

Forside
Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi

Opptaksår: 2019

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

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

Forfatter(e)

| | |
|-----------------------------|--------------------|
| Studentnr (6 siffre) | Navn: |
| 299599 | Maren Sunde |
| | |

Oppgavens tittel:

Fleksibilitet i arbeidslivet

Flexibility in working life

Veileder: Isak Lekve

Fleksibilitet i arbeidslivet

Bacheloroppgave i Sosiologi

ved Stavanger Universitet

Våren 2022

Sammendrag

Jeg har valgt å skrive om et ganske så nytt fenomen i den form at det ble veldig fort ett begrep store deler av befolkningen fortløpende tok i bruk. Det har nå vært slik at medarbeidere over hele verden har arbeidet hjemmefra i større grad enn tidligere. Dette har fungert fint for noen, for andre ikke like godt. Formålet med denne oppgaven er å analysere mulige konsekvenser av hjemmekontor. Hvilke uforutsette konsekvenser som kan oppstå ved å innføre fleksible arbeidsordninger. Vil retningen den er på vei inn i nå, tjene individet mest, eller kollektivet? Problemstillingen lyder: «*Hvordan bidrar fleksibilisering av arbeidslivet til å svekke grunnlaget for kollektivdannelse i arbeidslivet?*»

Jeg har valgt å sette søkelys på en virksomhet som har muligheten til hjemmekontor og som vurderer å beholde en form av fleksibel arbeidsordning i fremtiden.

Metode delen har jeg valgt å bruke systematisk litteraturstudie, som går ut på å samle inn eksisterende litteratur som kan bidra til å besvare problemstillingen, men jeg ønsker også å anvende intervju slik at jeg kan få dagens perspektiv på problemstillingen. Hvor jeg er interessert i å se på de ulike konsekvensene fleksibel arbeidsordning har medbrakt gjennom disse årene i pandemi, for å kunne fremheve noen konsekvenser som kan være relevante for fremtiden. I denne oppgaven anvender jeg eksisterende studier om kollektivdannelsen og dens rolle i organisasjonene. Jeg bruker litterære studier i kombinasjon med folks opplevelser og erfaringer for å kunne belyse hva konsekvensene av hjemmekontor er. Påvirker det individet i større grad mer positivt enn hva det gjør for kollektivet?

Førord

Denne oppgaven er skrevet som en del av min bachelorgrad i sosiologi ved universitet i Stavanger. Det har vært en spennende og lærerik opplevelse, hvor jeg kommer til å ta med meg kunnskapen og erfaringen videre i arbeidslivet. Bakgrunnen for temavalg i oppgaven er min interesse for hva pandemien har gjort med arbeidskulturen i Norge. Det fanger min interesse å finne ut mer om hva hjemmekontor har medbrakt. Mangelen på svar om fremtidens kontorløsning er hva som gjorde at jeg ønsket å se nærmere på det.

Jeg ønsker å takk Isak Lekve, professor ved universitet i Stavanger for god veiledning og råd. Jeg ønsker også å takke mine syv informanter for en utrolig god innsats og positivitet rundt min bachelor oppgave. Deres åpenhet, ærlighet og villighet til å bidra med deres

opplevelser og erfaringer rundt dette teamet har vært uvurderlig i denne prosessen og oppgaven vil ikke latt seg gjøre uten deres hjelp.

| | |
|---|-----------|
| 1 INNLEDNING | 5 |
| 1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA | 5 |
| 1.2 PROBLEMSTILLING | 6 |
| 2 TEORI: | 6 |
| 2.1 ARBEIDERKOLLEKTIVET: | 7 |
| 2.2 GRUNNLAGET FOR KOLLEKTIVDANNELSE: | 9 |
| 2.3 EGIL SKORSTADS | 10 |
| 2.3 KOLLEKTIVDANNELSEN BETYDNING FOR ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER: | 11 |
| 2.4 DET NYE ARBEIDSLIV: | 11 |
| 2.5 FLEKSIBILITET | 12 |
| 2.6 MOTIVASJON | 12 |
| 3 METODE | 14 |
| 3.1 VALG AV INFORMANTER | 14 |
| 3.2 FORSKNINGSINTERVJUET: | 15 |
| 3.3 ANALYSE | 15 |
| 3.4 VALIDITET | 16 |
| 3.5 RELIABILITET | 16 |
| 3.6 GENERALISERBARHET | 16 |
| 4 DRØFTING | 16 |
| 4.1 INTERVJUET | 17 |
| 4.2 FORDELER OG ULEMPER MED FLEKSIBEL ARBEIDSORDNING | 18 |
| 4.3 HVORDAN SER INFORMANTENE FOR SEG FREMTIDENS ARBEIDSLIV? | 19 |
| 4.4 INFORMANTENES OPLEVELSER OG PÅVIRKNING AV KOLLEKTIVDANNELSEN | 20 |
| 4.5 DET FLEKSIBLE ARBEIDSLIVET | 22 |
| 5 KONKLUSJON | 23 |
| 6 LITTERATURLISTE | 25 |
| BØKER: | 25 |
| NETTSIDER: | 25 |

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Våren 2020, nærmere bestemt 12 mars ble det vedtatt strenge og inngripende koronatiltak, som endret nordmenns hverdag. Disse tiltakene medførte at mange ble permittert og mange havnet på hjemmekontor, for å unngå smitte. Det ble en ny, spennende og ikke minst utfordrende tid for mange. Krav om teknologisk kunnskap og endringskapasitet ble stilt og arbeidsforholdene var varierende. Det ble oppfinnsomme kontorløsninger, noe som har preget arbeidshverdagen for mange. Verden står ganske på hode, men etter hvert blir det lysere tider. Vi får vaksiner, samfunnet gjenåpnes gradvis og flere har nå muligheten til å dra tilbake til kontoret. Telenorsjef Sigve Brekke har uttalt seg under pandemien at ansatte i Telenor ikke trenger å møte fysisk på jobben. De kan få jobbe hvor de selv ønsker. Dette var 4 juni 2020, han avslutter saken med å si at fremtiden kan bli 3 dager på kontoret og 2 dager hjemme (E24, 2006). Utfra hvordan ting er i dag i 2022, ser det ut til at flere har valgt å gå for denne varianten. Kan det være noe sant i det Sigve Brekke uttalte seg om i 2020? Hvilke konsekvenser vil dette kunne få, om vi mer og mer arbeider hjemmefra.

Vi har gjennom disse to årene vært med på starten av en helt ny hverdag, som har bydd på ulike hjemmekontorløsninger, nye arbeidstider og deltagelse i den såkalte dugnaden. Det er heller ikke en utvikling som ser ut til å avta, derimot kommet for å bli. Så for at organisasjonene skal kunne være med på å utvikle nye kontorløsninger, er det viktig at de er fleksible. Fleksibilitet er et begrep som lenge har hatt en viktig betydning i arbeidslivet, men som nå har fått mye større betydning i det norske arbeidsliv.

Ifølge undersøkelsen gjort av OsloMet i 2021 (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021), kommer det frem at flere ønsker en mer fleksibel arbeidshverdag, hvor de selv kan velge hvilke dager de har hjemmekontor (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Så vi kan jo stille oss spørsmålet om hvorfor vi da skal tilbake til kontorlandskapene? Hvis de aller fleste av oss ønsker mer fleksibilitet i hverdagen. Eller vil det slik at det danner seg større underliggende problemer for kollektivet? Jeg ønsker i denne oppgaven å studere eventuelle konsekvenser som kan oppstå ved økt bruk av fleksibel arbeidsordning, i forhold til det kollektive.

1.2 Problemstilling

Hvordan bidrar fleksibilisering av arbeidslivet til å svekke grunnlaget for kollektivdannelse i arbeidslivet?

Denne problemstilling kunne vært besvart på flere ulike måter, men jeg ønsker å se på de ansattes egne opplevelser av fleksibiliseringens betydning for kollektivdannelsen. Jeg vil derfor i denne oppgaven anvende teori som forklarer og støtter opp til begrepet kollektivdannelse, slik at jeg knytte det opp mot problemstillingen min. Teorien jeg har valgt er Lysgaards arbeiderkollektiv, hans tolkning på kollektivdannelsen, arbeideres rettigheter i arbeidslivet, Egil Skorstads fremlegging av Lysgaard, det nye arbeidslivet, fleksibilisering og avslutte med motivasjon og dens betydning i arbeidslivet.

2 Teori:

Denne delen av oppgaven vil ta for seg teorien som behøves for å kunne besvare problemstillingen, hvor jeg ønsker å finne ut eventuelle konsekvenser som fleksibel arbeidsordningen kan medbringe kollektivdannelsen. Jeg har valgt å bruke noen teorier som jeg mener vil være med på å besvare problemstillingen min, ettersom min problemstilling handler om kollektivdannelsen, vil jeg bruke Sverre Lysgaards arbeiderkollektivet. Hjemmekontor er en form for fleksibilisering av arbeidslivet, og for å forstå effekten av dette, vil jeg bruke generell teori om hvordan dette virker på arbeidstakerne, og forsøke å knytte det til teorien om arbeiderkollektivet.

I 1961 kom Sverre Lysgaard ut med boken Arbeiderkollektivet, som i dag er regnet som en norsk klassiker innen sosiologien og blir ofte referert i en rekke industrisosiologiske undersøkelser. I starten av karrieren til Lysgaard sammenlignet han mye med Durkheims positivisme, og oppfatning av at det eksisterte en sosial virkelighet uavhengig av individet (Durkheim, 1895/1982, Kalleberg, 2001, s. 17). I Lysgaards studie er det tydelige tegn til at det bærer preg av ideen om sosiale fenomener som gjerne forklares gjennom andre sosiale fenomener. I forskningen bruker han en systemtilnærming hvor han forklarer dannelsen av arbeiderkollektivet, som en konsekvens av at det innenfor bedriften finnes et menneskelig- og et teknisk/ økonomisk system. Boken arbeiderkollektivitet har dannet grunnlaget for vår oppfatning og forståelse av kollektiv som sosial institusjon slik den er i dag. Den har hatt en sentral rolle hvor den har styrket vår overbevisning om viktigheten av å kjempe frem et bedre arbeidsmiljø og økt demokratisering.

2.1 Arbeiderkollektivet:

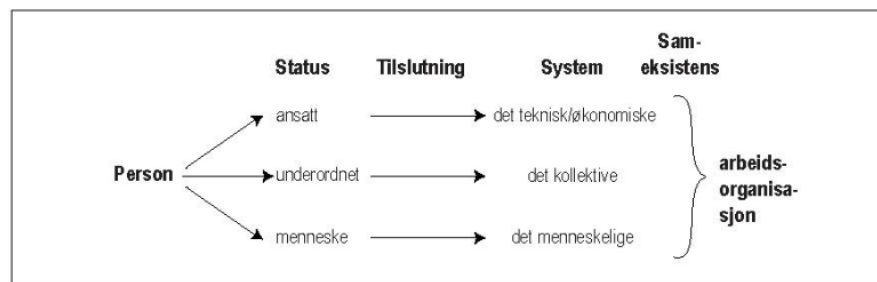
Arbeiderkollektivet handler om hvordan underordnede arbeidstakere spontant etablerer et kollektiv som skal være med på å beskytte dem mot bedriftens krav om økt produktivitet og lønnsomhet. Det etableres et utvalg handlingsførende normer som forener de underordnede gjennom å gi dem en felles virkelighetsoppfatning og en samstemt måte å oppføre seg på i arbeidet. Begrepet ble utviklet når masseproduksjonen først ble oppdaget som en krise, hvor kollektive normer ble omtalt som en «buffer». En buffer mellom organisasjonens to parter – bedriften og de ansatte- ettersom disse to parter har motstridende interesser.

Hver og en ansatt kan bli sett på som sårbar og maktesløs i et arbeidsforhold, men blir som ett «medlem» av et kollektiv beskyttet mot det som måtte bli tolket som ensidige, umettelige og ubønnhørlige krav. I et fungerende kollektiv, så kan ikke ledelsen fritt gjøre det de selv ønsker, selv om det formelt sett skulle være mest legitimt. Sanksjoner oppstår når noe blir tolket som urimelig eller upassende, som overtramp eller overgrep. Derfor sier Lysgaard at hver enkelt ansatt vil være best tjent med at det finnes et kollektiv, slik at kontakten med ledelsen ikke foregår på individuell basis, men via kollektivets representant(er). Det vil med andre ord si den eller de som har autoritet nok til å kunne fortelle de andre hva som er rett og hva som er galt. Lysgaards fremstilling av arbeiderkollektivet er som et sosialt system i bedriften. Lysgaard forsket i sin studie på tre ulike systemer som eksisterer innenfor organisasjonene:

1. det menneskelig system
2. det kollektive system
3. det teknisk/ økonomiske system

Lysgaards oppfattelse av systemene kan ses på samme måte som Max Weber (1905/1949) definerte idealtyper. Systemene er med på å gjøre det lettere å finne orden i kompliserte situasjoner, de fungerer som tankemodeller (Lysgaard, 1061/2001, s.82).

Det er delsystemer som eksisterer innenfor den organisasjonen som omgir dem. Det ligger egne verdisystem som representerer systemet målsetninger og verdier, samt et eget rollesystem som inkluderer adferden og handlingene som er forventet av de aktørene som systemet omfatter.



Figur 1: Skjematisk framstilling av leddene i personens innpassing i en arbeidsorganisasjon (Lysgaard, 1961/2001, s.136).

I figuren ovenfor ser vi den enkelte ha rollen som ansatt, menneske eller underordnet innenfor de ulike systemene. Det teknisk/ økonomisk system forklares som bedriftsorganisasjonen og innebærer det verdigrunnlaget som i hovedsak utgjør hva som er «i bedriftens interesse» (Lysgaard, 1961/ 2001, s.80). Det handler om hva som vil være mest lønnsomt, hensiktsmessig og effektivt for bedriften. Systemene har gitte forventninger, plikter og rettigheter til disse aktørene. «Det får aldri nok, og det vil hele tiden ha mer av det samme: mer innsats, mer effektivitet, mer rasjonalitet» (Skorstad, 2001, s. 23). Her forklarer Skorstad hvordan en organisasjon hele tiden ønsker å strekke strikken til en mer produserende og effektiv organisasjon. Hvor systemet fremstår som både umettelig og fremmedgjørende overfor de ansatte.

Arbeiderkollektivet danner fort en ubevissthet blant de underordnede i organisasjonen, hvor det utvikler seg en «oss- og dem-mentalitet». Dette skaper denne «bufferen» som gjør at de ansatte vil kunne stå sterkere sammen enn hva de ville gjort alene. Lysgaard forklarer videre at det skapes et verdi- og rollesystem, hvor han sier det fort kan oppstå individer som ikke opptrer som en god arbeidskamerat. Du kan se på det som om du har på deg to masker, hvor den ene tilhører kollektivet og den andre tilhøre teknisk/ økonomisk, altså bedriften. Dette kan fører til at det skapes normer som krever at man ikke skal sluntre unna arbeidet, men heller ikke være for «ivrig», slik at dine kolleger settes i et dårlig lys. «en må ikke gjøre mer enn det man skal. Må holde seg til kvoten» (Lysgaard, 1961/2001, s. 111). Oppsummert skal rollesystemet sikre systemets funksjonalitet, mens verdisystemet skal sikre at de som er underlagt systemet kjenner seg moralsk forpliktet overfor det.

2.2 Grunnlaget for kollektivdannelse:

Kollektivsystemet oppstår ikke tilfeldig, det oppstår heller ikke overalt. Lysgaard beskriver det med tre avgjørende forutsetninger for at kollektivet som sosialt system skal kunne utvikle seg. 1. Det må eksistere en arbeidsorganisasjon som vil være preget av et verdigrunnlag som består av rasjonalisering, effektivitet og lønnsomhet. 2. kollektivdannelsen krever at de ansatte må ha et avhengighetsforhold til bedriften. 3. det er essensielt at organisasjonen har en hierarkisk struktur, da arbeiderkollektivet oppstår som nettopp en beskyttelsesmekanisme overfor det teknisk/ økonomiske system. Når disse betingelsene er til stede, oppstår arbeiderkollektivet gjennom en problemtolknings- og en spontanorganiserende prosess (sistnevnt blir delt inn i en interaksjons og indentifiseringsprosess). Problemtolkningsprosessen dreier seg om at de ansatte oppfatter at de har et dilemma der de på den ene siden er avhengig av bedriften og arbeidet, samtidig som de gjennom denne avhengigheten møter en rekke umettelige krav fra bedriften.

Neste steg er at det vil skje en spontanorganiserende prosess av at arbeidere interagerer med hverandre (interaksjonsprosess), og ut ifra erkjennelsen av at alle befinner seg i samme situasjon skapes det en samhørighet og en «vi-følelse» (identifikasjonsprosess). I praksis oppstår dette ved at individene gjennom disse prosessene erkjenner at det er interessemotsetninger mellom dem og bedriften, og dermed et skille mellom «oss» og «dem». Teoretisk sett vil arbeiderkollektivet etter at det først har blitt spontanorganisert, kunne bevege seg mot en overordnet ideologi innad i organisasjonssystemet, og kollektivet vil til en viss grad kunne reproducere seg selv til tross for at grunnlaget for problemtolknings- interaksjons, og identifiseringsprosessene blir svakere. I henhold til teorien om arbeiderkollektivet så er det viktig å påpeke at det må ses på med en uformell og unik innretning, og det bør derfor ikke oppfattes som en gruppe fagorganiserte arbeidstakere som driver en formell og organisert form for motstand.

Lysgaard skriver om to begreper som han kaller kollektiv idealtilstand og teknisk/ økonomisk idealtilstand. Kollektiv idealtilstand er når all kontakt mellom arbeidstakerne og ledelsen foregår gjennom kollektivets representanter og ikke på individuell basis. Under slike forhold vil ikke arbeidere selv kunne forhandle om egne arbeidsbetingelser, men alt vil bli gjort på kollektive premisser. Motsatt er teknisk/ økonomisk idealtilstand, som er at kollektivet fullstendig kobler ut og all kontakt med ledelsen foregår på individuell basis, direkte eller sekvensielt (Lysgaard, 1961/ 2001, s.172-173). Skulle det oppstå en slik

situasjon, vil det være enklere å være overlatt til seg selv, både forhandle, forsvare og markedsføre seg selv overfor ledelsen. Empirisk vil disse tilstandene sjelden være i en rendyrket form, men at du finner tendenser som ligger ett sted imellom disse tilstandene. Det vil med andre ord ikke kunne eksistere den ene tilstanden alene i organisasjonen. Videre i oppgaven vil det handle om hvordan Egil Skorstads forsket på Lysgaards teorier.

2.3 Egil Skorstads

Egil Skorstad har vært fremtredende i forbindelse med arbeiderkollektivet de siste årene, hvor hans beskrivelser om samfunns- og arbeidsliv er noe som gjennom en strukturell og kulturell utvikling som beveger seg mot økende individualisering (Skorstad, 2011). Han mener nemlig at økende individualisering vil føre til at arbeidslivet går mot det Lysgaard (1961/2001) kalte teknisk/ økonomisk idealtilstand, hvor et arbeiderkollektiv ikke lengre kan finne grobunn. Dette er en utvikling hvor kollektivsystemet er fullstendig koblet ut, hvor all kontakt innenfor organisasjonen utelukkende skjer direkte mellom det menneskelige og det teknisk/ økonomiske system. Lysgaards problemtolkningsprosess ifølge Skorstad har endret virkelighetsoppfatningen hos forskere og politikere både på høyre og venstre siden, samt for ledere og arbeidstakere. Dette har ført til at konfliktgrunnet ovenfor det tradisjonelle, teknisk/ økonomiske system, ikke lengre fremstår like tydelig som før. For mange forskere og politikere er det å kunne omstille seg raskt viktig i arbeidslivet, noe som er nødvendig for å kunne overleve det globaliserte og tøffe markedet (Skorstad, 2011, s. 86). Dette medfører at det nye arbeidslivet krever nye egenskaper og handlingsmåter av hver enkel arbeidstaker, som er annerledes enn hva de krevde tidligere. Dette krever mye mer av kollektivsystemet enn hva det gjør for teknisk/ økonomisk system når det allerede eksisterer innad i organisasjonen. Det å opprettholde Lysgaards interaksjonsprosesser kommer til å bli betydelig vanskeligere, nå som arbeidsmarkedet konstant er i påvirkning av det globale markedet og ikke minst innflytelse av andre organisasjonssystemer fra andre land, da spesielt fra Amerika.

Arbeidernes rettigheter defineres som at enhver arbeidstaker har rett til arbeid, fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet. I denne oppgaven er det delen med rettferdige og gode arbeidsforhold som er mest aktuelle, når det skal diskuteres hvordan forholdene kommer til å utvikle seg. Arbeidsmiljøloven er utviklet for å skape trygghet for alle parter i arbeidslivet. Den er stadig et tema i samfunnet, hvor det diskuteres om endringer og forbedringer.

Regjeringen har fastsatt endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Endringene trer i kraft fra 1. juli 2022 og innebærer blant annet at regjeringen opphever forskriftens særregler om arbeidstid (Regjeringen, 2022). Arbeids- og inkluderingsministerens påpeker at det vil bety at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende også for hjemmearbeid. Behovet for vern vil ikke være mindre for arbeid hjemme enn arbeid fra kontoret og forskning på dette tyder på det motsatte. Forskriften sier at arbeidsmiljøloven også gjelder ved hjemmearbeid.

2.3 Kollektivdannelsen betydning for arbeidstakers rettigheter:

Når det trer i kraft en ny forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem den 1. juli 2022 (Regjeringen, 2022) vil det være regler og anbefalinger som er felles for et samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Det kan tolkes at en opprettholder og styrker kollektivet der det er gitte rammer for arbeidsplassen som skal gjelde for alle og ikke bare individuelle tilpasninger for hvert enkelt individ. Endringer i forskriften som går på å verne arbeidstakerne mens de er på hjemmekontor, regulerer dette med arbeidstid og privatliv samtidig som en opprettholder fleksibilitet som gjerne arbeidstakerne ønsker å oppnå med hjemmekontor. En skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gir begge parter en forventning om oppgavene skal utføres og vil kunne redusere følelsen av å ikke strekke til. Kollektivet styrkes når vi er sammen og individene får bekreftelse på fellesskapsfølelsen og tilhørighet. En skriftlig avtale om arbeidstid, hjemme og på kontoret, kan styre organisasjonen på å opprette «møteplasser» hvor arbeidsmiljø kan ivaretas.

2.4 Det nye arbeidsliv:

Like barn leker best, sier Lysgaard (Lysgaard, 1961/ 2001, s.310), som i dag er en referanse som mange kjenner igjen. Før så vi verden med identiske øyne, folk kategoriserte seg i større grad med dem de anså var like dem selv, det var i større grad en felles oppfatning i samfunnet.

Verden er preget av et «sen-kapitalistisk» samfunn, som startet fra midten av 1900-tallet og fremover, hvor vi beveger oss i en retning av arbeid preget av økt fleksibilitet og frihet (Sennett, 1998 og Baumann, 2000). Det moderne arbeidslivet preges av et oppgjør mot det kapitalistiske, rutinepregete arbeidslivet, et arbeidsliv som er mer flytende og arbeidsoppgaver som lite rutinemessige. Den moderne tid er representert ved frihet, fleksibilitet og utvikling gjennom sjansetaking, ifølge Sennett. Arbeiderene ønsker seg mer fleksibilitet og risiko. Arbeidsgivere forventer at de ansatte skal møte endringer raskt, våge

å ta sjanser, være raske i vendingen og gjøre seg uavhengige av etablerte regler og formelle prosedyrer (Sennett, 1998, s.15). En arbeider i det nye arbeidsliv må være tilpassningsdyktig, hvor det gjerne er høye krav til prestasjon og det forventes å ha en selvstendig holdning, noe som innebærer stor frihet i jobb-utøvelsen.

2.5 Fleksibilitet

Fleksibilitet er blitt et sentralt begrep i arbeidet med «den nye arbeidsnormalen». Sennett skrev i 1999 at fleksibilitet er et fenomen som er til fordel for alle parter. For en virksomhet vil det som oftest være en fordel at de mest mulig streber etter å tilfredsstille kundenes krav da det ofte er selve nøkkelen til suksess. For de ansatte betyr fleksibilitet at de kan velge selv: når de skal jobbe, hvor de skal jobbe og hvordan jobben bør bli gjort. Fleksibilitet har lett for å bli assosiert med frihet og uavhengighet, dersom fleksibiliteten synes å by på alternativer. Det må da være bra? Muligheten til å kunne å kontrollere sine arbeidsdager er vel noe alle vil ha? (Sennett, 1999, s. 301). Han skriver også i boken sin «det fleksible mennesket» (2001) at det nye arbeidslivet og dets former er med på å endre den menneskelige karakter. At økt fleksibilitet og risikotaking leder til arbeiderens tap av fellesskapsfølelse og organisasjoners tap av stabilitet.

2.6 Motivasjon

Avslutningsvis i teorikapittelet velger jeg å skrive om motivasjon. Motivasjon er hva som driver mennesker frem. For å kunne besvare på problemstilling, er det viktig å vite hva arbeidstakere motiverer av, og hva som skal til for at vi «strekker» oss det lille ekstra? Hvordan påvirkes motivasjonen vår med mer fleksibelt arbeid? Derfor velger jeg å ta med motivasjon i teoridelen. Det vil være aktuelt å kunne se på hvordan de sosiale faktorene har endrer seg etter pandemien. Er motivasjonen den samme, eller har det skjedd en endring?

Hvilke drivkrefter som får en person til å handle. Hva er begrunnelsen til hvorfor en person gjør som den gjør. Jacobsen og Thorsvik (2020) formulerer motivasjon som «det som driver oss til å gjøre noe» (s.229). Det er en indre psykologisk prosess som får oss til å handle, som gir retning til handling, og forsterker viljen til å handle (Jacobsen og Thorsvik 2020 s.229-230). Motivasjon er et ord som har mange definisjoner, Kaufmann og Kaufmann (2015) sin definisjon utfyller også beskrivelsen av motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (s.113).

Hvordan kan det ha seg at to personer med samme stilling, lønn og kompetanse fortsatt kan utfører arbeidet helt ulikt? Det er spørsmål Kaufmann og Kaufmann stiller seg. Et nøkkelord her er innsats, og da hvilken faktor det er som spiller inn for den enkelte ansattes innsats til å utføre jobben? Motivasjon defineres på bakgrunn av dette: «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kaufmann, Kaufmann, 2009 s. 93).

For å kunne drive en organisasjon fremover er motivasjon en viktig faktor. Motivasjon skaper effektivitet og minsker sykefravær, som igjen kan forminske økonomiske tap, og en unngår å ha for høy turnover. Det å få ansatte til å arbeide i et arbeidsmiljø uten motivasjon er nesten på kanten til umulig. Derimot hvis de klarer å motivere de ansatte, vil organisasjonen kunne oppleve operative økonomiske fordeler, utvikle konkurransefortrinn i markedet og oppnå et godt arbeidsmiljø. Motiverte ansatte ønsker nemlig å yte ekstra for organisasjonen, hjelpe kollegaer og er proaktive i form av at de forsøker å løse problemer på egenhånd. (Jacobsen og Thorsvik, 2020, s. 228-229).

For å opprettholde kompetente medarbeidere er motivasjonen en viktig faktor og vi mennesker tilbringer store deler av vårt liv på arbeid. Det er derfor viktig at jobb blir en arena hvor vi kan utvikle oss, og et sted hvor vi kan realisere drømmer. Det er også viktig at vi trives i arbeidsmiljøet, slik at de sosiale behovene våre kan oppfylles. Derfor er motivasjon en viktig faktor i Maslows behovspyramide (Jacobsen og Thorsvik, 2020, s.233).

Motivasjon er viktig for enkeltindividet, men også en viktig faktor i kollektivdannelsen. Velger å nevne flyt-sonen også, når det beskriver hvordan et menneske er i en tilstand hvor den er helt oppslukt av en aktivitet og glemmer tid og sted. Du kan si at et menneske er i flyt eller i flytsonen. I en slik tilstand er du motivert og engasjert. Du opplever at du har ferdighetene som skal til for å mestre oppgavene. Du er motivert og glad. Når et menneske er indre motivert, er aktiviteten et mål i seg selv. Kall det gjerne konsentrasjonssonen for optimal motivasjon, trivsel, læring og mestring. Det kan oppleves veldig altoppslukende, fordi det er en sone hvor du glemmer omverden for en periode.

Ifølge Kotler er det tre viktige element for å oppnå flyt. De første elementene er klare rammer for oppgaven og rollen, samt et emosjonelt trygt miljø hvor en får raskt tilbakemeldinger. Det siste elementet for flyt er at man har et meningsfylt innhold i jobben som utføres. Med meningsfylt, så siktes det mot noe som arbeidstakerne har interesse for,

og at det går på indre motivasjon for den ansatte. Det er ofte arbeidsoppgaver som er passe utfordrende, men det avhenger også at du får arbeide uforstyrret.

3 Metode

I denne delen av oppgaven skal jeg se nærmere på hvilken metode som anvendes for å kunne besvare oppgaven. Vi kan velge mellom induktiv eller deduktiv tilnærming. Induktiv er når vi går inn med ett åpent sinn og skriver teori ut ifra funnene. Altså fra «empiri til teori», deduktiv er derimot fra «teori til empiri» der man bruker teorien til å finne resultater. I denne oppgaven benytter vi oss av deduktiv, hvor jeg ønsker å gi innsikt til eksisterende teori. Selv om jeg bruker deduktiv i hovedsak vil jeg være nødt til delvis å være noe induktiv i noe teori fra starten av (Halvorsen, 2018, s.24). Denne delen er inndelt i 6 deler. Først starter det med valg av forskningsdesign og bakgrunn for valget av dette. Videre går det over til prosessen med å finne intervjuobjektene, og begrunne hvorfor disse var passende objekter til å kunne besvare problemstillingen.

Min problemstilling lyder, hvordan bidrar fleksibilisering av arbeidslivet til å svekke grunnlaget for kollektivdannelse i arbeidslivet? For å kunne undersøke hvordan fleksibilisering av arbeidslivet gjør med den kollektivdannelsen i arbeidslivet har jeg valgt å anvende kvalitativ metode. Denne undersøkelsesmodellen passer best for meg da dette er den beste metoden å forstå sosiale og kulturelle sammenhenger i individers liv. I en kvalitativ metode får man en dypere forståelse for informantenes meninger om et bestemt problem. I motsetning til kvantitativ metode, får man også førstehåndsintrykk av hvordan personer snakker og man får muligheten til å tolke og forstå hva personen faktisk mener (Jacobsen, 2018)

Jeg ønsker å høre hvordan bedrifter arbeider og bearbeider tiden som har vært og hvilke tanker de har om fremtiden. Jeg har valgt å bruke en formell-struktur på intervjuet, fordi jeg ønsker å spørre alle informantene det samme, og kunne sammenligne deres svar opp mot hverandre for å kunne bruke det til å forske på problemstillingen.

3.1 Valg av informanter

Jeg har valgt å intervju syv forskjellige informanter, alle fra samme bedrift. Innenfor tidsrammen som ble gitt og omfanget av oppgaven synes jeg det var hensiktsmessig å

velge kontromedarbeidere fra samme virksomhet til mitt intervju. Virksomheten jeg har valgt er ikke tilfeldig. Jeg har valgt bedriften utfra informasjon jeg hadde om deres ulikheter om hjemmekontor. Informantene er et tilfeldig utvalg, men alle har en relevans til problemstillingen, da de nemlig har arbeidet gjennom denne pandemien på hjemmekontor. Jeg valgte en statlig bedrift, hvor alle har mulighet til å arbeide med fjernarbeid. Bedriften er en høykompetanse organisasjon. Organisasjonen jeg har valgt å intervju har et nasjonalt ansvar for geografisk informasjon, drifter det nasjonale eiendomsregisteret og ansvarlig for tinglysning av fast eiendom og andeler i borettslag. Jeg velger å holde informantene anonyme, når jeg kun ønsker å bruke deres mening på forskningsspørsmålet. Alle informantene er kontoransatte, med lang erfaring i bedriften. Videre i oppgaven ønsker jeg å bruke navn på informantene, slik at jeg enklere kan holde kontrollen på dem. Derfor vil de sju informantene fra og med nå gå under navnene: Ole, Per, Kari, Nora, Oda, Nils og Silje. Ole er informant nummer en, og så følger det en kronologisk rekkefølge utover i oppgaven, slik at Silje vil være informant nummer sju.

3.2 Forskningsintervjuet:

Jeg gjennomførte intervjuene via epost i perioden 12. april til 15. april 2022. Alle informantene svarte på intervjuet, og de ble spurt om å besvare så utfyllende som mulig. Grunnet ferie og hjemmekontor, var informantenes ønske at de besvare intervjuet over epost. I forkant utarbeidet jeg en intervjuguide (vedlegg 1) som jeg sendte ut til de syv informantene som deltok i intervjuet. Intervjuet ble dannet utfra temaet for oppgaven. Det var designet på en måte som gjorde det mulig for informantene å tale fritt, samt at det var mulighet for meg å komme med oppfølgende spørsmål, om noe skulle være uklart i besvarelsen.

3.3 Analyse

Intervjuet ble delt inn i kategorier som hadde utgangspunkt i oppgavens tema. Kategoriene jeg valgt var: generelt, hjemmekontor, tilrettelegging, motivasjon, tanker om hjemmekontor og fremtidens kontorløsninger. Jeg valgte å designe intervjuguiden i disse ulike kategoriene slik at jeg under analysen og diskusjonen ville få det mer oversiktlig og ryddig.

Denne metoden vil gjøre det mulig for meg å knytte informantenes sitater sammen med relevant teori, og dermed vil det fremstå som illustrasjon av teoretiske poeng.

3.4 Validitet

Validiteten eller gyldigheten kommer ut ifra hvilken grad svarene gir svar på spørsmålene som blir stilt og hvordan svarene representerer virkeligheten. For å øke denne gyldigheten må man holde seg innenfor tema, hvor spørsmålene blir tatt ut fra et teoretisk perspektiv. Ved å gjøre dette vil kvaliteten på forskningen også styrkes, og gyldigheten vil øke. Min egen validitet kommer til å være god fordi jeg holder meg innenfor tema og har satt opp spørsmål ut fra et teoretisk perspektiv. Eksisterende forskning er blitt grunnlaget for min utvikling av spørsmålene. Svarene til informantene vil da være preget av faglighet.

3.5 Reliabilitet

Reliabiliteten er et forsoningsbegrep som handler om påliteligheten til data som samles inn. Når du samler inn data, er det viktig at den er pålitelig for å kunne bruke den til forskning og som igjen er knyttet opp mot hvilken data som brukes, samles og bearbeides. Reliabiliteten i denne oppgaven kan være preget av at det er gjennomført med skriftlige intervju, hvor informanten kan tenke mer objektivt på spørsmålet og ikke trenger å svare med en gang. Derimot vil en objektiv svarmetode i denne situasjonen kunne gi informantene tid til å reflektere over perioden som har vært.

3.6 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet handler om hvor langt vi kan generalisere dataen som blir samlet inn. Spørsmål som om dette gjelder for alle andre bedrifter og om dataen representerer manges meninger, kommer opp under generaliserbarheten til innsamlet data. Denne oppgavens generaliserbarhet kan settes opp mot diskusjonen da jeg har valgt informanter med ulike standpunkt og opplevelser om forskningsspørsmålet. Jeg undersøker i denne oppgaven hva som kan hende med kollektivdannelsen ved økt bruk av fleksibel arbeidsordning. Derfor velger jeg å intervju personer som over tid har erfaringer og opplevelser med fleksibel arbeidsordning. Informantene er helt tilfeldige, men det er blitt gjort kjent på forhånd at de alle har vært i situasjonen med hjemmekontor.

4 Drøfting

Jeg velger å starte dette kapitlet med noen generelle tanker informantene hadde om hjemmekontor, før jeg går nærmere inn på de momentene som er mer direkte knyttet til problemstilling som, kollektivdannelsen, de ansattes motivasjon og deres tanker om videre bruk av fleksibel arbeidsordning.

4.1 Intervjuet

Den første delen av intervjuet handlet om det helt generelle, utdanning, arbeidstid og om det var noen som hadde erfaring med hjemmekontor fra før. Det var ingen av informantene som hadde tidligere erfaringer med denne arbeidsformen. I den andre delen av intervjuet ble det stilt spørsmål om hvordan tiden med hjemmekontor opplevdes, hvor alle sju informantene syntes de første 1-2 månedene var positive. Flere av dem nevner at de også følte det var en felles dugnad, hvor alle ble bedt om å gjøre det beste ut av situasjonen.

Videre blir det spurt om hvordan de opplever arbeidsmotivasjonen. Ole svarer:

«arbeidsmotivasjonen var høyere enn normalt i starten. Etter hvert falt den kraftig». Per svarer: «Ja, det gikk veldig greit. Det var motiverende i seg selv å se at vi klarte å opprettholde produksjonen til tross for situasjonen». Senere i oppgaven vil jeg komme tilbake til hvordan dette er med på å påvirke motivasjonen til de ansatte, og hvor ulikt det kan oppleves. Konsentrasjon er også en stor del av intervjuet, hvor jeg lurte på hvordan konsentrasjonen opprettholdt seg gjennom perioden de arbeidet hjemme. Spørsmålet jeg stilte var: «opplevde du å falle ut av konsentrasjon på hjemmekontor»? hvor Nora svarer: «på visse oppgaver så var det lettere å holde konsentrasjonen hjemme, da jeg var alene og kunne jobbe uten forstyrrelser. På kontoret blir dagen fort oppstykket, av at kollegaer tar opp ting eller små «pauser»».

En stund ut i denne «nye» normalen med hjemmekontor, forteller Per at det var imponerende å se hvor raskt de klarte å omstille seg til denne nye måten å arbeide på. Organisasjonen var raske med å innføre teams som en ny arbeidsform og de ansatte fikk en bratt læringskurve, fordi situasjonen krevde det. I «dugnadsperioden» i pandemien var motivasjon høy og at produksjonsnivået var så bra med tanke på denne nye arbeidsmetoden som teknologien tillot. Oppsummert i denne generelle introen av intervjuet stiller Per, Kari og delvis Ola positive til tanken om å fortsette med hjemmekontor, eller fleksibelt arbeidsted som det også blir definert som. Oda, Nils, Silje og delvis Nora negative til fremtidig bruk av fleksibel arbeidsordning. De som stiller seg negativt til det, ser utfordringer med samarbeidet dem imellom som kollegaer, samt kommunikasjonen med virksomheten.

4.2 Fordeler og ulemper med fleksibel arbeidsordning

I denne delen skal jeg oppsummere fordeler og ulemper med fleksibel arbeidsordning. Hva er de positive og negative sidene med denne formen for arbeid. Hvilken påvirkning har det på individene i bedriften og vil det være noen forskjell på produksjonen i virksomheten? Jeg velger å starte med fordelene, så den første delen vil kun handle om de positive opplevelsene som informantene opplevde med hjemmekontor/ fleksibel arbeidsordning.

Etter å ha arbeidet gjennom intervjuet og lest over svarene er de positive fordelene med å arbeide fleksibelt økt produktivitet. De som trives med hjemmekontorordningen, opplever motivasjon når de klarer å opprettholde produksjonen tross situasjonen. Det er i større grad flere som opplever å klare å holde på konsentrasjonen bedre, slik jeg nevnte ovenfor. Hvor mindre avbrytelser gir de ansatte bedre konsentrasjon til å utføre arbeidsoppgavene sine. De opplever å havne i konsentrasjonssonen, noe som oppleves som økt motivasjon og en mestring som mange verdsetter. Tid er en kabal som mange sliter med å få til å gå opp i hverdagen, derfor er det mange som verdsetter å få mindre pendlertid. Det å bruke mindre tid på å pendle til jobb, skaper mindre stress for folk i hverdagen. Slik Nils svarer: «mest for de med mindreårige barn og skolebarn. Når en har fått rutiner på hvordan en lager til jobblass i hjemmet. Så kan det virke som om det fungerte veldig greit». Det er nok mange småbarnsforeldre som opplevde at mindre pendlertid gjorde hverdagen en hel del enklere. Siste punkt som kommer frem som en positiv ting med fleksibelt arbeid, er at de svarer de trives fordi de er i et velfungerende team/ gruppe. Det eksisterer en kollektivdannelse der fra før, som gjør at de trives med dem du arbeider sammen med. Som gjør det mulig for dem å arbeide videre slik de alltid har arbeidet og produksjonen holder seg der den skal. Over til dem som misliker og mener det er ulemper med å arbeide hjemmefra. Det å arbeide i team/ gruppe som ikke er fungerende er en utfordring. Det skaper også problemer med å være nyansatt, hvor du skal lære mye nytt og bli kjent med nye kollegaer med store deler av kommunikasjonen over nettet. Både Silje og Nils svarer i intervjuet at de opplevde mye ensomhet og følte til tider de var veldig isolert. En økt arbeidsbelastning, med tøffere problemstillinger er med på å skape usikkerhet og stress, som kan få hverdagen til å oppleves uoverkommelig. Det blir vanskelig å skille mellom privatliv og jobb. Hvor de tidligere gjerne kunne få den spontane samtalen på arbeidsplassen, for å kunne lufte på de tøffe problemstillingene, forsvinner nå denne spontaniteten og det er ikke like enkelt å få den samme hjelpen som før. En kan si at gratisinformasjonen forsvinner. Oppsummert er det flere ting som går igjen på «hver side»,

men fordelene er mer private og egner individet mer enn det gjør for kollektivet. Videre skal vi se på hva informantene mener fremtidens utvikling av arbeidslivet.

4.3 Hvordan ser informantene for seg fremtidens arbeidsliv?

Jeg valgte å ta med dette emne i intervjuguiden min, fordi jeg ønsker å finne ut hvordan de ser for deg fremtidens arbeidsliv. Hvordan ser deres fremtidige arbeidsplass ut, tar de med seg noe av det de lærte under pandemien, er det noe de mener ikke bør fortsette?

Alle informantene ser for seg fremtiden mer fleksibel. Hvor de kan velge 1-2 dager med fjernarbeid i uken. De fleste mener det er viktig å ha noen faste dager de alle skal møte på kontoret, slik at det er mulighet til å fortsatt ha fysiske møter. Denne løsningen er noe de skal evaluere etter sommeren, for å kunne finne ut hvordan det kommer til å fungere over tid. Nils, Silje, Per, Kari, Nora, Oda svarer at de tror denne fleksible arbeidsordningen vil kunne fungere for deres arbeidsplass. Men Kari svarer: «det spørres litt hva du jobber med, men for ca. 50% av de ansatte så tipper jeg de vil jobbe hjemme en eller flere dager i uken». Ole er litt mer usikker, han svarer nemlig: «vet ikke», så han klarer på dette tidspunktet ikke å si noe om det vil fungere eller ikke. Et gjentakende svar er at de tror det vil fungere, men det er viktig å sette grenser for hvor ofte og hvilke dager det skal være tilgjengelig. Ole skriver: «jeg tror det blir litt mer tilpasset antallet som til enhver tid er på arbeidsplassen. Mer løsninger på «free seating», mindre faste plasser. Mindre cellekontor og mer åpne landskap. Folk sitter ikke nødvendigvis sammen med de som utfører den samme jobben som dem. Det vil bli mer usikkerhet på hvem som er på jobb og hvor». Silje og Nils spekulerer også på om det kommer til å gå fra cellekontor til mer åpne landskap, eller tilfeldige arbeids- og sitteplasser. Per nevner i intervjuet at han tror det vil bli en tilvenning for de fleste, men det er forståelig at det heller ikke kan stå tomme kontorlokaler store deler av tiden. Han mener det i stor grad vil være et økonomisk spørsmål.

De har merket gjennom disse to årene hvordan fellesskapet er blitt forandret. Det er også en stor bekymring blant de ansatte hvor de er redde for at det kommer til å bli mindre kontakt mellom kollegaene. Slik at det oppstår «dem» på kontoret og «de» som er hjemme. Jeg nevnte tidligere i teksten om hvordan gratisinformasjonen forsvinner når en ikke har naturlige møteplasser som en har på kontoret. Flere av informantene mener organisasjonen kommer til å tape tid og effektivitet, noe som kan svekke produksjonsdelen i virksomheten. Videre kan vi si at fremtidens kontorløsning kommer til å gjøre samfunnet mer dynamisk, det kommer ikke til å være slik at alle arbeider mellom klokken 8-16. Under spørsmålet

hvordan tror du fremtidens kontorløsninger vil påvirke samfunnet, svarer Ole: «mer krav om å være 24/7. Mindre skille mellom jobb og fritid». Dette kan være med på å skape grådige organisasjoner, som kan ende opp med at arbeidstakere til slutt ikke orker det høye tempoet og kravene som legges over på dem. For en virksomhet vil det være veldig viktig å forhindre at arbeidstakerne opplever økt press på å levere mer innenfor samme arbeidstid. Jeg avslutter denne delen med å si at arbeidsplassen ikke lengre har den samme betydningen for de ansatte. Det vil være mer fokus på det faglige, enn å fokusere på det sosiale og kollegiale. Det kommer nok ikke til å oppleves som veldig synlig for alle, men jeg tror det kommer til å ende opp med at vi føler veldig på at «alle» ikke er med. Nora tar opp dette i intervjuet, når hun påpeker at: «flere tenker at jeg og mine arbeidsoppgaver kan utføres greit hjemme. Men det mange ikke tenker på, er at selv om den personen fungerer bra slik, så er det kanskje andre personer som skulle sett at den personen var til stede på kontoret for at de skulle få utført sine arbeidsoppgaver på en smidig måte». Dette er med på å svekke kollektivdannelsen, når vi fokusere mer på oss selv som et individ, enn hva vi gjør for kollektivet.

4.4 Informantenes opplevelser og påvirkning av kollektivdannelsen

Før pandemien var arbeidskollektivet velfungerende, hvor arbeidstakerne stilte opp på kontoret mandag til fredag, innenfor arbeidstiden. Det var et kollektiv som automatisk ble drevet fremover av arbeiderne innenfor organisasjonen, seksjonene og mindre arbeidsteam. Gjennom intervjuet kommer det frem av informantene at interaksjonen var sterk, de hadde en god kommunikasjon, hvor den daglige praten førte til gratisinformasjon. Det blir gjentatt flere ganger i intervjuet at det er en bekymring blant de ansatte at den spontane samtalen vil etter hvert forsvinne, når interaksjonen i kollektivet svekkes.

Kollektivdannelsen skaper trygge rammer og har som mål å beskytte arbeiderne mot bedriftens krav om økt produktivitet og lønnsomhet. Hva skjer når kollektivets trygge rammer ikke eksisterer og «beskytter» individets tilhørighet? Når kollektivet påvirkes av den fleksible arbeidsordningen, vil noen ansatte oppleve et slags tap. Den tryggheten og kommunikasjonen som eksisterer i kollektivet, er designet for å lage et trygt arbeidsmiljø, slik at organisasjonen ikke skal kunne presse dem til økt produksjon. Det kan oppleves på hjemmekontor, at du ikke lengre er en del av kollektivet, hvor du opplever å ikke lenger bidrar så mye til organisasjonen. Arbeidskollektivet fungerer som en selvstendig kraft, men er avhengig av at menneskene i kollektivet er til stede. Så når deler av kollektivet arbeider andre steder enn på kontoret, svekkes denne selvstendige kraften som eksisterer i et

kollektiv. Det vil være vanskelig å opprettholde kollektivet ved å etablere formelle krav som for eksempel urimelige krav knyttet til arbeidsvilkår, urimelige forskjeller og praktisk bruk av privilegier. Fjernes slike urimeligheter, fjernes grunnlaget for at kollektivet skal eksistere. Bruk av fleksibel arbeidsordning vil påvirke og knyttes opp mot svekking av kollektivet. I intervjuet sa flere av informantene at når det gjaldt privilegier i form av utstyr så var praksisen veldig forskjellig der noen fikk utsyr de ba om, mens andre måtte greie «seg selv».

Noen av informantene kjente på et økt press og dårlig samvittighet for å ikke levere nok. Det ble også nevnt at flere ikke bidro på oppgaver, hvor det følte som om at flere var «gratis passasjeren», istedenfor bidragsytere. Noen opplevde å kjenne på at de ikke ble tatt med på prosjekter, hvor de følte at de mistet samhørighet til seksjonen. Dette er igjen med på å svekke kollektivdannelsen, når et kollektiv trenger en spontanorganiserende prosess. Prosessen er et resultat av at folk treffes når de arbeider sammen og oppdager at de har visse felles egenskaper eller (ytre) trekk (Lysgaard, 1961/ 2001, s. 85). Fleksibel arbeidsordning kan for noen oppleves som om de blir «utestengt» fra oppgaver og det kan for mange føles «vondt» og umotiverende. I intervjuet ble informantene spurt om å svare på hvordan deres arbeidsmotivasjon var hjemme kontra på arbeidsplassen? Ole svare: «arbeidsmotivasjonen var høyere enn normalt i starten. Etter hvert falt den kraftig». Hvor Per svarte det motsatte: «det gikk veldig greit. Det var motiverende i seg selv å se at vi klarte å opprettholde produksjonen til tross for situasjonen». Vi kan se her at vi alle opplever motivasjon forskjellig. Kaufmann og Kaufmann, definerer motivasjon på bakgrunn av dette «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kaufmann, Kaufmann, 2009, s.93). Per opplevde en økt motivasjon i form av mestring, hvor økt produksjon tross situasjon ga han en indre motivasjon til å fortsette arbeidet. Ole derimot opplevde å miste sin arbeidsmotivasjon desto lengre han arbeidet hjemme. Han følte seg ikke til noe nytte. Slike ulikheter vil alltid oppstå i virksomheter, vi drives av ulike grunner. Kollektivet styrkes når vi er sammen og individene får bekreftelse på fellesskapsfølelsen og tilhørighet. Ole er et eksempel på hva som kan oppstå når kollektivdannelsen svekkes på en arbeidsplass. Samfunnet blir mer isolert, kanskje ikke så synlig for alle, men tanken om at «ikke» alle er med kan bli dominerende. Organisasjonen vil både kortsiktig og langsiktig tjene på å ha en positiv innflytelse på det kollektive. De får

et velfungerende kollektiv som jobber på lag med bedriften, og de kollektive kravene blir «godkjent/ innfridd».

4.5 Det fleksible arbeidslivet

Fleksibilitet på individnivå vil ifølge Sennett være at de ansatte kan velge selv. De kan velge når de skal jobbe, hvor de skal jobbe og hvordan jobben bør bli gjort. For en organisasjon er det viktig å ikke la fleksibilitet bli for assosiert med frihet og uavhengighet, noe som kan være med på å utvikle ukontrollerte forhold på arbeidsplassen. Så hva skjer når alle nå sitter og arbeider på ulike steder?

Gjennom forskningsintervjuet jeg gjennomførte, vil vi se mange fordeler som de ansatte verdsetter med hjemmekontor. Den tydeligste fordelene med hjemmekontor, noe jeg tror er felles for alle, er dette med reisetid.

Det er slik som Nora og Silje sier, det er mye mindre reisetid til jobb.

Det å slippe å bruke tid på å reise frem og tilbake til arbeid, og å kunne ha en roligere morgenrutiner. For småbarnsfamilier vil levering og henting bli en mye mindre del av kabalen i hverdagen. Noe som er med på å spare miljøet for en del trafikk, og at reiseutgiftene reduseres. Videre forteller informantene at det blir mindre forstyrrelser, hvor de opplever å ha større fokus på konsentrasjonsoppgaver. Ansatte opplever å falle inn i flyt-sonen, hvor de blir helt oppslukt av en aktivitet og glemmer tid og sted. En slik flyt-sone kan også bringe med seg ett press om å levere mer. Lysgaard skriver om problemtolkningsprosesser som handler nettopp om dette, hvor ansatte opplever et dilemma hvor de på den ene siden er avhengig av bedriften og arbeidet, samtidig som de gjennom denne avhengigheten møter en rekke umettelige krav fra bedriften. I en slik situasjon kan organisasjonen oppleves veldig grådig. Ole svarer i intervjuet: «både og. Tidvis ble det jobbet mer. Fordi «dårlig» samvittighet kom hvis du følte du ikke fikk gjort mer».

Er det ikke slik Sennett sier: muligheten til å kunne kontrollere sine arbeidsdager er vel noe alle vil ha?

Eller er han inne på noe når han sier at det nye arbeidslivet og dets former er med på å endre den menneskelige karakter. At økt fleksibilitet og risikotaking leder til arbeiderens tap av fellesskapsfølelse og organisasjoners tap av stabilitet.

For hva skjer egentlig med kollektivet, når alle arbeider på ulike steder? Vi har gjennom arbeidet til Lysgaard lest at hver enkelt ansatt vil være best tjent med at det finnes et kollektiv. Så hvis det fleksible arbeidslivet svekker kollektivet, er det slik at vi ikke vil få

full utnyttelse av arbeidsplassen og våre kollegaer? Ole, Per, Nils, Silje, Nora og Oda svarte alle sammen at de opplevde forandring i fellesskapet under og etter pandemien. Kari er den eneste som ikke merket noen forskjell. Når fleksibiliteten øker, skaper dette uro for de ansatte, slik Sennett forklarte tidligere. Det å eventuelt fortsette med fleksibel arbeidsordning, vil kunne være med på å ødelegge det kollektivet som denne virksomheten har bygget opp. Det er viktig å ta dette med i videre utvikling av virksomhetens fremtidsplaner. Dette ble bekreftet av flere av informantene. De nevner videre at det er viktig å fastsette et reglement og et rammeverk for hvordan ordningen skal fungere. Nora nevner i sitt intervju, at «kollegaer jobbet mest selvstendig selv, og kom det en utfordring som normalt ville «trigge» noen spørsmål, så virket det som det var lettere å la være å spørre pga. Du måtte kontakte andre gjennom kommunikasjonsverktøy. For min del så hadde jeg ikke utfordringer med det. Men opplever at andre kollegaer hadde større terskel for å ta i bruk verktøyet». Her kan vi se hvor fort den spontane kommunikasjonen som vi har på arbeidsplassen ikke kan erstattes med digitale verktøy. Problemer som en naturlig tar opp fortløpende blir ikke drøftet fordi terskelen for å ta opp problemer blir mye større og problemene kan virke mindre vesentlige uten spontaniteten. Virksomheten kan fort oppleve at det er mange gratispassasjerer og mindre av de som bidrar.

5 Konklusjon

Jeg har i denne bacheloroppgaven belyst problemstillingen «Hvordan bidrar fleksibilisering av arbeidslivet til å svekke grunnlaget for kollektivdannelsen i arbeidslivet»? Gjennom min litteraturstudie, tyder mine funn på at fleksibilisering vil kunne svekke kollektivdannelsen i arbeidslivet. Gjennom intervjuet kom det fram at fleksibel arbeidsordning er noe som testes ut i denne virksomheten, hvor de ønsker og tror at en slik ordning vil videreføres. Min anbefaling ut ifra de funnene som er blitt gjort, er å sette klare og tydelige rammer for hvordan en slik ordning skal kunne gjennomføres. For å kunne ivareta kollektivdannelsen, bør virksomheten tenke på hvordan de skal ta vare på sine ansatte når de er på arbeid. Tilrettelegge for organisasjonslokaler og samarbeidssoner slik at de kan ivareta tilhørigheten og den uformelle kompetanseutviklingen. Det krever tillit, oppfølging fra ledere og en god kommunikasjon.

I henhold til mine funn rundt kollektivdannelsen er det viktig å kartlegge hvor nødvendig det er for virksomheten. Kollektivdannelsen er ikke noe en kan innføre. Den er i organisasjonen og er en selvdrivende kraft som påvirkes av individene i kollektivet. Det er

viktig å aktivt jobbe med arbeidskulturen i virksomheten, slik at kollektivdannelsen fortsatt kan eksistere. Det vil være viktig for de nyansatte, samt de som er i fellesskapet fra før.

For en virksomhet viser det seg at motivasjon og å kunne arbeide fleksibelt er veldig individuelt. Hvor noen av oss opplever en økt motivasjon, føler i større grad en bedre balanse mellom jobb og privatliv og økt effektivitet. Andre opplever lav motivasjon, hvor stress er en høy faktor. De opplever at tilhørigheten til arbeidet er utfordrende. Her vil det være viktig at virksomheten arbeider med kommunikasjon, inkludering og tilbakemeldinger.

Avslutningsvis for å kunne ivareta kollektivdannelsen uten at fleksibiliteten av arbeidslivet svekker virksomheten, viser mine funn at det er viktig å være oppmerksom på enkeltindividets preferanser om hvordan den fleksible arbeidsordningen skal løses. Det blir viktig for ledere å være åpen for ulike preferanser og sørge for at ingen blir tvunget til å jobbe på en plass som utfordrer motivasjon, kompetanseutvikling, jobbprestasjon eller fellesskapet. Slik jeg ser det bør virksomheten ha ønsker om å ivareta kollektivet, slik at de kan jobbe for et godt arbeidsmiljø. At arbeidet blir tilrettelagt, meningsfylt, gir dem tillit og tilhørighet samt gode relasjoner til arbeidsplassen. Det er viktig for virksomheten å ikke stille urimelige krav til arbeidsvilkår og sørge for at ingen ender opp isolert og utbrente i sin nye arbeidshverdag.

6 Litteraturliste

Bøker:

- Aakvaag, G, C (2010). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Heum, P., m.fl. (2006). *Arbeidsliv i omstilling*. Oslo:
- Jacobsen, D.I., Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Oslo: Fagbokforlaget Fagbokforlaget. Hele. 225 sider.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2015) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lysgaard, S. (1961/2001). *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sennett, Richard. (1998). *Det fleksible mennesket*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skorstad, E.J. (2002/2011). *Organisasjonsformer*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag.

Nettsider:

OsloMet. (2018, 12 januar). Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021.

Hentet fra: [https://oda.oslomet.no/oda-](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

[xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Egge, J.H. (2021, 4 juni). De alle fleste ønsker å kunne jobbe hjemmefra når pandemien er over. Hentet fra: <https://www.nrk.no/trondelag/70-prosent-onsker-a-fortsette-med-hjemmekontor-etter-pandemien-er-over-1.15508200>

E24. (2020, 4 juni). Ingen ansatte i Telenor behøver å møte på jobben. Hentet fra: <https://e24.no/naeringsliv/i/1nEmee/ingen-ansatte-i-telenor-behoever-aa-moete-paa-jobben>

Regjeringen (2022, 18 mars). Nye regler for hjemmekontor. Hente fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-hjemmekontor/id2904727/>

Vedlegg 1

Intervjuguide hjemmekontor 2022:

Jeg skal skrive en bachelor innenfor tema hjemmekontor i pandemien. Hvor jeg ønsker å utføre et intervju med deg, på bakgrunn av dine erfaringer rundt hjemmekontor. Jeg har

laget noen spørsmål som jeg kommer til å analysere i min bacheloroppgave for Universitet i Stavanger. Jeg setter stor pris på ditt bidrag til min oppgave. Det vil være en anonym besvarelse, eneste informasjon som blir delt i oppgaven er hvilket yrke du har.

Introduksjon: Generelt

- Hvor lenge har du arbeidet i organisasjonen?
- Hvilken utdanning har du?
- Har du tidligere erfaringer med hjemmekontor?
- Har du positive eller negative tanker rundt hjemmekontor?

Fase 1: Hjemmekontor

- Hvordan opplevde du den første tiden (1-2 måneder) med hjemmekontor?
- Klarte du å opprettholde samme arbeidsmotivasjon hjemme som på arbeidsplassen?
- Opplevde du å falle ut av konsentrasjon på hjemmekontor?
- Hvordan opplevde du å arbeide online med dine kollegaer?
 - o Refererer til zoom, teams og andre kommunikasjonsverktøy.
- Hvordan har du opplevd kommunikasjonen mellom dere ansatte på hjemmekontor?
- Hvordan er din arbeidssituasjon i dag. På kontoret, på hjemmekontor, kombinasjon av begge

Fase 2: Tilrettelegging

- Fikk dere noe tilrettelegging av utstyr fra arbeidsplassen?
- Ble dere tilbudt hjelp til å kjøre utstyr hjem?
- Fikk dere internettstøtte, evt andre økonomiske støtter? Utstyr osv.?

Fase 3: Motivasjon

- Hvilke tiltak ble gjort av org. til å opprettholde motivasjon?
 - o Fra øverste ledernivå
 - o Fra din nærmeste leder
- Er det en god fellesskapsfølelse og et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen?
- Ble fellesskapsfølelsen forandret under perioden på hjemmekontor?
- I hvor stor grad er tilbakemeldinger og veiledning viktig for deg for å bli motivert?
- Mener du at det er viktig å møte din leder ansikt-til-ansikt for å motiveres på jobb?

Autonomi:

- Føler du at du i stor grad har frihet til å kunne ta viktige beslutninger på arbeidsplassen?
- I hvor stor grad øker motivasjonen din ved å kunne ta egne beslutninger? (skala 1-10, hvor 1 er lite relevant og 10 svært relevant)

Tilhørighet:

- Føler du en tilhørighet til arbeidsplassen? Begrunn svart. Hvorfor/hvorfor ikke?
- Øker motivasjonen din ved at du har tilhørighet til arbeidsplassen?

Kompetanse:

- Får du utnytte din kompetanse på jobb? Hvis nei, begrunn svaret.
- Er det rom for utvikling av kompetanse? Føler du lederen din motivere deg til det?

Fase 4: Tanker etter hjemmekontor:

- Hvordan opplever du de rundt deg har håndtert hjemmekontor?
- Tror du ønske om fleksibel arbeidsordning er et ønske blant folk?
- Ønsker du fleksibelt arbeidsordning?
- Hvordan tror du fremtidens kontorløsning vil bli?
- Kommer fleksibelt arbeidsordning til å vedvare i samfunnet?

Fase 5: Fremtidens kontorløsninger:

- Hvordan tror du fleksible arbeidsplasser vil fungere på din arbeidsplass?
- Tror du mer bruk av hjemmekontor kan påvirke fellesskapsfølelsen?
- Hvordan tror du det vil påvirke samfunnet?
- Hva er dine tanker om mer bruk av hjemmekontor?
- Tror du mer bruk av hjemmekontor kan virke mest positivt på individet, enn for kollektivet?
- Kan du nevne 3-5 positive fordeler for deg med fleksibel arbeidsordning?
- Kan du nevne 3-5 ulemper for deg med fleksibel arbeidsordning?
- Kan du nevne 2-3 fordeler for kollektivet med fleksibel arbeidsordning?
- Kan du nevne 2-3 ulemper for kollektivet med fleksibel arbeidsordning?
- Har du noen tanker om hvordan fleksibel arbeidsordning vil påvirke arbeidsplassen din på kort sikt (1-5 år)

- Har du noen tanker om hvordan fleksibel arbeidsordning vil påvirke arbeidsplassen på lang sikt (5-8 år)?
- Hva mener du ikke vil fungere eller vil være problematisk med fleksibel arbeidsordning?

Vedlegg 2

Samtykkeskjema for deltakelse til min bacheloroppgave

Dette er et spørsmål om du ønsker å delta som informant gjennom intervju til min Bacheloroppgave. Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan hjemmekontor har forandret kontorløsninger og måten vi kommer til å arbeide på i fremtiden. Jeg ønsker å se på i hvilken grad hjemmekontor bidrar positivt til en bedrift. Eller er det slik at vi personlig trives bedre med det, enn hva bedriften tjener på det.

Problemstillingen min er:

Vil fleksibel arbeidsordning virke positivt for kollektivet eller tjener vi mer personlig på det?

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du ønsker å delta i prosjektet, innebærer det deltakelse i form av et intervju hvor informasjonen fra intervjuet vil bli benyttet i arbeidet med å besvare problemstillingen min. Intervjuet vil inneholde spørsmål om dine erfaringer med hjemmekontor, fleksibel arbeidsordning og hva du opplevde som utfordrende. Veileder vil få innsyn i informasjon fra intervjuet. Det vil derimot ikke bli gitt personopplysninger eller andre opplysninger som kan føre til identifikasjon av deg.

Det er frivillig å delta

Det er helt frivillig å delta i prosjektet. Dersom du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket ditt, uten å oppgi grunn. Alle dine personopplysninger og informasjon fra intervjuet vil da bli slettet.

Ditt personvern – Hvordan jeg oppbevarer dine opplysninger

Oppgaven vil være anonymisert og det vil dermed ikke være mulig at noen gjenkjenner deg. Jeg vil behandle personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Notater fra intervjuet vil oppbevares utilgjengelig for andre. Dersom det kommer fram personopplysninger underveis i intervjuet, vil disse bli kodet slik at bare jeg kan forstå hva de betyr.

Hva skjer med opplysningene etter at bacheloroppgaven er levert?

Notatene fra intervjuet makuleres og slettes når oppgaven er levert og godkjent. Oppgaven skal leveres 12 mai, deretter følger en tre ukers sensurtid.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har spørsmål til oppgaven eller ønsker mer informasjon. Ta gjerne kontakt med: Maren Sunde,
Mobil: 92688098
Epost: maren-sunde@outlook.com

Med vennlig hilsen Maren Sunde

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet, og fatt anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Å delta i et intervju

Jeg samtykker til at mine svar kan oppbevares og behandles fram til prosjektet er avsluttet.

(Signatur av prosjektdeltaker, sted og dato)