men behøver ikke, samsvare med den formelle maktfordelingen i en organisasjon, da «den er basert på menneskers behov for tilhørighet og for å identifisere seg med andre» (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 161-162). Enkelte aktører innenfor organisasjonen kan få en rolle som uformelle ledere, ved at andre ser opp til dem eller ønsker å gjøre som de sier, for å oppnå eller unngå sanksjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Slike aktører har i lys av Bourdieus teori mer sosial kapital enn underordnede (Bugge, 2002, s. 242).

I følge Bourdieu opparbeides og opprettholdes sosial kapital av kontinuerlig sosialisering (Bourdieu, 2006, s. 19). Fordi jeg baserer en slik normativ makt på sosial kapital, vil også denne uformelle strukturen av relasjoner organiseres gjennom sosialisering og samhandling. Når nye arbeidstakere tiltrer organisasjonen er sosialiseringen slik avgjørende for at de blir bevisste sin plass i denne uformelle strukturen basert på sosial kapital. De som har innflytelse over denne prosessen, har derfor på mange måter innflytelse over kulturen og derunder normene i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 167-168).

Det er imidlertid ikke selvsagt at sosialiseringen fungerer, og oppgaven tar utgangspunkt i at arbeidstakere som ikke opparbeider seg en slik «praktisk sans» knyttet til sin egen posisjon i den sosiale og uformelle strukturen, vil kunne møte på sanksjoner. I forbindelse med hjemmekontor er det særlig interessant å undersøke om slike rekrutterings- og sosialiseringsprosesser vil bli påvirket av eventuelle endringer i kommunikasjon og samhandling. I tillegg kan man lure på om slike uformelle maktforhold vil kunne opprettholdes over tid, når aktørene møtes sjeldnere.

2.6 Ideologisk makt

Når det kommer til såkalt “ideologisk makt”, handler det om å legge til side de interesseforskjellene som er grunnleggende for de foregående formene for makt (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Makten ligger i evnen til å påvirke arbeidstakeres identiteter og preferanser, på en slik måte at de aksepterer sin rolle i organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Arbeidstakeres interesser og beslutningstaking påvirkes ved at de internaliserer de verdier som tilhører kulturen i organisasjonen gjennom sosialiseringprosesser (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Dersom arbeidsgivere eller ledere lykkes i å skape en så sterk kultur og felles identitet at arbeidstakere handler i samsvar med deres interesser, vil det ikke lengre være mye som står i veien for å delegere ansvar nedover i hierarkiet uten å miste kontroll (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). I et slikt tilfelle er det derfor i lys av Bourdieus teori, til interesse for maktutøverne at arbeidstakere tilegner seg mer av den kulturelle kapitalen. De vil da handle på måter som er i overensstemmelse med deres interesser fremfor egne. Aktørers habitus, vil imidlertid kunne begrense enkelte arbeidstakeres muligheter til å opparbeide seg kulturell kapital. Jo større gapet mellom verdiene som er forankret i habitus tidligere i livet og verdiene som er verdsatt i organisasjonskulturen er, jo større utfordringer vil den enkelte aktør møte på i forsøket på å handle på kompetente måter innenfor organisasjonen.

I forbindelse med hjemmekontor vil det være interessant å undersøke om avstand mellom ledere og medarbeidere har medført økt bruk av kontroll. Det vil i tilfelle kunne vitne om ledere som opplever å miste oversikt, og muligens innflytelse. I tillegg kan man spørre om mer tid på hjemmebane vil medføre at personlige preferanser over tid vil påvirke handlinger mer enn organisasjonskulturen.

2.7 Kritikk av perspektivet på makt

Selv om Bourdieu forsøker å forene kompetente aktører og overordnede strukturer, har han blitt kritisert for å være for strukturorientert (Aakvaag, 2008, s.166). Dette viser seg også igjen i denne fremstillingen, da arbeidstakeres innflytelse og handlinger blir belyst ut fra

strukturelle endringer. Det blir også i lys av teorien vanskelig å forklare hvordan arbeidstakere skal kunne opparbeide seg mer uformell innflytelse, dersom den er bestemt av forutsatte strukturelle føringer i aktørers habitus (Aakvaag, 2008, s. 167). Den kan derfor vanskelig forklare endring i seg selv.

I tillegg har kritisk teori satt spørsmålsteget ved om bedriftskultur egentlig er en *“ideologisk farget ide om at samtlige medarbeidere deler visse normer og verdier på alle nivåer i bedriften”*, heller enn noe som kan *“installeres”* for å skape tilfredshet og effektivitet (Eriksson-Zetterquist et al. 2014, s. 270). Da vil det i tilfelle være en feiltakelse å hevde at arbeidstakere internaliserer de normer som strukturen/kulturen består av, men heller bevisst velger å følge dem. Da blir ikke kulturell kapital noe en aktør internaliserer, men heller noe en bevisst har et forhold til, ved at man kontinuerlig forsøker å forstå hva ledelsen ønsker at man skal gjøre.

3.0 Metode

Problemstillingen fordrer sosiologisk teori om makt, og derunder forutsetningene for maktutøvelse i organisasjoner. Utvalget, som allerede er gjennomgått i teorikapittelet, er basert på pensum fra studiet, og supplert med fagfelleverderte artikler og tolkninger av særlig Bourdieus teori.

Problemstillingen er besvart ved bruk av sekundærdata, som er data innsamlet av andre (Halvorsen, 2018, s. 114). Metoden går ut på å «*reanalyser og sammenfatte foreliggende forskning i et nytt perspektiv*» (Halvorsen, 2018, s. 114). Hensikten var å finne data om arbeidstakeres holdninger til og erfaringer med hjemmekontor, først og fremst for å skape et bilde av hvordan arbeidstakere selv oppfatter sine egne muligheter for innflytelse derfra. Med et kritisk perspektiv på dette undersøkes om denne innflytelsen også kan ha blitt påvirket på måter aktørene selv ikke er bevisste. Derfor var det nødvendig å finne forskning som undersøkte hvilke konsekvenser hjemmekontor kan få for kommunikasjonen mellom medarbeidere, og mellom medarbeidere og ledelse. En eventuell endring i kommunikasjon og samhandling kan få betydning for hvordan makt utøves i organisasjoner. Med utgangspunkt i data om mulige endringer i kommunikasjon og samhandling sett i lys av fremlagt teori, diskuteres om disse kan ha ført til mulige endringer i forutsetningene for arbeidstakeres reelle muligheter for innflytelse.

3.1 Søket og kriterier for valg av kilder

For å innhente relevant datamateriell og forskning ble det gjennomført et systematisk søk i Google Scholar, basert på følgende kriterier:

Ordene «hjemmekontor», «konsekvenser», «arbeidsliv» og «kommunikasjon» skulle være nevnt i teksten. Samtidig skulle minst ett av ordene «medbestemmelse», «innflytelse» eller «arbeidsmiljø» bli nevnt. Bacheloroppgaver og masteroppgaver ble ekskludert fra søket ved at ordene «master», «masteroppgave», «bachelor», «bacheloroppgave» eller «studentoppgave» var filtrert ut fra søket.

Søket innebar et krav om publisering fra år 2020 og senere. Pandemien ga nye forutsetninger for forskning på området på grunn av den betydelige økningen i bruken av hjemmekontor grunnet smittevernrestriksjoner. Om forskningen som er gjort i denne

tidsperioden kan generaliseres til en post-pandemi-normalsituasjon vil bli drøftet senere i metodekapittelet.

Søket ga 42 resultater. Ved gjennomgang av resultatene var det relativt enkelt å ekskludere de artiklene og forskningen som ikke omhandlet hjemmekontor direkte.

Et hovedkrav for at publikasjonen skulle bli inkludert i undersøkelsen var at konsekvenser av hjemmekontor ble drøftet i deler av publikasjonen. Det vil si at publikasjoner som ikke behandlet dette som en variabel ble ekskludert. Resultatet var at 11 publikasjoner kunne benyttes. Av disse er fire rapporter fra gjennomførte spørreundersøkelser, fire er kunnskapsoppsummeringer, en er kombinert spørreundersøkelse og dybdeintervju og resterende er drøftende artikler om mulige konsekvenser av hjemmekontor basert på forskning. En oversikt over disse ligger i vedlegg 1.

Resultatene fra forskningen legges frem og analyseres etter tema i kapittel 4. Samtlige av de 11 publikasjonene behandler temaet hjemmekontor, men med varierende grad av relevans for problemstillingen. Dette er grunnen til at enkelte publikasjoner, da særlig spørreundersøkelsene, får mer plass i gjennomgangen av funn. Etter en gjennomgang av de ulike publikasjonene, ble variabler som interaksjon, samhandling, kommunikasjon, kultur og kontroll fremhevet som viktige sider ved hjemmekontor som kan operere annerledes enn fra et kontor.

Gjennomgangen av resultater og funn i forskningen blir derfor todelt:

1. Den første delen retter seg mot arbeidstakeres uformelle og formelle makt og innflytelse over egen arbeidssituasjon og i relasjon til medarbeidere og ledelse (formell innflytelse). Endringer i autonomi, fleksibilitet, kontroll og kommunikasjon blir viktige tema.
2. Den andre delen dreier seg om konsekvenser for trepartssamarbeidet på mikronivå. Da er målet å svare på hvordan arbeidstakeres indirekte strukturmakt kan påvirkes av hjemmekontor.

3.2 Drøfting av problemstilling og metode

En fordel med metoden er at den kan gi data som er representative for samfunnet (Halvorsen, 2008, s. 116), eller i dette tilfellet norske arbeidstakere. Dersom jeg skulle innhentet egne primærdata gjennom for eksempel intervju eller spørreundersøkelse, ville de blitt mer situasjonsspesifikke for en begrenset gruppe arbeidstakere. Samtidig bidrar metoden til at både «kvalitative» og «kvantitative tilnærminger» (Halvorsen, 2008, s. 39) kan få plass i samme studie. I tillegg er makt et tema det kan være utfordrende å stille direkte spørsmål ved, og som kan bli krevende for en student å håndtere i sammenheng med personvern.

Det er flere grunner til at makt er et utfordrende tema å undersøke. Det kan foregå på uformelle måter, og er ikke alltid direkte målbart eller mulig å observere. Aktørene som er berørte er ikke nødvendigvis bevisste dette selv. Selv der aktørene er bevisste maktforholdene, kan det være utfordrende å få tak i informanter som er villige til å åpne seg om temaet. Man kan frykte at åpenhet fører til konflikt. I tillegg krever det høy kunnskap om temaet og god erfaring å skulle stille spørsmål uten å gjøre metodiske feil som å “legge svarene i munnen på respondentene”, trekke feil slutninger, eller stille irrelevante spørsmål (Halvorsen, 2008, s. 145, 144, 207). Av hensyn til disse utfordringene er det vurdert som mest hensiktsmessig å basere analysen på data innsamlet av andre med mer erfaring og kunnskap.

Forskningen som blir benyttet stiller spørsmål om forhold som gjennom fremlagt teori anses som forutsetninger for makt. Det blir derfor ingen store avsløringer av maktforhold gjennom undersøkelsen. I stedet er hensikten å diskutere hvordan maktforhold kan utspille seg annerledes fra hjemmekontor, kontra et felles fysisk kontorsted, basert på de endringene i kommunikasjon og samhandling som hjemmekontor medfører.

Funn fra undersøkelsen kan ikke uten videre overføres til en post-pandemi-normalsituasjon. En utfordring ved å generalisere resultater basert på en unntakstilstand, er at svarene kan variere etter hvordan respondentene forholder seg til situasjonen. Dette gjelder særlig forskningen som er gjennomført helt i starten av pandemien, da hjemmekontor ble fremstilt som en svært midlertidig del av et større dugnadsarbeid. Det var lite som tydet på at denne unntakstilstanden skulle vare i to år. Når situasjonen likevel ble dratt ut i tid, fikk man et bedre grunnlag for å kunne reflektere rundt mulige

utviklingstrekk. I oppgaven håndteres utfordringen ved å sammenligne undersøkelser gjennomført tidlig og sent i perioden. På tross av disse utfordringene, kan man argumentere for at ny innsikt har oppstått når mange i løpet av kort tid har fått ferske erfaringer med å arbeide hjemmefra.

4.0 Funn og Analyse

I dette kapitlet vil sentrale funn fra de 11 ulike artiklene/rapportene bli lagt frem og analysert. Resultatene vil bli gjennomgått etter tema. Først kommer en gjennomgang av funn knyttet til arbeidstakeres egne oppfatninger av mulige endringer i innflytelse som følge av hjemmekontorsituasjonen. Tema inkluderer endringer i innflytelse, autonomi og fleksibilitet, samt bruk av kontroll. Dette for å vise hvordan muligheter og begrensninger fra den formelle og synlige maktstrukturen i organisasjoner kan ha blitt endret. Dernest kommer funn av endringer i kommunikasjon og samhandling mellom medarbeidere og ledelse. Disse dataene vil til sammen legge grunnlaget for drøftingen av forutsetninger for arbeidstakeres muligheter for uformell innflytelse.

I tråd med forskningsspørsmålene kommer også en gjennomgang av funn om tillitsvalgtes erfaringer under en tid preget av mye hjemmekontor. Det vil kunne svare på om arbeidstakeres muligheter for formell strukturmak er endret.

4.1 Endringer i arbeidstakeres formelle og uformelle innflytelse som enkeltindivid

4.1.1 Endringer i autonomi, innflytelse og fleksibilitet

Flere av de 11 artiklene undersøkte mulige endringer i arbeidstakeres opplevelse av autonomi, innflytelse og fleksibilitet. Blant dem var Drange et al. (2020) som fant at hjemmekontor medførte noe økt autonomi eller selvstendighet (s. 11). Dette er i samsvar med Fløtten og Trygstads (2020) vurderinger om økt autonomi og kontroll over arbeidssituasjonen som mulige positive konsekvenser av hjemmekontor (s. 34).

Ingelsrud og Bernstrøm (2021) fant høy eller middels grad av innflytelse blant flertallet av respondentene, men ingen sammenheng med antall dager på hjemmekontor (s. 36). De understreker uansett at tallene ikke kan tolkes kausalt, da deres mål bare har vært å gi en situasjonsbeskrivelse (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 35). Tallene er likevel i tråd med forståelsen av høy grad av innflytelse som en viktig forutsetning for at man i det hele tatt kan benytte hjemmekontor. Det bekreftes av Halrynjo et al. (2021) som finner at «folk med høyere utdanning og høyere stillingsnivå oftere har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien enn de med lavere utdanning og stillingsnivå» (s. 103). Dersom så er tilfellet kan man lure på om økt bruk av hjemmekontor over tid vil kunne skape et enda større

skille mellom dem med høyere posisjoner i organisasjonsstrukturen, og dem med lavere stillinger.

Fløvik et al. (2021) sammenligner to undersøkelser, hvor den ene finner en sammenheng mellom hjemmekontor og økt kontroll over avgjørelser knyttet til egen arbeidssituasjon, mens den andre ikke finner en slik sammenheng (s. 27). Den undersøkelsen som finner en slik sammenheng blir vurdert til å ha dårlig evidenskvalitet, mens den andre til å ha god evidenskvalitet (Fløvik et al., 2021, s. 27). Man kan derfor ikke si ut fra disse studiene at hjemmekontor medfører økt kontroll over avgjørelser.

Fafos spørreundersøkelse er rettet mot LOs tillitsvalgtpanel, og finner «en mer fleksibel arbeidstid» som et av de viktigste argumentene for bruk av hjemmekontor (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 9). I tråd med det finner de at «en mer ordnet arbeidstid» er et viktig argument for bruk av et felles fysisk kontorsted (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 9). Det vitner om at ansvaret for å strukturere og organisere ens egen arbeidshverdag i større grad blir lagt på arbeidstakeres skuldre. Det kan jo tenkes at en slik form for økt innflytelse ikke nødvendigvis er til det bedre for arbeidsmiljøet, da ansvaret for å balansere jobb og hjem blir noe den enkelte selv må stå for.

Krane et al. (2021) har gjennomført kvalitative intervjuer med barnevernsansatte som måtte benytte seg av hjemmekontorløsninger som følge av smittevernrestriksjonene under pandemien. Blant deres respondenter var det flere som ga uttrykk for at situasjonen hadde medført en økt kontroll over risikobeslutninger, som følge av manglende retningslinjer knyttet til smittevernrestriksjoner, og at de ofte ble «sittende alene med store avgjørelser» (Krane et al., 2021, under «ledelse på distanse»). Også her blir det mulige «økte ansvaret» heller en belastning enn et gode da det i større grad fører til usikkerhet enn opplevelse av frihet.

Men hva sier så denne forskningen om mulige endringer i arbeidstakeres egne opplevelser av innflytelse? Innebærer disse resultatene opplevde endringer i handlingsrom utover formell posisjon i organisasjonsstrukturen tildelt gjennom ansettelse? Som nevnt innledningsvis kan arbeidssituasjonen sette begrensninger for eller muliggjøre akkumulering av innflytelse. Man ser av resultatene at arbeidstakere i utgangspunktet har høy innflytelse i eget arbeid (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021), og at hjemmekontor kan ha medført noe økt autonomi (Drange et al, 2020). Den økte innflytelsen handler i størst grad om mulighet for å organisere eget arbeid og arbeidstid, men noen elementer viser også til

en mulighet for at avstanden mellom arbeidstakere og arbeidsgivere/ledere kan ha medført økt innflytelse over beslutninger i selve arbeidet. De barnevernansattes situasjon er et eksempel på det (Krane et al., 2021). Den økte beslutningsmyndigheten er altså ikke en planlagt og bevisst delegert myndighet som en strukturell endring, men heller en konsekvens av manglende opprettholdelse av kommunikasjonsflyt, samhandling og retningslinjer. Den viser seg derfor å innebære stor usikkerhet. En slik form for belastning vil heller få negative enn positive konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og følgelig det psykososiale arbeidsmiljøet (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 300). Oppsummert er ikke de mulige endringene særlig omfattende, og sannsynligvis preget av en unntakstilstand. Det er dermed ikke sikkert at en slik økt beslutningsmyndighet og autonomi vil opprettholdes over tid, dersom man blir mer bevisst slike utfordringer.

4.1.2 Endringer i kontroll og overvåkning

I de samme undersøkelsene blir det i flere tilfeller undersøkt hvordan kontroll og overvåkning av ansatte har endret seg. Dette er interessant fordi det kan si noe om hvordan arbeidsgivere og ledere opplever situasjonen, og om behovet for å «overvåke» har blitt større.

Blant dem som har undersøkt endringer i kontroll er Ingelsrud og Bernstrøm (2021), som finner at flertallet ikke har opplevd noen slik endring (s. 33). Bare 4 prosent opplever økt kontroll, og 20,3 prosent opplever mindre kontroll (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 33). De få prosentene som opplever noe økt kontroll svarer at ledelsen arrangerer flere møter og tar hyppigere kontakt, eller at de krever en mer nøyaktig timeregistrering (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 34). Andelen som opplever mindre kontroll, er imidlertid høyere. Det taler for at kontrollbruken, om noe, har gått ned.

I Fafos spørreundersøkelse svarer litt over halvparten av de tillitsvalgte på forbundsnivå at de tror fremtidig bruk av hjemmekontor vil medføre økt bruk av kontroll og overvåkning av ansatte (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 11). Men bare 39 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte svarer det samme. Det behøver imidlertid ikke innebære at bruk av kontroll faktisk kommer til å øke. Det er også de som har daglig og oftest kontakt med arbeidsgivere som er minst bekymret for en slik økning, hvilket gjerne bekrefter tidligere funn om at kontroll ikke øker i betydelig grad fra hjemmekontor.

Paoli (2020) skriver at digital ledelse kan føre til et økt behov for kontroll, og viser til de mulighetene for dette som ligger i teknologien. Hun argumenterer imidlertid for at økt kontroll av kompetente arbeidstakere er dysfunksjonelt, fordi det vitner om lav tillit (Paoli, 2020). Dette kommer jeg tilbake til i drøftingen av endringer i ideologisk makt.

I utgangspunktet kan ikke bruk av kontroll si så mye om endringer i faktisk innflytelse. Det kan likevel gi en pekepinn på arbeidsgiveres og lederes opplevelse av oversikt og kontroll under situasjonen. I forbindelse med ideologisk makt er dette særlig interessant da en slik ledelsesstrategi hviler på tillit til ansatte, og til at de tar beslutninger som er i tråd med ledelsens interesser fordi de deler disse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Funnene tyder imidlertid på at kontrollbruken ikke har økt, og at den, om noe, har blitt redusert. Det er derfor ingenting her som taler for at lederes tillit til ansatte har blitt svekket. Kritiske organisasjonsteoretikere ville sagt seg skeptiske til dette, da slik kontrollbruk vel så gjerne kan foregå i det skjulte (Zetterquist et al., 2014, s. 270). Funnene i denne undersøkelsen sier ingenting om hvordan bruk av kontroll og overvåkning foregår i det skjulte, og en mulighet for en annen virkelighet er derfor til stede.

Fordi teorien legger til grunn at den reelle maktfordelingen i organisasjoner også henger sammen med sosiale relasjoner (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 30), anses ikke de nevnte tallene som utfyllende for en kartlegging av arbeidstakeres reelle innflytelsesmuligheter. I neste avsnitt vises derfor til funn av endringer i kommunikasjon og samhandling. Som nevnt i teoridelen er dette en forutsetning for sosiale maktforhold.

4.1.3 Endringer i kommunikasjonsflyt og samhandling

Grødem (2020) undersøker hvordan erfaringer har vært med digitale kommunikasjonsverktøy under pandemien. På spørsmål om opplevelser med bruk av digitale kommunikasjonsverktøy er det flere som sier seg uenig, enn de som sier seg enig i påstanden "det er lettere å ta initiativ til møter digitalt enn til ansikt-til-ansikt-møter (Grødem, 2020, s. 28-29). I tillegg er det flere som synes at det er vanskeligere å ta til orde gjennom digitale kommunikasjonsverktøy enn de som ikke er enig i det (Grødem, 2020, s. 28-29). At det er vanskeligere å ta til orde kan være en utfordring for arbeidstakere som befinner seg lavt nede i den uformelle strukturen av posisjoner i organisasjonen de jobber for. Dersom så er tilfellet, kan man lure på om den sosiale fordelingen av makt vil kunne

forsterkes som følge av at det blir mer utfordrende å komme seg opp og frem. Med det menes at aktører med lite sosial kapital, det vil si lite tilgang til sosiale nettverk og lav uformell sosial posisjon i organisasjonen (Aakvaag, 2008, s. 153), vil få større utfordringer med å akkumulere mer av dette dersom de hindres i å ta del i kommunikasjonen.

Dette bekreftes i en STAMI-rapport hvor Bakke et al. (2021) finner nær sammenheng mellom hvordan kommunikasjon foregår digitalt og fysisk. Det hevdes at nye arbeidstakere som ikke har etablerte relasjoner til kollegaene kan «falle utenfor kommunikasjonen» (Bakke et al., 2021, s. 35). Disse blir særlig sårbare i perioder hvor man står overfor store omstillinger i arbeidslivet: Det kan bli utfordrende for ledere å kommunisere tydelige mål og forventninger til arbeidet (Bakke et al., 2021, s. 35).

Bernstrøm og Ingelsrud (2020) finner en sammenheng mellom antall dager på hjemmekontor og hyppigheten av kontakt med ledere og medarbeidere, der de som jobber hver dag fra hjemmekontor har sjeldnere kontakt, enn de som jobber sjeldnere fra hjemmekontor (s. 32-33). Dette kan imidlertid ikke tolkes kausalt, da det ikke sier noe om endring. Man kan altså ikke si at dette er en konsekvens av hjemmekontor, da situasjonen også kunne vært slik fra et felles kontorlandskap. Kanskje de som jobber på hjemmekontor har en form for arbeid som gjør at det ikke er nødvendig med like hyppig kommunikasjon med andre. Funnene er likevel interessante fordi det kan innebære at «hjemmesitterne» risikerer å falle utenfor det sosiale fellesskapet og kulturen som finner sted på arbeidsplassen.

Flere av studiene viser til hva man mister av kommunikasjon ved hjemmekontor. Blant dem er Knardahl (2020) som hevder at hjemmekontor kan medføre manglende sosiale interaksjoner, manglende sosial støtte fra kolleger og manglende sosialt klima, som igjen kan føre til ensomhet (s. 12). Paoli (2020) viser til «forringelse av kommunikasjon, fravær av sosial impulsivitet og prat, nedtoning av sanser som å se, kjenne og føle, samt en utvikling mot mer saklige, effektive relasjoner» som utfordringer for digital ledelse (avsnitt 2).

Disse dataene tolkes her som at det er noe med det uformelle og sosiale som faller bort når alt foregår digitalt, samt at det kan bli utfordrende for nye arbeidstakere å finne sin plass. I lys av Bourdieus teori om habitus (Aakvaag, 2008, s. 161), kan man uttrykke det på den måten at nye arbeidstakere ikke har opparbeidet seg en god nok «praktisk sans», og

dermed vil få utfordringer med å finne sin plass i organisasjonen og følgelig opparbeide seg innflytelse. Man kan også lure på om sosialiseringprosessene vil være de samme fra hjemmekontor, eller om nye arbeidstakere vil kunne gå glipp av nødvendig informasjon og normer fra hjemmekontor. I tilfelle kan dette få konsekvenser for normativ makt, i form av at den enkelte ikke opparbeider seg nok sosial og kulturell kapital for å kunne handle på kompetente måter i det nye sosiale miljøet. Det kan også skape utfordringer for ledere som baserer sine innflytelse på utformingen av en sterk kultur og felles interesser (ideologisk makt). I forbindelse med oppgaven er det imidlertid ikke funnet noen data om hvordan rekrutteringsprosesser og sosialiseringprosesser ved ansettelse har blitt påvirket av hjemmekontor.

4.1.4 Konsekvenser for normativ makt

Når den uformelle samhandlingen får mindre plass i arbeidshverdagen som følge av hjemmekontor kan man lure på om den sosiale kapitalen får mindre betydning for beslutningstaking i organisasjoner. Eventuelle normative ledere vil i så tilfelle kunne oppleve tap av innflytelse i kraft av sin posisjon i det uformelle hierarkiet. Det kan være en konsekvens dersom hele arbeidsstokken blir sittende på hjemmekontor, og behovet for å bli sett eller unngå å bli sett, blir mindre som følge av at man ikke møtes likevel. Ansatte jobber på hver sin kant, uten noe særlig behov for å være en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og beslutninger blir tatt på bakgrunn av saklige diskusjoner. I seg selv behøver ikke dette være noe negativt, da det ikke er selvsagt at den uformelle maktfordelingen var til det beste for organisasjonen. Kanskje ville det innebære at enkelte arbeidstakere, eller grupper, som tidligere har hatt lavere posisjoner i det uformelle hierarkiet, over tid vil kunne få mer innflytelse ved at deres i utgangspunktet høyere formelle kulturelle kapital (faglige kompetanse) ble mer verdsatt? Det vil i tilfelle innebære at uformell maktfordeling erstattes av at den formelle strukturen får mer plass fra hjemmekontoret.

I motsatt tilfelle kan man argumentere for at uformelle normative maktforhold kan bli forsterket som følge av nye kommunikasjonskanaler. Dersom all kommunikasjon foregår gjennom digitale kanaler, vil mye av samhandlingen som blant annet kroppsspråk og oversikt over hvem som kommuniserer med hverandre bli mindre synlig. Det kan i så tilfelle gjøre det vanskeligere for allerede «undertrykkede» å komme seg oppover og

akkumulere mer sosial kapital, og slik tilegne seg mer innflytelse. Helt enkelt fordi maktforholdene blir mindre synlige.

På den annen siden kan slike kommunikasjonskanaler bidra til at slike uformelle maktforhold blir mer synlige. Mye av det man tidligere har kunnet tolke av kroppsspråk og fysisk samhandling, vil måtte bli sagt høyt gjennom digitale kommunikasjonsverktøy for å nå mottakere. Dersom normative ledere skal kunne inneha den innflytelse som ligger i deres posisjon, er de avhengig av å fremstille sin egen posisjon på samme måte gjennom digitale kommunikasjonsverktøy. De er avhengige av å naturalisere den uformelle maktfordelingen, og slik utøve symbolsk makt gjennom språket. Det kan for eksempel være at man vil måtte gi uformelle sanksjoner som «ris eller ros» ekspressivt. En såkalt «uformell leder» kan inneha sin posisjon gjennom at andre ser opp til henne og følger hennes råd for å oppnå ros eller unngå skuffelse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.161). Dersom kommunikasjonen hviler på språk, vil vedkommende måtte uttrykke anerkjennelse eller misnøye ekspressivt. En forutsetning for at den normative makten skal kunne forsterkes på denne måten er at slike direkte tilbakemeldinger har sterkere effekt enn mer diffuse og tolkende tilbakemeldinger som kroppsspråk kan gi. Tall på dette foreligger ikke her. Samtidig er det vanskelig å argumentere for at dette er mulig i lys av funnene som tilsier at uformell samhandling får mindre plass fra hjemmekontor, hvor diskusjonene blir mer rasjonelle og saklige (Paoli, 2020).

Funn viser som nevnt at relasjoner opprettholdes gjennom digitale kommunikasjonskanaler (Bakke et al., 2021, s. 35), men de viser bare antydninger til konsekvenser etter en relativt kort periode. Denne perioden har samtidig blitt fremstilt som svært midlertidig. Endringer i den uformelle maktfordelingen ville ventelig forutsette at hjemmekontor ble en permanent løsning, hvor samtlige, eller i hvert fall store deler av arbeidsstokken, ble sittende på hjemmekontor.

En slik situasjon er imidlertid ikke relevant for særlig mange virksomheter. For det første viser de samme funnene at arbeidstakere savner det faglige fellesskapet (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 10), og mye tyder på at virksomheter vil forsøke å legge til rette for mer av dette på alternative måter. Telenor-eksempelet som nevnt i innledningen, forteller at de vil bygge om de felles kontorarealene på måter som tilrettelegger for møteplasser og sosiale soner (Kirknes, 2020).

Svarene fra LOs tillitsvalgtpanel tyder på at en mer realistisk situasjon heller vil være at deler av arbeidsstokken benytter seg av hjemmekontor, enten jevnlig eller enkelte dager i uken/måned (Ødegaard & Andersen, 2020, s. 8). Da vil det fortsatt eksistere et sosialt og uformelt miljø, som kan få betydning for hvem som har reell innflytelse i organisasjoner og ikke. I en slik situasjon oppstår en fare for at såkalte «hjemmesittere» havner utenfor det sosiale miljøet og dermed ikke oppnår den samme innflytelse de muligens kunne opparbeidet seg ved å ta del i den uformelle samhandlingen. Det vil si at de ved å bli sittende hjemme mister muligheten til å akkumulere mer sosial kapital, fordi de ikke opprettholder eller opparbeider de relasjonene som ellers ville kunne blitt mobilisert. I tillegg vil det kunne være av betydning hvem som blir sittende hjemme.

Situasjonen vil kunne utspille seg forskjellig alt etter posisjonen til den enkelte som velger å benytte seg av hjemmekontor. Dersom vedkommende i utgangspunktet har mye sosial kapital og stor normativ innflytelse, vil dette kunne endres dersom vedkommende «melder seg ut» av det sosiale ved å tilbringe mest tid hjemme. Alternativt, kan man argumentere for at det vil være vel så sannsynlig at arbeidstakere som i utgangspunktet har svært lite sosial kapital og «lav posisjon» i det uformelle hierarkiet av posisjoner, vil kunne være mer tilbøyelige til å tilbringe mer tid på hjemmekontor. Da vil man i tilfelle risikere at maktforholdene som allerede er til stede, vil bli forsterket.

Oppsummert, kan man derfor i teorien si at hjemmekontor på mange måter vil kunne påvirke den uformelle maktfordelingen innenfor den enkelte organisasjon, og at dette igjen vil kunne påvirke den enkelte arbeidstakers reelle innflytelse. Hvordan denne påvirkes avhenger imidlertid av hvor stor del av og hvor ofte arbeidstakerne blir sittende hjemme, og i hvilken grad det sosiale aspektet ved arbeidshverdagen opprettholdes fra hjemmekontor.

4.1.5 Endringer for ideologiske maktutøvere

Bakke et al. (2021) viser til at «oppfølging fra ledere vil kunne bli mindre og føre til usikkerhet rundt oppgaver fra hjemmekontor, og at det over tid vil kunne bli utfordrende for ledere å kommunisere tydelige mål og forventninger til arbeidet» (s. 35). I sammenheng med tidligere funn som viser at mye av den uformelle samhandlingen forvitrer (Paoli, 2020), kan man stille spørsmål ved om sosialiseringprosesser vil kunne opprettholdes fra hjemmekontor.

Dersom ledelse innenfor en organisasjon er basert på å ideologisk makt, vil det være avgjørende at sosialiseringen ved rekruttering er tilstrekkelig også fra hjemmekontor. Dersom ledelsen mislykkes i sosialiseringen av nye medlemmer, risikerer de å delegere ut beslutningsmyndighet til arbeidstakere som ikke har internalisert de verdiene og normene som er ønsket. Det vil i tilfelle være utfordrende å skulle opprettholde tillit til etablerte arbeidstakere, for så å drive mer kontroll med nykommere. Hjemmekontor kan på den måten bidra til økte utfordringer for både nykommere og ledere, uavhengig av rang. Nykommere får ikke opparbeidet seg en kulturell kapital og følgelig praktisk sans som ellers ville gitt dem de nødvendige redskap for å handle på kompetente måter i tråd med organisasjonskulturen, og følgelig mindre innflytelse enn de ellers ville kunne opparbeide seg. Ledere vil kunne oppleve å miste innflytelse over både godt etablerte arbeidstakere, som følge av at den kontinuerlige sosialiseringen svikter, og over nykommere, som ikke får en like sterk organisasjonstilhørighet, og dermed handler i kraft av andre interesser enn ledelsens.

Man benytter naturligvis mer tid med familie og den private sfære når man gjør alt arbeid hjemmefra. Av den grunn kan man tenke at hjemmekontor vil kunne føre til at arbeidstakeres preferanser og identiteter i større grad vil påvirkes av det private liv, enn det ville gjort dersom man tilbragte mer tid på et felles kontor. Dersom ledelsestilnærmingen er basert på ideologisk makt, er man avhengig av å kontinuerlig påvirke arbeidstakeres interesser og skape en felles motivasjon på et dypere plan, for slik å påvirke arbeidstakeres beslutningstaking i arbeidet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 162). Dersom man sjelden møter arbeidstakerne, vil dette kunne bli utfordrende. På den andre siden, kan man spørre seg om de enkelte arbeidstakerne vil kunne miste innflytelse som følge av at de går glipp av den kontinuerlige sosialiseringen som finner sted på arbeidsplassen. Som nevnt i teoridelen ligger det også innflytelsesmuligheter i det å inneha kulturell kapital, ved at man er i stand til å handle i tråd med organisasjonskulturen. I og med at denne kan endres over tid, vil det også med tiden kunne skape utfordringer for de enkelte som blir sittende hjemme. Dette taler for at det kan oppstå et skille mellom hjemmesittere og de som møter på kontoret.

4.2 Endringer i arbeidstakeres strukturmakt

4.2.1 Bærekraftig partssamarbeid på mikronivå?

For å kunne si noe om hvordan arbeidstakeres reelle innflytelse som gruppe kan ha blitt endret, var det også nødvendig å finne studier som undersøkte hvordan det lokale trepartssamarbeidet kan ha blitt påvirket av hjemmekontor. Dersom arbeidstakeres innflytelse gjennom trepartssamarbeidet svekkes, vil det innebære at de mister innflytelse over den strukturen som legger føringer for arbeidsgivers strukturmakt. Det vil si at det kan få konsekvenser for deres handlingsmuligheter innenfor organisasjonen.

Fra LOs tillitsvalgtpanel blir det uttrykt bekymring for kommunikasjons- og informasjonsflyten ved fremtidig bruk av hjemmekontor (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 12). Bare 30 prosent sier at hjemmekontor ikke vil medføre noen endring i kommunikasjonen med medlemmene av fagforeningen (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 12).

Bernstrøm og Ingelsrud (2021) stiller også spørsmål direkte til verneombud og tillitsvalgte i sin undersøkelse (s. 40-43). Det er et flertall av både verneombud og tillitsvalgte som sier seg helt eller delvis enig i at “det er krevende å utføre vervet under en tid preget av hjemmekontor” (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 41-42). Bare 41 prosent av verneombudene og halvparten av de tillitsvalgte svarer at de bevarer kontakten med de de representerer (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 41-42).

En svekket kommunikasjon med tillitsvalgte, kan i verste fall føre til at arbeidstakeres reelle preferanser og holdninger ikke blir riktig representert. Det vil i tilfelle innebære at arbeidstakere mister noe reell innflytelse, som følge av hjemmekontorordninger. I tillegg kan man lure på om det i situasjoner hvor bare deler av arbeidsstokken benytter seg av hjemmekontor, vil oppstå et skille mellom de som sitter hjemme og de som møter på kontoret. Med det mener jeg at de såkalte hjemmesitterne ikke blir representert, fordi deres synspunkter ikke når frem. Som tallene tyder på har denne kommunikasjonen blitt noe svekket (Ødegaard & Andersen, 2021; Ingelsrud & Bernstrøm, 2021), og man kan derfor hevde at arbeidstakeres innflytelse, muligens kan bli svekket over tid, dersom situasjonen opprettholdes. I tilfeller hvor såkalte hjemmesittere opplever at deres synspunkter ikke blir representert, vil man også kunne risikere at disse ikke ser verdien i å organisere seg. Det er imidlertid vanskelig å si nøyaktig hvor store konsekvenser denne kommunikasjonssvikten

kan få over tid. I tillegg ville det vært interessant med arbeidstakeres egne erfaringer knyttet til dette temaet. Slike tall foreligger ikke her.

5.0 Konklusjon

I denne oppgaven er det undersøkt og drøftet om hjemmekontorløsninger har medført endringer i arbeidstakeres reelle muligheter for innflytelse. I forskningen det vises til kommer det frem at arbeidstakere opplever situasjonen som fleksibel, med noe økt autonomi og innflytelse i eget arbeid (Drange et al., 2020; Ødegaard & Andersen, 2021). Bruk av kontroll har ikke blitt spesielt endret, men tillitsvalgte er bekymret for at dette kan øke over tid (Ødegaard & Andersen, 2021, s. 11). Det som imidlertid er særlig sentralt er hvordan det uformelle og sosiale aspektet ved samhandlingen har blitt redusert som følge av økt fysisk avstand og bruk av digitale kommunikasjonsverktøy (Paoli, 2020; Grødem, 2021; Knardahl, 2020). I drøftingen kommer det frem at slike endringer kan få betydning for arbeidstakeres reelle muligheter for innflytelse over andres arbeid, både på individnivå og gruppenivå, men at dette kan foregå på ulike måter. Hjemmesittere risikerer å havne utenfor det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og slik miste innflytelsespotensialet som ligger i sosiale nettverk. Det antas at ulike variabler som hvor stor del av arbeidsstokken som vil benytte seg av løsningen og hvor ofte enkelte blir sittende hjemme kan få betydning for hvordan de normative og ideologiske maktforholdene endrer seg. Men fordi det sosiale aspektet ved kommunikasjonen synes å forvitre (Paoli, 2020), kan man vanskelig argumentere for at symbolsk makt kan utøves på samme måte fra hjemmekontor. Dette vitner derfor om at hjemmekontor kan medføre en svekket innflytelse over andres arbeid. Tillitsvalgte viser til at kommunikasjonen med arbeidstakere er endret, og at denne kan bli utfordrende over tid (Ødegaard & Andersen, 2021). En viktig bemerkning her var at kommunikasjonssvikten kan føre til en svekket innflytelse over organisasjonsstrukturen.

Litteraturliste

- Aakvaag, G. (2008) *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt Forlag
- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H. M., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B. B., Sterud, T. & Øygardslia H. (2021) *Faktabok om arbeidsmiljø og helse: Status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport 22(4) Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Bourdieu, P. (2006) Kapitalens former (Solli, S. M. overs.) (s. 5-26) *Agora: Journal for Metafysisk spekulasjon* 24(1-02) (Opprinnelig utgitt i 1983)
<https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2006-01-02-02>
- Bugge, L. (2002, publisert på nett i 2013) Pierre Bourdieus teori om makt. *Agora: Journal for metafysisk spekulasjon* 20(3-04), 224-248
<https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2002-03-04-13>
- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020) *Arbeidsliv i en krevende tid. Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase* AFIs FoU-resultat 2020:08, OsloMet <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6454>
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. og Woll, K. (2014) *Organisasjonsteori* (Overs. Woll, K.) Cappelen Damm akademisk (Opprinnelig utgitt i Sverige 2006, 2012)
- Fanebust, A. (2015) *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del.* (4.utg.) Universitetsforlaget
- Fløtten, T. & Trygstad, S.(red.) (2020) *Post Korona - en ny fase for den nordiske modellen?* (Fafo-notat 2020:11)
<https://www.fafo.no/images/pub/2020/10328.pdf>
- Fløvik, L., Lunde, L. K., VleesHouwer, J., Johannessen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021) *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. STAMI-rapport 2022:03.

- Grødem, A. (2020) *Eldre arbeidstakere med ny teknologi. Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene. Rapport 2020(11)*. Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2685759>
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M., Skorge, Ø. S., Vadla I. H. & Rygh, A. C. (2022) *CORE Næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter* (Rapport 2022:4) Institutt for samfunnsforskning <https://hdl.handle.net/11250/2985035>
- Halvorsen, K. (2008) *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.) Cappelen Akademisk Forlag
- Hippe, J. M. & Nergaard, K. (2017) Nordisk arbeidsliv: Modell under press. I I. Frønes & L. Kjølrsrød (red.), Særtrykk av *Det norske samfunn for BSS130 – Samfunnsstruktur i endring, Universitetet i Stavanger*. (Bind 2, nr. 15, s. 13-37) Gyldendal akademisk
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021) *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. (Afi FoU-resultat 2021:04). OsloMet <https://hdl.handle.net/11250/2756692>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019) *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg.) Fagbokforlaget
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (5. utg.) Fagbokforlaget
- Kirknes, L. M. (2020, 14. september kl. 13:56) *Telenor åpner for mer hjemmekontor: -De ansatte har likt det*. Frifagbevegelse <https://frifagbevegelse.no/nettverk/telenor-apner-for-mer-hjemmekontor--de-ansatte-har-liket-det-6.158.728843.920a33588d>
- Knardahl, Stein (2020) *Forholdet mellom aktivitetsbaserte arbeidsplasser og sykefravær: arbeidsplasskonsepter med betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet* (STAMI-rapport 2021:04)
- Krane, V., Ausland, L. H. & Andvig, L. (2021) Kan vi hjelpe når krisa rammer?" Barnevern, smittevern og store forskjeller i tjenestene. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(2), 1-14 <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-02-02>

- Lawrence, T. B., Winn, M. I. & Jennings, P. D. (2001) The temporal dynamics of institutionalization. *Academy of Management Review*, 26(4), 624-644.
- Månson, A., P. (2013) Max Weber. I H. Andersen & L. B. Kaspersen (Red.) *Klassisk og moderne samfundsteori* (5. utg., s.105-127). Hans Reitzels Forlag.
- Nergaard, K. (2020) *Hjemmekontor og digitale løsninger*. (Faktaflak fra Fafo april 2020) Fafo.no <https://www.faf.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2021) *LOs Tillitsvalgtpanel om hjemmekontor*. (Fafo-notat 2021:20 <https://www.faf.no/images/pub/2021/10358.pdf>
- Paoli, D. D. (2020) Tilstedeværende ledelse - hvorfor er det aktuelt når du leder digitalt? *Praktisk økonomi og finans*, (36) 3, 226-239, Universitetsforlaget
<https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-06>

Vedlegg

Oversikt artikler fra systematisk søk:

Spørreundersøkelse 1:

- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020) *Arbeidsliv i en krevende tid. Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase* (AFIs FoU-resultat 2020:08). OsloMet
- [Arbeidsliv i en krevende til - AFI FoU-resultat 2020:08 \(oslomet.no\)](https://oslomet.no)

Spørreundersøkelse 2:

- Grødem, Anne (2020) *Eldre arbeidstakere med ny teknologi. Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene* (rapport 2020:11). Institutt for samfunnsforskning <https://hdl.handle.net/11250/2685759>

Spørreundersøkelse 3:

- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021) *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. Afi FoU-resultat 2021:04. OsloMet <https://hdl.handle.net/11250/2756692>

Spørreundersøkelse 4: Rettet mot LOs tillitsvalgtpanel

- Ødegaard, A. M & Andersen R. K (2021) *LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor* Fafo-notat 2021:20

Kunnskapsoppsummering 1:

- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H. M., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B. B., Sterud, T. og Øygardslia H. (2021) *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* (STAMI-rapport, 2022:4) Statens arbeidsmiljøinstitutt

Kunnskapsoppsummering 2: STAMI

- Fløvik L., Lunde L., Vleeshouwers J., Johannesen H., Finne L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021) *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport, 22(3))

Kunnskapsoppsummering 3: STAMI

- Knardahl, Stein (2020) *Forholdet mellom aktivitetsbaserte arbeidsplasser og sykefravær: arbeidsplasskonsepter med betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet* (STAMI-rapport 2021:04)

Artikkel 1:

- Paoli, De Donatella (2020) *Tilstedeværende ledelse - hvorfor er det aktuelt når du leder digitalt?* 36(3), 226-239. Universitetsforlaget <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-06>

Artikkel 2:

- Fløtten, T. & Trygstad, S. (red.) (2020) *Post Korona - en ny fase for den nordiske modellen?* (Fafo-notat 2020:11)

Kvalitative intervju:

- Krane, V., Ausland, L. H. & Andvig, L. (2021) "Kan vi hjelpe når krisa rammer?" Barnevern, smittevern og store forskjeller i tjenestene. Tidsskrift for velferdsforskning, 24(2), 1-14 <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-02-02>

Spørreundersøkelse og dybdeintervjuer:

- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M., Skorge, Ø. S., Vadla I. H. & Rygh, A. C. (2022) *CORE Næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter* (Rapport 2022:4) Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2985035>