

Sammenhengen mellom grupperarbeid og ansattes arbeidsvilkår

En studie av betydningen av at ansatte arbeider i grupper på deres grad av selvbestemmelse, variasjon i arbeidet, arbeidspress, stress og trivsel.

Hovedoppgave i sosiologi

Ståle Østhus

Cand. polit 1992

15. februar 2004

**Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi**

SAMMENDRAG

Opgaven er en analyse av forventede sammenhenger i litteraturen mellom at ansatte arbeider i grupper og bestemte egenskaper ved deres arbeidsutførelse (graden av selvbestemmelse, variasjon og arbeidspress) og deres følelsesmessige vurdering av jobben (i form av trivsel og psykisk utmattelse). Jeg bruker lineær og logistisk regresjonsmetode til å analysere sammenhenger i en representativ tverrsnittsundersøkelse om arbeidstakeres arbeidsmiljø som Statistisk sentralbyrå gjennomførte i 2000 (N=2536). I kontrast til forventninger i litteraturen fører gruppearbeid generelt verken til økt selvbestemmelse eller et mer variert arbeid. Sammenhengen mellom gruppearbeid og hvor variert arbeidet man har er imidlertid avhengig av yrkestilhørighet og for industriarbeidere, men ikke for andre yrkesgrupper, har gruppearbeid en sterk og positiv effekt på graden av variasjon i arbeidsutførelsen. Heller ikke den forventede sammenhengen mellom gruppearbeid og økt arbeidspress viste seg å være lik for alle yrkesgruppene. For ansatte i tjenesteytende yrker og industriarbeidere fører gruppearbeid til at det forventede arbeidspresset øker, mens for ansatte i primærnærings- og håndverksyrker reduserer gruppearbeid det forventede arbeidspresset og for høyere funksjonærer hadde gruppearbeid ingen betydning. Verken sammenhengen mellom gruppearbeid og stress, eller sammenhengen mellom gruppearbeid og trivsel var avhengig av yrkestilhørighet. Sammenhengen mellom gruppearbeid og stress blir forklart som et resultat av at ansatte som arbeider i grupper har et høyere arbeidspress enn andre og at de i større grad opplever at arbeidet er styrt av kollegene. Analysen gir ingen forklaring på hvorfor gruppearbeid fører til at ansatte som arbeider i grupper både er mer fornøyd med jobben som helhet enn andre og at de har større sjanse for å være svært fornøyd med forholdet til kollegene. Tvert imot viser de at gruppearbeid har slike virkninger til tross for at gruppearbeid også fører til økt arbeidspress, at arbeidet i større grad blir styrt av kolleger og arbeidskamerater og økt stress. Og til tross for at arbeidsformen generelt ikke fører til økt selvbestemmelse eller et mer variert arbeid. I tillegg til at det tilsynelatende manglende samsvaret kan skyldes målefeil foreslår jeg at det også kan være et resultat av en seleksjon av ansatte til arbeidsgruppene og at gruppearbeid innebærer større muligheter for "sosial støtte" på arbeidsplassen.

De forventede sammenhengene som testes i analysen bygger både på positive og nyere kritiske framstillinger av gruppearbeid i litteraturen. Verken kritikken eller forsvaret av gruppearbeid er imidlertid ny, og jeg viser hvordan dagens interesse særlig er påvirket av grunnleggende tanker innenfor den amerikanske human relations-bevegelsen som oppsto på

1930-tallet og den sosiotechniske skolen som oppsto på 1950-tallet. Analysen viser verdien i å kombinere innsikter fra den ”kritiske” delen av organisasjonslitteraturen med mer konvensjonelle framstillinger. I tillegg illustrerer analysen verdien i å skille analytisk mellom at ansatte arbeider i grupper og forventede virkninger av gruppearbeid, og ikke se det siste som begrepskjennetegn ved det første.

FORORD

Arbeidet med hovedoppgaven har både vært krevende og morsomt, men nå ser jeg fram til å sette et endelig punktum. Min veileder Arne Mastekaasa har vært til uvurderlig og stødig hjelp gjennom hele prosessen, og kommer spesielt til å bli husket for en lattermild kommentar om at ”man kan aldri være sikker på noe i denne bransjen”. Han sa det riktignok i forbindelse med at jeg hadde sendt inn et utkast hvor jeg hadde skissert det jeg (feilaktig) trodde var en forklaring på de fleste av sammenhengene i en analyse, men jeg syns utsagnet beskriver mange av de erfaringene jeg har gjort gjennom skriveprosessen. Så takk skal du ha. Jeg vil også takke Helene Roshauw, som er universitetets representant for Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, for tålmodig hjelp i oppstartfasen. Mine studievenner fortjener dessuten takk for at de gadd å høre på meg når jeg stormet oppglødd ut fra pc-stua. Men mest av alt vil jeg takke min samboer Annette som har passet våre to barn mens jeg har jobbet altfor lange dager.

Oslo, den 15. februar 2004.

Ståle Østhus

INNHold

KAPITTEL 1: INNLEDNING	3
KAPITTEL 2: BAKGRUNNEN FOR DAGENS INTERESSE FOR GRUPPEARBEID	9
HUMAN RELATIONS-BEVEGELSEN	10
FORVENTNINGEN OM AT MAN BLIR BEDRE VENNER JO MER MAN OMGÅS	13
DEN PRAKTISKE OG TEORETISKE BETYDNINGEN AV HUMAN RELATIONS-BEVEGELSEN.....	14
DEN SOSIOTEKNISKE SKOLEN OG VEKTLEGGINGEN AV SELVSTYRTE ARBEIDSGRUPPER.....	16
VEKTLEGGINGEN AV MÅTEN MAN ARBEIDER SAMMEN PÅ	18
DEN PRAKTISKE OG TEORETISKE INNFLYTELSEN FRA DEN SOSIOTEKNISKE SKOLEN	21
KRITIKKEN AV GRUPPEARBEID	23
GRUPPEARBEID SOM ”SKJULT KONTROLL”	26
KAPITTEL 3: FORVENTEDE SAMMENHENGER	32
GRUPPEARBEID	32
ANSATTES ARBEIDSVILKÅR.....	36
FORVENTEDE SAMMENHENGER	40
KAPITTEL 4: UTVALG, MÅL OG FRAMGANGSMÅTE	46
UTVALG	46
MÅL	46
KONSTRUKSJON AV INDEKSER.....	49
DESKRIPTIV STATISTIKK.....	50
REGRESJONSANALYSE.....	52
ANALYSESTRATEGI	56
KAPITTEL 5: BETYDNINGEN AV GRUPPEARBEID FOR ARBEIDSUTFØRELSEN	58
ANSATTES GRAD AV SELVBESTEMMELSE	58
GRADEN AV VARIASJON I ARBEIDSUTFØRELSEN	59
ANSATTES GRAD AV ARBEIDSPRESS	62
KAPITTEL 6: BETYDNINGEN AV GRUPPEARBEID FOR ANSATTES VURDERING AV JOBBEN	66
SJANSEN FOR Å OPPLIVE JOBBEN SOM EN PSYKISK PÅKJENNING	66
ANSATTES TRIVSEL	68
VURDERINGEN AV FORHOLDET TIL KOLLEGENE	71
KAPITTEL 7: OPPSUMMERING OG DISKUSJON AV ANALYSERESULTATENE	75
GRUPPEARBEID OG SELVBESTEMMELSE	75
VARIASJON I ARBEIDSUTFØRELSEN	80
GRUPPEARBEID OG ARBEIDSINTENSIVERING	84
GRUPPEARBEID OG STRESS	86
GRUPPEARBEID OG ANSATTES TRIVSEL	88
KAPITTEL 8: KONKLUSJON	93
KILDER	96

LISTE OVER TABELLER I OPPGAVEN

Tabell 1: Fordeling på yrkesinndeling totalt og etter om man arbeider i grupper	Side 50
Tabell 2: Deskriptiv statistikk for utvalgte variabler.	Side 51
Tabell 3: Lineær regresjon på ansattes grad av selvbestemmelse (N=2266).	Side 59
Tabell 4: Ordinal regresjon på hvor ofte det gjelder at arbeidet er så lite variert at man gjør det samme time etter time (N=2225).	Side 60
Tabell 5: Lineær regresjon på grad av arbeidspress (N=2244).	Side 63
Tabell 6: Logistisk regresjon på om jobben oppleves som en psykisk påkjenning eller ikke (N=2282).	Side 67
Tabell 7: Ordinal regresjon på hvor fornøyd ansatte er med jobben alt i alt (N=2216).	Side 69
Tabell 8: Logistisk regresjon på om ansatte er svært fornøyd med forholdet til dem de jobber sammen med (N=2243).	Side 72

LISTE OVER FIGURER I OPPGAVEN

Figur 1: Beregnede sannsynligheter for å ha et arbeid som er preget av stadige gjentakelser slik at man gjør det samme time etter time sjeldnere enn halvparten av tiden som en funksjon av om man hovedsakelig arbeider i grupper og yrkestilhørighet.	Side 61
Figur 2: Forventet grad av arbeidspress som en funksjon av om ansatte hovedsakelig arbeider i grupper og yrkestilhørighet.	Side 64
Figur 3: Beregnede sannsynligheter for å være svært fornøyd med jobben som en funksjon av arbeidspress.	Side 71
Figur 4: Beregnede sannsynligheter for å være svært fornøyd med forholdet til dem man arbeider med som en funksjon av arbeidspress.	Side 74

LISTE OVER VEDLEGG

Vedlegg 1: Deskriptiv statistikk for kontrollvariabler og intern korrelasjon i selvbestemmelsesindeksen.
Vedlegg 2: Logistisk regresjon på om ansatte er svært fornøyd med forholdet til dem de arbeider med (N=2078). Samtlige uavhengige variable er inkludert i modellen.
Vedlegg 3: Lineær regresjon på grad av arbeidspress (N=2244). Med samspill variasjon*yrke.
Vedlegg 4: Logistisk regresjon på om jobben oppleves som en psykisk påkjenning (N=2282). Med samspill gruppe*arbeidspress og gruppe*arbeidspress kvadrert og en figur som viser sammenhengen i form av beregnede sannsynligheter.

KAPITTEL 1: INNLEDNING

Temaet for denne oppgaven er sammenhengen mellom gruppearbeid eller ”teamwork” blant ansatte og deres holdninger til jobben og arbeidet. Interessen for gruppebaserte arbeidsformer, spesielt i tilknytning til diskusjonen om hva som kjennetegner det ”nye” arbeidslivet, ser ut til å ha økt i intensitet i løpet av de siste tiårene (se for eksempel Legge 1995; Appelbaum et al 2000; Olberg 1995). Verken interessen for gruppearbeid som sådan eller de temaer man vanligvis ser arbeidsformen i sammenheng med er imidlertid ny. Allerede i mellomkrigstiden ble for eksempel både *forventningen* om at ansatte som arbeider i grupper vil være mer lojale, motiverte og fornøyde enn andre, og *betydningen* av slike forhold for at bedrifter skal nå sine mål tillagt betydelig vekt innenfor den amerikanske human relations-bevegelsen til ledelse (Barley & Kunda 1992). Og på 1960- og 70-tallet gjennomførte man i en lang rekke land, deriblant Norge, omfattende forsøk med gruppebaserte arbeidsformer i industrien (Roberts 1979, Thorsrud & Emery 1969; Bergh 1983). Den dominerende begrunnelsen for forsøkene var forventningen om at gruppearbeid ga ansatte et mer meningsfylt og interessant arbeid, noe som både ville føre til mer fornøyde ansatte og økt produktivitet og lønnsomhet.

Den viktigste begrunnelsen for å plassere ansatte i arbeidsgrupper er nok forventningen om at gruppearbeid er mer *effektivt* enn andre og ”tradisjonelle” arbeidsformer (Ichinowski et al 1996; Procter & Mueller 2000). Arbeidsformens effektivitet blir vanligvis vurdert opp mot mål på produksjonsmengde og –kvalitet, som for eksempel antall produserte biler og antall feil eller antall kundebesøk og antall salg (Dunphy & Bryant 1996), men man forventer gjerne også at gruppearbeid fører til reduserte kostnader for virksomheten. Dette har å gjøre med at en bedre utnyttelse av materielle ressurser og arbeidskraften gjør at man kan si opp overflødig personell, som sammen med forventede virkninger som redusert fravær og gjennomtrekk og færre arbeidskonflikter kan gi betydelige økonomiske utslag (se også Becker & Gerhart 1996; Glassop 2002). Forventningen om at det å plassere ansatte i arbeidsgrupper skal bidra til endringer i slike forhold blir vanligvis enten forklart som et resultat av strukturelle egenskaper ved arbeidsformen eller som et resultat av forventede holdningsendringer hos de ansatte (Harley 2001). Den første forklaringen bygger da gjerne på forventningen om at gruppearbeid innebærer arbeidsprosesser og ”synergi”-effekter som muliggjør en bedre utnyttelse av ansattes kunnskaper og ferdigheter. Den andre forklaringen bygger gjerne på forventningen om at gruppearbeid fører til mer fornøyde, lojale og motiverte ansatte, noe som igjen forventes å føre til økt arbeidsinnsats og økt produktivitet.

Interessen for gruppearbeid, og spesielt for såkalte ”selvstyrte” arbeidsgrupper, knyttes vanligvis også til bredere temaer som arbeidsdeling og kontroll i arbeidslivet. Ofte blir gruppearbeidet satt opp som noe som står i kontrast til mer ”tradisjonelle” arbeidsformer, hvor man baserer seg på en streng arbeidsdeling og ”harde” kontrollformer som tvang, overvåking og materielle belønningsformer (se for eksempel Walton 1985). Flere hevder også vi kan se en tendens til at tradisjonelle arbeidsformer generelt er i ferd med å komme i bakgrunnen av mer ”fleksible” måter å organisere arbeidet på, hvor ansatte blir tilført mer ansvar og innflytelse og hvor man legger mindre vekt på ”rigide” regler for arbeidsdeling og –utførelse (se også Gulbrandsen 1998a; Olberg 1995). Det er imidlertid svært vanskelig å si noe sikkert om slike generelle samfunnstendenser, og det er i hvert fall mulig å argumentere for en parallell tendens mot økt arbeidsdeling og overvåking innenfor tjenesteytende næringer (Ritzer 1996; Thompson & McHugh 2002). Enkelte studier tyder også på at det ikke trenger være noen motsetning mellom gruppearbeid og kontrollformer basert på tvang og overvåking (Barker 1993; Sewell 1998). Selv om enkelte forskere har interessert seg for utbredelsen av, og bakgrunnen for dagens interesse for, gruppearbeid eller beslektede arbeidsformer (se for eksempel Buchanan 2000; Osterman 1994; Benders et al 2001; Olsen & Torp 1998; Nilsen & Skorstad 1994), har den vanligste årsaken til at man interesserer seg for temaet vært de forventede *virkningene* av arbeidsformen (Gulbrandsen 1997). En rekke studier er gjort av virkningene på virksomhetens effektivitet og lønnsomhet (se for eksempel Ichinowski et al 1996; Becker & Gerhardt 1996; Dunphy & Bryant 1996; Schøne 1999) og virkningene på ansattes arbeidsforhold (Cordery et al 1991; Harley 2001; Sennett 2001). Oftest vil man imidlertid, eksplisitt eller implisitt, forvente at dette henger sammen og at virkningene for organisasjonens effektivitet er et resultat av at arbeidsformen muliggjør eller krever at ansatte endrer sine handlinger og holdninger til jobben og arbeidet (Procter & Mueller 2000).

I litteraturen om arbeidsformen, både før og nå, er det også vanlig å forvente at gruppearbeid ikke bare er noe arbeidsgivere, ledere eller virksomheten har glede av, men noe som innebærer *gjensidig fortjeneste* for medlemmene i organisasjonen (Osterman 2000). Tanken om at både bedriften og de ansatte, og av og til også samfunnet for øvrig, tjener på at man innfører arbeidsgrupper har fulgt idéen helt siden human relations-bevegelsen forsvarte bruken av gruppebaserte lederteknikker i mellomkrigstiden (se også Sinclair 1992). Arbeidsformens effektivitet kan rett og slett sies å bygge på at ansatte er villige til å lære seg nye ferdigheter og bry seg om virksomhetens økonomiske målsetninger, produksjonsmengde og –kvalitet. Tradisjonelt har man gjerne ment at arbeidsgivere må bytte til seg arbeidstakeres tillit og oppslutning ved å tilby arbeidstakere noe som tilsvarer verdien på deres ekstra innsats,

for eksempel garantier mot å bli sagt opp eller økonomiske fordeler (ibid). Hvis arbeidstakere opplever at de ikke får noen slik kompensasjon, kan det føre til at de motsetter seg ethvert tiltak for å øke produktiviteten fordi de frykter de selv eller kollegene kan bli sagt opp eller at de føler det bryter med forståelsen av hva som er et rettferdig dagsverk. I litteraturen om gruppearbeid har det også vært en grunnleggende tanke at man vinner de ansattes tillit ved at arbeidsformen fører til et mer meningsfylt og interessant arbeid. Ansattes følelsesmessige vurdering av jobben, eller deres *trivsel*, har dermed vært det vanligste målet på om arbeidsformen innebærer fordeler for ansatte. Forventningen om at gruppearbeid fører til økt trivsel er igjen gjerne basert på forventninger om at gruppearbeid både fører til bedre sosiale forhold på arbeidsplassen og at arbeidsformen innebærer ettertraktede egenskaper som større variasjon og innflytelse over arbeidsutførelsen. Slike forventninger vil i praksis som regel bli brukt om hverandre og sammen, men det kan være nyttig å holde dem analytisk atskilt. Tanken om at det å plassere ansatte i grupper fører til bedre forhold mellom ansatte, mellom ansatte og ledelsen og mellom ansatte og virksomhetens kunder eller klienter går tilbake til human relations-bevegelsen (Barley & Kunda 1992; Thompson & McHugh 2002). I dag er den en spesielt viktig del av den såkalte "kulturbølgen" innenfor ledelsestanken (ibid), hvor man forsøker å bygge opp ansattes følelsesmessige tilknytning til bedriften, arbeidsgruppen og produktet, og hvor dette anses som avgjørende for virksomhetens effektivitet (se også Legge 1995). Tanken om at gruppearbeid fører til større innflytelse og variasjon i arbeidsutførelsen, eller en mer meningsfylt og interessant arbeidsutøvelse, er først og fremst knyttet til den sosiotekniske skolens vektlegging av "selvstyrte" arbeidsgrupper etter krigen (Buchanan 2000). Vanligvis ser man ikke selvbestemmelse og et variert arbeid som nødvendige begrepskjennetegn ved arbeidsgrupper, men som egenskaper arbeidsgivere og ledere må "plusse på" arbeidsgruppen i form av økt selvstyre og fleksibilitet. Dagens interesse for gruppearbeid har imidlertid i stor grad handlet om selvstyrte arbeidsgrupper, og det er vanlig å anta at moderne gruppearbeid i praksis ofte har slike egenskaper (Procter & Mueller 2000; Harley 2001). Som regel forventer man også at slike forhold er av grunnleggende betydning for virkningene av arbeidsformen (Ramsey et al 2000; Dunphy & Bryant 1996; Cohen et al 1996).

Det er imidlertid mulig at arbeidsgivere og ledere mener arbeidsformen innebærer så mange fordeler for organisasjonen at de vil drive gjennom endringer selv om de møter motstand fra de ansatte. Flere kritikere av gruppearbeid og beslektede arbeidsformer beskriver dagens arbeidsliv som et system som i løpet av de siste tiårene i økende grad har vært preget av at arbeidsgivere har "the upper hand" (Osterman 2000; Sennett 2001; Thompson &

McHugh 2002). En internasjonal nedgang i fagforeningsdeltakelsen, økt usikkerhet som følge av stadig omorganisering og nedbemanning, frykten for global konkurranse og en vedvarende markedsretorikk er gjerne sentrale elementer i en slik virkelighetsbeskrivelse. I litteraturen har enkelte koblet en slik situasjon av generell usikkerhet og arbeidsintensivering for arbeidstakere til en dominerende vektlegging av de produksjonstekniske sidene ved gruppearbeid, som for eksempel flerferdighet og jobbrotasjon (se for eksempel Thompson & McHugh 2002). Tanken er da gjerne at ledere og arbeidsgivere bruker gruppearbeid så lenge organisasjonen tjener på det, og fjerner elementer ved arbeidsformen som kun eller hovedsakelig var til fordel for de ansatte (se også Findlay et al 2000b). Ut fra et slikt eller lignende perspektiver hevder derfor flere kritikere at de effektivitetsrelaterte gevinstene går *på bekostning* av ansattes arbeidsvilkår (se også Sinclair 1992; Barker 1993).

På samme måte som tanken om at gruppearbeid medfører fordeler for ansatte ikke er ny, er imidlertid heller ikke kritikken av arbeidsformen noe nytt fenomen. Allerede på 1940- og 50-tallet begynte flere amerikanske bedriftsledere å kritisere human relations-bevegelsen for at gruppearbeid og beslektede teknikker for å øke ansattes motivasjon, lojalitet og trivsel var for dyre og ikke leverte de lovede resultatene (Barley & Kunda 1992). Organisasjoner som benyttet seg av teknikkene ble også beskyldt for å undergrave demokratiske verdier og for å bidra til oppløsningen av familien og ansattes tilknytning til samfunnet utenfor jobben (Whyte 1956). Enkelte mente også at fokuset på samhold og fellesskapsfølelse førte til tapt individualitet for ansatte og bedrifter som var preget av en nedverdiggende middelmådighet og mangel på kreativitet (Barley & Kunda 1992). I dag finner vi igjen de samme tankene blant dem som ser arbeidsgivere og ledes forsøk på å bygge opp ansattes bedriftstilknytning (commitment) som skjulte strategier for å bryte ned ansattes tilknytning til sin klasseposisjon eller faglige grenser, eller deres bevissthet og samhold som ansatte (se for eksempel Sinclair 1992; Legge 1995, Sewell 2001; Nicolaysen 2000). En tettere tilknytning til bedriften, eller arbeidsgruppen, kan for eksempel ses som noe som fører til at det skjer en fragmentering i ansattes "voice" (se Hirschman 1970), og at det dermed blir vanskeligere å vinne fram med egne krav i bedriften og arbeidslivet for øvrig. Tilsvarende kan en mer fleksibel arbeidsutførelse, eller økt selvbestemmelse, ses som noe som først og fremst medfører økt arbeidspress og stress heller enn gode arbeidsvilkår (Tomaney 1994; Barker 1993).

I tillegg til at tidligere studier av sammenhengen mellom gruppearbeid og ansattes arbeidsvilkår på denne måten preges av vanskelig sammenliknbare perspektiver, har også andre problemer gjort det vanskelig å trekke klare konklusjoner om sammenhengen. Særlig har det vært strid om hvordan man skal definere og avgrense ulike former for gruppearbeid

(Benders & van Hooftgem 1999; Grønning 1998), og hvor langt man kan generalisere resultatene fra tidligere studier, som for det meste har vært utført som case-studier fra enkeltvirksomheter eller -bransjer og som i all hovedsak har konsentrert seg om forholdene i industrien. Dagens interesse for gruppearbeid er imidlertid stor også innenfor tjenesteytende næringer og offentlig sektor (Mueller et al 2000; Olsen & Torp 1998), og det er slett ikke sikkert at virkningene og utformingen av gruppearbeid her er den samme som innenfor industrien. I en større representativ studie av gruppearbeid blant arbeidstakere i Storbritannia fant man også at verken positive eller kritiske framstillinger av virkningene av gruppearbeid for ansattes arbeidsvilkår holdt stikk (Ramsey et al 2000; Harley 2001). Hovedkonklusjonen fra disse studiene var at gruppearbeid verken hadde stor betydning for ansattes selvbestemmelse, bedriftstilknytning, trivsel, forhold til ledelsen eller deres stressnivå. Det er imidlertid gjort få representative studier av sammenhengen mellom gruppearbeid og virkningene for ansattes arbeidsvilkår i Norge (se allikevel Olsen & Torp 1998) og, så vidt jeg vet, ingen som har tatt utgangspunkt i forventninger fra både kritiske og positive framstillinger av arbeidsformen i samme studie. Det er dermed grunn til å tro at resultatene fra analysen i denne oppgaven kan bidra til at vi får ny kunnskap om hvordan dette generelt henger sammen her til lands.

Med utgangspunkt i forventninger innenfor den positive og kritiske delen av litteraturen om gruppearbeid skal jeg derfor forsøke å besvare følgende spørsmål i oppgaven:

Har ansatte som arbeider i grupper bedre arbeidsforhold enn andre ansatte?

Siden det ikke er så lett å finne et enkelt mål på hva som kjennetegner ”det gode arbeidet” (se for eksempel Byrkjeland 1998), vil jeg imidlertid basere meg på arbeidstakeres egen forståelse og vurdering av sin arbeidssituasjon. Til å hjelpe meg har jeg fått låne et ferdig innsamlet datamateriale fra 2000, hvor et representativt utvalg av menn og kvinner mellom 16 og 66 år er intervjuet om sitt arbeidsmiljø (Vågane 2001)¹. Av disse oppga 2536 personer at de var i inntektsgivende arbeid på undersøkelsestidspunktet, og jeg undersøker hvordan det at dette arbeidet ”i hovedsak utføres som team- eller gruppearbeid” påvirker deres følelsesmessige vurdering av jobben. Slike vurderinger er igjen målt ved hjelp av spørsmål i undersøkelsen om hvor fornøyd den ansatte er med jobben og om hun eller han opplever

¹ Datamaterialet er en del av Statistisk sentralbyrås (SSB) levekårsundersøkelser, tverrsnittsdelen om Arbeidsmiljø fra 2000, og er gjort tilgjengelig av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Verken SSB eller NSD er ansvarlige for de analysene og tolkningene av dataene jeg gjør i oppgaven.

jobben som en psykisk påkjenning eller ikke. Sammenhengene analyserer jeg så ved hjelp av ulike former for regresjonsanalyse (se for eksempel Skog 1998), noe som gjør det mulig å undersøke en sammenheng samtidig som jeg holder andre forhold utenfor.

Oppgaven er strukturert som følger: i neste kapittel (kapittel 2) viser jeg først hvordan dagens interesse for gruppearbeid er påvirket av tanker fra tidligere bølger av interesse for arbeidsformen. Jeg fokuserer spesielt på betydningen av den amerikanske human relations-bevegelsens vektlegging av samhold og harmoni på arbeidsplassen og den sosiotechniske skolens vektlegging av at ansatte må få en meningsfylt og interessant arbeidsutførelse. Deretter går jeg grundigere inn i den nyere kritikken av gruppearbeid, med spesiell vekt på den delen av kritikken som går på at arbeidsformens effektivitet går på bekostning av ansattes arbeidsvilkår i form av arbeidsintensivering og stress. I kapittel 3 kommenterer jeg først to viktige diskusjoner om hvordan man skal forstå henholdsvis moderne gruppearbeid og ansattes arbeidsvilkår. Deretter setter jeg, på bakgrunn av dette og diskusjonen i forrige kapittel, opp et sett hypoteser eller forventede sammenhenger som blir utgangspunkt for analysen. I kapittel 4 presenterer jeg utvalget, de ulike målene og framgangsmåten i analysen, før jeg i kapittel 5 og 6 viser resultatene i kommenterte tabeller og figurer. Analyseresultatene er delt inn i to kapitler både av praktiske og analytiske årsaker, siden jeg forsøker å skille mellom betydningen av gruppearbeid for arbeidsutførelsen og betydningen av gruppearbeid for ansattes vurderinger av jobben. De forventede virkningene av arbeidsformen for hvordan ansatte utfører sitt daglige arbeid, nemlig at gruppearbeid fører til økt selvbestemmelse, et mer variert arbeid og økt arbeidspress, blir forstått som mellomliggende forklaringer på sammenhengen mellom gruppearbeid og vurderingen av jobben, i form av ansattes trivsel og mentale utmattelse. En grundigere diskusjon av analyseresultatene gis i kapittel 7, med utgangspunkt i forventningen om at resultatene skyldes målefeil eller at analysen av andre årsaker ikke sier noe om faktiske forhold. Til slutt (kapittel 8) konkluderer jeg ut fra funnene og kommenterer implikasjonene av dem for videre forskning.

KAPITTEL 2: BAKGRUNNEN FOR DAGENS INTERESSE FOR GRUPPEARBEID

Interessen for gruppearbeid blant ledere, konsulenter og forskere har gått i bølger, og både arbeidsformen i seg selv og idéer knyttet til arbeidsformen har vært gjenstand for stadige ”gjenoppdagelser” i ledelses- og organisasjonslitteraturen (Barley & Kunda 1992; Buchanan 2000). Også i dagens interesse, som gjerne hevdes å ha bygd seg opp siden 1980-tallet (Procter & Mueller 2000), finner vi derfor igjen flere av de grunnleggende tankene som kjennetegnet tidligere bølger av interesse for arbeidsformen. Dagens interesse har imidlertid også en del særtrekk som skiller den fra tidligere bølger. Blant annet er det ikke lenger slik at interessen hovedsaklig er begrenset til industrien, men er i dag også stor innenfor tjenestytende næringer og offentlig sektor (ibid). En nyere norsk studie (Olsen & Torp 1998) viste faktisk at utbredelsen av ”selvstyrte grupper” var større i offentlig sektor (hvor 73% av lederne oppgir at flesteparten av hovedarbeidsstyrken i organisasjonen arbeider i slike grupper) enn innenfor vareproduksjon (47%) og tjenesteyting (37%)². Et annet særtrekk, som særlig skiller dagens bølge fra interessen for gruppearbeid på 1960- og 70-tallet (se for eksempel Roberts 1979; Bergh 1983), er at det hører med til unntakene at innføringen av arbeidsgrupper i dag er del av sentralt initierte programmer. I dag er innføringen av gruppearbeid som hovedregel arbeidsgiver- eller lederstyrt (Procter & Mueller 2000), noe som antakelig også er en viktig grunn til at mer generelle motiver for å innføre arbeidsformen, som ønsket om å redusere ”disharmonien” og ”fremmedgjøringen” i arbeidslivet og samfunnet som helhet, har kommet i bakgrunnen av mer ”lokale” motiver, som å øke organisasjonens effektivitet og de ansattes trivsel og bedriftstilknytning.

For å få en bedre forståelse av bakgrunnen for dagens interesse for gruppebaserte arbeidsformer skal jeg i dette kapitlet først se nærmere på hvorfor man tidligere mente ledere og arbeidsgivere burde plassere sine ansatte i arbeidsgrupper. Det er vanlig å mene at det særlig er to tidligere bølger av interesse for arbeidsformen som har hatt størst betydning for dagens interesse. Den første av disse springer ut fra den amerikanske human relations-bevegelsens vektlegging av samhold og harmoni på arbeidsplassen i mellomkrigstiden, mens

² Fra Charlotte Lockert, en medstudent som bruker datamaterialet rapporten er basert på i sin egen oppgave og som får veiledning fra en av forfatterne, har jeg fått vite at det tallet som oppgis for offentlig sektor i rapporten (tabell 4.2, s. 73) er en trykkfeil og skal være 73, og ikke 27, prosent. Desverre har denne trykkfeilen også forplantet seg til teksten, slik at lesere som ikke har denne informasjonen lett får et feil inntrykk av utbredelsen av gruppearbeid i Norge.

den andre tar utgangspunkt i den sosiotekniske skolens vektlegging av at ansatte må få en meningsfylt og interessant arbeidsutførelse. Innenfor begge disse retningene forventet man at man i organisasjoner hvor de ansatte ble plassert i arbeidsgrupper både ville høste gevinster i form av økt produktivitet og økt trivsel og lojalitet hos ansatte. Arbeidsformen har imidlertid også blitt utsatt for en bredside av kritikk, og i løpet av de senere årene ser det ut til at denne kritikken har økt i omfang. Avslutningsvis går jeg derfor også inn på viktige sider i den nyere kritikken av gruppearbeid.

HUMAN RELATIONS-BEVEGELSEN

Av grunnleggende betydning for dagens interesse for gruppearbeid som en lederteknikk er den oppdagelsen en gruppe forskere gjorde på Western Electric Company's Hawthorne-fabrikk i USA på slutten av 1920-tallet (Thompson & McHugh 2002). På fabrikken, som da hadde over 29 000 ansatte og produserte elektrisk utstyr for teleindustrien, ble det fra midten av 1920-tallet til begynnelsen av 1930-årene utført omfattende studier av hva som påvirker ansattes arbeidsinnsats og holdninger til jobben (Roethlisberger & Dickson 1956).

Opprinnelig ble studien satt i gang for å undersøke hvordan slike forhold ble påvirket av endringer i de bedriftsinterne omgivelsene, og mesteparten av studien er utført som en serie kvasi-eksperimenter hvor arbeidere ble isolert i forsøksgrupper og observert mens forskerne manipulerte med forhold som lyssetting, antall pauser og bonussystemer³. I vår sammenheng er det imidlertid særlig en oppdagelse man gjorde mot slutten av studien som er interessant, da en av forskerne en dag gikk inn i en avdeling uten å bli lagt merke til:

Det var et surr med snakk og folkene syntes å arbeide i stort tempo. Plutselig lød det en skarp hvislende lyd. Snakket døde bort og det ble en påtagelig senking av arbeidstempoet. Senere fikk intervjueren greie på av en bekjent i avdelingen at de hadde tatt ham for akkordsetter. En av arbeiderne som opptrådte som "vakt", hadde trådt på en ventil som slapp ut komprimert luft, et avtalt signal om å senke tempoet (Roethlisberger & Dickson 1956, sitert i Lysgaard 1985:215).

Nærmest ved en tilfeldighet ble dermed forskerne etter hvert oppmerksomme på "det faktum at sosiale grupper i fabrikkavdelingene var i stand til å utøve en meget sterk kontroll over enkeltmedlemmenes adferd" (ibid, s.214).

³ Grunnen til at metoden beskrives som *kvasi*-eksperimentell er at forskerne ikke brukte kontrollgrupper for å sammenligne observasjonene fra eksperimentgruppene med (se for eksempel Skog 1998 for mer om ulike former for forskningsdesign). Studien, som har blitt klassisk innenfor arbeidslivslitteraturen, har også blitt utsatt for omfattende metodisk og teoretisk kritikk, og spesielt er den blitt kritisert for de grunnleggende politiske og verdimessige synspunktene som forskerne står for (se for eksempel Carey 1967). Det har allikevel ikke forhindret den fra å også bli godt kjent utenfor akademiske miljøer, og i sin tid ble den faktisk vurdert som så viktig at rapporten fra studien ble komprimert og gjort tilgjengelig for et bredere publikum i den amerikanske utgaven av Readers Digest (Barley & Kunda 1992).

At arbeidere begrenser sin arbeidsinnsats fordi de kollektivt er enige om å følge en produktivitetnorm var i og for seg ingen ny oppdagelse, og den innflytelsesrike bedriftskonsulenten Frederick Taylor hadde flere tiår tidligere beskrevet det samme fenomenet som ”systematisk sabotasje” (systematic soldiering). Taylor anså dette som den alvorligste av alle former for kontraproduktiv adferd, og mente den beste måten å få bukt med problemet på var å isolere ansatte, dele opp arbeidsoppgavene deres, overvåke og kontrollere hver minste bevegelse og gå grundigere til verks når man ansatte folk (Thompson & McHugh 2002). Hawthorne-forskerne mente imidlertid tvert imot at man heller burde forsøke å oppnå større *harmoni* mellom organisasjonens formelle og uformelle sider (Barley & Kunda 1992). Særlig kommer dette fram i arbeidene til Elton Mayo, som ble medlem av forskergruppen mot slutten av prosjektet og som utarbeidet det teoretiske grunnlaget for *human relations*-tilnærmingen til ledelse. Innenfor human relations-bevegelsen ble ikke lenger det uformelle samholdet og gruppefølelsen blant arbeiderne vurdert som en uting, men som noe som ledere skulle dyrke fram ved hjelp av kontrollert samhandling på arbeidsplassen.

Interessen for gruppearbeid innenfor human relations-bevegelsen var basert på to grunnleggende, og beslektede, premisser (Barley & Kunda 1992). Det første, som jeg kommer tilbake til senere, var tanken om at det var samhandlingen *i seg selv* som produserte samholds- og fellesskapsfølelser hos de ansatte. Det andre var, siden man ikke hadde noen garanti for at de normer og verdier som man mente ville stige opp fra samhandlingen stemte overens med ledelsens mål og motiver, at det var helt avgjørende at ledere måtte lære seg å *kontrollere* samhandlingen. Det var grunnen til at man innenfor human relations-bevegelsen mente ledere helt ned til formannsnivå måtte få opplæring i effektiv kommunikasjon og motivasjonsteknikker, lære å bli følsomme overfor menneskelige relasjoner og få kunnskap om hvordan man kan forme gruppers interne dynamikk og prosesser (se også Gustavsen 1990).

Vektleggingen av å kontrollere måten ansatte samhandler på henger også sammen med den grunnleggende menneskeforståelsen som Hawthorne-forskerne la til grunn. Arbeidene til Mayo springer ut fra en kritikk av den dominerende oppfatningen blant datidens økonomer og ledelsesteoretikere om at folk kun handler ut fra rasjonell egeninteresse og økonomiske motiver. I skarp kontrast til en slik oppfatning mente Mayo at mennesket i bunn og grunn var et irrasjonelt og følelsesstyrt vesen, som mest av alt var opptatt av å tilfredsstille sine behov for sosial tilhørighet og aksept fra andre. Han mente det var mulig å tilfredsstille disse behovene, som han anså som grunnleggende for menneskelig selvrealisering, på arbeidsplassen, blant annet gjennom samhandling i arbeidsgrupper. Kontrollert deltakelse i

arbeidsgrupper ble dermed viktig for å få fornøyde og lojale ansatte, noe som han mente var avgjørende for å skape harmoniske forhold på arbeidsplassen og økt produktivitet. Mayo koblet denne menneskeforståelsen til en bredere teori om at bedrifter, i likhet med samfunnet forøvrig, i sitt vesen er harmonisk (Thompson & McHugh 2002). Han mente at likevekt og stabilitet er tingenes naturlige orden og anså strukturelle skiller og konflikter som patologiske avvik⁴. Ønsket om å skape større harmoni og fellesskap på arbeidsplassen hang derfor sammen med ønsket om å skape en motvekt til samtidens raske endringer og splittelser, og human relations-bevegelsens teknikker ble for Mayo også et mulig botemiddel mot den oppløsningen av samfunnet han mente var i emning. De politiske og økonomiske vanskelighetene USA opplevde i mellomkrigstiden hadde ført til en omfattende streikebølge og økende fagorganisering, som Mayo mente ødela folks moral og hadde skapt et samfunn ”ute av balanse” (Thompson & McHugh 2002:48-49).

Den menneskeforståelsen som Mayo la til grunn, og som er viktig for å forstå human relations-bevegelsens interesse for gruppearbeid, har imidlertid blitt kritisert for dens mangler som forklaringsmodell. Mayos og resten av Hawthorne-forskernes kritikk av den ensidige vektleggingen av økonomiske og rasjonelle forklaringer på ansattes handlinger var radikal, men endte ofte i en tendens til å avfeie slike motiver som uvesentligheter og misforståelser (Lysgaard 1985). I rapporten fra Hawthorne-studien kommer dette blant annet til uttrykk i diskusjonen rundt den tidligere nevnte oppdagelsen av det uformelle samholdet blant arbeiderne:

På direkte spørsmål om hvorfor de oppretter et slikt produksjonstak, svarer arbeiderne at “noe” sikkert ville hende hvis de gikk vesentlig over dette taket: akkordgrunnet ville bli hevet, noen ville bli sagt opp, timetallet ville bli redusert, de som arbeidet sakte ville få reprimander. Om disse grunnene har forfatterne dette å si: “Det interessante ved disse grunnene er den forvirringen de avdekker...Det er tydelig...at deres handlinger ikke bygger på en logisk bedømmelse av egen arbeidssituasjon” (...) Forfatterne skyver til side som mindre vesentlige de bekymringer arbeiderne måtte ha på bakgrunn av den økonomiske depresjon som hersket i de dager, og betegner generelt de grunner de kommer med som ”rasjonaliseringer” (Lysgaard 1985:218).

På mange måter ble dermed Hawthorne-forskerne like ensidige i sin menneskeforståelse som de ledelsesteoretikerne de kritiserte. En slik ensidighet er problematisk om vi vil forklare ansattes handlinger, siden en menneskeforståelse som ikke har rom for at handlinger kan være rasjonelt eller økonomisk motivert kan gi en like dårlig beskrivelse av deres handlinger og

⁴ Blant annet mente han ikke bare at individuell eller kollektiv motstand mot ledelsens kontroll var illegitim, men tolket streiker som kollektive manifestasjoner av en psykose hos arbeidere (Sewell 2001:82-84) og mente fagforeningsledere kunne forstås som psykologiske avvikere (Thompson & McHugh 2002:48).

holdninger til jobben som en menneskeforståelse som ikke har rom for noe annet enn slike motiver.

FORVENTNINGEN OM AT MAN BLIR BEDRE VENNER JO MER MAN OMGÅS

Det første grunnleggende premisset for human relations-bevegelsens vektlegging av kontrollert deltakelse i arbeidsgrupper, at ansatte bygger opp en samholds- og fellesskapsfølelse fordi de samhandler med hverandre, er særlig godt beskrevet i de teoretisk svært innflytelsesrike arbeidene til George Homans. Til forskjell fra human relations-bevegelsens idéer, som var spesifikt rettet mot arbeidslivet og ledelse, lanserte imidlertid Homans i 1950 en teori som var ment å forklare hvordan folk generelt oppfører seg i grupper (Homans 1950). Han bygde direkte på erfaringene fra Hawthorne-studien, men baserte seg også på resultatene fra sin egen studie av samværsfrekvenser blant husmødre i en sørstatby.

Homans var overbevist om at prinsippene for menneskelig samhandling kunne forklares ved hjelp av psykologiske lover, og mente at også Hawthorne-arbeidernes adferd kunne forklares ved hjelp av en serie slike lover. Særlig imponert var han over arbeidene til adferdspsykologen Skinner som, på bakgrunn av forsøk med duer og rotter, mente det var mulig å styre adferd ved å bruke negative eller positive *stimuli* (se for eksempel Stevenson 1994). Homans mente dette også var måten å forstå mennesker på, og hevdet at jo oftere et individ blir belønnet for en handling, og jo mer verdifull denne belønningen framstår for individet, jo mer sannsynlig er det at individet vil gjenta handlingen (Collins 1988). På bakgrunn av dette la Homans fram en serie hypoteser som han ikke bare mente kunne forklare det mønsteret Hawthorne-forkerne hadde oppdaget, men all handling i grupper. Den første av disse var at *jo oftere folk samhandler, jo mer vil de like hverandre*, og den andre at *jo oftere folk samhandler, jo likere vil de bli med hensyn til deres følelser og handlinger*. Han understreket samtidig at hypotesene måtte leses begge veier, slik at det også ville være slik at folk samhandler oftere jo mer de liker hverandre og jo likere de er i sine holdninger og handlinger (se også Lysgaard 1985:222-233). Det vesentlige poenget ved Homans teori i denne sammenhengen er allikevel at han mener medlemmene i en gruppe bygger opp felles normer, en identitet og kultur *fordi* de samhandler.

Det er spesielt to hovedproblemer knyttet til Homans hypoteser (Collins 1988). For det første er de eksempler på hva vi kan kalle positive feedback-kjeder, som innebærer at man i en datasimulering av mekanismene vil få en situasjon preget av eksplosiv vekst, hvor folk til slutt vil samhandle og like hverandre uendelig mye. Siden det både er begrenset hvor mye

folk kan og vil samhandle og hvor mye det er mulig å like hverandre, er imidlertid ikke dette realistisk. Homans så selv dette problemet og formulerte senere et prinsipp som var ment å rydde opp i det, nemlig prinsippet om ”fallende grensenytte” som han lånte fra samfunnsøkonomien. Dette prinsippet sier at jo mer en person har av en bestemt belønning, jo mindre verdifull vil denne belønningen bli for personen. Det vil derfor ikke være så lett å stimulere folk til å handle på bestemte måter ved å tilby dem stadig mer av samme belønning, og samhandling i seg selv vil følgelig ikke være tilstrekkelig for at folks vennskap og positive holdninger overfor hverandre skal utvikle seg videre.

Det andre problemet, som Homans også oppdaget selv, er knyttet til spørsmålet om under hvilke betingelser den første hypotesen er sann. Homans mente selv at folk i tillegg til å ha mulighet til å samhandle, ved at de er fysisk nær hverandre, også må ha mulighet til å like hverandre og likne hverandre med hensyn til hva de gjør og føler. Han la blant annet vekt på at når personer som ikke har samme status samhandler, så vil den med lavest rang eller minst makt finne samhandlingen utrivelig og unngå videre interaksjon. Dette løser imidlertid ikke problemet, siden både måten man samhandler på og de belønninger man har mulighet til å oppnå kan variere fra situasjon til situasjon (Collins 1988). I en arbeidssituasjon har folk også i mindre grad mulighet til selv å bestemme hvem de skal omgås siden de, som den norske sosiologen Sverre Lysgaard skriver, ”simpelthen [er] stilt sammen av et ytre teknisk/økonomisk system” (Lysgaard 1985:231-233).

DEN PRAKTISKE OG TEORETISKE BETYDNINGEN AV HUMAN RELATIONS-BEVEGELSEN

Den institusjonelle betydningen av human relations-bevegelsen begynte først å skyte fram på 1940-tallet, i form av forsknings- og opplæringscentre som anvendte bevegelsens teoretiske og praktiske prinsipper. Etter krigen fikk imidlertid amerikanske bedrifters eksperimentering med strategier som var ment å øke ansattes lojalitet, motivasjon og trivsel en nærmest eksplosiv vekst (Barley & Kunda 1992). Vektleggingen av at ledere måtte få opplæring i ”myke ferdigheter” fikk blant annet selskap av teknikker for å berike ansattes jobbinnhold (se for eksempel Herzberg 1968; Hackman & Oldham 1980) og en omfattende bruk av holdningsundersøkelser. Mot slutten av 1950-tallet hadde bevegelsens idéer festet seg grundig innenfor det amerikanske arbeidslivet og skapt et stort marked for den voksende horden av konsulenter og ledere som solgte sin ekspertise innenfor organisasjonsutvikling, omorganisering og personalledelse. På forretningskolene underviste man i mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen og man hadde egne fagretninger som

spesialiserte seg på den ”menneskelige” siden av bedriften (Barley & Kunda 1992; Hyman & Mason 1995). Etter hvert som fokuset på samhold, lojalitet og bedriftstilknytning ble vanligere vokste imidlertid også kritikken av retningen.

Organisasjoner som benyttet seg av teknikkene ble blant annet beskyldt for å undergrave demokratiske verdier og for å bidra til oppløsningen av familien og ansattes tilknytning til samfunnet utenfor bedriften (Whyte 1956). I flere populære framstillinger ble også fokuset på samhold, likhet og fellesskapsfølelse beskrevet som en trussel mot folks individuelle frihet og for å føre til en mangel på kreativitet blant de ansatte. Langt mer alvorlig var imidlertid den kritikken som kom fra ledere selv, som hevdet at teknikkene både var for kostbare og ikke leverte de forventede resultatene. Human relations-bevegelsens betydning i det amerikanske arbeidslivet avtok også etterhvert som en ny generasjon teknisk skolerte ledere strømmet ut fra markedshøyskolene og inn i bedriftenes lederskap mens de slo vitser om ”the happiness boys” og deres ”touchy-feely techniques” (Barley & Kunda 1992:376).

I dag ser vi imidlertid at idéene fra human relations-bevegelsen overlevde kritikken, og fokuset på samhold på arbeidsplassen og ansattes lojalitet og følelsesmessige tilknytning til bedriften er helt grunnleggende i moderne populære ledelsestenkning som for eksempel ”human resource management” (Legge 1995). Den økende interessen for organisasjoners kultur siden 1980-tallet (se for eksempel Peters & Waterman 1982; Ouchi 1981) bygger også på tanken om at ansattes lojalitet og oppslutning om ledelsens og organisasjonens mål og verdier er grunnleggende for organisasjonens overlevelse (Barley & Kunda 1992; Thompson & McHugh 2002). Deler av denne interessen er basert på tolkninger av den konkurransemessige overlegenheten til japansk industri utover 1980-årene, hvor man legger vekt på bedriftenes enhetlige bedriftskulturer og en lojal arbeidsstyrke som hovedforklaringer, men tankegodset fra human relations-bevegelsen er allikevel høyst tilstedeværende⁵. Tanken er gjerne at ledere kan styre og manipulere organisasjoners kultur ved å ”drive ut uønskede tanker og følelser fra arbeidsstyrken og erstatte dem med holdninger og følelser som bedre tjener organisasjonen” (Barley & Kunda 1992:383). På samme måte som innenfor human relations-bevegelsen legger man vekt på at ledere må beherske språklige virkemidler og symboler, samtidig som gruppearbeid i alle varianter blir brukt som sentrale teknikker for å bygge opp en følelse av at ”alle drar i samme retning” og at ”alle spiller på samme lag”. Det er også vanlig å kombinere gruppearbeid med at ansatte får opplæring i ”myke ferdigheter”,

⁵ Påvirkningen fra Mayo er også uttalt av enkelte forfattere, blant annet i Peters & Watermans bestselger hvor de i innledningen eksplisitt sier de er inspirert av Mayos arbeider (Peters & Waterman 1982:5).

hvor man vektlegger samarbeids- og lærevillighet, aksept av kollektivt ansvar og forsøker å motvirke tendenser til at ansatte skylder på hverandre. En sentral del av slik trening er gjerne at man ønsker å bevisstgjøre ansatte om bedriftens mål og konkurransebetingelser. Som vi skal se finner vi også store likheter mellom idéene fra human relations-bevegelsen og den bølgen av interesse for ”selvstyrte” arbeidsgrupper som oppsto på 1960-tallet. De fleste forsvarerne av selvstyrte arbeidsgrupper tok imidlertid selv kraftig avstand fra det meste av tankegodset fra Mayo og resten av human relations-bevegelsen.

DEN SOSIOTEKNISKE SKOLEN OG VEKTLEGGINGEN AV SELVSTYRTE ARBEIDSGRUPPER

I likhet med Hawthorne-studien har også resultatene fra en serie studier en gruppe konsulenter gjorde i den engelske kullgruveindustrien og en indisk tekstilfabrikk på 1950-tallet hatt stor betydning for dagens interesse for å plassere ansatte i grupper (Buchanan 2000).

Konsulentene, som var tilknyttet *The Tavistock Institute of Human Relations* i London, hadde oppdaget at arbeiderne i en kullgruve (forøvrig uten å involvere gruveledelsen) hadde organisert arbeidet på sitt skift i arbeidsgrupper hvor medlemmene roterte mellom de ulike arbeidsoppgavene langs hele prosessen med å hente opp kull. Dette var et klart brudd med den tayloristisk inspirerte arbeidsmåten gruveledelsen hadde foreskrevet, som var basert på at hver arbeider gjorde den samme arbeidsoppgaven gjennom hele skiftet. Gruppene, som besto av over 40 mann, tok i fellesskap ansvar for fordelingen av arbeidsoppgavene, de hadde ingen leder eller formann og de hadde ordnet seg slik at de fikk lønnen utbetalt i en samlet pott som de fordelte likt mellom seg ut fra prinsippet om at alle hadde bidratt like mye (Mueller et al 2000).

I beskrivelsen av arbeidsformen la konsulentene stor vekt på at arbeiderne som hadde organisert arbeidet på denne måten virket mer fornøyde enn de andre gruvearbeiderne, samtidig som gruvegangen deres hadde en langt større produksjon enn andre gruveganger. De tolket fenomenet gjennom en *sosioteknikk* forståelsesramme, og mente de mange psykologiske, sosiale og effektivitetsrelaterte gevinstene de så ved arbeidsformen skyldtes at de selvstyrte gruppene representerte en sosial organisering av arbeidet som passet bedre overens med arbeidets tekniske betingelser enn tradisjonelle arbeidsformer (Gustavsen 1990). De mente derfor også at arbeidsformen var mer *naturlig* enn tradisjonelle arbeidsformer, og at den hadde oppstått som en spontan reaksjon blant arbeiderne på de farlige og uønskede arbeidsforholdene i gruen (Buchanan 2000). De selvstyrte gruppene ble dermed vurdert som en naturlig reaksjon på et system i ubalanse, en idé som ble ytterligere styrket etter

erfaringene fra en studie en annen Tavistock-konsulent gjorde på en indisk tekstilfabrikk omtrent samtidig med studiene i de engelske kullgruvene (Rice 1958). Opprinnelig var tanken her at man skulle undersøke virkningene av en arbeidsform som lignet den konsulentene hadde sett i kullgruven som et eksperiment i en begrenset del av fabrikk. Neste morgen hadde imidlertid arbeiderne selv organisert seg i grupper på hele det første skiftet, og i løpet av de neste dagene spredte arbeidsformen seg så raskt at ledelsen følte de hadde mistet kontroll over situasjonen (Mueller et al 2000). Fabrikkleidelsen lot allikevel utviklingen forsette, noe konsulentene selv mente skyldtes den betraktelige produktivitetsøkningen de observerte (ibid).

Omfavnelsen av gruppearbeid innenfor den sosiotekniske skolen skiller seg særlig fra interessen for arbeidsformen innenfor human relations-bevegelsen på to måter. For det første mente de at de mange fordelene de så ved arbeidsformen *ikke* kunne forklares som et resultat av samhandlingen alene. Det betyr ikke at de avviste idéen fra human relations-bevegelsen om at folk kan få tilfredsstilt sin behov for mellommenneskelig støtte og respekt i arbeidsgrupper (se for eksempel Thorsrud & Emery 1969), men hovedfokuset lå på at selve *arbeidsutførelsen* måtte gjøres mer tilfredsstillende. Tanken bak de selvstyrte gruppene var derfor at det ikke er nok å bare plassere ansatte i grupper, siden man mente det er hva man faktisk gjør i gruppene, eller hvordan man arbeider sammen, som har størst betydning for bedriftens effektivitet og de ansattes arbeidsvilkår. Den andre forskjellen fra human relations-bevegelsen var at man innenfor den sosiotekniske skolen ikke så noe behov for at ledere skulle kontrollere samhandlingen, men tvert imot mente de ansatte ville finne fram til den beste arbeidsmåten om de fikk *bestemme selv*. Det er imidlertid nødvendig å være klar over at den selvbestemmelsen det her er snakk om kun har å gjøre med den daglige arbeidsutførelsen, som for eksempel fordelingen av arbeidsoppgavene i gruppen. Til forskjell fra andre former for ansattes innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen kjennetegnes selvbestemmelse i en sosioteknisk sammenheng også av at den er en direkte og personlig form for innflytelse (Marchington 2000). Som kontrast vil den innflytelsen ansatte får gjennom sine representanter i et formelt bedriftsdemokrati være en indirekte og upersonlig form for medbestemmelse (se for eksempel Engelstad 1999). Selvbestemmelse i en sosioteknisk sammenheng dreier seg følgelig heller ikke om innflytelse over forhold som har å gjøre med organisasjonens strategi eller fordeling av organisasjonens ressurser, som for eksempel utbytte. Gruppearbeid finner med andre ord sted ”i en kontekst hvor organisasjonens struktur er definert av ledelsen, og er ikke utformet for å ødelegge denne” (Marchington 2000:61).

VEKTLEGGINGEN AV MÅTEN MAN ARBEIDER SAMMEN PÅ

Det var særlig to egenskaper ved arbeidsutførelsen i de selvstyrte arbeidsgruppene man innenfor den sosiotekniske skolen mente ville føre til økt produktivitet og bedre arbeidsvilkår.

Det var for det første at ansatte selv fikk bestemme hvordan de skulle utføre arbeidet, og for det andre at arbeidet ble utført på det som i dag gjerne kalles en *fleksibel* måte. Med en fleksibel arbeidsmåte, som forøvrig ikke var et begrep konsulentene brukte selv, menes det her først og fremst at arbeiderne benytter seg av en større *bredde* i sin tekniske kompetanse (Dunphy & Bryant 1996). Arbeiderne kan derfor ikke bare en, men mange ting og vil ikke være bundet til en oppgave eller et begrenset sted i produksjonsprosessen. Som kontrast er den tayloristiske arbeidsdelingen basert på *dybde*kompetanse, hvor hver arbeider har en bestemt oppgave og kun arbeider på en begrenset del av produksjonsprosessen.

Tilsynelatende er det en logisk motsetning mellom at ansatte selv skal bestemme hvordan de skal utføre arbeidet og at arbeidet skal utføres på en fleksibel måte. Som vi så er imidlertid denne motsetningen hos Tavistock-konsulentene løst ved at de legger vekt på det naturlige ved arbeidsformen. Tanken er at de ansatte i bunn og grunn har et sterkt ønske om å arbeide på denne måten, men at den rådende arbeidsformen i industrien hindrer dem fra å få tilfredsstilt sine ønsker.

Vektleggingen av ansattes selvbestemmelse i arbeidsutførelsen er knyttet til tanken om at den økende standardiseringen og rutiniseringen i arbeidslivet hadde ført til at arbeiderne hadde blitt *fremmedgjorte*. Begrepet er hentet fra arbeidene til Karl Marx, som mente arbeidernes tap av kontroll over sin egen arbeidskraft var en av de viktigste årsakene til kapitalistiske samfunns innebygde klassekonflikter (se for eksempel Marx 1992). Marx mente dette først og fremst skyldtes at ”noen” på urettmessig vis tilegnet seg resultatet av andres arbeid gjennom en prosess han kalte *utbytting* (Wright 1997). Denne prosessen innebærer for det første at arbeidsgiver- eller kapitalistklassens materielle velferd er *kausalt avhengig* av arbeidstakerklassens eller proletariatets materielle deprivasjon. Dette fører igjen til at arbeidstakere på systematisk vis blir *ekskludert* fra adgangen til visse produktive ressurser, som kontroll og eiendom, og dermed blir fratatt resultatet av sitt arbeid av dem som kontrollerer disse ressursene, nemlig arbeidsgiverne.

Innenfor en sosioteknisk forståelsesramme fikk imidlertid begrepet en litt annen mening. Den som klarest har formulert begrepet her er Robert Blauner (1964), som tok utgangspunkt i Marx’ begrep og delte det inn i fire komponenter:

maktesløshet oppstår når arbeidere ikke har mulighet til å kontrollere arbeidsutførelsen; *meningsløshet* oppstår når arbeidere bare bidrar med en

avgrenset del av det totale produktet; *sosial fremmedgjøring* oppstår når arbeidere ikke tilhører arbeidsgrupper; og *selv-fremmedgjøring* oppstår når arbeidere ser arbeidet som et middel til å oppnå andre mål, som for eksempel å tjene penger, heller enn som en måte å realisere seg selv (Shepard 1977:5).

Til forskjell fra Marx, som mente fremmedgjøringen i større eller mindre grad var en egenskap ved alt arbeid i kapitalistiske samfunn, så Blauner fremmedgjøringen først og fremst som et resultat av den økende standardiseringen og rutiniseringen av arbeidsutførelsen (Shepard 1977). Blauner har derfor blitt kritisert for å ufarliggjøre og ”psykologisere” Marx’ begrep og for å glemme de materielle og samfunnsmessige forutsetningene for arbeidernes arbeidsvilkår, som for eksempel eiendomsretten over produksjonsmidlene. Blauners inndeling kan allikevel brukes som utgangspunkt for å forklare den sosiotekniske tanken om at innføringen av selvstyrte arbeidsgrupper reduserer fremmedgjøringen, og dermed øker trivselen, blant arbeiderne (se for eksempel Thorsrud & Emery 1969).

Om vi ser på de tre første komponentene i Blauners inndeling, er det lett å forstå vektleggingen av selvbestemmelse, fleksibilitet og arbeidsgruppen som sådan innenfor den sosiotekniske skolen. Grunnen til at man også mente innføringen av selvstyrte arbeidsgrupper ville redusere ”selv-fremmedgjøringen”, som er den siste komponenten i Blauners inndeling, krever imidlertid en grundigere forklaring. I de norske samarbeidsforsøkene på 1960-tallet, som bygde på sosioteknisk teori og hvor forskerne samarbeidet tett med Tavistock-instituttet, tok forskerne utgangspunkt i den ”kjensgjerning at mennesker har andre behov og krav de vil ha oppfylt i sitt arbeid enn dem man hittil har spesifisert i arbeidsavtalene” (Thorsrud & Emery 1969:19):

Det vil si at man har behov ut over lønn, arbeidstid, sikkerhet mot skader og mot vilkårlig oppsigelse. Slike og lignende *ytre belønningsformer* er viktige, men utilstrekkelige, spesielt når de grunnleggende materielle behov er tilfredsstillet (ibid, uthevelse i originalen).

Tanken om at folk har behov for et godt innhold i jobben er knyttet til psykologen Carl Rogers hypotese om et menneskelig behov for selvrealisering og individuell vekst (Rogers 1969). I organisasjons- og ledelseslitteraturen blir imidlertid dette vanligvis forstått som at folk har et ønske eller behov for å realisere seg selv gjennom arbeidet. Som vi husker mente Mayo at ansattes behov for selvrealisering ble tilfredsstillt gjennom samhandling i arbeidsgrupper, mens den sosiotekniske omfavnelsen av de selvstyrte arbeidsgruppene hvilte på at selve arbeidsutførelsen måtte være interessant og meningsfylt.

Tanken om at måten man arbeider på må være interessant og meningsfylt er også grunntanken i amerikanskinspirerte teknikker for ”jobbutforming” (Herzberg 1968; Hackman & Oldham 1980), som gjerne beskrives som en del av human relations-bevegelsen (Barley & Kunda 1992). Frederick Herzberg, som var arkitekten bak jobbutformings-teknikkene, la stor vekt på at man måtte berike jobbens innhold (”job enrichment”), slik at de ansatte blir *selvmotivert* til å bedre sin ytelse (Herzberg 1968). Selv om Herzberg var en innbitt motstander av gruppearbeid (Buchanan 2000), som han mente førte til gruppepress og tyranniske forhold på arbeidsplassen, har slike teknikker svært mye til felles med sosioteknisk teori (Cohen et al 1996). Både innenfor sosioteknisk teori og i det teoretiske grunnlaget for slike teknikker er det en grunnleggende forutsetning at et arbeid kan være tilfredsstillende i seg selv, og fungere som en kilde til selvrealisering. De deler dessuten forventningen om at når folk synes arbeidet de gjør er meningsfylt, behagelig og morsomt, så vil de både like jobben sin og bli motivert til å yte mer og gjøre en bedre jobb. Herzberg mente imidlertid at jobben skulle tilpasses den enkelte ansatte heller enn en gruppe av ansatte, en tanke som ble videreført av hans arvtakere, i Hackman & Oldhams svært innflytelsesrike ”jobbegenskapsmodell” (Hackman & Oldham 1980; Spector 1997). Her blir sammenhengen mellom egenskapene ved arbeidsutførelsen og ansattes motivasjon og trivsel moderert av i hvor stor grad den enkelte har et behov for å realisere seg selv gjennom arbeidet. De kalte denne variabelen en persons ”growth need strength” (GNS), et forhold de mente ville variere mellom ansatte. Det betyr at virkningene av å berike jobbens innhold vil være avhengig av den enkelte ansattes GNS, eller i hvilken grad han eller hun ønsker et utfordrende og interessant arbeid (se også Kalleberg 1977). Et slikt forbehold er stort sett fraværende innenfor den sosiotekniske tilnærmingen til gruppearbeid, og det er også vanskelig å ta slike forbehold her, siden en individuell tilpasning av jobben vil rive bort selve grunnlaget for gruppearbeid i utgangspunktet.

De egenskapene ved jobben og arbeidsutførelsen som i modellen forventes å øke ansattes trivsel og motivasjon er allikevel omtrent de samme som man innenfor sosioteknisk teori mener kjennetegner de selvstyrte gruppene, og som fører til redusert fremmedgjøring og økt produktivitet. Modellen går i korthet ut på at en persons motivasjon, ytelse, oppmøte og trivsel i jobben er et resultat av i hvilken grad arbeidsutførelsen preges av bredde i den ansattes tekniske kompetanse, om man arbeider på en avgrenset del eller langs hele produksjonsprosessen, om arbeidet er viktig for andre, om man selv kan bestemme over arbeidsutførelsen og om man får tilbakemelding om måten man arbeider på (Spector 1997:33). Disse egenskapene er tenkt å frambringe sentrale *psykologiske tilstander* hos den

ansatte, at de opplever jobben som menings- og ansvarsfull og at de får kunnskap om resultatene fra arbeidet, tilstander som igjen forventes å føre til positive effekter på ansattes holdninger til jobben og bedriftens produktivitet. En slik ”psykologisk” forklaring er også vanlig i litteraturen om gruppearbeid, men den forventede sammenhengen mellom bruken av selvstyrte grupper og økt produktivitet blir også av og til forklart som et resultat av mer ”strukturelle” eller arbeidstekniske forhold (Harley 2001). For eksempel forventes økt selvbestemmelse å føre til en bedring av kvaliteten på organisasjonens produkter og tjenester, siden det at informasjonen ikke trenger gå gjennom flere ledd gjør at de ansatte selv kan foreta kontinuerlige forbedringer uten først å måtte spørre andre om lov, noe som igjen fører til færre feil (Dunphy & Bryant 1996). Å delegere ansvar nedover i hierarkiet gjør også bedriften i stand til å si opp mellomledere og formenn, og dermed til vesentlige innsparinger. En fleksibel arbeidsmåte kan på tilsvarende måte gjøre det lettere å redusere venting og dødtid, enklere å koordinere hele produksjonsprosessen slik at man for eksempel reduserer lagerutgifter og muliggjør en mer effektiv bruk av maskiner og utstyr (ibid).

DEN PRAKTISKE OG TEORETISKE INNFLYTELSEN FRA DEN SOSIOTEKNISKE SKOLEN

Ikke lenge etter at studiene Tavistock-konsulentene gjennomførte i England og India ble kjent for et bredere publikum, ble den sosiotekniske interessen for selvstyrte arbeidsgrupper utgangspunkt for omfattende forsøk i en lang rekke land (Roberts 1979). Norge var tidlig ute med å ta idéene i bruk og utførte allerede på begynnelsen av 1960-tallet flere ”eksperimenter i industrielt demokrati” som del av et svært omfattende forskningsprosjekt for å redusere fremmedgjøringen og øke produktiviteten i industrien (Thorsrud & Emery 1969). Forsøkene var del av et bredere program for å øke ansattes medbestemmelse i arbeidslivet, som LO, NAF (senere NHO) og staten finansierte en tredjedel av hver (se også Engelstad 1999). På samme måte ble tilsvarende eksperimenter med å plassere industriarbeidere i arbeidsgrupper i andre land på 1960- og 70-tallet som regel lansert under politiserte programmer hvor det uttalte målet var å bedre arbeidstakeres ”quality of working life” eller å få i gang en ”Humanisierung der Arbeitswelt” (Mueller et al 2000). Forsøkene vakte stor offentlig debatt (se Bergh 1983 for en oversikt over den norske debatten), men det ser ikke ut til at bruken av selvstyrte arbeidsgrupper fikk noen stor utbredelse utover forsøksbedriftene her til lands (Gulbrandsen 1998a)⁶. Vektleggingen av innholdet i jobben og arbeidet ble imidlertid

⁶ De norske forsøkene fikk imidlertid et etterspill gjennom det såkalte Senter for bedre arbeidsliv (SBA) på midten av 1980-tallet (Qvale 1994). Forsøkene i regi av SBA bygde på det samme teoretiske grunnlaget som

videreført i den norske arbeidsmiljøloven fra 1977, hvor det blant annet heter at lovens målsetning skal være å sikre ”en *meningsfylt* arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker” (§1, min utheving). Kretsen rundt samarbeidsprosjektets leder, Einar Thorsrud, var også sentral i utformingen av loven (Engelstad 1999). Erfaringene fra de norske forsøkene førte imidlertid til at man utførte lignende forsøk i Sverige, hvor slike grupper ble en svært utbredt arbeidsform i industrien. Bruken av selvstyrte arbeidsgrupper på Volvos fabrikker i Kalmar og Uddevalla ble for eksempel litt av et utstillingsvindu for svensk industri, og noe av en turistattraksjon for ledere som valfartet fra store deler av verden til fabrikkene for å studere arbeidsformen (Mueller et al 2000). Mot slutten av 1970-tallet hadde eksperimenteringen med selvstyrte arbeidsgrupper blant ansatte i industrien fått en nesten global utbredelse, og arbeidsformen hadde samlet en betydelig mengde litteratur (ibid). Sammen med den offentlige debatten eksperimentene satte i gang, har derfor også den sosiotekniske idéen om selvstyrte grupper vært en av de viktigste årsakene til at dagens interesse for gruppearbeid er så stor som den er (Procter & Mueller 2000).

I likhet med human relations-bevegelsen har også den sosiotekniske idéen om selvstyrte grupper fått hard medfart, og igjen har den mest alvorlige kritikken vært rettet mot en observert mangel på forventede gevinster av å innføre arbeidsformen. En form for kritikk, som vi kan kalle *intern* kritikk (Buchanan 2000), har tatt utgangspunkt i at det ikke nødvendigvis er noe galt med arbeidsformen i seg selv, men at betingelser ”innenfor” eller ”utenfor” bedriftene gjør at man har problemer med å oppnå de forventede resultatene. Man fokuserer dermed først og fremst på problemer knyttet til *tilpasning* av arbeidsformen i organisasjonen. Enkelte kritikere har fokusert på hindringer i det eksisterende lov- og avtaleverk som man mener begrenser ledere og arbeidsgiveres muligheter til å tilføre arbeidsgruppene tilstrekkelig grad av selvbestemmelse og fleksibilitet. Særlig har man vært opptatt av å fjerne det man anser som ”rigide” regler for arbeidstid og oppsigelsesvern og fordeler ansatte har som er basert på faglige grenser og profesjonstilknytning (se for eksempel Kommunal- og regionaldepartementet 1999; Dølvik 1999). Andre har fokusert på problemer internt i organisasjonene, som for eksempel at ledelsen ikke følger opp innføringen av selvstyrte arbeidsgrupper med endringer i resten av organisasjonsstrukturen (Lawler 1992; Marchington 2000), omstillingsproblemer hos ledelsen (Manz & Sims 1987) eller mistenkeliggjøring og regelrett sabotasje fra de ansatte. En populær form for kritikk er at

samarbeidsforskerne brukte noen tiår tidligere, og man brukte også samme finansieringsmodell hvor LO, NHO og staten betalte en tredjedel hver. Heller ikke denne gangen lyktes imidlertid forskerne i å spre idéen særlig langt utover de involverte bedriftene.

ledere ofte sitter fast i en ”gammeldags” lederkultur, og ikke klarer å omstille sin lederstil fra overvåking til samarbeid, eller fra ”sjef” til ”tilrettelegger” (Manz & Sims 1987). På tilsvarende måte er også ansattes holdninger og handlinger kritisert for å stå i veien for innføringen av gruppebaserte arbeidsformer. I de norske samarbeidsforsøkene møtte forskerne for eksempel større motstand fra de ansatte enn de hadde regnet med, og de skriver at de ”i visse henseende [hadde] overvurdert hvor villige arbeidere vanligvis ville være til å se kritisk på sin arbeidssituasjon og gjøre forbedringer i den” (Thorsrud & Emery 1969:18). Forskerne mener dette skyldes janteloven og at folk ønsket seg tilbake til gamle arbeidsformer fordi de ikke ville miste fordeler som hang sammen med disse, særlig lønnsforhold.

Kritikken som har vært rettet mot selve arbeidsformen er imidlertid i vår sammenheng mer interessant enn den interne kritikken jeg har referert så langt. En slik *ekstern* kritikk (Buchanan 2000; Marchington 2000) tar utgangspunkt i at det er arbeidsformen i seg selv det er noe galt med, og man har både kritisert forsvarerne av gruppearbeid for å overvurdere virkningene for organisasjonens effektivitet og lønnsomhet og for å feilaktig hevde at gruppearbeid fører til bedre arbeidsvilkår for ansatte. Atter andre har kritisert framstillingen av arbeidsformen i organisasjons- og ledelseslitteraturen og i forskningen for å være dominert av alvorlige metodiske og vitenskapsteoretiske problemer. Før jeg går nærmere inn på slike synspunkter er det imidlertid verdt å merke seg at det også finnes en tredje form for kritikk av arbeidsformen, som tar utgangspunkt i at gruppearbeid kan fungere helt i forhold til forventningene i noen sammenhenger, mens den i andre situasjoner rett og slett ikke passer. En slik form for kritikk er særlig opptatt av å bryte ned forestillingen om at gruppearbeid er et universalmiddel mot lav produktivitet og dårlige arbeidsvilkår (se for eksempel Dunphy & Bryant 1996). Ofte benytter man seg her av kompliserte kontekstavhengige modeller for å forklare virkningene av gruppearbeid, hvor for eksempel dimensjoner som tid og teknologiske forutsetninger blir tatt med i beregningene (se for eksempel Mueller et al 2000).

KRITIKKEN AV GRUPPEARBEID

Kritikken av at ledere, konsulenter og forskere ofte overvurderer de effektivitetsrelaterte gevinstene ved å innføre selvstyrte arbeidsgrupper er særlig knyttet til studier fra japansk bilindustri på 1980- og 90-tallet (Buchanan 2000). Utover 1990-tallet ble det stadig vanligere å hevde at den måten man produserte biler på i Japan, og særlig på Toyotas fabrikker, var mer effektive enn produksjonsmåten ved Volvo og Saabs fabrikker, som hadde brukt selvstyrte arbeidsgrupper siden 1960-tallet. Ikke bare klarte man på Toyotas fabrikker å produsere flere biler på kortere tid, men disse bilene hadde også færre produksjonsfeil enn de svenske bilene

(Mueller et al 2000). De japanske produksjonsformene, gjerne kalt ”just-in-time” (JIT) eller ”lean” eller ”slanket” produksjon (se for eksempel Rolfsen 1994), var også basert på ulike former for gruppearbeid, men som regel uten at arbeiderne fikk tildelt noen særlig grad av selvbestemmelse og innflytelse over arbeidsutførelsen (Mueller et al 2000; Skorstad 1995). På fabrikkene til Volvo og Saab baserte man derimot produksjonen på sosiotekniske prinsipper, og det at de ansatte hadde stor grad av selvbestemmelse ble sett som avgjørende for arbeidsformens produktivetsrelaterte fordeler. Tanken dukket så opp om at de japanske produksjonsformene var mer effektive enn de man brukte i Sverige *fordi* de innebar liten grad av selvbestemmelse for arbeiderne. En del forskere holdt allikevel fast på at selvstyrte arbeidsgrupper var en bedre arbeidsform enn de japanskinspirerte arbeidsgruppene, men forsvarte de sosiotekniske arbeidsgruppene ut fra hensynet til de ansattes arbeidsvilkår og på tross av at de var mindre effektive enn de japanske (se for eksempel Sandberg 1995). De japanske produksjonsformenes effektivitet ble på sin side gjerne vurdert som et resultat av en intens utnyttning av arbeidskraften, eller *arbeidsintensivering* (se for eksempel Tomaney 1994).

Bakgrunnen for tanken om at japanske produksjonsformer eller -systemer fører til arbeidsintensivering er gjerne at den sentrale målsettingen i slike systemer er kampen mot den uproductive tiden, eller at man vil omgjøre ledig tid til produktiv tid (Skorstad 1995). Den overordnede målsettingen innenfor ”just in time”-filosofien er for eksempel beskrevet som at man vil oppnå ”null feil, null omstillingstid, null lager, null materialhåndtering, null gjennomløpstid og en seriestørrelse på én” (Rolfsen 1994:25). Det viktigste middelet for å oppnå dette på er flermaskinbetjening, jobbrotasjon og å utvide arbeidernes arbeidsområde, teknikker som kommer innenfor det tidligere omtalte begrepet ”fleksibilitet” i arbeidsutførelsen. I motsetning til den sosiotekniske skolen mener imidlertid flere forskere at det er et motsetningsforhold mellom fleksibilitet og selvbestemmelse, og i kritikken av de japanske produksjonssystemene var det spesielt den ensidige vektleggingen av fleksibiliteten mange mente ville føre til dårligere arbeidsvilkår for arbeiderne:

[”Just in time”-] systemets logikk betyr i sin ytterste konsekvens at arbeidsstokkens autonomi blir redusert, og at arbeidsintensiveringen øker. Den reduserte autonomien følger av bestrebelsene på å holde bufferne på et lavest mulig nivå, både når det gjelder antall og volum. Buffere betyr slakk, og slakk angår ikke bare den produksjonsmessige avhengigheten mellom ulike ledd. Den gir også den enkelte arbeideren muligheten til å utøve individuelt skjønn, avvike fra produksjonsordrer, ta pauser etter behov, skifte tempo; kort sagt til å følge et eget løp (Skorstad 1995:39).

Mens en svært fleksibel arbeidsutførelse på denne måten forventes å føre til arbeidsintensivering og økt stress, mente man altså i likhet med den sosiotechniske skolen at høy grad av selvbestemmelse ville kunne motvirke slike ugunstige arbeidsvilkår og at selvstyrte arbeidsgrupper derfor var å foretrekke.

En mer radikal form for kritikk av gruppearbeid kommer fra forskere som mener slike arbeidsformer, og andre ”oppskrifter” på hvordan man skal utforme deler eller utsnitt av en organisasjon, først og fremst har *symbolsk* betydning. Heller enn en kritikk som er direkte rettet mot gruppearbeid springer imidlertid kritikken ut fra et perspektiv i organisasjonslitteraturen hvor man ser slike oppskrifter som noe som først og fremst har som funksjon å styrke organisasjonens eller lederes legitimitet og identitet overfor omgivelsene på. I Kjell Arne Røviks (1998) beskrivelse av perspektivet skriver han at selv om oppskriftene framstilles som finslippte redskaper for effektivisering og modernisering, så tenker forskerne som arbeider ut fra symbolperspektivet seg først og fremst at ledere tar slike oppskrifter i bruk fordi de vil gi omgivelsene beskjed om at man ”følger med i tiden”. Om redskapet rent faktisk fører til økt produktivitet, eller bedre arbeidsvilkår for de ansatte, får dermed underordnet betydning. Man legger stor vekt på at ledere og arbeidsgivere har begrenset kunnskap om og innflytelse over organisasjonsinterne og –eksterne forhold, og at ulike former for sosialt press og tatt-for-gitt-idéer ikke bare spiller inn for deres forståelse av hva som er hensiktsmessige og ”riktige” løsninger på organisasjonens problemer, men også for hva som er problemet. Blant annet argumenteres det for at ledere som regel først blir oppmerksom på en populær oppskrift, eller løsningen, før de opplever at organisasjonen har et lokalt problem som må løses. Dette henger sammen med at de fleste oppskrifter kommer i form av pakkelløsninger hvor man både får presentert en problembeskrivelse, for eksempel i form av spørsmålet ”hva feiler det moderne organisasjoner i dag?”, og tidstypiske løsninger på problemet. I praksis mener man dette kommer til uttrykk gjennom at det er vanlig at mange organisasjoner omtrent samtidig opplever at de har samme problem, og at de tar i bruk variasjoner av samme oppskrift for å løse det. Utbredelsen av gruppebaserte arbeidsformer trenger ut fra et slikt perspektiv derfor ikke ha noen sammenheng med om arbeidsformene faktisk fører til økt effektivitet eller mer fornøyde og lojale ansatte. Siden ønsket om å forbedre slike forhold vil være av underordnet betydning for ledere og arbeidsgivere, kan arbeidsformen også leve i beste velgående i organisasjoner hvor den fører til det motsatte eller motvirker økt effektivitet og bedre arbeidsvilkår.

Det er imidlertid viktig å være klar over at det, selv om både tilhengere og motstandere av symbolperspektivet selv kan mene det, ikke nødvendigvis er slik at en

oppskrift enten ”kun” er et symbol eller motefenomen eller et godt effektiviseringsverktøy. Som Røvik skriver er det i realiteten som regel verken alltid mulig eller nødvendig å skille skarpt mellom symboler og effektive verktøy, og vi bør heller se skillet som en *normativ distinksjon* mellom en ”riktig” og en ”gal” tilnærming i organisasjonslitteraturen. Distinksjonen fungerer som regel ved at man setter det man helst vil ha, nemlig gode og pålitelige verktøy, opp mot det man helst vil unngå, nemlig falske og ”uekte” varer. Den vanligste måten distinksjonen kommer til uttrykk på er også når forskere og andre produsenter eller formidlere av organisasjonsoppskrifter bruker mye plass og tid på å avvise beskyldninger om at den aktuelle oppskriften bare er en ny trend eller mote. I virkeligheten kan, og vil som regel, imidlertid en oppskrift være et symbol og et effektivt verktøy *samtidig*:

Uttrykt med et bilde: den nye tykke frakken man kjøper, har symbolverdi fordi den er tidsriktig, gir identitet og er et signal til omgivelsene om hvem man ønsker å være samtidig som den er effektiv fordi den holder kulden ute (Røvik 1998:42).

GRUPPEARBEID SOM ”SKJULT KONTROLL”

Som vi allerede har sett var det et sentralt poeng i diskusjonen rundt ”japanske” og ”skandinaviske” arbeidsgrupper at gruppearbeid i noen tilfeller kunne føre til en vesentlig forverring av ansattes arbeidsvilkår. Men mens man her ikke var uenige i den sosiotekniske idéen om at de selvstyrte arbeidsgruppene skaper bedre arbeidsforhold, har andre kritikere hevdet at selv der arbeidsgruppene preges av omfattende selvstyre så fører arbeidsformen til arbeidsintensivering og økt stress. Mye av kritikken har tatt utgangspunkt i tanken om at den kapitalistiske produksjonsmåten har en særegen dynamikk som gjør at ledere og arbeidsgivere har et behov for å *kontrollere* arbeidsprosessen for å maksimere ansattes arbeidsinnsats (Ramsey et al 2000; Harley 2001). Den ene siden ved denne kritikken går ut på at gruppearbeid *tilslører* denne prosessen, slik at ledelsens makt og kontroll blir usynliggjort. Den andre siden ved kritikken går ut på at gruppearbeid fungerer som et verktøy ledelsen bruker for å *øke* sin kontroll over ansattes arbeidssituasjon, noe som igjen går utover ansatte i form av tapt innflytelse og arbeidsintensivering (se for eksempel Sinclair 1992; Thompson & McHugh 2002). For eksempel mener flere at strategier for å øke ansattes tilknytning til bedriften, arbeidsgruppen eller selve arbeidsutførelsen, går på bekostning av ansattes felles bevissthet og samhold som ansatte (se for eksempel Legge 1995; Nicolaysen 2000). Ofte blir slike strategier, hvor gruppearbeid er et viktig element, framstilt som forsøk på *kulturell kontroll* av ansatte og noe som fører til en fragmentering i ansattes ”voice” (Hirschman 1970), slik at det blir vanskeligere å vinne fram med egne krav i bedriften og arbeidslivet:

enhver uavhengig, ”sub-kulturell” kilde til avvikende verdier, som fagforeninger, profesjoner eller yrkesgrupper står derfor i veien for utviklingen av en enhetlig, tett sammenbundet kultur (Thompson & McHugh 2002:196).

Det sentrale begrepet blant disse kritikerne er *arbeidsintensivering*, som både forstås som at man arbeider *mer*, for eksempel med hensyn til hvor lenge man er på jobben, og at man arbeider *hardere* enn før, eller gjør mer, den tiden man er på jobb. Begrepet, som er det vanligste målet man vurderer virkningene av gruppearbeid opp mot i kritiske studier (Harley 2001), forventes vanligvis å være et resultat av ledelsens beslutninger og forventes som regel å både føre til økt stress for de ansatte og økt produktivitet for bedriften (ibid). En spesielt interessant kritisk studie av gruppearbeid er den studien James Barker gjorde i et lite amerikansk firma som produserte kretsløpskort for teleindustrien på slutten av 1980-tallet (Barker 1993). Firmaet, som han gir pseudonymet ISE Communications, gjennomførte på denne tiden en omlegging fra en klart hierarkisk struktur, med tre ledernivåer og hvor arbeiderne verken hadde noen innflytelse eller variasjon i arbeidsutførelsen, til en flat struktur basert på selvstyrte grupper. Gruppens selvstyre var svært omfattende, og i tillegg til at de hadde kontroll over den daglige arbeidsutførelsen, hadde de også ansvar for å intervju og ansette nye medlemmer og å si opp hverandre og bestemme selv om de skulle arbeide overtid og i helgene (Barker 1993: 416-417). Barker hevder at det omfattende selvstyret i gruppene førte til at de ansatte i realiteten ble offer for en horisontal ”*samarbeidskontroll*” (concertive control) som la langt større føringer på medlemmenes holdninger og handlinger enn den vertikale kontrollformen man hadde brukt før endringen, hvor arbeidet ble overvåket av formenn.

Han beskriver denne samarbeidskontrollen som noe som utviklet seg fra en løs enighet i gruppene om viktigheten av å opprettholde noen abstrakte verdier til et tett sammenbundet system av rasjonelle regler som ble håndhevet gjennom gruppepress, verbale personangrep og fysiske sanksjoner. Virkningene av det nye kontrollsystemet var at arbeiderne ble tvunget til å arbeide hardere enn før, ved at de måtte bruke mer tid og krefter på jobben, og at de ble påført mer stress på grunn av den intense overvåkingen fra dem de arbeidet med. Den nye kontrollformen framstår imidlertid som *naturlig*, og medlemmene var sjelden klar over i hvilken grad det kontrollsystemet de selv hadde skapt faktisk formet deres handlinger. Innføringen av selvstyrte arbeidsgrupper ble dermed ikke forstått som noe som førte til mindre kontroll av de ansatte, i form av mindre overvåking og færre regler, men til en tilstand hvor arbeiderne hadde blitt ”sine egne herrer og sine egne slaver” (Barker 1993:433). De ugunstige virkningene av tradisjonell og vertikal kontroll, som Max Weber kaller

”rasjonaliseringens jernbur” (Weber 1971) blir dermed i følge Barker langt sterkere i et kontrollsystem basert på horisontal kontroll:.

Den kraftfulle kombinasjonen av gruppepress og rasjonelle regler i samarbeidssystemet skaper et nytt jernbur hvis stenger er nesten usynlige for de arbeiderne det holder innesperret (Barker 1993:435).

Siden studien til Barker innebærer en alvorlig kritikk av den sosiotekniske skolens forståelse av at det å gi ansatte større ansvar fører til bedre arbeidsvilkår, er det kanskje ikke uventet at den også har blitt gjenstand for omfattende kritikk. All kritikken har imidlertid ikke kommet fra tilhengere av den sosiotekniske skolen eller selvstyrte arbeidsgrupper, og mest interessant i vår sammenheng er den kritikken som har fokusert på *generaliserbarheten* av studien og problemene knyttet til Barkers *tolkning* av funnene i studien.

I lys av nyere studier, har flere forskere i løpet av den siste tiden hevdet at den faktiske utbredelsen av selvstyrte arbeidsgrupper er svært begrenset (se for eksempel Benders et al 2001; Harley 2001). En del av kritikken som har vært rettet mot Barkers studie har derfor vært at arbeidsformen på ISE Communications representerer et spesialtilfelle som nesten er ikke-eksisterende om vi ser på arbeidslivet under ett. En større surveyundersøkelse fra ti europeiske land (Benders et al 2001) viste for eksempel at bare 4% av de undersøkte virksomhetene hadde tatt i bruk arbeidsgrupper som med rimelighet kunne beskrives som selvstyrte for flestparten av sine ansatte. De fant også at arbeidsgrupper generelt har svært begrenset beslutningsansvar og at det ansvaret medlemmene har blitt tildelt er klart hierarkisk med hensyn til hva de får bestemme over. I en omfattende britisk studie fra 1998 kom det også fram at det blant de omtrent to tredjedelene av den britiske arbeidstyrken som arbeidet i grupper, kun var et fåtall som også hadde stor innflytelse over sin arbeidssituasjon (Cully et al 1998; Harley 2001). Norge var ikke med i noen av disse undersøkelsene, men i en nyere studie av ”fleksible arbeidsformer” her hjemme er konklusjonen at selvstyrte arbeidsgrupper er svært utbredt (Olsen & Torp 1998). Som jeg kommer tilbake til er det imidlertid svært sannsynlig at dette først og fremst skyldes den måten man har målt forekomsten av arbeidsformen på i denne undersøkelsen.

På bakgrunn av slike studier er det derfor ikke til å undres over at en del forskere stiller seg kritisk til hvor langt man kan generalisere ut fra Barkers studie (se for eksempel Thompson & McHugh 2002). Barker beskriver arbeidsgrupper der alle *kan* alt og er med og *bestemmer* alt med hensyn til arbeidsutførelsen, og hvor samtlige ansatte bryr seg om at produktet er av høy kvalitet, blir levert til rett tid og at ingen konkurrenter overtar bedriftens markedsandeler. Disse gruppene ble også støttet opp av en fullstendig omlegging av

organisasjonsstrukturen i form av omfattende opplæring, tilrettelegging og desentralisering. Nettopp av denne grunnen kan allikevel Barkers studie være interessant, som et alternativ til sosioteknisk inspirerte tolkninger av en situasjon hvor man har unngått alvorlige tilpasningsproblemer og hvor de ansatte arbeider i ”fullt utviklede” selvstyrte arbeidsgrupper. Det er allikevel et annet problem ved studien som har å gjøre med hvordan Barker tolker situasjonen blant arbeiderne etter endringen i ISE Communications.

En spesielt problematisk side ved tolkningen er at Barker ser ut til å mene at de ansattes muligheter til å unnsnippe ”jernburet” de selv har skapt er omtrent ikke-eksisterende. Han framstiller arbeiderne som mer eller mindre *passive mottakere* av de stimuli eller føringer som kommer fra omgivelsene, men det er grunn til å være skeptisk til i hvilken grad dette gir noen god forståelse av virkeligheten. Flere forskere hevder at en modell hvor man forstår ansatte, og aktører generelt, som personer som også bidrar aktivt til å forme den virkeligheten de befinner seg er å foretrekke (se for eksempel Bourdieu 1990; Thompson & McHugh 2002). Det er ikke dermed sagt at det ikke ligger føringer i omgivelsene for hvordan man handler, men at disse føringene ikke må forstås dit hen at folks handlinger er determinert av dem. En studie av gruppearbeid fra den skotske spritindustrien (Findlay et al 2000a; 2000b) illustrerer for eksempel dette ved at den viste at ansatte ofte både er klar over lederes motiver for å innføre gruppearbeid og ulike strategier for å forme deres holdninger. Selv om de ansatte ble mer bevisste på hva som var bedriftens mål og konkurransebetingelser etter endringen i produksjonssystemet, så førte ikke dette til at de internaliserte bedriftens verdier. Tvert imot ble mange mer kritiske til det de så som skillet mellom firmaets retorikk og virkeligheten på gulvet, og mange følte seg desillusjonerte og klagde på at ledelsen utnyttet mulighetene arbeidsformen ga for økt fleksibilitet til å øke arbeidsmengden og intensivere arbeidet. Flere av de ansatte de studerte beskrev også ulike initiativer i retning av opplæring i ”myke ferdigheter” som mislykkede forsøk på hjernevasking og mente ledelsen kastet penger ut av vinduet. På samme måte viste en studie av gruppearbeid i den amerikanske bilindustrien (Knights & McCabe 2000) at arbeidernes reaksjoner på arbeidsformen ikke kunne beskrives som en enkel linje fra omgivelsene til deres holdninger og handlinger. Her blir de ansattes følelsesmessige reaksjoner på ulike forsøk på å forme deres holdninger delt inn i tre kategorier: de ”forheksede”, de ”plagede” og de ”forvirrede”. Ansatte som framstår som ”forheksede” har internalisert normene og verdiene forbundet med gruppearbeid og har generelt en positiv holdning til arbeidsformen og bedriften. De ”plagede” derimot, kjennetegnes av at de både er bekymret for en intensivering av arbeidet og fordi de mener ledelsen har forhekset kollegene deres og lurt dem til å godta dårligere arbeidsvilkår.

Forskerne karakteriserte dessuten flere av de ansatte som ”forvirrede”, siden det var flere som verken visste hva de skulle gjøre i eller mene om det nye produksjonssystemet og som ønsket seg tilbake til den etablerte måten å arbeide på. Vi ser altså at ansatte slett ikke trenger være passive mottakere av stimuli fra omgivelsene og at de kan reagere på at ledere og arbeidsgivere plasserer dem i arbeidsgrupper på en rekke forskjellige måter. De kan gjennomskue ledelsens forsøk på å ”skjule sin kontroll” og de kan skape seg identiteter som drar i motsatt retning av en følelsesmessig tilknytning til ledelsen og arbeidsformen. Ofte vil gruppemedlemmene ha egne personlige agendaer og identitetsprosjekter, og det er ikke sikkert at verken organisasjonen eller arbeidsgruppen er den viktigste identitetsgruppen til medlemmene (Thompson & McHugh 2002). Grupper i eller utenfor organisasjonen kan på denne måten ha større betydning for den enkeltes identitet og tilhørighet enn arbeidsgruppen, som for eksempel fagforeningen, utdannings- eller profesjonsgrupper, familien eller vennegrupper (se også Nicolaysen 2001).

Selv om Barker legger størst vekt på ulempene ved overgangen til det nye produksjonssystemet på ISE, beskriver han også arbeidernes entusiasme og positive holdninger til jobben etter overgangen. Barker tolker imidlertid dette omtrent som de ”plagede” arbeiderne i eksempelet fra studien jeg refererte over, og beskriver de ansatte på ISE nærmest som et offer for en forhekselse, hvor de ikke ville gi fra seg følelsen av å styre seg selv ”uansett hvor intenst kontrollsystemet ble” (Barker 1993:433). I den grundige beskrivelsen studien gir av arbeidernes reaksjoner, ser vi imidlertid at de ansatte selv forsvarer den strenge håndhevelsen av sin rigide fraværspolitik og den intense overvåkingen med at det gjør det lettere for dem å takle vanskelige situasjoner på en objektiv måte og fordi de selv har skapt reglene. Vi kan imidlertid ikke avvise de ansattes entusiasme og oppslutning om arbeidsformen som falsk bevissthet (Hodson 2000). For det første er det mulig at de ansatte faktisk setter pris på den fellesskapsfølelsen det nye systemet skapte eller at de liker at arbeidet de gjør føles viktig og meningsfylt. For det andre kan det se ut til at Barker legger litt for liten vekt på at de økonomiske omgivelsene produksjonen ved ISE befant seg innenfor var preget av svært hard konkurranse. Under oppstarten av det nye systemet klarte bedriften så vidt å holde hodet over vannet, og den økonomiske situasjonen bedret seg ikke før mot slutten av Barkers studie. Både firmaledelsen og de ansatte mente det var det nye produksjonssystemet som var den viktigste årsaken til at man etter hvert fikk en mer stabil økonomi og man gikk med overskudd. Samtidig er det grunn til å tro at arbeiderne virkelig trengte jobbene sine, i et hardt presset arbeidsmarked, mens de altså mesteparten av tiden Barker studerte dem sto overfor trusselen om konkurs. Det er derfor mulig at en annen grunn

til at arbeiderne var så fornøyd med jobben sin, til tross for at den innebar så mye stress og hardt arbeid at flere følte seg utbrent, var at de mente de hadde det nye produksjonssystemet å takke for at de faktisk hadde en jobb å gå til. Hvordan dette nå enn er, så har også andre forskere funnet at ansatte kan være svært fornøyd med jobben sin selv om de må arbeide hardere (se for eksempel Edwards & Wright 1998).

Både innenfor den nyere kritikken og blant forsvarerne av gruppearbeid har det vært en tendens til at man underkommuniserer hverandres tolkinger og funn, noe som særlig kommer til uttrykk gjennom hvilke mål man bruker for å vurdere arbeidsformen (Harley 2001). Forsvarerne av gruppearbeid, som i dag gjerne knyttes til amerikansk forskning basert på litteraturen om ”human resource management” og ”organizational behaviour”, vurderer sjelden eller aldri arbeidsformen opp mot virkninger som stress og arbeidsintensivering. Og i kritiske studier legger man vanligvis mindre vekt på forhold som ansattes trivsel og bedriftstilknytning, eller man forklarer dem som resultater av misforståelser eller falsk bevissthet blant ansatte. Jeg mener imidlertid at i en studie hvor man vurderer gruppearbeid opp mot de virkningene arbeidsformen har for ansattes arbeidsvilkår, så har både kritikerne og forsvarerne av arbeidsformen relevante poenger. For at vi skal nærme oss en bredere forståelse av virkningene av fenomenet, bør det derfor være et mål å integrere positive og kritiske perspektiver på gruppearbeid eller i det minste veie tilsynelatende motsetninger mellom dem opp mot hverandre i analysen (se også Ramsey et al 2000; Osterman 2000).

KAPITTEL 3: FORVENTEDE SAMMENHENGER

En viktig diskusjon i litteraturen om virkningene av gruppearbeid har handlet om metodiske problemer i forskningen, spesielt i tilknytning til hvordan forskere definerer og måler gruppearbeid (se for eksempel Benders & van Hootegem 1999; Grønning 1998). En like viktig, men mer generell, diskusjon er den som er knyttet til forståelsen av ansattes arbeidsvilkår spesielt, og forholdet mellom den ansatte og jobben, eller forholdet mellom individet og omgivelsene, mer generelt (se for eksempel Thompson & McHugh 2002; Collins 1988). Jeg skal i dette kapitlet kommentere noen av hovedpunktene i disse diskusjonene, før jeg på bakgrunn av hvordan jeg selv mener begrepene i oppgaven bør forstås, og diskusjonen i forrige kapittel, komme fram til et sett hypoteser som blir utgangspunkt for analysen.

GRUPPEARBEID

Å forsøke å gi en fullstendig uttømmende definisjon av gruppearbeid, som også utelukker alle ikke-beslektede fenomener, vil fort framstå som et umulig prosjekt (Benders & van Hootegem 1999:619). For det første vil arbeidsgrupper i praksis variere sterkt med hensyn til forhold som for eksempel gruppens størrelse, sammensetning og varighet, hvor ofte medlemmene møtes, hvordan arbeidet er organisert og medlemmenes grad av innflytelse (se for eksempel Mueller et al 2000:1399). Det gjør det både vanskelig å finne en fellesnevner for alle former for gruppearbeid og å skille gruppearbeid analytisk fra arbeidsformer som empirisk ikke er beslektet. For eksempel er det ingen nødvendig sammenheng mellom at ansatte er organisert i grupper eller ”team” på arbeidsplassen og at man utfører mesteparten av det daglige arbeidet sammen med de andre medlemmene av gruppen. Såkalte prosessforbedringsgrupper eller ”kvalitetssirkler”⁷, som ser ut til å være relativt utbredt også i norsk industri (Nilsen & Skorstad 1994), er et eksempel på gruppearbeid som først og fremst er rettet mot å løse problemer i tilknytning til den daglige arbeidsutførelsen. Ansatte som er medlemmer av slike grupper kan dermed godt utføre det daglige arbeidet på måter som det er vanlig å se som motsetninger til gruppearbeid, for eksempel med utgangspunkt i tayloristiske prinsipper (Mueller et al 2000).

⁷ Kvalitetssirklene ble spesielt populære i vestlig industri utover 1980- og 90-tallet som et resultat av at flere konsulenter og observatører mente de var hovedårsaken til den japanske industriens konkurransemessige overtak (Mueller et al 2000). Arbeidsformen er knyttet til det tidligere omtalte ”just-in-time”-systemet og består vanligvis av ansatte fra samme avdeling som, sammen med en fast leder, møtes regelmessig, og på betalt tid, noen timer i uken for å identifisere og analysere problemer i arbeidsutførelsen og levere løsningsforslag til den som er ansvarlig beslutningstaker (Rolfsen 1994).

For det andre er også begrepet i seg selv svært flertydig, noe som i seg selv gjør at det blir tolket og omfortolket på ulike måter (Benders & van Hootegem 1999). En slik prosess, hvor gruppearbeid blir forstått på stadig nye og ofte usammenliknbare måter, blir igjen forsterket gjennom den økende interessen og populariteten til begrepet (ibid). Dette er spesielt problematisk siden begrepet som regel også innebærer en sterkt normativ appell, med en overvekt av positive konnotasjoner som samarbeid, lagspill og fleksibilitet. En ansatt som ikke er opptatt av slike ting vil ikke bare ofte kunne bli oppfattet som en stivbeint, bakstreversk og vanskelig einstøing, men kan også bli ekskludert fra en rekke sentrale posisjoner i arbeidslivet (ibid). En organisasjon eller bedriftsleder som ikke er opptatt av slike ting kan på tilsvarende måte få problemer med sin legitimitet og identitet overfor omgivelsene (Røvik 1998; Benders et al 2001). Samtidig vil en organisasjon som regel bestå av en rekke forskjellige grupper og sammenslutninger av ansatte, både i tilknytning til avdelings-, enhets- eller hierarkiske skiller og sosiale eller andre interesser (Thompson & McHugh 2002). En og samme ansatt kan derfor i en slik forstand være medlem av flere grupper samtidig, uavhengig av om han vedkjenner seg medlemskapet i gruppen eller ikke. Den vanligste løsningen på problemet med å definere gruppearbeid ser ut til å være at man unngår det, enten ved å unnlate å definere begrepet eller at man tar for gitt at det noen kaller en gruppe også er en gruppe (Benders & van Hootegem 1999).

En vanlig måte å ordne det empiriske mangfoldet av ulike former for gruppearbeid er at man fokuserer på bestemte egenskaper som man på den ene siden antar har spesiell betydning for virkningene og som man på den andre siden antar er en spesielt viktig egenskap ved gruppearbeid. Som regel skiller man da mellom to eller flere former for gruppearbeid ved hjelp av ulike dikotomier eller typologier uten at man først definerer den overordnede kategorien "arbeidsgruppe" (ibid). En vanlig dikotomi i litteraturen om gruppearbeid, som særlig har vært utbredt i skandinavisk og tysk forskning, er skillet mellom "japanske-", "slankede-" (lean) eller "just-in-time"-grupper på den ene siden og "svenske", "tyske", "sosiotekniske" eller "selvstyrte" grupper på den andre. Dikotomien lages ved at man trekker ut egenskaper som man mener er et spesielt viktig kjennetegn ved en bestemt form for gruppearbeid, for eksempel grad av selvstyre, og skiller mellom to typer arbeidsgrupper på bakgrunn av hvor mye av den aktuelle egenskapen man finner i de gruppene man studerer. Fordelen med å foreta et slikt analytisk skille er at man retter oppmerksomheten mot en bestemt egenskap ved arbeidsgruppene som man kan anta har særlig betydning for konsekvensene. Tilnærmingen kan imidlertid bidra til å overforenkle diskusjonen rundt gruppearbeid, og spesielt av to grunner (Benders & van Hootegem 1999). For det første fører

en slik framgangsmåte ofte til at man slår sammen en rekke mulige egenskaper ved gruppearbeid som ikke trenger være logisk eller empirisk beslektet. For det andre er det problematisk å definere en form for gruppearbeid ved hjelp av kjennetegn (eller en mangel på slike kjennetegn) ved den andre, siden man kan ende opp med beskrivelse som ikke passer på noen av typene.

Når det gjelder skillet mellom ”japanske” og ”svenske” arbeidsgrupper har problemene blitt forsterket ved at dikotomien stort sett også er brukt av forskere som fokuserer på bilindustrien. Vanligvis bygger man særlig på komparative studier av produksjonsmåtene ved Volvos og Toyotas fabrikker (se for eksempel Berggren 1993; Sandberg 1995), dette fokuset henger gjerne sammen med en forkjærlighet for ”selvstyrte” arbeidsgrupper. Hvilke egenskaper man bruker som utgangspunkt for å definere ulike former for gruppearbeid blir derfor også påvirket av slike forhold, noe som blant annet kan gjøre det vanskelig å overføre dikotomien til studier av gruppearbeid utenfor bilindustrien (se også Mueller et al 2000). Teknikker man vanligvis knytter til begrepet ”fleksibilitet”, som for eksempel jobbrotasjon, flermaskinbetjening eller forsøk på å korte ned gangavstanden mellom ulike operasjoner, vil antakelig verken være særlig utbredt eller spesielt godt egnet til å beskrive arbeidsutførelsen i virksomheter utenfor industrien. Fra arbeidslivsforskningen har man flere eksempler på at den måten man produserer varer, vedtak og tjenester på har en tendens til å henge sammen med hvordan selve arbeidet blir organisert og kontrollert (se for eksempel Collins 1988 for en diskusjon). Det er dessuten mulig at begrepet ”selvstyre” rett og slett er irrelevant som en beskrivelse av forholdene innenfor japansk industri (Benders & van Hootegem 1999; 2000). En dikotomi hvor man baserer seg på et slikt kjennetegn vil i så fall gi en svært dårlig forståelse og beskrivelse av ”japanske” arbeidsgrupper. Forskning som har sett slike grupper som motsetningen til tayloristiske arbeidsformer, et perspektiv som er vanligere i amerikansk og britisk forskning, heller enn til sosiotekniske prinsipper, kommer også ofte fram til andre konklusjoner enn forsvarerne av selvstyrte grupper (ibid).

En mulig løsning på problemene forbundet ved å bruke slike dikotomier er å heller bruke en *flerdimensjonal* tilnærming til gruppearbeid (se for eksempel Thompson & Wallace 1996; Mueller et al 2000; Grønning 1998). Tanken bak slike tilnærminger er at gruppearbeid kan variere langs en rekke ulike egenskaper, og at disse egenskapene både kan styrke og komme i konflikt med hverandre. Et eksempel på en slik tilnærming er modellen til Thompson & Wallace (1996), hvor de skiller mellom en teknisk, organisatorisk og en normativ dimensjon ved gruppearbeid (se også Thompson & McHugh 2002; Findlay et al 2000a; 2000b). Den tekniske dimensjonen, som de mener er viktigst innenfor dagens interesse

for gruppearbeid, er ment å beskrive selve arbeidsutførelsen, som hvordan gruppens arbeidsoppgavene er fordelt og løses. Den organisatoriske dimensjonen har å gjøre med hvordan gruppen blir styrt, som for eksempel hvor mye ansvar ledelsen har delegert til gruppen og hvordan gruppelederen er valgt og hva som er hans eller hennes funksjon i gruppen. Den normative dimensjonen viser til holdnings- og adferdsendringer som ventes å være nødvendige for at gruppearbeidet skal fungere på en effektiv måte, som for eksempel i hvilken grad man forsøker å skape bedre ”lagspillere” og en samholdsfølelse blant medlemmene.

Til tross for at flere har påpekt problemer knyttet til akkurat denne modellen (se Grønning 1998 for en diskusjon), har en flerdimensjonal tilnærming en del generelle fordeler som er spesielt relevant i vår sammenheng. Den største fordelen ved en slik tilnærming er at man studerer flere ulike dimensjoner ved gruppearbeidet samtidig, noe som gjør det enklere å se at ulike dimensjoner kan variere og både forsterke og komme i konflikt med hverandre (Thompson & McHugh 2002: 328-329). Siden en slik tilnærming også først og fremst er et analytisk verktøy, heller enn en beskrivelse av empiriske realiteter, river man også gruppearbeidet som sådan løs fra dimensjonene ved gruppearbeid. Det betyr at en egenskap, som for eksempel medlemmenes selvbestemmelse, ikke ses som en faktisk egenskap ved en bestemt form for gruppearbeid, men som en dimensjon som kan variere mellom medlemmer, ulike grupper og innenfor ulike kontekster. Det blir dermed lettere å unngå å tegne et feilaktig bilde av konkrete former for gruppearbeid, samtidig som det blir lettere å oppdage hvilke mekanismer som skaper variasjonen langs ulike dimensjoner (se også Collins 1988). En del kritikere av gruppearbeid har i den senere tiden spesielt vært opptatt av å bryte ned forestillingen om at gruppearbeid og selvbestemmelse nødvendigvis henger sammen (se for eksempel Sewell 2001). En tilnæringsmåte hvor disse to forholdene er analytisk atskilt vil også kunne resultere i mer sikker viten om hvordan de henger sammen empirisk.

Selv om man benytter seg av en flerdimensjonal tilnærming til studien av arbeidsgrupper, løser allikevel ikke dette problemet med å definere en ”arbeidsgruppe”, eller en ”gruppe”, som sådan. En mulig definisjon som jeg mener kan antas å fange opp de fleste former for arbeidsgrupper er at *”en gruppe ansatte, vanligvis mellom 3 og 15 medlemmer, møtes regelmessig og er avhengige av hverandre for å fullføre en bestemt oppgave”* (Mueller et al 2000: 1398). Som vi ser er forhold som selvstyre, fleksibilitet eller samhold her skrelt bort, men også størrelsen, avhengigheten mellom medlemmene og i hvilken grad man arbeider sammen om en klart definert oppgave kan prinsipielt tenkes å variere mellom og innenfor ulike kontekster og over tid (Mueller et al 2000; Sprigg et al 2000; Sinclair 1992). I

mangel av noen bedre definisjon mener jeg allikevel denne kan gjøre nytten i vår sammenheng. Jeg vil imidlertid også ha med to andre forhold, som på samme måten som de jeg allerede har diskutert antas å variere fra gruppe til gruppe. For det første så antar jeg at arbeidsgrupper, til forskjell fra mange andre grupper og sammenslutninger ansatte kan være medlemmer av på arbeidsplassen eller i forbindelse med jobben, typisk vil være kommet i stand som et resultat av beslutninger tatt av representanter fra organisasjonens *lederskap* (Hyman & Mason 1995; Lysgaard 1985). Det betyr blant annet at gruppene vil være sammensatt på en måte som medlemmene selv har hatt begrensede muligheter til å påvirke. Siden jeg også blant annet fokuserer på sammenhengen mellom gruppearbeid og egenskaper ved arbeidsutførelsen, velger jeg å avgrense meg til å undersøke virkningene av at gruppearbeid er den *vanlige* måten for ansatte å utføre arbeidsoppgavene på. Det innebærer at jeg ikke utelukker at ansatte kan være organisert i arbeidsgrupper selv om de ikke fanges opp av det målet jeg bruker i analysene. Jeg antar imidlertid at det meste av arbeidet i slike tilfeller ikke innebærer gruppearbeid, og at andre arbeidsformer er vanligere. Egenskaper mange anser som kjennetegn ved gruppearbeid, som fleksibilitet, selvbestemmelse eller samhold, blir også ansett som forhold som på den ene siden verken trenger henge sammen med gruppearbeid i praksis eller forventes å være statiske, og som på den andre både kan forsterke og komme i konflikt med hverandre.

ANSATTES ARBEIDSVILKÅR

Som jeg har vist vurderer man virkningene av gruppearbeid for ansattes arbeidsforhold forskjellig innenfor positive og kritiske studier av gruppearbeid. Mens de som forsvarer gruppearbeid ut fra slike hensyn som regel legger vekt på ansattes trivsel, legger kritikerne typisk større vekt på forhold som arbeidsintensivering og stress. Vanligvis vil forsvarere og kritikere av gruppearbeid heller ikke bruke ”hverandres” begreper, for eksempel er det et kjennetegn ved kritiske studier at de vurderer gruppearbeid opp mot arbeidsintensivering og et kjennetegn ved positive studier at de ikke gjør det (Harley 2001). Og hvis man bruker trivsel som avhengig variabel i kritiske studier, bruker man det gjerne på bakgrunn av en forståelse hvor dette anses som mindre interessant i vurderingen av ansattes arbeidsvilkår. Som vist i forrige kapittel er for eksempel Barkers vurdering av de ansattes arbeidsvilkår et godt eksempel på dette. Den måten man velger å vurdere virkningene av arbeidsformen er først og fremst et resultat av hvilket perspektiv og forståelsesramme man arbeider ut fra, men vil åpenbart også ha betydning for tolkningen av arbeidsformen. Heller enn å kun vurdere gruppearbeid opp mot ansattes trivsel, eller kun i forhold til arbeidsintensivering og stress,

mener jeg imidlertid begrepene bør ses i sammenheng. Før jeg går mer inn på hvorfor jeg mener dette, vil jeg imidlertid se nærmere på hvordan man vanligvis forstår ansattes trivsel og hvorfor enkelte forfattere innenfor den ”kritiske” delen av organisasjonslitteraturen mener begrepet er problematisk.

Ansattes trivsel blir vanligvis forstått som et spørsmål om i hvilken grad folk liker eller misliker jobben sin. Innenfor trivselsforskningen er det vanligste i dag å forstå begrepet som en *holdning* ansatte har overfor jobben, i form av en følelsesmessig vurdering av jobben i sin helhet eller beslektede vurderinger av ulike sider ved jobben⁸ (Spector 1997:2). Interessen for fenomenet er stor, både blant de som studerer organisasjoner og de som arbeider i dem, og henger nesten alltid sammen med et ønske om å øke trivselen, eller i hvert fall redusere ansattes mistrivsel. Vi kan for det første skille mellom dem som er mest opptatt av fenomenet ut fra hensynet til de ansatte og de som er mest opptatt av det ut fra hensynet til organisasjonen. På tvers av dette skillet kan vi også skille mellom de som ser trivsel som et mål i seg selv, for eksempel som en indikator på om ansatte blir rettferdig behandlet eller som en måte å identifisere mulige problemområder i organisasjonen, og de som forventer bestemte virkninger av at ansatte liker jobben sin, for eksempel for ansattes generelle helsetilstand utenfor jobben eller for ansattes motivasjon, oppmøte og produktivitet. Trivselsvariasjonen har tradisjonelt blitt forklart enten som et resultat av forskjeller i ansattes *individuelle egenskaper*, som for eksempel personlighetstrekk, eller som et resultat av *egenskaper ved jobben*, som for eksempel jobbinnhold eller stress (se Spector 1997 for en oversikt). Studier som har kombinert slike forklaringer, hvor man ser egenskapene ved jobben i forhold til den ansattes preferanser og ønsker, har imidlertid vist seg å ha større forklaringskraft enn de har hver for seg (Kalleberg 1977). Samtidig bygger som regel forståelsen av ansattes trivsel på at den ansatte kommer fram til en vurdering av sin nåværende jobbsituasjon på bakgrunn av en kognitiv prosess hvor fordeler og ulemper ved jobben, eller ved ulike sider ved jobben, veies opp mot hverandre (se for eksempel Kalleberg 1977:126-127). Det er også vanlig å forstå ansattes generelle vurdering av jobben som summen eller produktet av hvor fornøyd den ansatte er med ulike sider ved jobben, som lønnen, forholdet til andre ansatte, arbeidsutførelsen og egenskaper ved organisasjonen (Spector 1997; Mastekaasa 1984).

⁸ Trivsel har også blitt forstått som behovstilfredsstillelse, og som et spørsmål om i hvilken grad den ansatte får tilfredsstilt fysiske eller psykologiske behov gjennom arbeidet. Dette ser imidlertid ut til å ha vært et vanligere perspektiv før, og holdningsperspektivet setter fokus på kognitive prosesser heller enn underliggende behov (Spector 1997).

Innenfor den kritiske delen av organisasjonslitteraturen knyttes som regel ansattes trivsel først og fremst opp mot arbeidsgivere og lederes kontroll og maktutøvelse. Thompson & McHugh skriver for eksempel at:

uavhengig av hvilke motiver konsulenter og praktikere har for å øke ansattes trivsel [...], så fungerer slike teknikker i praksis som ”reguleringsteknologier” for ledelsen, og har som mål å øke kontrollen over ansattes adferd og ytelse (Thompson & McHugh 2002:300).

Organisasjonslitteraturens vektlegging av ansattes trivsel, i like stor grad som hvordan det er vanlig å forstå begrepet i litteraturen, blir dermed ofte gjort til gjenstand for kritikken (se for eksempel Sievers 1986). Men for å holde oss til forståelsen av begrepet, så vil kritikere oftest mene at vanlige mål på trivsel sier lite om ansattes arbeidsvilkår og om ansatte blir rettferdig behandlet i jobben. En spesielt interessant diskusjon om ansattes trivsel i den sammenheng er den som har tatt utgangspunkt i det misforholdet flere forskere har observert mellom at ansatte i rutinepregede jobber som innebærer sterk overvåking allikevel er fornøyd med innholdet i jobben (se for eksempel Gruenberg 1980; Fenwick & Olson 1986). Dette misforholdet blir gjerne forklart på en av to måter (Gruenberg 1980), som sammen illustrerer forskjellen på å velge bort noe fordi man ikke ønsker det og å justere sine preferanser og ønsker slik at de samsvarer bedre med det man oppfatter som sine objektive muligheter (se også Elster 1983).

Den første forklaringstypen tar utgangspunkt i at ansatte i den nedre delen av yrkeshierarkiet rett og slett *ikke er opptatt av* og derfor heller ikke ønsker interne belønningsformer. En slik forventning er forklart på ulike måter, for eksempel med utgangspunkt i at ansatte som befinner seg langt nede i yrkeshierarkiet først og fremst er opptatt av fritiden, familiesamvær og personlig forbruk eller at slike ansatte har spesielle arbeidsverdier som er mer rettet mot handling enn mot selvrealisering. Den andre forklaringstypen tar utgangspunkt i at ansatte *tar til takke med* og godtar dårlige jobber rett og slett fordi de ikke har andre muligheter. De vil dermed allikevel kunne ha et sterkt ønske om en interessant jobb, men de sier seg fornøyd med tingenes tilstand og aksepterer sitt lodd i livet. Det manglende samsvaret mellom objektive egenskaper ved jobben og ansattes subjektive vurderinger blir da gjerne enten forklart som et resultat av deres faktiske muligheter eller at de ikke fullt ut forstår sine muligheter. Innenfor den kritiske delen av litteraturen forstår man gjerne ansattes generelle trivsel på samme måte som i den siste av de to forklaringstypene jeg nettopp skisserte:

individer er ikke ”motivert” til å gjøre en god jobb eller ”fornøyd” med jobben sin hvis det underliggende målet for deres arbeidsinnsats er å opprettholde en rimelig levestandard og unngå å miste jobben. Den tradisjonelle organisasjonslitteraturen forventer imidlertid at det å være motivert til å gjøre noe og det å være tvunget til å gjøre noe på grunn av fysisk eller sosial nødvendighet er det samme (Thompson & McHugh 2002:303).

Ansattes trivsel kan i en slik sammenheng forklares som et resultat av ”resignert trivsel” (Frese 1982), hvor det at ansatte sier de er fornøyd med jobben i større grad er et tegn på godtakelse og resignasjon enn et tegn på at man liker den.

I likhet med forståelsen av ansattes trivsel ser man gjerne også arbeidsintensivering som et fenomen som både medfører viktige konsekvenser for ansattes arbeidsvilkår og organisasjonens produktivitet (Green & McIntosh 2001). I den kritiske litteraturen om gruppearbeid er man imidlertid hovedsakelig opptatt av den forventede sammenhengen mellom arbeidsintensivering og at ansatte får dårligere arbeidsvilkår, i form av fysisk og psykisk utmattelse eller stress (Harley 2001). Som regel vil man allikevel også forvente at arbeidsintensivering er en, som regel også den viktigste, forklaringen på eventuelle produktivets- og effektivitetsgevinster av å innføre gruppearbeid eller andre produksjonsprinsipper (ibid). For eksempel har flere hevdet at den egentlige årsaken til ”det japanske mirakelet” utover 1980- og 90-tallet (se for eksempel Rolfsen 1994) var en intens utnyttelse av arbeidskraften i form av arbeidsintensivering (se for eksempel Tomaney 1994). Som jeg allerede har vært inne på, tenkes arbeidsintensivering gjerne å manifestere seg i form av at ansatte tilbringer mer tid på jobben, at de må gjøre mer på samme tid som før, eller som en kombinasjon av disse. I denne oppgaven fokuseres det på den siste formen, i form av økt arbeidspress på jobben. Uansett vil man vanligvis se intensiveringen av arbeidet i sammenheng med en normativ oppfatning av hva som er et rettferdig dagsverk, og som et resultat av press fra omgivelsene om å arbeide mer enn det som oppfattes som rimelig i forhold til en slik norm (Thompson & McHugh 2002). Det er vanlig å se variasjonen i arbeidsintensiveringen som et resultat av egenskaper ved jobben eller omgivelsene, men det ser ut til å være mer uvanlig å se det som et resultat av individuelle egenskaper ved den ansatte. Som regel vil man, i hvert fall i tilknytning til litteraturen om gruppearbeid, se arbeidsintensivering som et resultat av press fra omgivelsene. Ofte er en slik forventning knyttet til en eksplisitt eller implisitt forståelse av forholdet mellom arbeidstakere og -givere hvor sistenevnte har ”the upper hand” (Osterman 2000; Ramsey et al 2000). Arbeidsintensivering blir derfor gjerne forstått som noe som indikerer et *tvangsmessig* og skjevt bytteforhold mellom arbeidsgivere og -takere (se for eksempel Burchell et al 1999).

Det er imidlertid også mulig å forstå arbeidsintensivering som et resultat av en mer frivillig handling fra den ansatte, for eksempel i form av at man velger å arbeide hardere for en kortere eller lengre periode fordi man ser muligheten for internt opprykk eller fordi man har provisjons- eller innsatsbaserte belønningsformer (se for eksempel Green & McIntosh 2000). En viktig del av kritikken mot trivselsbegrepet blant de som foretrekker å vurdere ansattes arbeidsvilkår opp mot begreper som arbeidsintensivering, er som jeg har vist like fullt at man mener den tradisjonelle forståelsen av begrepet i for stor grad går ut fra at ansatte arbeider fordi de vil og ikke fordi de må.

FORVENTEDE SAMMENHENGER

På bakgrunn av det foregående kan jeg nå sette opp noen hypoteser om forventede sammenhenger mellom gruppearbeid og ansattes arbeidsvilkår i Norge. De to første hypotesene representerer overordnede forventninger innenfor positive og kritiske perspektivers vurderinger av gruppearbeid. Som vi husker fra forrige kapittel mente man både innenfor human relations-bevegelsen og den sosiotechniske skolen at gruppearbeid fører til økt trivsel. Dette er også en forventning som kjennetegner nyere positive framstillinger av arbeidsformen. Forventningen om at gruppearbeid fører til økt stress eller psykisk utmattelse er derimot først og fremst et kjennetegn på nyere kritiske framstillinger av arbeidsformen. Denne forventningen er, som jeg også kommer tilbake til, spesielt knyttet til forventningen om at gruppearbeid fører til arbeidsintensivering og/eller økt kontroll og overvåking fra kolleger og ledelsen:

Hypotese 1: Ansatte som arbeider i grupper er mer fornøyd med jobben sin enn andre ansatte.

Hypotese 2: Ansatte som arbeider i grupper vil i større grad enn andre oppleve jobben som en psykisk påkjenning.

I tråd med diskusjonen under forrige avsnitt er ikke disse to hypotesene nødvendigvis absolutte motsetninger i den forstand at hvis hypotese 1 er sann, så kan ikke hypotese 2 være sann. Ut fra forventninger i den kritiske litteraturen vil ansatte som blir fysisk eller psykisk utmattet av jobben godt kunne være like fornøyd med jobben som ansatte som ikke er det. Dette skyldes både forventningen om at trivsel er et dårlig mål på ansattes ”objektive” arbeidsvilkår, og tanken om at ledere og arbeidsgivere bruker ansattes rapporterte trivselsnivå til å legitimere en økning i arbeidsmengden. Høy trivsel kan dermed faktisk tenkes å henge

sammen med høy grad av psykisk utmattelse, ved at det fører til økt arbeidsintensivering og derfra til økt stress. Fra den generelle trivselsforskningen har vi imidlertid en rekke studier som tyder på at mentalt stress eller utmattelse har en negativ virkning på ansattes generelle trivsel (Spector 1997). Heller ikke ut fra en tradisjonell trivselsforståelse trenger man imidlertid forvente at gruppearbeid ikke kan føre til økt stress og økt trivsel samtidig. For eksempel trenger ikke alle ansatte vurdere det at jobben oppleves som en psykisk påkjenning like negativt, siden noen kan tenkes å mislike stress på jobben mer enn andre (ibid; Kalleberg 1977).

Som jeg viste i forrige kapittel er det særlig to grunner til at man forventer at gruppearbeid fører til økt trivsel (hypotese 1). Den første er knyttet til forventningen om at samhandlingen i arbeidsgruppene i seg selv fører til venns- og fellesskapsfølelser, og at dette igjen har stor betydning for ansattes generelle trivsel. Den andre har å gjøre med at man forventer at visse former for gruppearbeid, såkalte selvstyrte arbeidsgrupper, fører til en bedre arbeidsutførelse i form av økt fleksibilitet og selvbestemmelse. I mangel av noe godt mål på vennskap og fellesskap, kan den første forventningen formuleres som følger:

Hypotese 3: Ansatte som arbeider i grupper er mer fornøyd med forholdet til dem de arbeider sammen med enn andre ansatte.

Hypotesen stemmer overens med forventningen hos Homans om at man liker hverandre bedre jo mer man samhandler, som jeg diskuterte i forrige kapittel. I tråd med diskusjonen over, trenger imidlertid ikke det at ansatte er fornøyd med forholdet til kollegene bety at de liker dem de arbeider med. På den ene siden kan det tenkes at det at ansatte som arbeider i grupper er fornøyd med forholdet til kollegene er et resultat av ”resignert trivsel”, hvor ansatte godtar eller tilpasser seg en situasjon de har begrensede muligheter til å endre på. For eksempel kan det argumenteres for at hvis ansatte vanligvis selv verken bestemmer *om* de skal arbeide i grupper eller *hvem* de arbeider sammen med, så er det mulig at de gjør det beste ut av situasjonen, for eksempel ved å unngå vanskelige, splittende og personlige spørsmål (se for eksempel Sennett 2001). På den andre siden kan det tenkes at, hvis det er tilfelle at moderne gruppearbeid er preget av en ”nedverdiggende overfladiskhet” (Sennett 2001:121-145), så vil ansatte som arbeider under slike forhold allikevel være fornøyd med tingenes tilstand fordi de rett og slett ikke ønsker dype og personlige forhold til kollegene.

I positive framstillinger av gruppearbeid i litteraturen forventer man imidlertid som regel at gruppearbeid faktisk fører til bedre forhold mellom ansatte. I tillegg til at dette kan

være basert på tanken om at all samhandling fører til at man liker hverandre (se forrige kapittel), kan det også argumenteres for at spesielle egenskaper ved gruppearbeid i arbeidslivet kan ha slike konsekvenser. En måte å se det på er at ansatte som arbeider i grupper får mer hjelp og støtte av kollegene enn ansatte som ikke arbeider i grupper, både når det gjelder den praktiske gjennomføringen av arbeidet og i form av mer følelsesmessig støtte fra kollegene (Ducharme & Martin 2000). Dette kan igjen både tenkes å være et resultat av at medlemmene er avhengige av hverandre for å utføre det daglige arbeidet og at slike ansatte har et mer personlig forhold til kollegene enn ansatte som ikke arbeider i grupper (ibid). Hvis det er slik at ansatte som arbeider i grupper i større grad enn andre mottar slik støtte og hjelp fra kollegene, kan det tenkes at dette påvirker ansattes arbeidsvilkår på i hvert fall to måter (Ducharme & Martin 2000). På den ene siden kan man tenke seg at slike forhold har en generell effekt på ansattes arbeidsvilkår, ved at det medfører økt trivsel og redusert stress for de fleste. På den andre siden kan det tenkes at sosial støtte på arbeidsplassen virker som en ”trykkventil” mot de negative virkningene av høyt arbeidspress, og at effekten derfor er sterkest for ansatte som har en svært stressfylt arbeidssituasjon⁹.

Den andre grunnen til at man forventer at gruppearbeid fører til økt trivsel er særlig knyttet til den sosiotekniske skolens innflytelse på dagens interesse for arbeidsformen. Her ble forventningen om at ansatte som arbeider i såkalte ”selvstyrte” arbeidsgrupper vil være mer fornøyd med jobben sin enn andre fordi medlemmene selv kan bestemme over arbeidsutførelsen og at arbeidet utføres på en fleksibel måte (se forrige kapittel). Som jeg har vist i det foregående, så er det imidlertid problematisk å sette likhetstegn mellom moderne gruppearbeid og at ansatte arbeider i selvstyrte arbeidsgrupper. Følgelig er det derfor heller ikke opplagt at det man vanligvis forventer er konsekvenser av å arbeide i selvstyrte grupper vil henge sammen med at man arbeider i grupper. Dagens interesse for gruppearbeid har imidlertid i stor grad handlet om selvstyrte arbeidsgrupper, og det er ikke uvanlig å anta at moderne gruppearbeid i praksis innebærer at man arbeider i selvstyrte arbeidsgrupper. For å kunne si noe mer om utbredelsen av selvstyrte grupper i Norge, og i hvilken grad forhold som selvbestemmelse og fleksibilitet i arbeidsutøvelsen kan forklare eventuelle sammenhenger mellom gruppearbeid og ansattes arbeidsvilkår, setter jeg opp følgende to hypoteser:

⁹ I de norske samarbeidsforsøkene ble en kombinasjon av disse forventningene brukt som en av begrunnelsene for å innføre selvstyrte arbeidsgrupper, men man la spesielt stor vekt på den siste av disse to. Man antok da at kontakt med andre i en jobb som innebærer en kraftig psykisk påkjenning kan minske faren for at det gjøres feil, skjer ulykker eller at sykelige tilstander utvikler seg (Thorsrud & Emery 1969:22).

Hypotese 4: Ansatte som arbeider i grupper har høyere grad av selvbestemmelse over arbeidsutførelsen enn andre ansatte.

Hypotese 5: Ansatte som arbeider i grupper har en mer variert arbeidsutøvelse enn andre ansatte

I den kritiske delen av litteraturen blir som regel forventningen om at gruppearbeid fører til økt stress (hypotese 2) forklart med at gruppearbeid fører til arbeidsintensivering. Siden arbeidsintensivering i form av at man tilbringer mer tid på jobben kan synes vanskeligere å måle enn arbeidsintensivering i form av at ansatte må gjøre mer den tiden de er på jobb (Green & McIntosh 2001; Nichols 1991), konsentrerer jeg meg her om det siste forholdet. Den forventede sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidsintensivering kan i form av en hypotese dermed formuleres som følger:

Hypotese 6: Ansatte som arbeider i grupper har et høyere arbeidspress enn andre ansatte.

Det er flere grunner til at man forventer at gruppearbeid fører til økt arbeidspress, og flere av dem er også nært beslektet med positive framstillinger av arbeidsformen. For eksempel både forventningen om at gruppearbeid fører til økt selvbestemmelse og fleksibilitet i arbeidsutøvelsen (hypotese 4 og 5) brukes til å forklare forventningen i hypotese 6. Som jeg har vist mente for eksempel Barker (1993) at det at ansatte selv bestemmer over arbeidsutførelsen fører til selvovervåkning og gruppepress. Dette mener han igjen både har en direkte effekt på ansattes stressnivå og at det fører til økt stress gjennom en intensivering av arbeidet (se forrige kapittel). Ut fra et lignende teoretisk utgangspunkt har andre ment at arbeidsintensiveringen som gruppearbeid medfører er et resultat av at medlemmene både blir utsatt for sterkere kontroll fra kollegene og ledelsen (Sewell 1998). Tilsvarende hevder flere kritikere at økt fleksibilitet og omstillingsevne i arbeidsutførelsen, og forsøk på å fjerne ”bufferer” eller flaskehalser i produksjonen, går ut over de ansatte i form av arbeidsintensivering (se for eksempel Tomaney 1994). Slike bufferer blir da gjerne forstått som en viktig kilde til ansattes selvbestemmelse og til å ta pauser i arbeidet, og at det å fjerne dem fører til arbeidsintensivering og stress. Både økt selvbestemmelse og en mer fleksibel oppgavetildeling kan også ses som noe som fører til at arbeidsmengden øker, ved at ansatte blir pålagt flere arbeidsoppgaver og plikter. For eksempel kan økt selvbestemmelse medføre at ansatte må gjøre arbeidsoppgaver som mellomledere og formenn gjorde før i tillegg til sitt eget arbeid, og en fleksibel oppgavetildeling kan resultere i at man må gjøre arbeidet til sine

tidligere kolleger i tillegg til de man hadde fra før (Thompson & McHugh 2002). En beslektet forklaring på den forventede sammenhengen er at moderne gruppearbeid kan være preget av kronisk underbemanning, som et resultat av at ledere og arbeidsgivere kutter ned på medlemstallet i gruppen uten å gjøre tilsvarende kutt i arbeidsmengden (se for eksempel Findlay et al. 2000b). I tillegg til slike årsaker, som med et samlebegrep kan kalles *press*-faktorer for å intensivere arbeidet, kan arbeidsintensivering også være et resultat av mer *insentiv*-baserte forklaringer (Green & McIntosh 2000). Mens økt konkurranse eller innføringen av ny teknologi eller nye arbeidsprinsipper kan resultere i økt press om å jobbe hardere, kan for eksempel innsatsbaserte belønningsformer eller mulighetene for internt opprykk motivere folk til å øke arbeidsinnsatsen.

Som jeg viste i forrige kapittel, steg både vektleggingen av kontrollert samhandling i arbeidsgrupper og interessen for selvstyrte arbeidsgrupper opp fra en kritikk av ”tradisjonelle” eller tayloristiske måter å organisere arbeidet på. Det er imidlertid rimelig å anta at arbeidsformer som er basert på sterk arbeidsdeling og overvåking verken er, eller noensinne har vært, like utbredt innenfor alle bransjer og yrkesgrupper. For eksempel vil ansatte med et arbeid som er basert på høy ekspertise og spesialistkunnskap som regel være privilegerte når det gjelder muligheten til selv å bestemme over arbeidsutførelsen (Wright 1996; Goldthorpe 1982; Erikson & Goldthorpe 1992). Dette kan både være et resultat av at slike ansatte gjerne har en fordelaktig posisjon på arbeidsmarkedet og at de, på grunn av arbeidets komplekse karakter, som regel vil ha arbeidsoppgaver som det er vanskelig å vurdere og detaljstyre. Det er derfor ikke sikkert at det å arbeide i grupper for slike ansatte vil ha like stor betydning for hvordan den daglige arbeidsutøvelsen er utformet som det kan ha for ansatte uten slike egenskaper. Den tayloristiske arbeidsdelingen har også først og fremst vært en arbeidsform for industrien, selv om enkelte mener det fins en tendens i retning av økende standardisering og overvåking innenfor deler av service-sektoren (Ritzer 1996; Thompson & McHugh 2002; Dahl-Jørgensen & Torvatn 2000). Teknikker for å fjerne flaskehalsen eller ”bufferen” i produksjonen, i form av flermaskinbetjening, jobbrotasjon eller forsøk på å korte ned gangavstanden mellom ulike arbeidsoperasjoner, er heller ikke umiddelbart overførbare til virksomheter som ikke baserer seg på masseproduksjonsteknologi. Hvis moderne gruppearbeid innebærer et brudd med tradisjonelle måter å utføre arbeidet på er det derfor sannsynlig at dette først og fremst vil være tilfelle der vi kan anta at sterk arbeidsdeling og tradisjonell, vertikal overvåking av arbeidsutførelsen er mest utbredt, nemlig innenfor industrien:

Hypotese 7: Sammenhengen mellom gruppearbeid og en mer variert arbeidsutførelse vil være sterkere for industriarbeidere enn for andre yrkesgrupper.

Hypotese 8: Sammenhengen mellom gruppearbeid og økt selvbestemmelse vil være sterkere for industriarbeidere enn for andre yrkesgrupper.

Det er for eksempel grunn til å tro at både hvor komplekse arbeidsoppgaver hvert medlem i gruppen har i utgangspunktet og hvor stor avhengighet det er mellom de ulike oppgavene har betydning for om man innfører en fleksibel oppgavetildeling i arbeidsgruppen (Dunphy & Bryant 1996). Antakelig vil en fleksibel arbeidsutførelse medføre størst effektivitetsgevinst der arbeidsoppgavene er forholdsvis enkle og hvor avhengigheten mellom oppgavene er høy (Dunphy & Bryant 1996). Siden opplæring av ansatte slik at de kan brukes flere steder i produksjonsprosessen koster tid og penger, er det sannsynlig at slike kriterier har stor betydning for utformingen av arbeidsgruppene (se også Findlay et al 2000b). En studie av omorganiseringen av den britiske sosialtjenesten (Foster & Hoggett 1999) gir et eksempel på en annen mekanisme som kan forklare forskjeller i slike forhold mellom yrkesgruppene. Her satte flere av de ansatte forskerne intervjuet seg kraftig i mot at deres tidligere sterkt spesialiserte arbeidsform skulle erstattes av en arbeidsform hvor ”flerfaglige” ansatte skulle dele sine spesialistkunnskaper med hverandre i form av gruppearbeid:

Sterk motstand mot en reform i arbeidsmåten og introduksjonen av flerfaglig gruppearbeid førte til at man fortsatte med spesialisert tjenestelevering og – ekspertise. De ansatte [...] henviste ofte til at de opplevde økende arbeidspress og stress, og deres kamp for å beholde spesialiseringen var knyttet til behovet for å beholde eller kontrollere grensene rundt sitt arbeid (Foster & Hoggett 1999:27).

En norsk case-studie viste også at de ansatte i et forsikringsselskap hvor mottoet for en omorganisering var at ”alle skulle gjøre alt” (Danielsen & Serck-Hansen 2000) viste også at det fantes en uformell oppgavespesialisering mellom de ansatte. Graden av selvbestemmelse og variasjon i arbeidsutførelsen blir, både innenfor den kritiske og positive delen av litteraturen, ofte brukt som viktige forklaringer på de forventede virkningene for ansattes arbeidsforhold. Det er derfor også grunn til å anta at betydningen av å arbeide i grupper på forhold som arbeidsintensivering, stress og trivsel vil variere med yrkestilhørighet.

KAPITTEL 4: UTVALG, MÅL OG FRAMGANGSMÅTE

I dette kapitlet presenteres det empiriske grunnlaget, målene og framgangsmåten jeg bruker i analysen. Først beskriver jeg utvalget og hvordan jeg har målt de ulike fenomenene jeg undersøker, sammen med deskriptiv statistikk over de viktigste variablene i analysene. Deretter følger en kortfattet beskrivelse av de ulike analyseteknikkene før jeg viser hvordan jeg har anvendt dem i praksis.

UTVALG

Analysene er basert på Statistisk sentralbyrås tverrsnittsundersøkelse om arbeidsmiljøet i Norge fra 2000, som jeg har fått låne av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste¹⁰. Undersøkelsen ble utført som en del av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser og bygger på telefon- og besøksintervjuer av et representativt utvalg av befolkningen (Vågane 2001). Analysen er utført på dem som i undersøkelsen oppga at de utførte, eller hadde ferie fra, inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i uken før de ble intervjuet¹¹. Totalt har 2536 personer mellom 16 og 66 år svart bekreftende på dette, og av disse ble 70 % intervjuet over telefon, mens de resterende 30 % ble intervjuet i sine hjem. Svarprosenten for hele undersøkelsen var på 64,5 %.

MÅL

Gruppearbeid er målt som at respondenten har svart bekreftende på spørsmålet om arbeidet ”i hovedsak utføres som team- eller gruppearbeid”. **Yrkesinndelingen** er laget på bakgrunn av en offisiell standard for yrkesklassifisering (Statistisk sentralbyrå 1999), og er hierarkisk ordnet. Utgangspunktet for det målet jeg bruker i analysen var en tidelt variabel som jeg har slått sammen til fire kategorier som alle fanger opp flere ulike yrkesfelt. Den høyeste kategorien i inndelingen jeg bruker i analysen, som jeg kaller ”høyere funksjonærer”, fanger da opp administrative ledere og politikere, akademiske yrker og yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere. Kategorien ”tjenesteytende yrker” svarer til kontor- og kundeserviceyrker og salgs-, service- og omsorgsykker. ”Primærnærings- og håndtverksyrker” svarer til håndverkere o.l. og yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske. Den laveste kategorien,

¹⁰ Verken Statistisk sentralbyrå eller Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste er på noen måte ansvarlig for de analysene eller tolkningene jeg gjør i oppgaven.

¹¹ Det betyr at jeg i utgangspunktet ikke skiller mellom hva slags ansettelsesforhold man har, og analysene vil dermed også for eksempel inneholde selvstendig næringsdrivende og lignende.

som jeg kaller ”industriarbeidere”, inneholder heller ikke bare prosess- og maskinoperatører, men også transportarbeidere og yrker uten krav til utdanning. Ansatte i militære yrker er ikke tatt med i den firedelte yrkesinndelingen jeg bruker i analysen.

Jeg har gjort seks ulike regresjonsanalyser med gruppearbeid som en av flere uavhengige variabler. De avhengige variablene i disse analysene er ansattes grad av selvbestemmelse, variasjon, arbeidspress, psykisk utmattelse og generelle trivsel, samt et mål på hvordan ansatte vurderer forholdet til dem de arbeider sammen med. Ansattes grad av *selvbestemmelse* og *arbeidspress* er målt som additive indekser og blir beskrevet under et eget avsnitt. Graden av *variasjon* i arbeidet er målt ved hjelp av spørsmålet om arbeidet består av ”stadig gjentatte arbeidsoppgaver”, slik at respondenten ”må gjøre det samme time etter time”. Den som ble intervjuet kunne velge mellom fem svaralternativer og enten svare at dette gjelder ”nesten hele tiden”, ”omtrent tre fjerdedeler av tiden”, ”halvparten av tiden”, ”en fjerdedel av tiden” eller ”sjelden eller aldri”. I analysene bruker jeg målet som en kontinuerlig variabel fra 0 til 4, hvor verdien 0 svarer til at arbeidet sjelden eller aldri består av stadig gjentatte arbeidsoppgaver. Graden av *psykisk utmattelse* er målt med utgangspunkt i spørsmålet om respondenten ”stort sett daglig opplever sitt arbeid som en psykisk påkjenning”. Det opprinnelige spørsmålet inneholdt tre svaralternativer, nemlig ”nei”, ”ja, i noen grad” og ”ja, i høy grad”, men jeg har slått sammen de to siste til en verdi og bruker målet som en dikotom variabel i analysene. Ansattes *generelle trivsel* er målt ved hjelp av spørsmålet om hvor fornøyd respondenten er med sin jobb alt i alt, hvor man kunne velge mellom fem svaralternativer. Målet skiller dermed mellom ansatte etter om de har oppgitt at de er ”svært fornøyd”, ”ganske fornøyd”, ”verken fornøyd eller misfornøyd”, ”ganske misfornøyd” eller ”svært misfornøyd” med jobben alt i alt. Spørsmålet om hvor fornøyd respondenten er med *forholdet til dem han eller hun jobber sammen* med var opprinnelig kodet på samme måte som det generelle trivselsmålet. Som jeg kommer tilbake til var imidlertid ikke effekten av å arbeide i grupper like sterk på alle nivåer av denne variabelen. I analysen bruker jeg derfor målet som en dikotom variabel hvor de fire laveste verdiene, fra ”svært misfornøyd” til ”ganske fornøyd”, blir slått sammen til en kategori. Målet blir dermed et mål på om respondenten er ”svært fornøyd” med forholdet til kollegene (verdien 1) eller om hun ikke er det (verdien 0). Selv om jeg ikke gjør en egen analyse med *i hvilken grad arbeidet er styrt av kollegene* som avhengig variabel, er også dette forholdet en viktig forklaringsvariabel i flere av analysene. Respondenten ble bedt om å velge mellom fire alternativer etter om arbeidet hans eller hennes er styrt av arbeidskamerater/kolleger i ”høy”, ”noen” eller ”liten” grad eller ”ikke i det hele tatt”. Målet brukes som en kontinuerlig variabel

fra 0 til 3, hvor verdien 0 vil si at respondenten har oppgitt at arbeidet ikke blir styrt av arbeidskamerater eller kolleger i det hele tatt.

I samtlige analyser har jeg også kontrollert for en rekke variable egenskaper ved den ansatte og virksomheten han eller hun jobber i¹². **Kjønn** er kodet slik at menn får høyeste verdi, og i de analysene jeg har med denne variabelen blir kvinner referansekategori. **Alder** er kodet som respondentens alder dividert med fem, slik at en enhets økning på aldersvariabelen svarer til fem år for respondenten. Verdien 0 på aldersvariabelen svarer dermed til en alder på 16 år, mens høyeste verdi (verdien 10,2) svarer til en alder på 66 år. **Utdanningsnivå** er målt ved hjelp av tre verdier, som igjen er basert på en åttedelt inndeling i undersøkelsen etter respondentens høyeste fullførte utdanningsnivå. Verdien *grunnskole*, som er referansekategori i de analysene jeg inkluderer målet, svarer til dem som har oppgitt at de har ”ingen”, ”barneskole” eller ”ungdomsskole” som høyeste fullførte utdanning. Verdien *videregående* utdanningsnivå refererer til to videregående utdanningsnivåer, mens verdien *høyere* utdanning svarer til tre ulike nivåer av universitets- og høyskoleutdanning samt forskerutdanning. **Arbeidstid** er, avhengig av analysemetoden, enten målt som en kontinuerlig variabel over ansattes vanlige ukentlige arbeidstid (i hele timer) dividert med fem, eller som en tredelt variabel hvor jeg skiller mellom *normaltid* (mellom 34 og 40 timer i uken), *deltid* (mindre enn 34 t/u) og *mertid* (mer enn 40 t/u). En enhets økning langs den kontinuerlige variabelen svarer da til en økning på fem timer i vanlig ukentlig arbeidstid. **Ansiennitet** er målt som en kontinuerlig variabel over hvor mange år respondenten har arbeidet på sin nåværende arbeidsplass dividert med fem. En enhets økning på variabelen svarer til fem år for den ansatte. Ansatte som behandles som de er *fast ansatt* i analysen har oppgitt at de har fast ansettelse i motsetning til en midlertidig eller tidsbegrenset ansettelse. De som *leder andre* i analysene har oppgitt at andre mennesker arbeider under deres ledelse eller at deres stilling på annen måte er en overordnet stilling. **Fagorganiserte** har oppgitt at de er medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon. **Virksomhetens størrelse** er målt ved hjelp av to ulike mål, hvor det ene er basert på et spørsmål om hvor mange sysselsatte det er i bedriften og det andre skiller mellom om ”*virksomheten er en del av et større konsern, etat e.l.*” eller ikke. **Antall ansatte** er delt inn i seks verdier, hvor verdien 0 svarer til ”1-10 personer”, verdien 1 til ”11-19”, verdien 2 til ”20-49”, verdien 3 til ”50-99”, verdien 3 til ”100-199” og

¹² Siden det databehandlingsprogrammet jeg bruker for å kjøre regresjonsanalysene gir alle kategoriske variabler motsatt fortegn i de ordinale analysene, har jeg av estetiske årsaker snudd alle slike variabler i disse analysene. Det har ingen betydning for resultatene eller tolkningen av analysene, men det gjør at det er lettere for leseren å sammenlikne de ordinale analysene med de logistiske og lineære siden en og samme kategorisk variabel på denne måten får samme referanseverdi i alle analysene.

verdien 5 til ”200 eller flere” personer. I analysene blir målet brukt som en kontinuerlig variabel. *Virksomhetens eieform* er målt som en dikotom variabel der privat sektor er referansekategori hvis den er inkludert i analysen. At man arbeider i ”offentlig sektor” vil si at bedriften er en kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet, mens det å arbeide i ”privat sektor” betyr at man arbeider i et personlig eid firma, et aksjeselskap en organisasjon eller lignende. I de tre analysene av ansattes vurdering av jobben har jeg i tillegg kontrollert for om respondenten står *i fare for å miste jobben* og deres *lønnsnivå*. Førstnevnte er målt ved hjelp av spørsmålet om respondenten mener han eller hun ”står i fare for å miste arbeidet på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene”. Lønnen er målt som brutto månedslønn i hele tusen dividert med ti, i form av en kontinuerlig variabel der en enhets økning svarer til en brutto lønnsøkning på 10 000 kroner¹³.

KONSTRUKSJON AV INDEKSER

For å få noen mer generelle mål på ansattes grad av selvbestemmelse og deres grad av arbeidspress har jeg slått sammen flere enkeltstående spørsmål i undersøkelsen til indekser. Indeksen over ansattes *grad av selvbestemmelse* over arbeidsutførelsen er basert på summen av respondentens svar på fire forskjellige spørsmål fra undersøkelsen, hver med tre svaralternativer. Respondenten ble bedt om å svare på i hvilken grad hun selv kan bestemme *hvilke oppgaver* hun skal få, *hvordan* hun skal *gjøre arbeidet*, *hvilke kvalitetskrav* som skal stilles og *hvilke tidsfrister* eller *hvilket arbeidstempo* som blir satt. For hvert spørsmål kunne man svare at man selv bestemmer over dette i høy grad, i noen grad eller i liten grad. Jeg har slått svarene sammen til en additiv indeks (Cronbachs alfa = 0,72), hvor ansattes grad av selvbestemmelse varierer fra 0 til 8. Ansatte som skårer lavest mulig på indeksen (verdien 0) har oppgitt at de ”i liten grad” selv kan bestemme over noen av de fire områdene ovenfor, mens de med maksimal skåre på indeksen (verdien 8) har oppgitt at de selv ”i høy grad” kan bestemme over alle fire områdene. Indeksen over ansattes *grad av arbeidspress* er på tilsvarende måte basert på summen av ansattes svar på to spørsmål i undersøkelsen (Cronbachs alfa = 0,64). Respondenten ble bedt om å svare på i hvilken grad det ”at det vanligvis ikke er tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte” og ”at det stilles for store krav om stadig å mestre nye oppgaver i jobben” passer som en beskrivelse av sin

¹³ For å få et mest mulig korrekt inntektsmål har man i undersøkelsen først spurt respondenten om det er greiest for ham eller henne å oppgi lønnen i hovedarbeidsforholdet pr. time, pr. uke, pr. 14.dag, pr. måned eller pr. år. Hvis de har oppgitt lønnen pr. time har jeg multiplisert dette med deres vanlige ukentlige arbeidstid og multiplisert dette tallet med fire igjen. Ukeslønnen er multiplisert med fire, lønnen pr. 14. dag er multiplisert med to og årslønnen er dividert med tolv. Det tallet jeg da kom fram til har jeg trunkert for å få månedslønn i hele tusen og deretter dividert med ti for å redusere antall desimaler.

nåværende jobb. Hun kunne da velge mellom fire svaralternativer etter om hun mente det passer ”svært godt”, ”godt”, ”mindre godt” eller ”dårlig” som en beskrivelse av jobben. Ansatte som skårer lavest mulig på indeksen (verdien 0) har oppgitt at begge deler er en dårlig beskrivelse av deres nåværende jobb, mens de som skårer maksimalt på indeksen (verdien 6) har oppgitt at begge deler passer svært godt som en beskrivelse av jobben¹⁴.

DESKRIPTIV STATISTIKK

Totalt har 56 % av utvalget (N=2312) oppgitt at de ”hovedsaklig er organisert i grupper eller team” i jobben. Som vi ser av tabellen nedenfor (tabell 1) er det en overvekt av ansatte som arbeider i grupper innenfor alle yrkeskategoriene, men andelen er størst innenfor primærnærings- og håndverksyrker. Av tabellen ser vi også at yrkesinndelingen er tydelig skjevt fordelt, og at nesten halvparten av utvalget faller innenfor gruppen ”høyere funksjonærer”.

Tabell 1. Fordeling i prosent etter yrkestilhørighet og etter om man hovedsakelig arbeider i grupper eller team (absolutte tall i parentes).

	% av hele utvalget	% som arbeider i grupper	% som ikke arbeider i grupper
<i>Høyere funksjonærer:</i>	47,5 (1189)	57,0 (645)	43,0 (486)
<i>Tjenesteytende yrker:</i>	27,5 (690)	51,4 (342)	48,6 (324)
<i>Primærnærings- og håndverksyrker:</i>	13,6 (340)	65,6 (164)	34,4 (86)
<i>Industriarbeidere og yrker uten krav til utdanning:</i>	11,4 (286)	54,3 (144)	45,7 (121)
Totalt	100,0 (2505)	56,0 (1295)	44,0 (1017)

Som jeg kommer tilbake til (kapittel 7) kan en slik grov inndeling av yrkeskategoriene i seg selv gjøre tolkningene av analysene vanskelig. En slik inndeling kan imidlertid forsvares ut fra pragmatiske hensyn (se for eksempel Hellevik 1991:266-273), og selv om den selvsagt gir et unyansert bilde av arbeidstakeres yrkestilhørighet blir analysene mer oversiktlige på denne måten. Jeg mener dessuten at yrkesgruppene som inngår i kategoriene stort sett har mer til felles med de andre yrkesgruppene i kategorien når det gjelder egenskaper ved arbeidsutførelsen og deres posisjon på arbeidsmarkedet enn de har med yrkesgrupper som

¹⁴ Gamma-korrelasjonen mellom variablene som inngår i arbeidspressindeksen var på 0,59 ($p < 0.001$), og for variablene som inngår i selvbestemmelsesindeksen varierte gamma-verdiene fra 0,47 til 0,65 ($p < 0.001$). Den interne korrelasjonen i selvbestemmelsesindeksen er også vist i vedlegg 1.

inngår i de andre kategoriene. I flere av analysene ga også yrkesinndelingen til dels kraftige utslag, noe som støtter opp under forventningen om at kategoriene skiller seg fra hverandre på viktige områder. Et annet problematisk forhold ved tabell 1, som jeg også kommer tilbake til senere, er hvordan vi skal forstå den relativt høye andelen som arbeider i grupper innenfor kategorien primærnærings- og håndverksyrker. I litteraturen om gruppearbeid er det ikke vanlig å fokusere på arbeidsformen innenfor de yrkesgruppene som inngår i denne kategorien, og det er for eksempel også vanlig å tenke seg at yrker innenfor jordbruk, skogbruk og fiske stort sett innebærer at man utfører det daglige arbeidet alene. Dette er antakelig også i stor grad tilfelle for mange håndverkere, selv om større håndverksfirmaer nok kan ha tatt i bruk arbeidsteknikker etter modell fra industrien. En mulig tolkning av resultatet i tabell 1 er derfor at det arbeidstakere innenfor slike yrkesgrupper mener når de svarer at de arbeider i grupper eller team er at de arbeider sammen med en eller flere kolleger i stedet for å arbeide alene, for eksempel som selvstendig næringsdrivende. Det kan da tenkes at arbeidstakere som tilhører de andre kategoriene på yrkesinndelingen ser motsetningen til gruppe- eller teamarbeid som noe annet enn at man arbeider uten andre i nærheten, og som er mer i overensstemmelse med beskrivelser av gruppearbeid i litteraturen.

Tabell 2. Deskriptiv statistikk for utvalgte variabler.

	<i>min.</i>	<i>maks.</i>	<i>median</i>	<i>gj.snitt</i>	<i>st.avvik</i>	<i>alfa</i>	<i>N</i>
Selvbestemmelse (indeks)	0	8	5	4,55	2,25	0,72	2519
Variasjon i arbeidet	0	4	4	2,77	1,54	-	2531
Arbeidet er styrt av kollegene	0	3	1	1,34	0,98	-	2531
Arbeidspress (indeks)	0	6	2	1,84	1,68	0,64	2521
Jobben en psykisk påkjenning	0	1	0	0,28	0,45	-	2533
Generell trivsel	0	4	3	3,21	0,72	-	2532
Svært fornøyd med forholdet til kollegene	0	1	0	0,49	0,50	-	2436

Tabell 2 viser hvordan utvalget fordeler seg på de viktigste forklaringsvariablene i analysen (se vedlegg 1 for deskriptiv statistikk over øvrige variabler). Som vi ser er blant annet målet på ansattes generelle trivsel svært skjevt fordelt, og det er bare tre prosent av utvalget som har oppgitt at de er ”ganske” eller ”svært misfornøyd” (verdiene 1 og 0 på variabelen), mens ni av ti oppgir at de er ”ganske” eller ”svært fornøyd” (verdiene 2 og 3). Tilsvarende er det også bare litt over ¼ av utvalget som har svart at de opplever jobben som en psykisk påkjenning, noe som kan tyde på at ansatte i Norge generelt har gode arbeidsforhold. Men, som jeg allerede har vært inne på (kapittel 3), er det ingen nødvendig sammenheng mellom at ansatte sier der er fornøyd med jobben og at de har arbeidsforhold

som for utenforstående virker gode. Det er også mulig at den som blir intervjuet har lettere for å svare at hun er ”ganske” eller ”svært” fornøyd med jobben enn å gripe til en av de lavere verdiene (Byrkjeland 1998). Legg også merke til at selve spørsmålet om graden av psykisk utmattelse eller stress kan oppfattes som et mål på en relativt ekstrem tilstand (se avsnittet om mål over). Selv om man ikke ”stort sett daglig” opplever jobben som en psykisk påkjenning, er det for eksempel fremdeles mulig at man opplever jobben slik fra tid til annen eller rimelig ofte. At man ikke svarer bekræftende på spørsmålet i undersøkelsen trenger derfor ikke bety at man aldri opplever jobben som en psykisk påkjenning, og det er også mulig at man faktisk opplever jobben slik ganske ofte selv om dette ikke gjelder daglig.

REGRESJONSANALYSE

De forventede sammenhengene (se kapittel 3) blir analysert ved hjelp av regresjonsanalyser på seks ulike avhengige variabler, hvor to er utført ved hjelp av vanlig lineær regresjon (se for eksempel Skog 1998) og de resterende fire er utført som logistiske eller ordinale analyser (se for eksempel Menard 2001; Pampel 2000). Fordelen med regresjonsanalyse er at den gjør det mulig å undersøke hvorvidt og i hvilken grad en eller flere variabler er årsak til variasjonen i en annen variabel, nemlig den avhengige (Skog 1998:201)¹⁵. Den lineære regresjonsanalysen forutsetter at en forventet sammenheng mellom en uavhengig variabel X og den avhengige variabelen Y kan beregnes matematisk ved hjelp av følgende formel:

$$Y = a + b \cdot X + e$$

Formelen vil i en grafisk framstilling definere en rett linje hvor a , eller konstantleddet, svarer til den verdien Y har når X er lik null, eller skjæringspunktet på den vertikale akse.

Regresjonskoeffisienten b beskriver helningsgraden til regresjonslinjen, eller den forventede endringen i Y når X øker med 1. Alle de andre faktorene som påvirker den avhengige variabelen, men som ikke er med i modellen, er definert ved restleddet e i likningen (se for øvrig Skog 1998). Vanlig lineær regresjonsanalyse er imidlertid dårlig egnet der den avhengige variabelen bare har to eller svært få verdier. Dette har å gjøre med at det for det første er vanskelig å beregne en rett linje som gir en god beskrivelse av den observerte variasjonen langs slike variabler. Hvis vi beregner sannsynligheter for å havne i en bestemt kategori på bakgrunn av en lineær regresjonsanalyse ender vi derfor ofte opp med sannsynligheter som kan være lavere enn null og høyere enn én. For det andre vil en lineær

¹⁵ Årsak skal her først og fremst forstås som *statistisk regelmessighet*, som vil si at det er vanligere at et forhold (B) inntreffer hvis et annet forhold (A) er til stede enn hvis A ikke er tilstede. Oppgaven blir dermed å avgjøre om denne regelmessigheten er et uttrykk for A's tilbøyelighet til å frambringe B eller om forklaringen er en helt annen (Skog 1998:13-40).

analyse på slike avhengige variabler føre til at man bryter med den lineære regresjonsanalysens forutsetning om at restleddene skal være homoskedastiske og normalfordelte (se Skog 1998:225-244). Det fører igjen til at man får et feilaktig bilde av hvor nøyaktige parameterestimaterne i modellen er, siden det virker inn på signifikanstestene av disse. For å omgå disse problemene erstatter man derfor gjerne den lineære beregningsprosedyren, som kalles ”minste kvadratsums metode” (ordinary least squares), med teknikker basert på det vi kan kalle ”sannsynlighetsmaksimering” (maximum likelihood estimation). En slik teknikk er logistisk regresjon som, til forskjell fra den lineære regresjonsmodellen, beskriver sammenhengen mellom uavhengige og avhengige variabler som en S-formet kurve ved hjelp følgende formel:

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(a+b \cdot X)}}$$

Her beskriver p den beregnede sannsynligheten for at den avhengige variabelen skal ha en bestemt verdi, og e er en matematisk konstant som er tilnærmet lik 2,7. I tillegg til beregnede sannsynligheter kan resultatene fra en logistisk analyse også tolkes som sjansen eller ”oddsen” for at en bestemt X -verdi skal produsere en bestemt verdi på den avhengige variabelen. Oddsene for at noe skal inntreffe, for eksempel at man opplever jobben som en psykisk påkjenning, er lik forholdet mellom sannsynligheten for at det skal inntreffe og sannsynligheten for at det ikke skal inntreffe. Vi kan dermed sette opp følgende formel:

$$\text{odds}(p) = \frac{p}{1-p} = e^{(a+b \cdot X)}$$

Denne funksjonen kan igjen bringes til en lineær form ved å foreta en logaritmisk transformasjon, slik følgende formel viser:

$$\log \text{it}(Y) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha + \beta \cdot X$$

Som vi ser er denne formelen nokså lik formelen for den lineære regresjonslinjen, og den er også en analogi til denne. På samme måte som i den lineære modellen viser α -koeffisienten, eller ligningens konstantledd, til skjæringspunktet på Y -aksen og β -koeffisienten sier noe om hvor mye log odds øker eller minker som et resultat av én enhets økning i X . Ved å beregne eksponensialfunksjonen, eller antilogaritmen, til β får vi et mål på sjanseraten til koeffisienten for den uavhengige variabelen X . Denne sjanseraten (odds ratio) skal leses som hvor mye sjansen for at noe skal inntreffe øker med for hver enhets økning på den uavhengige variabelen, og er i alle de logistiske analysemodellene oppgitt som *eksp* (b). Tolkningene av de logistiske analysene i oppgaven gjøres i form av beregnede sannsynligheter og/eller

sjanserater, siden det ikke er så lett å si så mye om effektene i slike modeller bare ved å se på koeffisientene. Det vi kan si bare ved å se på koeffisientene er imidlertid hvilken retning sammenhengen går (om den er positiv eller negativ) og om sammenhengen er signifikant. Hvis forskjellige uavhengige variabler er målt på samme måte, for eksempel hvis alle er dikotome, er det dessuten mulig å sammenlikne styrken på dem ved å lese av verdiene for β -ene.

I en lineær analysemodell kan vi beregne hvor stor andel av variasjonen i den avhengige variabelen som blir forklart ved hjelp av de uavhengige variablene i modellen. Dette måles ved hjelp av verdien for R^2 (forklart varians), som varierer fra 0 til 1. I de lineære analysene i denne oppgaven oppgis den forklarte variansen som *justert* R^2 , som vil si at den er forventningsrett¹⁶. Verdien for R^2 hjelper oss altså til å vurdere hvor godt modellen fungerer som en forklaring på variasjonen i den avhengige variabelen. Det er imidlertid langt vanskeligere å vurdere en logistisk regresjonsmodell på samme måte. På grunn av at logistisk regresjonsanalyse utføres på kategoriske, og ikke kontinuerlige, avhengige variabler er det ikke mulig å beregne et nøyaktig mål på forklart varians, eller R^2 , for en logistisk modell. Det er allikevel mulig å beregne et mål på *pseudo* R^2 som er en analogi til R^2 -verdien i lineære regresjonsanalyser, og det fins en rekke forskjellige versjoner tilgjengelig. Det er imidlertid knyttet stor usikkerhet til slike mål og de oppgitte verdiene varierer ofte sterkt etter hvilket mål man bruker, noe som betyr at de må tolkes med stor varsomhet. Jeg velger allikevel å oppgi pseudo R^2 -verdiene i analysene siden det kan gi en grov indikasjon hvor godt modellen fungerer¹⁷.

Den vanligste måten å vurdere en logistisk regresjonsmodell på er derfor ved hjelp av verdien for modellens ”*log likelihood*”, som beskriver sannsynligheten for at vi skal få den observerte variasjonen i den avhengige variabelen ut fra parameterestimaterne i modellen. Årsaken til det har å gjøre med en grunnleggende forskjell mellom ”minste kvadratsums metode” (OLS) og ”sannsynlighetsmaksimering” (MLE). Mens man ved hjelp av OLS kan beregne estimatene for parametrene i modellen direkte, er MLE basert på at man starter med en mulig løsning som endres gradvis helt til man kommer opp med en modell som ikke er vesentlig bedre enn den foregående. Denne beregningsprosedyren kan beskrives som at man maksimerer modellens log likelihood ($-2 LL$), og de testene man gjør med utgangspunkt i

¹⁶ Når den forventede verdien for den parameteren vi ønsker å beregne er lik populasjonsverdien, er det ingen systematisk tendens til at estimatet vil være for høyt eller for lavt og avvikene kan like gjerne gå i den ene som i den andre retningen. Den regneoperasjonen som brukes for å finne dette estimatet kalles da forventingsrett (Skog 1998:133).

¹⁷ Det er ikke gitt at det ene målet på pseudo R^2 er bedre enn det neste, så den eneste grunnen til at jeg konsekvent bruker Cox & Snells mål i analysene er for å unngå å forvirre leseren.

denne verdien kan ses som en analogi til F-tester i lineære analyser. Verdien gir imidlertid liten intuitiv mening i seg selv, og den er blant annet avhengig av utvalgsstørrelsen og antall parametre i modellen. For å vurdere treffsikkerheten til modellen må derfor log likelihood-verdien alltid ses i forhold til noe annet. Dette kan gjøres på to måter, hvor den ene måten vurderer treffsikkerheten til en enkeltstående analysemodell (for eksempel modell #1) mens den andre brukes til å vurdere om det å inkludere en eller flere nye variabler bidrar til en signifikant forbedring av modellen (for eksempel om det at jeg inkluderer fem nye uavhengige variabler i modell #2 gjør denne modellen bedre egnet til å forklare variasjonen i den avhengige variabelen enn modell #1). I begge tilfeller vurderer man modellens treffsikkerhet ved å se om log likelihood-verdien er signifikant forskjellig fra den tilsvarende verdien for en modell hvor de uavhengige variablene er utelatt. Log likelihood-verdien som vurderer treffsikkerheten til hver enkelt modell ("2 LL") ses i forhold til en modell hvor bare konstantleddet inngår, mens den tilsvarende verdien for å vurdere om treffsikkerheten blir bedre om man inkluderer en eller flere nye variabler ("endring i -2 LL), er målt som differansen til den foregående modellen. Forskjellen mellom to log likelihood-verdier har en χ^2 -kvadratfordeling med et antall frihetsgrader som er likt antallet uavhengige variabler i modellen.

To av de logistiske analysene i oppgaven er utført som ordinale analyser, som vil si at de avhengige variablene i disse analysene (grad av variasjon i arbeidet og generell trivsel) har flere gjensidig utelukkende verdier hvor rekkefølgen mellom dem er rangordnet. De ulike kategoriene langs den avhengige variabelen blir i tolkningen av slike analyser behandlet som konstantledd. Tolkningen av $\exp(\beta)$ -verdiene blir også litt forskjellig fra hvordan jeg tolker dem i de logistiske analysene, siden odds raten her referer til sjansen for at man skal være over et visst nivå på den avhengige variabelen. En ordinal logistisk analyse hviler dessuten på forutsetningen om at den eller de uavhengige variablene i modellen skal ha *like sterke effekter* på alle nivåer av den avhengige. Denne forutsetningen har jeg testet for alle analysene ved å bestille en "test of parallel lines" i analyseprogrammet før jeg kjører dem. Hvis analysemodellen ikke består testen kan vi forkaste en nullhypotese om at regresjonsparametrene i modellen er de samme for alle svarkategoriene. I en modell med mange uavhengige variabler øker sjansen for at nullhypotesen forkastes, men dette har mindre betydning hvis det ikke er en av de sentrale forklaringsvariablene som ikke har like sterke effekter langs den avhengige variabelen. I en av analysene, av variasjonen i hvor fornøyd man er med forholdet til kollegene, var det imidlertid effekten av gruppearbeid som var årsaken til at modellen ikke besto testen. Jeg delte derfor inn den avhengige variabelen i to verdier (se

avsnittet om operasjonaliseringer over), og gjorde en vanlig logistisk analyse på sjansen for at man er svært fornøyd med forholdet til kollegene.

To andre problem med å bestille ordinale analyser i det databehandlingsprogrammet jeg bruker (SPSS) er at programmet for det første snur alle kategoriske variabler på hodet, slik at den høyeste verdien blir den laveste, og at det for det andre er vanskelig å sammenlikne flere modeller direkte i form av en trinnvis analysestrategi. Det første problemet har jeg løst ved å kode om alle de kategoriske variablene jeg bruker i de ordinale analysene for hånd før jeg kjører analysen. Det andre har jeg løst ved å utelukke alle enhetene som ikke har svart på en eller flere av spørsmålene variablene i den største modellen er basert på og beregnet alle modellene ut fra de samme enhetene¹⁸. Når alt dette er gjort kan imidlertid de ordinale analysene leses omtrent på samme måte som de dikotome logistiske analysene, bare at det i modellene vil være mer enn ett konstantledd.

ANALYSESTRATEGI

Alle analysene, både de lineære og logistiske, er utført på den måten at jeg gradvis bygger ut en bivariat modell (modell #1) ved å inkludere nye sett med uavhengige variabler i de etterfølgende modellene. Prinsippet for å bestemme hvilke variabler som skal inkluderes i den første multivariate modellen (modell #2) er at de inkluderte variablene må ha en signifikant effekt på den avhengige variabelen. I praksis vil det si at jeg kontrollerer for ansattes kjønn, alder, utdanningsnivå, arbeidstid, ansiennitet, fast eller midlertidig ansettelse, om man leder andre, er fagorganisert, yrkestilhørighet og virksomhetens størrelse og eieform i tillegg til om ansatte arbeider i grupper i en egen modell. I analysene av ansattes trivsel og stress har jeg dessuten kontrollert for om de står i fare for å miste jobben og deres lønnsnivå. De av disse variablene som har signifikante effekter på den avhengige blir så inkludert i en ny modell i tillegg til målet på gruppearbeid. Grunnen til at jeg går fram på denne, noe omstendelige, måten er at det å kontrollere for et stort antall variabler i seg selv øker usikkerheten i modellen. Siden jeg er mest interessert i sammenhengen mellom gruppearbeid de avhengige variablene, og en annen variabel ikke kan produsere en spuriøs sammenheng her hvis den ikke har noen effekt på den avhengige variabelen i analysen, mener jeg dette er en fornuftig framgangsmåte. I hver analyse bestilte jeg likevel også en ny analyse der jeg inkluderer de variablene jeg ikke tok med i modell #2 i tillegg til variablene jeg beregner den siste

¹⁸ Jeg har dessuten bestilt analysemodellenes log likelihood-verdier uten å ta med konstantleddene ("exclude multinomial constant") slik at de kan leses på samme måte som i de dikotome logistiske analysene.

analysemodellen ut fra¹⁹. Dette gjorde jeg for å være helt sikker på at sammenhengene i den siste modellen ikke hadde endret seg vesentlig hvis jeg også hadde kontrollert for disse forholdene, noe de heller ikke gjorde²⁰.

Etter at jeg på denne måten har valgt ut de uavhengige variablene jeg vil kontrollere for i modell #2, inkluderer jeg i den neste analysemodellen enten signifikante samspillsledd mellom gruppearbeid og yrkestilhørighet eller et sett forventede mellomliggende variabler i den neste modellen (modell #3). Analysene av ansattes grad av selvbestemmelse og variasjon i arbeidsutførelsen er de eneste analysene hvor jeg ikke inkludert mulige mellomliggende forklaringer²¹. I de fire analysene hvor jeg har inkludert slike variabler, har jeg også kontrollert for samspillseffekter mellom disse og gruppearbeid. I de analysene hvor jeg inkluderer antatt mellomliggende forhold som er målt som kontinuerlige variabler, har jeg dessuten kontrollert for om disse effektene er kurvelineære. Bare signifikante samspills- eller kurvelineære effekter blir vist i tabellene.

¹⁹ Jeg gjør et unntak fra det generelle prinsippet om å bare ta med kontrollvariabler som har en signifikant effekt på den avhengige variabelen i den siste analysen, på sjansen for at man er svært fornøyd med kollegene (tabell 8), hvor effekten av ansiennitet var signifikant (negativ) i den fullstendige modellen. Grunnen til at jeg ikke tar med ansiennitet i den begrensede modellen er at effekten er korrelert med en eller flere andre kontrollvariabler, og ikke blir signifikant i den begrensede analysen. Det å utelate effekten har imidlertid ikke noen vesentlig betydning for sammenhengen mellom gruppearbeid og den avhengige, og ingen av de andre effektene i den siste modellen som er vist i tabell 8 endrer seg heller vesentlig etter en samlet kontroll for resten av de uavhengige variablene hvor ansiennitet er inkludert. Resultatene fra denne fullstendige analysen er allikevel vist i vedlegg 2.

²⁰ Med en vesentlig endring i koeffisientene fra den siste viste modellen til en modell hvor jeg har kontrollert for alle forholdene jeg beskriver over menes at koeffisienten i den fullstendige analysen holder seg innenfor et 95%-konfidensintervall for den tilsvarende koeffisienten i den siste modellen. I tillegg undersøker jeg om det å inkludere disse variablene fører til en signifikant F-endring eller en signifikant endring i -2 LL.

²¹ Jeg har imidlertid kontrollert for slike forhold, men disse viste seg ikke å endre sammenhengene i modell #2. I analysen av ansattes grad av selvbestemmelse kontrollerte jeg for i hvilken grad arbeidet blir styrt av kollegene, og i analysen av ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen kontrollerte jeg for et ikke tidligere nevnt mål på fleksibilitet. Dette målet ble konstruert som en dikotom multiplikativ indeks, hvor verdien 1 svarte til at den ansatte enten har fått ny type arbeidsoppgaver eller tatt i bruk nye systemer. Selv om begge variablene ga signifikante effekter på den avhengige, endret ikke effekten av å arbeide i grupper seg vesentlig i noen av modellene etter kontroll for disse forholdene.

KAPITTEL 5: BETYDNINGEN AV GRUPPEARBEID FOR ARBEIDSUTFØRELSEN

I dette kapitlet presenterer jeg først resultater fra analysene av sammenhengen mellom det at man hovedsaklig arbeider i grupper og hvor mye selvbestemmelse og variasjon man har i arbeidsutførelsen. Deretter vises resultatene fra analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress (se kapittel 4 for en beskrivelse av mål og framgangsmåte). Bakgrunnen for valget av avhengige variabler er forventninger i litteraturen om at slike forhold kan forklare ulike virkninger av bruken av moderne arbeidsgrupper (se kapittel 2-3). Analysene er delt inn to eller flere ulike modeller, hvor modell #1 i alle tre tilfellene er en bivariat analyse av den generelle sammenhengen mellom at man arbeider i grupper og variasjonen på den avhengige variabelen og de(n) etterfølgende modellen(e) er analyser av effekten av at man arbeider i grupper kontrollert for andre forhold. I analysen av effekten av at man hovedsakelig arbeider i grupper på ansattes grad av arbeidspress har jeg også kontrollert for ansattes grad av selvbestemmelse og variasjon i arbeidsutførelsen og i hvilken grad arbeidet oppleves som styrt av kolleger og arbeidskamerater. Dette er forhold det er vanlig å forvente fungerer som mellomliggende forklaringer på sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress (kapittel 2-3).

ANSATTES GRAD AV SELVBESTEMMELSE

Den bivariante analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og selvbestemmelse (modell #1 i tabell 3) viser at sammenhengen ikke er signifikant. Det betyr at om vi ser på ansatte i Norge under ett, så kan ansatte som hovedsakelig arbeider i grupper verken bestemme mer eller mindre over arbeidsutførelsen enn andre ansatte. Som den andre analysemodellen viser, kan dette ikke forklares med at ansatte som vanligvis arbeider i grupper er forskjellige fra andre ansatte med hensyn til en rekke andre forhold som igjen har betydning for ansattes grad av selvbestemmelse (modell #2). Det betyr at ansattes grad av selvbestemmelse høyst sannsynlig verken øker eller minker som et resultat av at man hovedsakelig arbeider i grupper²². Flere av de forholdene jeg har kontrollert for har imidlertid stor betydning for hvor mye man kan bestemme over av arbeidsutførelsen, og jeg klarer også ved hjelp av de forholdene jeg inkluderer i modellen å forklare en ikke ubetydelig andel av variasjonen i den

²² Verken effekten av at man arbeider i grupper eller noen av de andre forholdene i modell #2 endrer seg vesentlig etter kontroll for utdanningsnivå, ansiennitet, om man er fast eller midlertidig ansatt, sektor eller om organisasjonen er del av en større virksomhet eller etat.

avhengige variabelen. Særlig har det at man leder andre ansatte og hvilken yrkesgruppe man tilhører stor betydning for hvor mye man bestemmer over i arbeidsutførelsen, men legg også merke til at både kjønns- og alderseffekten er signifikant i analysen²³. Vi ser at industriarbeidere er den yrkesgruppen som har gjennomsnittlig lavest grad av selvbestemmelse, mens høyere funksjonærer har høyest (se tidligere kapittel for en nærmere beskrivelse av yrkeskategoriene)²⁴.

Tabell 3. Lineær regresjon på ansattes grad av selvbestemmelse (N=2266).

	Modell #1		Modell #2	
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>
Arbeider i grupper	-0,05	0,09	-0,13	0,09
Kjønn (menn = 1)			0,27 **	0,10
Alder			0,37 ***	0,08
Alder kvadrert			-0,03 ***	0,01
Arbeidstid (ref. = Normaltid)				
Deltid (mindre enn 34 t/u)			-0,20	0,11
Mertid (mer enn 40 t/u)			0,31 *	0,12
Leder andre			0,83 ***	0,10
Fagorganisert			-0,36 ***	0,10
Yrke (ref. = Industriarbeidere)				
Høyere funksjonærer			0,95 ***	0,15
Tjenesteytende yrker			0,51 **	0,16
Primærnæring og håndverk			0,44 *	0,19
Antall ansatte			-0,12 ***	0,02
Konstantledd	4,46 ***	0,07	2,98 ***	0,24
Justert R ²	0,000		0,138	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

GRADEN AV VARIASJON I ARBEIDSUTFØRELSEN

Til forskjell fra i analysen av graden av selvbestemmelse, viser den bivariate analysen i tabell 4 (modell #1) at sammenhengen mellom gruppearbeid og hvor variert arbeid man har er signifikant og positiv. Det betyr at, om vi igjen ser på ansatte i Norge som helhet, så er det

²³ At kjønnseffekten er signifikant selv om jeg også kontrollerer for yrkestilhørighet og om man leder andre trenger ikke bety at den ikke kan forklares som et resultat av at kvinner er underrepresentert i ledende stillinger og overrepresentert i enkelte yrkesgrupper. De målene jeg bruker i analysen på disse forholdene er basert på relativt vide kategorier, og det er mulig at en finere inndeling (for eksempel mellom ulike ledernivåer) ville gitt andre resultater.

²⁴ Til forskjell fra i flere av de andre analysene fant jeg i analysen av ansattes grad av selvbestemmelse ikke signifikante samspilleeffekter mellom gruppearbeid og yrkestilhørighet.

vanligere for ansatte som hovedsakelig arbeider i grupper at de har et svært variert arbeid enn det er for andre ansatte (odds rate = 1,24). Sammenhengen mellom at man hovedsakelig arbeider i grupper og graden av variasjon i arbeidsutførelsen er imidlertid ikke lenger signifikant når jeg kontrollerer for andre relevante forhold (modell #2).

Tabell 4. Ordinal regresjon på hvor ofte det gjelder at arbeidet er så lite variert at man gjør det samme time etter time (N=2225).

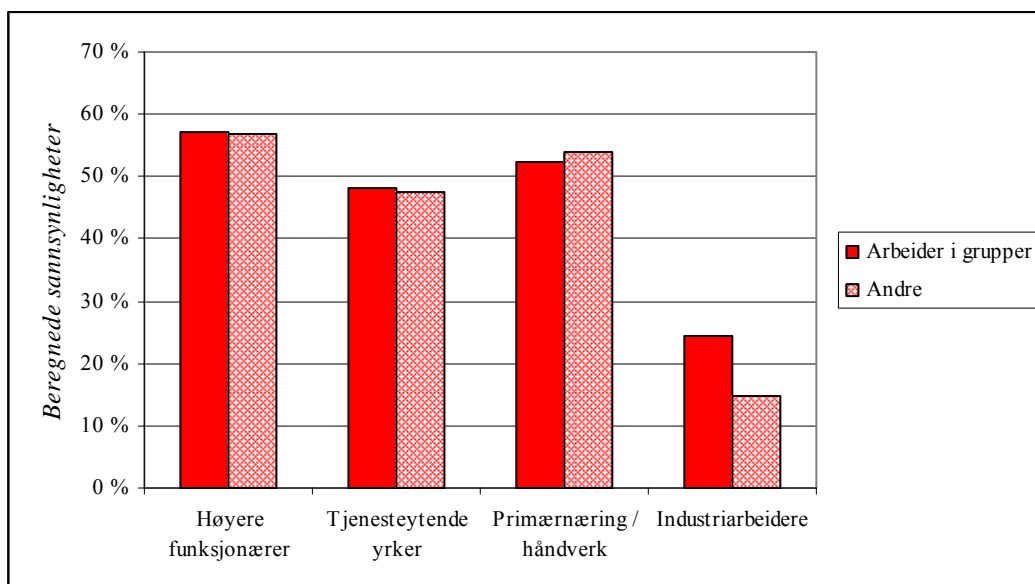
	Modell #1			Modell #2			Modell #3		
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
<i>Nesten hele tiden</i>	-1,55***	0,07	0,21	1,16***	0,27	3,18	1,44***	0,30	4,23
<i>Omtrent 3/4 av tiden</i>	-1,05***	0,07	0,35	1,73***	0,27	5,66	2,02***	0,30	7,55
<i>Omtrent halvparten av tiden</i>	-0,48***	0,06	0,62	2,40***	0,27	11,02	2,69***	0,30	14,73
<i>Omtrent 1/4 av tiden</i>	-0,05	0,06	0,95	2,90***	0,28	18,25	3,19***	0,31	24,39
Arbeider i gruppe	0,21**	0,08	1,24	0,08	0,09	1,09	0,62*	0,24	1,86
Alder				0,23**	0,08	1,26	0,23**	0,08	1,26
Alder kvadrert				-0,02**	0,01	0,98	-0,02**	0,01	0,98
Utdanningsnivå (ref. = grunnskole)									
Videregående				0,21	0,13	1,23	0,20	0,13	1,23
Høyere				0,83***	0,16	2,28	0,82***	0,16	2,28
Vanlig ukentlig arbeidstid				0,14*	0,05	1,14	0,13*	0,05	1,14
Arbeidstid kvadrert				-0,01*	0,00	0,99	-0,01*	0,00	0,99
Leder andre				0,42***	0,10	1,52	0,42***	0,10	1,52
Offentlig sektor				0,34***	0,09	1,40	0,34***	0,09	1,40
Yrke (ref. = Industriarbeider)									
Høyere funksjonærer				1,68***	0,15	5,39	2,03***	0,22	7,62
Tjenesteytende yrker				1,32***	0,14	3,74	1,66***	0,22	5,25
Primærnæring / håndverk				1,50***	0,17	4,50	1,92***	0,28	6,83
Gruppe * høyere funksjonærer							-0,60*	0,27	0,55
Gruppe * tjenesteytende yrker							-0,59*	0,28	0,55
Gruppe * primærnæring / håndverk							-0,69*	0,35	0,50
-2 LL	5822,7**			5405,2***			5399,5***		
Endring i -2 LL				-417,6***			-5,7*		
Pseudo R ² (Cox & Snell)	0,003			0,174			0,176		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Det at ansatte som arbeider i grupper totalt sett har et mer variert arbeid enn andre ansatte skyldes derfor ikke egenskaper ved arbeidsformen i seg selv, men at ansatte som arbeider i grupper er forskjellige fra andre ansatte med hensyn til deres alder, utdannings- og stillingsnivå, arbeidstid og yrke. Sjansen for at man skal få et mer variert arbeid blir altså

generelt verken større eller mindre om man blir plassert i arbeidsgrupper på jobben, selv om det totalt sett er flere som har et svært variert arbeid blant ansatte som arbeider i grupper enn det er blant andre ansatte²⁵. Dette er imidlertid ikke det samme som å si at det å arbeide i grupper ikke kan føre til et mer variert arbeid i det hele tatt. Som vi ser av den siste modellen (modell #3), hvor jeg har inkludert produktledd av gruppearbeid og yrkestilhørighet, er det tvert imot slik at effekten av å arbeide i grupper er avhengig av hvilken yrkesgruppe man tilhører²⁶. Jeg har regnet om resultatene fra denne analysen til beregnede sannsynligheter for å ha et variert arbeid mer enn halvparten av tiden og satt dem inn i en figur (figur 1).

Figur 1. Beregnede sannsynligheter for å ha et arbeid som er preget av stadige gjentakelser slik at man gjør det samme time etter time sjeldnere enn halvparten av tiden som en funksjon av om man hovedsakelig arbeider i grupper og yrkestilhørighet. Underordnede ansatte i privat sektor som er 40 år, har en vanlig ukentlig arbeidstid på 35 t/u og ikke har utdanning utover grunnskolen.



Som det kommer tydelig fram av figuren er det ikke bare forskjeller mellom yrkesgruppene med hensyn til sannsynligheten for at man har et rimelig variert arbeid, men det er også forskjeller når det gjelder betydningen av at man arbeider i grupper for slike forhold innad i yrkesgruppene. Vi ser at det at man arbeider i grupper har liten betydning for graden av variasjon i arbeidsutførelsen hvis man ikke hører til kategorien industriarbeidere. Som vi også kan lese direkte ut fra tabell 4, får imidlertid ansatte som tilhører denne

²⁵ Ingen av sammenhengene, verken i modell #2 eller modell #3, endrer seg vesentlig om jeg også kontrollerer for ansattes kjønn, ansiennitet, om de er fagorganisert eller ikke, virksomhetens størrelse og om organisasjonen er del av en større virksomhet eller etat.

²⁶ Selv om effekten av å arbeide i grupper er signifikant i modell #3 betyr estimatet for denne effekten ikke lenger det samme som det gjorde i foregående modeller og refererer her kun til effekten av å arbeide i grupper for industriarbeidere (se for øvrig Skog 1998 om tolkning av samspillsledd).

yrkesgruppen nesten doblet sjansen sin for å ha et mer variert arbeid enn andre ansatte om de blir plassert i grupper (odds = 1,86). Av figuren ser vi at det nesten ikke er noen forskjell mellom ansatte i grupper og andre ansatte i de andre yrkesgruppene når det gjelder hvor variert arbeidet er. Hovedtendensen fra analysen er dermed klar, nemlig at det å bli plassert i arbeidsgrupper kun øker sjansen for at man får et betydelig mer variert arbeid om man tilhører yrkesgruppen industriarbeidere, mens det ikke har noen betydning innenfor primærnærings- og håndverksyrker, tjenesteytende yrker eller for høyere funksjonærer. Om vi vil forklare forskjellene i ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen i Norge er derfor andre forhold enn om de arbeider i grupper eller ikke, blant annet deres utdanningsnivå og yrkestilhørighet, langt viktigere faktorer i ligningen²⁷.

ANSATTES GRAD AV ARBEIDSPRESS

Den bivariante analysen i tabell 5 (modell #1) viser at ansatte som hovedsakelig arbeider i grupper i Norge totalt sett har et høyere arbeidspress enn andre ansatte. Av den neste modellen ser vi at denne sammenhengen ikke kan forklares som et resultat av at ansatte som hovedsakelig arbeider i grupper er forskjellig fra andre ansatte med hensyn til en rekke forhold som også påvirker arbeidspresset²⁸. Vi kan derfor slutte at en sannsynlig virkning av at man plasseres i arbeidsgrupper er at arbeidspresset øker. Videre ser vi at koeffisienten for effekten av å arbeide i grupper blir litt mindre etter at jeg inkluderer de antatt mellomliggende forklaringene på sammenhengen (modell #3). Dette skyldes i sin helhet at ansatte som arbeider i grupper i større grad enn andre ansatte opplever at arbeidet er styrt av kolleger og arbeidskamerater, et forhold som igjen medfører økt arbeidspress. Graden av selvbestemmelse og variasjon i arbeidsutførelsen har liten innvirkning på sammenhengen, og som vi ser er heller ikke målet på ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen signifikant i modellen²⁹. Selv om det at arbeidet i større grad oppleves som at det er styrt av kolleger og arbeidskamerater om man hovedsakelig arbeider i grupper, viser modell #3 også at dette ikke

²⁷ Legg merke til at både effekten av ansattes alder og deres vanlige ukentlige arbeidstid er signifikante i analysen, men siden begge effektene er kurvelineære er det vanskelig å bedømme styrke og retning på effektene kun ved å lese av estimatene i tabellen. Omregnet til beregnede sannsynligheter for å ha et arbeid som er preget av gjentakelser sjeldnere enn halvparten av tiden framstår begge effektene som svakt stigende før de flater ut eller synker etter hvert. Figurer jeg lagde på bakgrunn av slike beregninger, hvor alle effektene i modell #4 bortsett fra henholdsvis arbeidstid og alder var satt til null, viste at alderseffekten begynte å flate ut rundt 60 år (arbeidstid = 35 t/u). Effekten av arbeidstid (alder = 36 år) framstår som en omvendt, svakt U-formet kurve og stiger fram til rundt 45 t/u (beregnet sannsynlighet endrer seg fra rundt 9% til 15 %) før den begynner å synke igjen (75 t/u gir en beregnet sannsynlighet på rundt 11 %).

²⁸ Ingen av sammenhengene i modell #2 (og heller ikke i modell #3 eller modell #4) endrer seg vesentlig etter kontroll for ansattes kjønn, alder, utdanningsnivå og om de er fagorganisert eller ikke.

²⁹ Jeg fant ingen signifikante samspill effekter mellom noen av de variablene jeg inkluderer i modell #3 og gruppearbeid, og ingen av dem var heller signifikant kurvelineære.

kan være hele forklaringen på sammenhengen mellom gruppearbeid og økt arbeidspress³⁰.

Det må følgelig være egenskaper ved det å arbeide i grupper jeg ikke har kontrollert for som forklarer den generelle sammenhengen.

Tabell 5. Lineær regresjon på ansattes grad av arbeidspress (N=2244).

	Modell #1		Modell #2		Modell #3		Modell #4	
	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.
Arbeider i gruppe	0,35 ***	0,07	0,28 ***	0,07	0,19 **	0,07	0,51 *	0,21
Arbeidstid (ref. = normaltid)								
Deltid (mindre enn 34 t/u)			-0,19 *	0,09	-0,19 *	0,09	-0,18 *	0,09
Mertid (mer enn 40 t/u)			0,05	0,10	0,05	0,10	0,05	0,10
Ansiennitet			0,15 ***	0,04	0,16 ***	0,04	0,15 ***	0,04
Ansiennitet kvadrert			-0,01	0,00	-0,01 *	0,00	-0,01 *	0,00
Fast ansatt			0,21	0,12	0,26 *	0,12	0,26 *	0,12
Leder andre			0,15	0,08	0,18 *	0,08	0,20 *	0,08
Yrke (ref. = industriarbeidere)								
Høyere funksjonærer			0,22	0,12	0,19	0,12	0,46 *	0,18
Tjenesteytende yrker			-0,01	0,12	-0,06	0,13	-0,01	0,18
Primærnæring/håndverksyrker			0,02	0,15	-0,05	0,15	0,39	0,24
Antall ansatte			0,20 **	0,07	0,16 *	0,07	0,15 *	0,07
Antall ansatte kvadrert			-0,04 **	0,01	-0,04 **	0,01	-0,03 **	0,01
Organisasjonen er del av større virksomhet/etat			0,27 ***	0,07	0,25 ***	0,07	0,25 **	0,07
Offentlig sektor			0,38 ***	0,08	0,36 ***	0,08	0,34 ***	0,08
Selvbestemmelse					-0,06 ***	0,02	-0,06 ***	0,02
Variasjon					0,03	0,02	0,03	0,02
Arbeidet er styrt av kollegene					0,20 ***	0,04	0,19 ***	0,04
Gruppe * høyere funksjonærer							-0,46 *	0,23
Gruppe * tjenesteytende yrker							-0,06	0,24
Gruppe * primærnæring/håndverksyrker							-0,72 *	0,30
Konstantledd	1,68 ***	0,05	0,82 ***	0,17	0,81 ***	0,18	0,66 **	0,21
Justert R ²		0,010		0,065		0,083		0,087

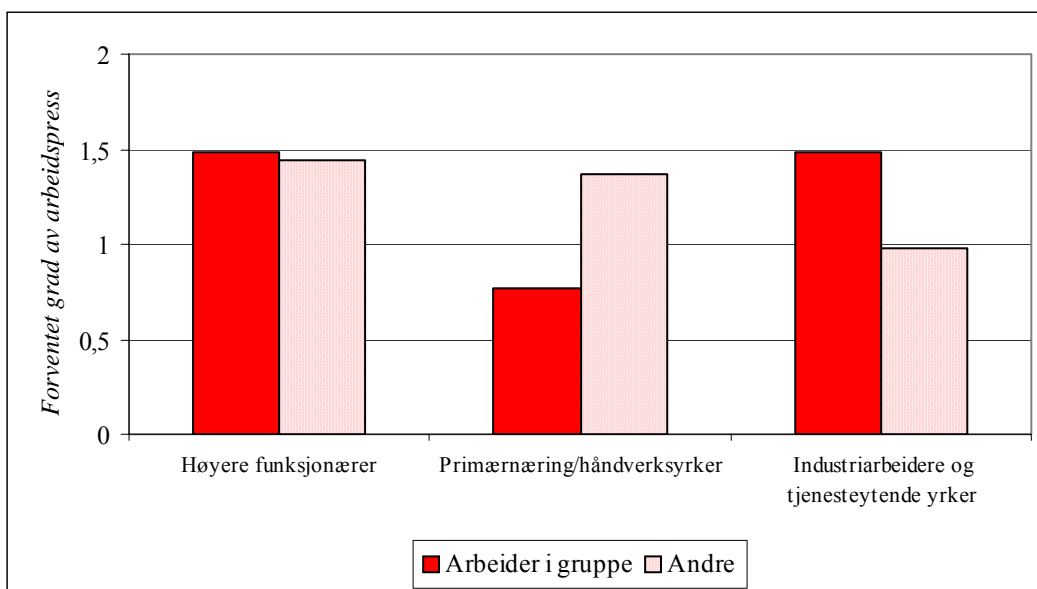
* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

På samme måte som i analysen av ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen, fant jeg også her at virkningen av å arbeide i grupper er forskjellig innenfor de ulike yrkesgruppene. Ved å

³⁰ Koeffisienten for effekten av å arbeide i grupper i modell #3 ligger også innenfor et 95%-konfidensintervall for den tilsvarende koeffisienten i modell #2 (nedre grense: b = 0,14 og øvre grense: b = 0,42).

innføre produktledd mellom gruppearbeid og yrkestilhørighet fant jeg dessuten forskjeller i graden av arbeidspress mellom yrkesgruppene også blant ansatte som hovedsakelig ikke arbeider i grupper, noe som gjør at spørsmålet om man arbeider i grupper eller ikke også er en del av forklaringen på hvorfor yrkestilhørighet ikke var signifikant i modell #2 og modell #3³¹. Jeg har regnet om resultatene fra modell #4 slik at de beskriver ansattes forventede grad av arbeidspress som en funksjon av om de arbeider i grupper og yrkestilhørighet (figur 2).

Figur 2. Forventet grad av arbeidspress som en funksjon av om ansatte hovedsaklig arbeider i grupper og yrkestilhørighet. Underordnede, fast ansatte i privat sektor som arbeider normaltid, har under ett års ansiennitet, arbeider i en selvstendig virksomhet som har mellom 20 og 49 ansatte og har medianverdier på grad av selvbestemmelse (verdien 5) og i hvilken grad arbeidet oppleves som styrt av kollegene (verdien 1).



Som vi ser er det igjen betydelige forskjeller i effekten av å arbeide i grupper mellom de ulike yrkesgruppene. Det å arbeide i grupper øker ansattes forventede arbeidspress for industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker, mens effekten av å arbeide i grupper går i motsatt retning for ansatte i kategorien primærnærings- og håndverksyrker. Videre ser vi at effekten av å arbeide i grupper er ubetydelig for høyere funksjonærer, men svært stor for

³¹ I en analyse hvor jeg også kontrollerte for produktledd av yrkestilhørighet og grad av variasjon i arbeidsutførelsen (ikke vist), fant jeg at også effekten av variasjon var avhengig av yrkestilhørighet. I alle yrkesgruppene bortsett fra i primærnærings- og håndverksyrker førte økt variasjon til økt arbeidspress. Effekten for sistnevnte yrkesgruppe var imidlertid negativ, noe som betyr at for slike ansatte så viste analysen at økt variasjon reduserte arbeidspresset. Også effekten av økt selvbestemmelse er forskjellig innenfor de ulike yrkesgruppene. En analyse hvor jeg bygde ut analysen i tabell 4 med produktledd av selvbestemmelse og yrkestilhørighet viste at økt selvbestemmelse ikke har noen effekt for andre yrkesgrupper enn høyere funksjonærer, hvor det fører til redusert arbeidspress. Jeg velger å ikke vise disse resultatene siden de for det første ikke fører til vesentlige endringer i de sammenhenger jeg diskuterer her, og siden det for det andre ikke er noen sammenheng mellom gruppearbeid og selvbestemmelse i datamaterialet (se tabell 3).

ansatte som faller innenfor kategoriene industriarbeidere eller tjenesteytende yrker³². Ansatte som tilhører gruppen høyere funksjonærer har imidlertid det høyest forventede arbeidspresset i utgangspunktet, men det å bli plassert i grupper for industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker fører til at deres forventede arbeidspress kommer opp på samme nivå. Ut fra tabell 5 (modell #4) kan vi også sammenlikne styrken på effekten av gruppearbeid for industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker med effektene av de andre forholdene jeg har inkludert i modellen. Vi ser da at effekten av å arbeide i grupper for slike ansatte er betydelig sterkere enn effekten av flere av de andre effektene i modellen³³.

³² Siden jeg ikke fant signifikante forskjeller mellom industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker, uavhengig av om de arbeider i grupper eller ikke, er de to søylene lengst til høyre beregnet på grunnlag av estimatene for industriarbeidere i modell #4. Selv om koeffisienten som beskriver forskjellen i den forventede graden av arbeidspress mellom ansatte som ikke arbeider i grupper i primærnærings- og håndverksyrker og tilsvarende ansatte i industriarbeidergruppen ikke var signifikant, har jeg beregnet søylen for "andre" ansatte i primærnærings- og håndverksyrker på grunnlag av estimatet i modellen. Jeg introduserer dermed en mindre usikkerhet i figuren, men forskjellen mellom ansatte i grupper og andre ansatte innenfor denne yrkesgruppen vil fremdeles gå i samme retning om jeg for eksempel hadde beregnet søylen på bakgrunn av estimatet for "andre" industriarbeidere. Det er imidlertid mer usikkert om forskjellen mellom ansatte i grupper og andre ansatte innenfor primærnærings- og håndverksyrker er så stor som figuren gir inntrykk av.

³³ Siden både effekten av ansiennitet og virksomhetens størrelse (antall ansatte) er kurvelineære, er det ikke så lett å lese styrken av disse effektene rett ut av tabellen. En beregning viste imidlertid at effekten av virksomhetens størrelse framstår som en omvendt U-formet kurve med et toppunkt på $Y=0,19$, på en verdi på den uavhengige som tilsvarer mellom 20 og 49 ansatte. Topppunktet til effekten av ansiennitet ($Y=0,65$) nås ikke før etter 40 år, og for at effekten skal være sterkere enn effekten av gruppearbeid må den ansatte ha vært ansatt samme sted i over 20 år.

KAPITTEL 6: BETYDNINGEN AV GRUPPEARBEID FOR ANSATTES VURDERING AV JOBBEN

Resultatene fra analysene av sammenhengen mellom gruppearbeid og ansattes vurdering av jobben er på samme måte som tidligere analyser delt inn i flere modeller. Igjen starter jeg med en bivariat analyse, før jeg i neste modell kontrollerer for en rekke antatt bakenforliggende forhold og til slutt inkluderer de forventede mellomliggende forklaringene (se tidligere kapittel for en grundigere beskrivelse av mål og framgangsmåte). Både analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og stress (tabell 6) og analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og trivsel (tabell 7 og tabell 8) er vist over tre modeller.

SJANSEN FOR Å OPPLIVE JOBBEN SOM EN PSYKISK PÅKJENNING

Analysen av sammenhengen mellom det å arbeide i grupper og om jobben oppleves som en psykisk påkjenning (tabell 6) viser at ansatte som arbeider i grupper i Norge totalt sett oftere opplever jobben som en psykisk påkjenning enn andre ansatte (modell #1). Den bivariate analysen viser at ansatte som arbeider i grupper vil oppleve jobben som en psykisk påkjenning 1,34 ganger så ofte som andre ansatte om vi kun skiller mellom ansatte etter dette kjennetegnet. Modell #2 viser at dette fremdeles er tilfelle om vi holder en rekke forhold som også har betydning for sjansen for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning utenfor³⁴. Sammenliknet med flere av de andre forholdene jeg kontrollerer for i modell #2, spesielt om man står i fare for å miste jobben eller ikke, er imidlertid effekten av å arbeide i grupper relativt beskjeden. I modellen er det bare den beregnede effekten av arbeidstid og om man er fagorganisert eller ikke som ikke er betydelig sterkere enn effekten av å arbeide i grupper³⁵.

³⁴ Ingen av estimatene i modellen endrer seg vesentlig selv om jeg også kontrollerer for ansattes kjønn, alder, utdanningsnivå, ansiennitet, lønnsnivå og yrkestilhørighet eller virksomhetens størrelse, og slike forhold har heller ikke betydning for variasjonen i den avhengige variabelen. En samlet kontroll for slike forhold på modell #2 fører imidlertid til at effekten av å arbeide i grupper ikke lenger er signifikant ($p=0.065$), noe som hovedsakelig skyldes at jeg kontrollerer for yrkestilhørighet. Endringen i koeffisienten er imidlertid så liten ($b=0,19$) at estimatet fremdeles ligger godt innenfor et 95%-konfidensintervall for det tilsvarende estimatet i modell #1. Selv om jeg ikke skal avvise endringen som en følge av målefeil, er det vanlig at en skjev avhengig variabel slik jeg bruker i analysen vil produsere høyere standardfeil-verdier enn hva som ville vært tilfelle om fordelingen er mindre skjev. Jeg velger allikevel å ikke kontrollere for nevnte forhold siden ingen av dem har noen signifikant effekt på den avhengige variabelen.

³⁵ Det vil si at eksponentene til de beregnede effektene, eller sjanseratene, av å lede andre, stå i fare for å miste jobben og om man jobber i offentlig eller privat sektor alle faller utenfor et 95%-konfidensintervall for eksponenten til effekten av å arbeide i grupper (øvre grense: $eksp(b) = 1,49$).

Det vil allikevel mest sannsynlig være slik at ansatte som blir plassert i arbeidsgrupper vil få økt risiko for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning, bare som et resultat av at de arbeider i grupper.

Tabell 6. Logistisk regresjon på om jobben oppleves som en psykisk påkjenning (N=2282).

	Modell #1			Modell #2			Modell #3		
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
Arbeider i gruppe	0,29**	0,10	1,34	0,21*	0,10	1,23	0,06	0,11	1,06
Arbeidstid (ref. = normaltid)									
Deltid (mindre enn 34 t/u)				-0,06	0,12	0,94	-0,01	0,13	0,99
Mertid (mer enn 40 t/u)				0,29*	0,13	1,33	0,33*	0,14	1,40
Leder andre				0,41***	0,10	1,51	0,51***	0,11	1,67
Fagorganisert				0,28*	0,11	1,32	0,20	0,11	1,22
Offentlig sektor				0,50***	0,11	1,65	0,46***	0,11	1,59
I fare for å miste jobben				0,62***	0,14	1,87	0,54***	0,15	1,72
Variasjon							-0,10**	0,04	0,90
Arbeidspress							0,37***	0,03	1,45
Arbeidet er styrt av kolleger							0,12*	0,05	1,13
Selvbestemmelse							-0,10***	0,02	0,90
Konstantledd	-1,11***	0,07	0,33	-1,71***	0,12	0,18	-1,84***	0,19	0,16
-2 LL	2696,9**			2609,9***			2404,5***		
Endring i -2 LL				-87,0***			-205,5***		
Pseudo R ² (Cox & Snell)	0,004			0,041			0,124		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

I motsetning til i tidligere analyser fant jeg her ingen signifikante samspillseffekter mellom gruppearbeid og yrkestilhørighet, noe som tyder på at sammenhengen mellom gruppearbeid og økt stress er generell for norske ansatte³⁶. Som vi ser av den neste modellen kan sammenhengen mellom gruppearbeid og økt stress i analysen også i sin helhet forklares ved hjelp av de uavhengige variablene jeg inkluderer i modell #3. I en analyse hvor jeg inkluderte disse variablene enkeltvis, fant jeg at den betydelige endringen i estimatet for effekten av å arbeide i grupper verken skyldes forskjeller i ansattes grad av variasjon eller selvbestemmelse i arbeidsutførelsen. Som man kanskje også skulle forvente ut fra tidligere analyser er det forskjellen mellom ansatte som arbeider i grupper og andre ansatte når det gjelder i hvilken grad arbeidet er styrt av kollegene og graden av arbeidspress som i analysen forklarer

³⁶ Jeg fant heller ingen signifikante samspillseffekter av yrkestilhørighet og variasjon i arbeidsutførelsen eller grad av arbeidspress, samtidig som heller ikke det å innføre produktledd av gruppearbeid og noen av forholdene jeg inkluderer i modell #3 ga signifikante resultater.

sammenhengen mellom gruppearbeid og økt stress. Det at ansatte som arbeider i grupper har større sjanse for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning enn ansatte kan altså i sin helhet forklares som et resultat av at gruppearbeid fører til økt arbeidspress og at arbeidet i større grad blir styrt av dem man arbeider sammen med³⁷. Analysen viser også at det som har klart størst betydning for om ansatte opplever jobben som en psykisk påkjenning av disse forholdene er graden av arbeidspress³⁸.

ANSATTES TRIVSEL

Som tabell 7 viser er det ikke bare slik at ansatte som arbeider i grupper oftere er mer fornøyd med jobben sin enn ansatte som ikke arbeider i grupper (modell #1), men denne sammenhengen kan heller ikke forklares som et resultat av at ansatte i grupper er forskjellig fra andre ansatte med hensyn til relevante bakenforliggende forhold som også har betydning for deres trivselsnivå³⁹. Det betyr at sammenhengen mellom gruppearbeid og økt trivsel høyst sannsynlig skyldes egenskaper med arbeidsformen i seg selv. Siden jeg heller ikke fant signifikante samspillseffekter mellom gruppearbeid og yrkestilhørighet, vil også sjansen for at ansatte som plasseres i grupper blir mer fornøyd med jobben sin øke uavhengig av yrkestilhørighet.

Sammenliknet med flere av de forholdene jeg kontrollerer for i modell #2 er effekten av å bli plassert i grupper slett ikke ubetydelig (odds rate = 1,36). Om vi sammenlikner ansatte som har lik alder, ansiennitet og samme lønnsnivå, er det bare det å stå i fare for å miste jobben som har større betydning for hvor fornøyd man er med jobben enn at man blir plassert i grupper. Riktignok er ikke den beregnede effekten av å arbeide i grupper vesentlig større enn noen av de andre forholdene jeg kontrollerer for i modellen, men den er heller ikke vesentlig svakere enn for eksempel effekten av yrkestilhørighet.

³⁷ En ordinal analyse hvor jeg brukte et tredelt mål på i hvilken grad jobben oppleves som en psykisk påkjenning (med svarkategoriene ”nei”, ”ja, i noen grad” og ”ja, i høy grad”) ga omtrent identiske resultater som i den logistiske analysen.

³⁸ I form av odds kan den beregnede effekten leses som at ansatte som får økt arbeidspress så mye at det tilsvarer en enhet på arbeidspresindeksen samtidig vil få økt sin sjanse for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning 1,45 ganger. En økning i arbeidspresset som tilsvarer 3 enheter vil dermed medføre at sjansen for det samme øker 4,35 ganger ($3 \cdot 1,45$) og så videre.

³⁹ Med unntak av estimatet for effekten av lønnsnivå i modell #2 (ikke i modell #3), endrer ingen av estimatene i modell #2 og modell #3 seg betydelig selv om jeg også kontrollerer for om ansatte er fagorganiserte, leder andre, deres arbeidstid, utdanningsnivå og virksomhetens størrelse. Alle estimatene i en slik større analyse ligger innenfor 95%-konfidensintervaller for de tilsvarende estimatene i modellene hvor jeg ikke kontrollerer for slike forhold. Grunnen til at lønnseffekten ikke gjør det om jeg kontrollerer for slike forhold i modell #2 (den blir sterkere og faller så vidt utenfor intervallet for estimatet i modell #2 i tabell 6) er da at en del av lønnseffekten skyldes forhold jeg kontrollerer for i modell #3 i tabell 7.

Tabell 7. Ordinal regresjon på hvor fornøyd ansatte er med jobben alt i alt (N=2216).

	Modell #1			Modell #2			Modell #3		
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
<i>Svært misfornøyd</i>	-5,06***	0,29	0,01	-4,56***	0,33	0,01	-4,66***	0,35	0,01
<i>Ganske misfornøyd</i>	-3,39***	0,14	0,03	-2,88***	0,21	0,06	-2,97***	0,23	0,05
<i>Verken eller</i>	-1,98***	0,08	0,14	-1,45***	0,18	0,24	-1,46***	0,21	0,23
<i>Ganske fornøyd</i>	0,82***	0,07	2,28	1,45***	0,18	4,27	1,76***	0,21	5,79
Arbeider i gruppe	0,29**	0,08	1,34	0,31***	0,09	1,36	0,45***	0,09	1,56
Kjønn (menn)				-0,22*	0,10	0,80	-0,23*	0,10	0,80
Alder				0,09***	0,02	1,10	0,07**	0,02	1,08
Ansiennitet				-0,07*	0,03	0,93	-0,03	0,03	0,97
Yrke (ref. = industriarbeidere)									
Høyere funksjonærer				0,31*	0,15	1,36	0,12	0,16	1,13
Tjenesteytende yrker				0,42**	0,15	1,53	0,23	0,16	1,25
Primærnæring/håndverksyrker				0,19	0,18	1,21	0,02	0,19	1,02
I fare for å miste jobben				-0,54***	0,14	0,58	-0,38**	0,14	0,68
Lønn				0,26***	0,06	1,29	0,17**	0,06	1,19
Lønn kvadrert				-0,01**	0,00	0,99	-0,01*	0,00	0,99
Del av større virksomhet /etat				-0,39***	0,09	0,68	-0,30**	0,09	0,74
Offentlig sektor				-0,33***	0,09	0,72	-0,19*	0,10	0,82
Variasjon							0,13***	0,03	1,14
Arbeidspress							-0,35***	0,08	0,71
Arbeidspress kvadrert							0,04*	0,02	1,04
Arbeidet styrt av kolleger							-0,05	0,05	0,95
Jobben en psykisk påkjenning							-0,96***	0,10	0,38
Selvbestemmelse							0,17***	0,02	1,19
-2 LL	4454,0**			4346,4***			4055,4***		
Endring i -2 LL				-107,6***			-290,9***		
Pseudo R ² (Cox & Snell)	0,005			0,053			0,169		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Etter at jeg inkluderer variablene som måler ansattes grad av variasjon og selvbestemmelse i arbeidsutførelsen, i hvilken grad arbeidet styres av kollegene og deres grad av arbeidspress og stress, ser vi at effekten av å arbeide i grupper fremdeles er signifikant (modell #3). Det betyr at sammenhengen mellom gruppearbeid og økt trivsel ikke kan forklares som et resultat av slike forhold. Som vi ser kan imidlertid både den negative effekten av ansiennitet og trivselsforskjellen mellom yrkesgruppene (modell #2) forklares ved hjelp av variablene jeg

inkluderer i modell #3⁴⁰. Legg merke til at det at jeg inkluderer de nye uavhengige variablene i modell #3 bare fører til en relativt beskjeden økning i estimatet for effekten av å arbeide i grupper fra forrige modell. Det betyr for det første at det må være egenskaper ved arbeidsformen jeg ikke har kontrollert for som produserer mesteparten av effekten på den avhengige⁴¹. For det andre betyr det at den generelle effekten av å arbeide i grupper på ansattes arbeidspress og stress (se tabell 5 og 6) ikke er sterk nok til å ”nulle ut” positive effekter av gruppearbeid på hvor fornøyd man er med jobben. Og siden spørsmålet om i hvilken grad arbeidet er styrt av kolleger og arbeidskamerater ikke har noen betydning for ansattes trivsel, spiller det heller ingen rolle for trivselen at ansatte som arbeider i grupper opplever arbeidet slik i større grad enn andre. Om jeg kun inkluderer variablene som måler ansattes variasjon og selvbestemmelse i arbeidsutførelsen endrer, slik man også skulle forvente ut fra tidligere analyser, så å si ikke effekten av gruppearbeid på ansattes trivsel seg i det hele tatt. Grunnen til at den sterke, og negative, effekten av at ansatte opplever jobben som en psykisk påkjenning (odds rate = 0,38) ikke fører til at effekten av å arbeide i grupper på trivselen forsvinner er at det er relativt få som arbeider i grupper som opplever jobben på denne måten. Legg allikevel merke til at om ansatte faktisk opplever jobben som en psykisk påkjenning som et resultat av at de blir plassert i grupper, så er ikke de egenskapene ved gruppearbeid som produserer økt trivsel tilstrekkelig sterke til å nulle ut den negative effekten av stress.

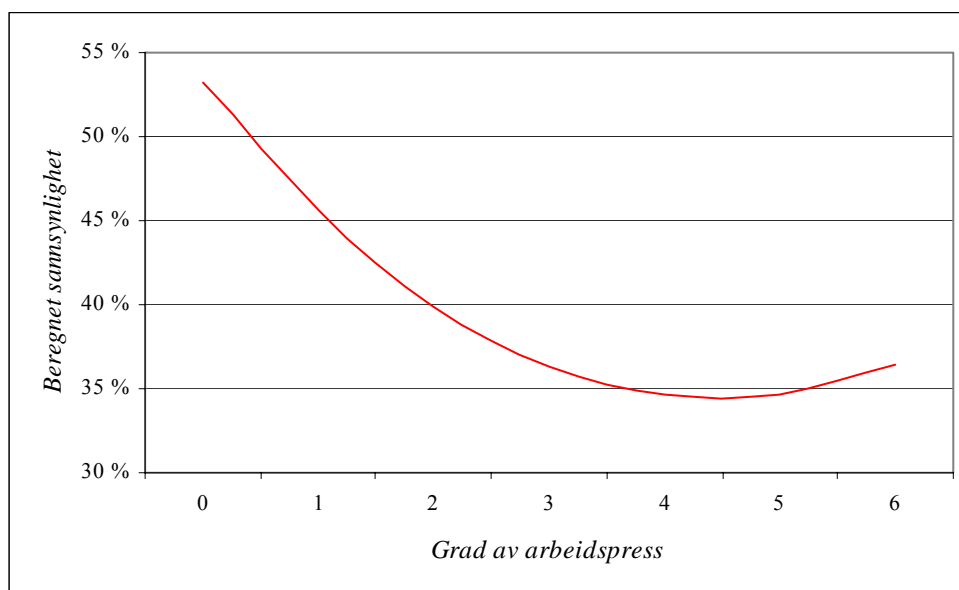
Effekten av økt arbeidspress er som vi ser signifikant kurvelineær i modell #3, og jeg har derfor regnet om resultatene fra modellen til en figur som viser ansattes trivsel som en funksjon av arbeidspress (figur 3). Selv om man kun ved å se på figuren kan få inntrykk av at økt arbeidspress over et visst nivå faktisk kan medføre økt, heller enn redusert trivsel, er det ikke sikkert at dette er tilfelle i praksis. Siden den matematiske formelen for kurven (se kapittel 4) i seg selv medfører at den får en bestemt form, er det vanskelig å beregne en kurve som passer nøyaktig til den observerte variasjonen i utvalget. Når vi i tillegg vet at det er relativt mange færre observasjoner på de høye verdiene på arbeidspressindeksen enn på de lavere, er det mulig at den stigende tendensen er et resultat av tilfeldigheter. Kurven passer

⁴⁰ Både modell #2 og modell #3 bryter med forutsetningen i ordinal regresjonsanalyse om at de uavhengige variablene skal ha like sterke effekter på alle nivåer av den avhengige (se tidligere kapittel). Siden det verken er variabelen gruppearbeid eller noen av de mellomliggende variablene jeg inkluderer i modell #3 som gir ulike resultater på noen av nivåene på den avhengige, har det imidlertid liten betydning for den tolkningen av resultatene jeg gjør her.

⁴¹ Jeg fant ingen signifikante samspill effekter av yrkestilhørighet eller gruppearbeid og noen av variablene jeg inkluderer i modell #3. Heller ikke det å innføre produktledd hvor jeg koblet to og to av de mellomliggende variablene sammen ga signifikante resultater. Bortsett fra effekten av arbeidspress var heller ingen av disse kurvelineære.

imidlertid bedre til den observerte variasjonen enn en kurve som ikke er basert på et annengradsledd, men det er mulig at dette først og fremst gjelder for den første delen av kurven.

Figur 3. Beregnede sannsynligheter for å være svært fornøyd med jobben som en funksjon av arbeidspress. 31 år gamle menn som hovedsakelig arbeider i grupper, har en brutto månedslønn på 20 000 kroner, ikke står i fare for å miste jobben og har gjennomsnittlig grad av selvbestemmelse (4,55) og variasjon (2,77) i arbeidsutførelsen.



Det figuren likevel viser er at endringer i arbeidspresset for det første har relativt stor betydning for sannsynligheten for at ansatte skal være svært fornøyd med jobben, og for det andre at effekten avtar etter hvert som arbeidspresset stiger. På bakgrunn av det foregående er en rimelig tolkning av figuren at ansatte som har et høyt arbeidspress i utgangspunktet, slik at det for eksempel tilsvarer en skåre på rundt 4 på indeksen, så vil en videre økning i arbeidspresset for slike ansatte sannsynligvis ikke ha noen betydning for trivselen. Siden effekten av gruppearbeid på økt arbeidspress og stress vanligvis ikke er sterke nok til å ha svært stor innvirkning på ansattes trivsel, og siden det å oppleve at arbeidet er styrt av kolleger og arbeidskamerater ikke spiller noen rolle for trivselen, kan vi slutte at gruppearbeid generelt fører til økt trivsel på tross av at arbeidsformen også har betydning på nevnte forhold.

VURDERINGEN AV FORHOLDET TIL KOLLEGENE

I tråd med teoretiske forventninger om en sammenheng mellom gruppearbeid og at man har et godt forhold til dem man arbeider med (se kapittel 2-3) har jeg også gjort en analyse av

sammenhengen mellom gruppearbeid og hvor fornøyd den ansatte er med forholdet til sine kolleger og arbeidskamerater.

Tabell 8. Logistisk regresjon på om ansatte er svært fornøyd med forholdet til dem de jobber sammen med (N=2243).

	Modell #1			Modell #2			Modell #3		
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
Arbeider i gruppe	0,30***	0,09	1,35	0,31***	0,09	1,37	0,38***	0,09	1,46
Offentlig sektor				-0,25**	0,09	0,78	-0,16	0,09	0,85
I fare for å miste jobben				-0,40**	0,14	0,67	-0,27	0,14	0,76
Selvbestemmelse							0,09***	0,02	1,10
Variasjon							0,03	0,03	1,03
Arbeidspress							-0,28***	0,08	0,76
Arbeidspress kvadrert							0,04**	0,02	1,04
Arbeidet er styrt av kolleger							0,01	0,05	1,01
Jobben en psykisk påkjenning							-0,61***	0,10	0,54
Konstantledd	-0,21**	0,06	0,81	-0,08	0,07	0,93	-0,24	0,15	0,79
-2 LL	3096,4***			3079,2***			2976,9***		
Endring i -2 LL				-17,2***			-102,3***		
Pseudo R ² (Cox & Snell)	0,005			0,013			0,057		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Som vi ser av den bivariate analysen (modell #1) har ansatte som arbeider i grupper signifikant høyere sjans for å være svært fornøyd med forholdet til dem de arbeider med enn ansatte som ikke arbeider i grupper⁴². Det gjelder også om vi sammenlikner ansatte som arbeider i grupper med andre ansatte som eller er like med hensyn til om de står i fare for å miste jobben og virksomhetens eieform (modell #2). Det er altså vanligere at de som er organisert i arbeidsgrupper er svært fornøyd med forholdet til dem de arbeider med enn at de

⁴² En analyse hvor jeg inkluderte resten av kontrollvariablene (se tidligere kapittel for en beskrivelse av disse målene) i tillegg til de uavhengige i modell #3, førte ikke til vesentlige endringer i noen av effektene i sistnevnte modell (ingen av effektene faller utenfor et 95%-konfidensintervall for effektene som er vist i tabell 8). I en slik større analyse hadde imidlertid ansiennitet en signifikant og negativ effekt. Grunnen til at jeg ikke har med denne variabelen i tabell 8 er at effekten av ansiennitet ikke var signifikant i modell #2, og den spiller dessuten liten rolle for det generelle bildet i analysen. Resultatene fra en analyse med alle kontrollvariablene er allikevel vist som et vedlegg (vedlegg 2). En ordinal analyse, hvor jeg brukte en femdelte avhengig variabel, besto ikke parallellitetstesten (se tidligere kapittel). Logistiske analyser på ulike todelte inndelinger av denne variabelen (ikke vist) viste at gruppearbeid reduserer sjansen for å være misfornøyd med jobben, også om vi kontrollerer for en rekke andre forhold. En analyse på sjansen for å være ganske eller svært fornøyd ga imidlertid motstridende resultater. Her ga ikke gruppearbeid noen signifikant effekt, verken i den bivariate analysen eller etter kontroll for samtlige kontrollvariabler. Etter kontroll for de samme variablene jeg inkluderer i modell #3 ovenfor (tabell 8), viste det seg at den manglende effekten av gruppearbeid skyldtes de negative effektene av å bli styrt av kollegene og stress. På grunn av at det er knyttet relativt større usikkerhet til denne analysen enn den jeg presenterer i tabell 8, gjør jeg ikke noe stort poeng ut av dette her.

ikke er det (odds rate =1,37)⁴³. Som i analysen av ansattes generelle trivsel kan heller ikke effekten av gruppearbeid her forklares som et resultat av antatt mellomliggende forhold (modell #3). Siden gruppearbeid ikke har noen betydning for ansattes grad av selvbestemmelse (se forrige kapittel) kan den positive effekten av denne egenskapen ved arbeidsutførelsen derfor ikke forklare sammenhengen i modell #1 og modell #2. Legg merke til at verken økt variasjon eller at arbeidet i større grad oppleves som styrt av kollegene gir signifikante resultater i modell #3. Det ser altså ut til at slike forhold verken øker eller minker sjansen for at man befinner seg blant dem som er aller mest fornøyd med forholdet til dem man arbeider sammen med. Grunnen til at koeffisienten for gruppearbeid er høyere i modell #3 enn i modell #2 skyldes i sin helhet de negative effektene av arbeidspress og stress på den avhengige. Siden ansatte som arbeider i grupper både har økt sjanse for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning og for å ha et høyere arbeidspress enn andre, kan disse forholdene forklare hvorfor den generelle effekten av å arbeide i grupper ikke er sterkere. De forklarer imidlertid langt fra hele effekten, og forhold jeg ikke har kontrollert for er årsak til mesteparten av den generelle sammenhengen.

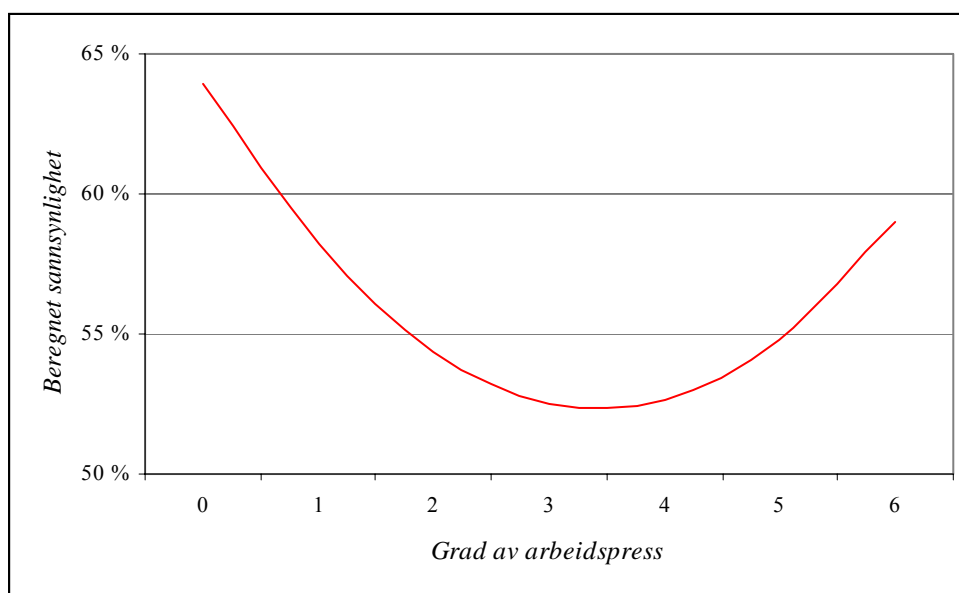
Som vi ser vil ansatte som opplever jobben som en psykisk påkjenning bare ha halvparten så stor sjanse for å være svært fornøyd med forholdet til kollegene som ansatte som ikke opplever jobben slik. Hvis flesteparten av de ansatte som arbeider i grupper hadde opplevd jobben slik, følger det av modellen at den generelle effekten av å arbeide i grupper hadde vært negativ. Det at den er positiv selv etter kontroll for dette forholdet betyr derfor at det, på samme måte som blant ansatte som ikke arbeider i grupper, generelt vil være svært få blant dem som arbeider i grupper som opplever jobben som en psykisk påkjenning. Når det gjelder det andre forholdet i modellen som har betydning for sammenhengen mellom gruppearbeid og sjansen for å være svært fornøyd med forholdet til kollegene, nemlig arbeidspress, er situasjonen litt annerledes. Som vi ser er effekten av økt arbeidspress igjen kurvelineær og jeg har derfor regnet om resultatene fra modell #3 til beregnede sannsynligheter og satt dem inn i en figur (figur 4).

Figuren viser igjen det samme mønsteret fra analysen av ansattes generelle trivsel, men her er det en svært mye tydeligere tendens til at arbeidspress over et visst nivå faktisk ser ut til å *øke* sjansen for at man er svært fornøyd med forholdet til kollegene. For ansatte som har et lavt arbeidspress i utgangspunktet ser det altså ut til at liten økning fører til at man liker kollegene sine dårligere. Ansatte som har et arbeidspress som tilsvarer en skåre på over 3 på

⁴³ Odds raten for den tilsvarende effekten etter kontroll for alle kontrollvariablene var 1,38 (se også vedlegg 2).

arbeidspressindeksen vil i følge figuren imidlertid bare like kollegene bedre og bedre etter hvert som arbeidspresset øker. Følgelig vil det at man får økt sitt arbeidspress, for eksempel som et resultat av å bli plassert i en arbeidsgruppe, ikke nødvendigvis medføre at man liker kollegene sine dårligere, siden dette er avhengig av hvor høyt arbeidspress man har i utgangspunktet. Figuren bør imidlertid leses på samme måte som jeg tolket den samme tendensen i analysen av ansattes generelle trivsel, nemlig at stigningen mot slutten av kurven kanskje skyldes tilfeldigheter. I så fall er stigningen bare et tegn på at økt arbeidspress utover et visst nivå sannsynligvis ikke har noen betydning for om ansatte er blant de som er mest fornøyd med forholdet til kollegene eller ikke.

Figur 4. Beregnede sannsynligheter for å være svært fornøyd med forholdet til dem man arbeider med som en funksjon av arbeidspress. Ansatte som arbeider i grupper, har en grad av selvbestemmelse som tilsvarer gjennomsnittsverdien på selvbestemmelsesindeksen (4,55), og som ikke opplever jobben som en psykisk påkjenning.



KAPITTEL 7: OPPSUMMERING OG DISKUSJON AV ANALYSERESULTATENE

Det er alltid en mulighet for at statistiske funn er et resultat av at man har brukt utilstrekkelige mål på de fenomener man undersøker eller at framgangsmåten av andre årsaker, for eksempel at man har gjort spesifikasjonsfeil, i seg selv er årsak til resultatene og at analysen derfor ikke sier noe om faktiske forhold. I dette kapitlet skal jeg diskutere spesielt problematiske sider ved analysene ut fra en slik forventning, før jeg går grundigere inn på mulige substansielle årsaker til funnene.

GRUPPEARBEID OG SELVBESTEMMELSE

Analysene viste at det er svært lite sannsynlig at ansatte som arbeider i grupper i Norge har større (eller mindre) grad av innflytelse over arbeidsutførelsen enn ansatte som ikke arbeider i grupper. Funnet står i kontrast til viktige forventninger i litteraturen og, hvis den manglende sammenhengen er reell, betyr det også at forskjeller mellom ansatte i grupper og andre med hensyn til deres arbeidsvilkår eller produktivitet generelt ikke kan forklares som et resultat av forskjeller i deres innflytelse over arbeidsutførelsen. Det er allikevel viktig å være klar over at analysen ikke gir noen grunn til å hevde at det ikke fins arbeidsgrupper som gir ansatte økt selvbestemmelse i Norge. Det analysen tyder på er imidlertid at slike arbeidsgrupper antakelig ikke er særlig utbredt, og at flesteparten av de ansatte som arbeider i grupper i Norge derfor heller ikke kan beskrives som medlemmer av slike grupper.

Vanlige årsaker til at man trekker feil konklusjoner på bakgrunn av en manglende sammenheng i analysen er at man enten bruker et for strengt signifikansnivå, har for lavt antall observasjoner eller at variasjonsbredden i den uavhengige variabelen er for liten (Skog 1998:216-218). Jeg tror imidlertid ikke noen av disse forholdene har særlig stor betydning i denne sammenhengen⁴⁴. Det er allikevel mulig at målet jeg bruker på gruppearbeid er så unyansert at det skjuler mekanismer som hver for seg har stor betydning, men som i sum nuller hverandre ut. For eksempel er en mulig innvending at jeg ikke skiller mellom ”selvstyrte” arbeidsgrupper og andre former for gruppearbeid, hvis førstnevnte kan forventes

⁴⁴ Det elektroniske databehandlingsprogrammet jeg brukte for å gjennomføre analysen (SPSS) oppga en p-verdi på 0,59 i modell #1 og 0,14 i modell #2, noe som betyr at jeg måtte brukt et signifikansnivå som er vanskelig å forsvare ut fra vitenskapelige kriterier for å få en signifikant sammenheng i modell #2 (se forøvrig Skog 1998). Analysen er også basert på et relativt høyt antall observasjoner (N=2266) og det er god grunn til å anta at datagrunnlaget er representativt (Vågane 2001). Variabelen gruppearbeid kan dessuten sies å være en naturlig dikotom variabel, og er et såpass generelt mål på gruppearbeid at jeg ikke tror det største problemet med målet er at det ikke fanger opp de fleste former for slikt arbeid.

å øke ansattes selvbestemmelse mens andre grupper reduserer den (se også Steijn 2001). Hvis man argumenterer på denne måten beveger man seg imidlertid raskt i sirkel, og hvis de eneste ”ekte” arbeidsgruppene er de som fører til økt selvbestemmelse (eller økt effektivitet og trivsel) er det umulig å argumentere mot en (Harley 2001).

Jeg mener dessuten det er grunn til å tro at forekomsten av selvstyrte arbeidsgrupper, forstått som arbeidsgrupper som medfører økt innflytelse for de ansatte, i praksis er svært beskjeden i norsk arbeidsliv. Det mener jeg til tross for at en nyere studie av utbredelsen av ”fleksible virksomheter” i norsk arbeidsliv⁴⁵ (Olsen & Torp 1998) tyder på det motsatte. Undersøkelsen, som er den største av sitt slag i Norge, baserer seg på svar fra 2130 ledere i offentlige og private virksomheter hvor rundt halvparten oppgir at de ansatte i hovedyrkesgruppen er organisert i selvstyrte arbeidsgrupper⁴⁶. Spørsmålet om ”de ansatte er organisert i arbeidsgrupper som styrer seg selv”, er imidlertid et eksempel på problemene forbundet med å ikke skille mellom ”gruppe” og ”selvstyre” som jeg diskuterte i et tidligere kapittel (kapittel 3). Flere studier fra andre land har vist at det er stor avstand mellom det bedriftsledere, som er den vanligste analyseenheten i slike undersøkelser, kaller en selvstyrt gruppe og hva og hvor mye både gruppen og hvert medlem har ansvar og innflytelse over (Benders et al 2001). Det er grunn til å tro at forekomsten av hva man med rimelighet kan kalle en selvstyrt gruppe hadde blitt betydelig lavere om forskere hadde gått dypere inn i hva gruppene kan bestemme over (se også Marchington 2000). Forskerne har imidlertid sett forekomsten av selvstyrte grupper i sammenheng med delegering av ansvar til den enkelte ansatte, og de skriver at:

om lag fire av ti bedrifter innenfor vareproduksjon som har tatt i bruk selvstyrte arbeidsgrupper, har, ikke uventet, samtidig gitt de ansatte anledning til selv å bestemme hvordan arbeidet skal utføres (Gulbrandsen 1998b:80).

Det kan imidlertid argumenteres for at det *er* svært uventet at korrelasjonen mellom bruken av selvstyrte grupper og å gi ansatte anledning til selv å bestemme over arbeidsutførelsen ikke er sterkere, siden det siste som regel ses som et begrepskjennetegn ved det første (se kapittel 2-3). Selv om man i rapporten ikke direkte oppgir hva arbeidsgruppene får bestemme over,

⁴⁵ Merk at fleksibilitet her er et langt mer omfattende begrep enn det jeg bruker i denne oppgaven. Undersøkelsen tar utgangspunkt i Atkinsons modell av ”den fleksible bedrift” (Atkinson 1984; se også Thompson & McHugh 2002 for en diskusjon), hvor det mest naturlige er å plassere emnet for denne oppgaven inn under en av tre former for fleksibilitet, nemlig ”funksjonell fleksibilitet”.

⁴⁶ I rapporten oppgis ikke utbredelsen av selvstyrte grupper for alle virksomhetene sett under ett. Jeg har regnet meg fram til at halvparten (49%) av respondentene svarer bekræftende på spørsmålet ut fra tallene i tabell 4.2 (Gulbrandsen 1998b:73). På grunn av en trykkfeil (se footnote 2 i denne oppgaven) har jeg endret tallet for offentlig sektor fra 27% til 73% før jeg regnet ut gjennomsnittet basert på de lavest oppgitte N-verdiene i tabellen. Uten denne endringen vil utbredelsen etter samme framgangsmåte være 38%, men selv dette tallet er altfor høyt sammenliknet med resultatene i min analyse.

oppgis det tall over hva den enkelte ansatte får bestemme over (Gulbrandsen 1998b:75; 1998b:78). Disse tallene er gjennomgående mye lavere enn tallene over forekomsten av selvstyrte grupper og den rapporterte utbredelsen av at ansatte selv bestemmer over arbeidsutførelsen. For eksempel oppgir 72% av lederne i vareproduserende bedrifter at de ansatte i hovedyrkesgruppen selv velger hvordan arbeidet skal utføres (Gulbrandsen 1998b:73). Det er allikevel bare 13% av vareprodusentene som oppgir at man har delegert ansvar for den daglige planleggingen av arbeidet til den enkelte ansatte. Om vi holder oss til tallene for den samme næringen, er det også hele 55 % som har svart at de ikke har delegert noen av de sju mulige delegerte oppgaver i undersøkelsen og om vi tar med de som har delegert én oppgave til den enkelte ansatte kommer vi opp i 82%. Om dette skriver forskerne:

De resultatene som framkommer [...] illustrerer følgelig også et metodisk poeng: Jo mer konkret og detaljert en spør om de ansattes beslutningsmyndighet i det daglige arbeidet, desto mer begrenset synes de ansattes autonomi å være (Gulbrandsen 1998b:79).

Det er liten grunn til å tro at man ikke vil finne et lignende manglende samsvar mellom at lederne oppgir at de har tatt i bruk selvstyrte arbeidsgrupper og hvilke områder de har delegert ansvar for til arbeidsgruppene. Utbredelsen av selvstyrte grupper i rapporten stemmer også godt overens med den andelen i mitt utvalg som oppgir at de hovedsaklig er organisert i grupper eller team (56%)⁴⁷. Grupper som altså analysen viste ikke hadde noen sammenheng med ansattes selvbestemmelse.

En relevant innvending mot at min analyse kan leses som en indikator på at det er få selvstyrte grupper i Norge er imidlertid at et mål som for det første måler ansattes *individuelle* selvbestemmelse og for det andre er basert på *selvrapportering* er dårlig egnet til å si noe om forekomsten av selvstyrte grupper. Målet i seg selv er ikke særlig kontroversielt og både det at jeg bruker en indeks for å måle fenomenet og måten spørsmålene i indeksen er utformet på ser ut til å være relativt utbredt (se allikevel tidligere kapittel for en grundigere diskusjon). En studie hvor man skilte mellom kollektiv og individuell autonomi i arbeidsgrupper fra industrien viste også at dette korrelerte sterkt (Sprigg et al 2000). Logisk sett trenger det imidlertid ikke være noen sammenheng mellom det at en arbeidsgruppe har blitt tildelt stor grad av kollektivt selvstyre og at den enkelte ansatte selv kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres. Som vi så i et tidligere kapittel mente for eksempel Barker (1993) at det at

⁴⁷ Tallene er ikke umiddelbart sammenliknbare, siden målet i fleksibiliseringsstudien beskriver andelen bedriftsledere som har oppgitt at flestparten av "hovedyrkesgruppen" i virksomheten arbeider i grupper. Det er allikevel sannsynlig at dette ikke vil gi altfor avvikende resultater i en undersøkelse som baserer seg på svar fra ansatte uavhengig av hvor de jobber.

arbeidsgruppene på ISE Communications hadde stor grad av kollektivt ansvar og innflytelse over arbeidet var hovedårsaken til at de ansatte fikk redusert sin individuelle valgfrihet. Det vil dermed fremdeles være en mulighet for at norske arbeidsgrupper i hovedsak faktisk bør beskrives som selvstyrte, men at dette på grunn av gruppepress eller andre årsaker ikke får noen betydning for den enkelte ansatte⁴⁸. Samtidig er det av lignende årsaker mulig at gruppearbeid faktisk fører til en utvidelse av ansattes formelle innflytelse, men at dette ikke oppleves som økt reell innflytelse over arbeidsutførelsen.

Som jeg har vært inne på før (kapittel 2) tyder imidlertid en del nyere studier på at utbredelsen av selvstyrt gruppearbeid i praksis er svært begrenset. En studie som nylig ble utført på over 5000 virksomheter i ti europeiske land (Benders et al 2001) tok nettopp utgangspunkt i nødvendigheten av å stille konkrete spørsmål om hva de ansatte får bestemme over. Resultatene fra undersøkelsen viste at de beslutningsrettighetene bedriftslederne oppga at ansatte hadde blitt tildelt gjennomgående var svært få, samtidig som de også var klart hierarkisk inndelt. Forskerne delte så inn virksomhetene etter hvor mange ansvarsområder man hadde delegert til arbeidsgruppene og hvor stor del av hovedyrkesgruppen som arbeidet i grupper. De kom da fram til at bare rundt 4% av de undersøkte virksomhetene hadde tatt i bruk arbeidsgrupper som med rimelighet kunne karakteriseres som selvstyrte for flesteparten av sine ansatte. En svært omfattende undersøkelse av arbeidsforholdene i Storbritannia viste også at det blant de omtrent to tredjedelene av den britiske arbeidsstyrken som arbeider i grupper eller team, bare er et fåtall som har stor innflytelse over sin arbeidssituasjon (se Cully et al 1999). Studier som har tatt utgangspunkt i dette materialet (Harley 2001; Ramsey et al 2000), har også konkludert med at gruppe- eller teamarbeid generelt har svært liten innvirkning på ansattes innflytelse over og vurdering av egne arbeidsforhold.

Når alt dette er sagt så vil jeg allikevel ikke avvise muligheten for at resultatene skyldes måle- eller spesifikasjonsfeil. Det kan for eksempel hende at de målene jeg har brukt og måten jeg har satt opp analysemodellene er for grove til å fange opp mer nyanserte trekk ved organiseringen av arbeidet i Norge. For eksempel virker det sannsynlig at både utformingen og virkningene av moderne gruppearbeid vil variere med egenskaper ved omgivelsene (se for eksempel Mueller et al 2000). Som jeg kommer tilbake til er også det målet jeg bruker på ansattes yrkestilhørighet unyansert, og det er godt mulig at en finere

⁴⁸ I en analyse (ikke vist) fant jeg imidlertid at den manglende sammenhengen heller ikke bare var et resultat av at ansatte i grupper oftere opplever at arbeidet er styrt av kolleger og arbeidskamerater. Sammenhengen var fremdeles ikke signifikant selv om jeg inkluderte et mål på dette i analysen, til tross for at det både er slik at ansatte som arbeider i grupper i større grad opplever at arbeidet er styrt av kollegene enn andre ansatte og at dette igjen er negativt korrelert med ansattes individuelle selvbestemmelse.

inndeling ville gitt andre resultater. For eksempel fører inndelingen til at nesten halvparten av norske ansatte faller innenfor kategorien ”høyere funksjonærer”, noe som tyder på at det kan være spesielt store variasjoner mellom ansatte som hører til denne gruppen. Selv om både analysegrunnlaget og framgangsmåten er heftet med feil og begrensninger, tror jeg imidlertid ikke slike feil alene kan være årsaken til mine funn, og mener derfor vi må lete etter forklaringen andre steder.

En mulig forklaring, som jeg allerede har vært inne på tidligere (kapittel 2), er at arbeidsgivere og ledere ikke er interessert i organiseringen av arbeidet utover den rent *symbolske* betydningen ulike organisasjonsoppskrifter kan ha (se også Røvik 1998). Hvis den egentlige grunnen til at man innfører gruppearbeid eller ”teamwork” er å sikre virksomhetens identitet og legitimitet overfor omgivelsene, kan man argumentere for at tiltak utover å plassere ansatte i grupper (som for eksempel å også gi dem økt selvbestemmelse) får underordnet betydning. Selv om det er vanskelig å komme bort fra at moderne gruppearbeid har en rekke positive konnotasjoner, og dermed skulle være svært godt egnet til slike formål, har en slik forklaring en del svakheter. For det første så fant jeg i en annen analyse en betydelig effekt av gruppearbeid på ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen blant industriarbeidere (kapittel 5)⁴⁹. Som jeg kommer tilbake til kan dette tyde på at ledere og arbeidsgivere, i hvert fall i industrien, er svært opptatt av å kombinere gruppearbeid med tidkrevende og kompliserte teknikker for å bedre effektiviteten. For det andre har en rekke studier også vist at ledere slett ikke er uinteressert i hvordan arbeidet organiseres i arbeidsgruppene. For eksempel kombineres gruppearbeid, i hvert fall i andre land, ofte både med bevisste strategier for å endre ansattes holdninger til bedriften og hverandre og med omfattende endringer i arbeidsutførelsen (se for eksempel Findlay et al 2000a; 2000b; Tomaney 1994). Studier har også vist at utformingen av arbeidsgrupper er nært knyttet til ledere og arbeidsgiveres motiver for å innføre dem (se for eksempel Bacon & Blyton 2000).

En annen mulighet er derfor at ledere og arbeidsgivere tvert imot er svært interessert i ansattes innflytelse over arbeidsutførelsen, men at de enten ikke vil eller ikke klarer å øke ansattes reelle selvbestemmelse i arbeidsgruppene. Det å øke ansattes selvbestemmelse kan for eksempel være et viktig motiv for å innføre gruppearbeid, mens organisasjonsinterne eller –eksterne betingelser gjør det tilnærmet umulig å realisere slike motiver i praksis. Eller så kan det tenkes at arbeidsgivere og ledere slett ikke ønsker å øke ansattes selvbestemmelse, for

⁴⁹ Legg merke til at ”industriarbeidere” referer til en kategori som består av prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og yrker uten krav til utdanning. Man trenger følgelig ikke arbeide på en fabrikk for å bli inkludert i kategorien (se forøvrig kapittel 4 for mer om yrkesinndelingen).

eksempel på grunn av at dynamikken i den kapitalistiske produksjonsmåten gjør at de har et behov for å kontrollere arbeidsutførelsen til sine ansatte (se kapittel 2-3). Resultatet fra analysene vil stemme overens med begge disse forklaringene. Den første antakelsen er imidlertid lettere å undersøke holdbarheten av enn den andre. I Norge er det så vidt meg bekjent ingen begrensninger i det sentrale lov- og avtaleverket som begrenser arbeidsgiveres muligheter til å øke ansattes innflytelse over den daglige arbeidsutførelsen. Det er også vanskelig å tenke seg hvorfor det skulle være det, og både Arbeidsmiljøloven (§1 og §12) og Hovedavtalen (§ 9-1 og Tilleggsavtale I) oppfordrer arbeidsgivere til å gi ansatte større innflytelse over arbeidsutførelsen. Det vil allikevel sannsynligvis først og fremst være på lokalt nivå at bestemmelsene om å øke eller redusere ansattes selvbestemmelse vil foregå, og her har virksomhetene betydelig handlefrihet i forhold til lov- og avtaleverket. Som jeg har vært inne på tidligere (kapittel 2), er det imidlertid mulig at omstillingsproblemer hos ledelsen og ansatte eller manglende omlegging av organisasjonsstrukturen fører til at gruppearbeid ikke representerer noe brudd med den etablerte måten å organisere arbeidet på (Harley 2001). Kritikken av at ”nye” former for arbeidsorganisering representerer noe brudd med ”tradisjonelle” byråkratiske måter å organisere arbeidet på er ikke uvanlig i litteraturen (se for eksempel Thompson & McHugh 2002). Og hvis man stort sett kombinerer gruppearbeid med de eksisterende hierarkiske strukturene i organisasjonen, hvor innflytelse og kontroll er basert på den ansattes posisjon og stilling er det også lite sannsynlig at gruppearbeid vil øke ansattes reelle selvbestemmelse (Harley 2001). Dette kan igjen både være et resultat av en mer eller mindre bevisst strategi fra ledelsen om å beholde kontrollen over arbeidsutførelsen for seg selv og at det fins en betydelig treghet i systemet. Uansett kan en slik forklaring også bidra til å forklare hvorfor analysen viste at ”tradisjonelle” skillelinjer i arbeidslivet, som for eksempel yrkestilhørighet hadde langt større betydning for graden av selvbestemmelse enn om ansatte arbeider i grupper eller ikke.

VARIASJON I ARBEIDSUTFØRELSEN

Analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og variasjon i arbeidsutførelsen viste at det bare var for industriarbeidere at sjansen for å ha et mer variert arbeid enn andre økte om ansatte arbeider i grupper. For høyere funksjonærer, ansatte i tjenesteytende yrker og ansatte i primærnærings- og håndverksyrker hadde det å være organisert i grupper ingen betydning. I sum var det derfor heller ingen sammenheng mellom gruppearbeid og et mer (eller mindre) variert arbeid for utvalget som helhet, og dette forholdet bidro heller ikke til å forklare

sammenhengene mellom gruppearbeid og de avhengige variablene i senere analyser⁵⁰. For industriarbeidere var imidlertid effekten betydelig, og det at man hovedsaklig arbeider i grupper doblet nesten sjansen for at slike ansatte har et mer variert arbeid enn andre. Analysen viste også at industriarbeidere var den yrkesgruppen som hadde det minst varierte arbeidet i utgangspunktet, og effekten av gruppearbeid var ikke sterk nok til at slike ansatte kom i nærheten av det nivået som var vanlig i de andre yrkesgruppene.

Igjen er det mulig at resultatene skyldes svakheter ved utvalget, mål eller framgangsmåte. En grunn til at jeg ikke fant noen sammenheng mellom gruppearbeid og hvor variert arbeid man har for andre enn industrioarbeidere kan for eksempel tenkes å være et resultat av at det å være organisert i grupper ikke betyr det samme innenfor alle yrkesgruppene. I en studie av gruppearbeid blant selgere i den britiske farmasiindustrien, fungerte for eksempel gruppen eller ”teamet” først og fremst som et formelt støtteapparat og som et informasjonsnettverk for selgerne og hadde liten betydning for deres daglige arbeidsutøvelse (Lloyd & Newell 2000). Studier av arbeidsforholdene i tjenesteytende yrker i Norge, har imidlertid vist at en fleksibel oppgavetildeling ikke er irrelevant for slike ansatte. En studie av omorganiseringen i lokalavdelingen i et større forsikringsselskap (Danielsen & Serck-Hansen 2000) viste for eksempel at forsikrings selgerne fikk tildelt lettere kontorarbeid, mens kontorpersonalet ble tillagt salgsoppgaver. Disse oppgavene var før endringen i firmaet utført av spesialiserte avdelinger. En studie av omorganiseringen av pleie- og omsorgstjenestene i en norsk kommune (Rasmussen 2000) viste også at hjelpepleierne som før kun utførte husarbeid ble tilført lettere pleie- og omsorgsoppgaver. I begge studiene ble den bredere oppgavetildelingen kombinert med at de ansatte var organisert i ”team”, selv om dette ikke innebar at de utførte mer av det daglige arbeidet sammen med andre kolleger, og de ansatte mente arbeidet var blitt mer variert. Resultatene fra analysen i denne oppgaven tyder imidlertid på at dette ikke er særlig utbredt om vi ser på det norske arbeidslivet under ett.

I tillegg til de generelle problemene jeg nevnte over i tilknytning til målet på gruppearbeid, er det her også grunn til å være forsiktig i tolkningen av betydningen av yrkestilhørighet. Siden målet bare baserer seg på fire grove kategorier vil det ikke fange opp alle nyansene i ansattes yrkestilhørighet, og spesielt er kategorien ”høyere funksjonærer” svært vid. Nesten halvparten av utvalget fanges opp av denne kategorien, og den inneholder administrative ledere og politikere, akademiske yrker og yrker med kortere høyskole- og

⁵⁰ Teoretisk er det imidlertid fremdeles mulig å argumentere for at økt fleksibilitet er en mellomliggende forklaring som forklarer noe av sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress, noe jeg kommer tilbake til under diskusjonen av analysen av arbeidspress.

universitetsutdanning (se også kapittel 4). Selv om en slik grov inndeling kan forsvares ut fra praktiske og metodiske hensyn, er det sannsynlig at en finere inndeling ville gitt avvikende resultater fra analysen jeg har gjort. Yrkesinndelingen kan i seg selv altså tenkes å være grunnen til at jeg ikke fant noen signifikante sammenhenger mellom grupparbeid og et mer variert arbeid for andre ansatte enn de som blir fanget opp av kategorien ”industriarbeidere”. Også kategorien industriarbeidere, som jo er den mest interessante i denne analysen, er imidlertid sammensatt og omfatter ikke bare prosess- og maskinoperatører, men også transportarbeidere og yrker uten krav til utdanning. Jeg tror imidlertid allikevel de yrkesgruppene som inngår i denne kategorien har mer til felles enn de som inngår i kategorien høyere funksjonærer. Industriarbeider-kategorien fanger også opp langt færre av utvalget (11 %) enn sistnevnte kategori. Det at jeg har kontrollert for forhold som utdannings- og stillingsnivå og virksomhetens eieform kan imidlertid bidra til å redusere noen av problemene med den grove yrkesinndelingen.

Det er også et problem at den avhengige variabelen i analysen ikke er basert på mer direkte spørsmål om hvordan arbeidet utføres, noe som betyr at vi for eksempel ikke kan være sikre på at variasjonen i denne variabelen skyldes at arbeidet innebærer teknikker som jobbrotasjon eller flermaskinbetjening eller at det er basert på flerferdighet⁵¹. Selv om et mer variert arbeid sannsynligvis vil være et resultat av en mer fleksibel arbeidsutførelse (kapittel 3), er det også mulig at andre egenskaper ved arbeidsutførelsen har større betydning for at ansatte opplever arbeidet som variert. Det er også mulig at det at man får en mer fleksibel arbeidsutførelse slett ikke oppleves som at man får et mer variert arbeid. For eksempel kan, slik jeg har vært inne på tidligere, jobbrotasjon oppleves som at man bare gjør flere av de samme rutinepregede og ensformige arbeidsoppgavene. Følgelig er det mulig at analysen ville gitt andre resultater om jeg hadde brukt et annet mål på fleksibilitet. I den norske studien av forekomsten av fleksibilitet i arbeidslivet som jeg omtalte under avsnittet om analysen av selvbestemmelse, tyder for eksempel resultatene på at ”jobbrotasjon brukes systematisk” også innenfor tjenesteyting og offentlig sektor (Gulbrandsen 1998b:73). Rundt tre av ti ledere

⁵¹ En grunn til at jeg allikevel foretrekker spørsmålet om variasjon i arbeidsutførelsen er at det er vanlig å tenke seg at de positive virkningene av økt fleksibilitet er et resultat av et mer variert arbeid. Jeg har imidlertid også gjort en analyse av sammenhengen mellom gruppearbeid og sjansen for at man enten har fått ny type arbeidsoppgaver eller tatt i bruk nye systemer (ikke vist). Variablene var i undersøkelsen kodet med verdiene ”ja” eller ”nei”, og jeg kombinerte dem i form av en dikotom multiplikativ indeks ($\alpha=0,44$) og kjørte en logistisk analyse over to modeller etter samme mønster som i resten av oppgaven. Analysen viste da at det å arbeide i grupper øker sjansen for at arbeidet kjennetegnes av slike egenskaper uavhengig av yrkestilhørighet. Den generelle effekten av yrkestilhørighet var imidlertid sterkere, og klart hierarkisk. Ansatte som hørte til industriarbeiderkategorien hadde lavest sjanse for å ha tatt i bruk nye systemer eller fått ny type arbeidsoppgaver, deretter fulgte ansatte i primærnærings- og håndverksyrker, ansatte i tjenesteytende yrker og høyere funksjonærer på topp.

oppgir at dette er tilfelle her, mens 44 % av lederne i vareproduksjon sier det samme. Undersøkelsen viste også at bruken av ”selvstyrte grupper” korrelerer med at man har gitt ansatte opplæring til flerferdighet innenfor alle tre sektorene (ibid:81). Det er imidlertid knyttet lignende problemer til å spørre ledere direkte om de har tatt i bruk anerkjente teknikker som flerferdighet og jobbrotasjon som de problemene jeg diskuterte over knyttet til at man stiller generelle spørsmål om ansattes selvstyre eller selvbestemmelse (Nilsen & Skorstad 1994; Skorstad 1995). Case-studier har imidlertid vist at ansatte som blir organisert i team etter en omorganisering får tildelt flere arbeidsoppgaver også i privat og offentlig tjenesteyting (Danielsen & Serck-Hansen 2000; Rasmussen 2000). Som regel er det allikevel bare de enkleste oppgavene man deler på (Dunphy & Bryant 1996), oppgaver som det er rimelig å anta er vanligst blant ansatte på bunnen av yrkeshierarkiet.

I motsetning til sammenhengen mellom grupperarbeid og selvbestemmelse var imidlertid sammenhengen mellom gruppearbeid og et mer variert arbeid som forventet, i hvert fall for industriarbeidere. Og selv om forhold som yrkestilhørighet og utdanningsnivå hadde større betydning i analysen, var effekten av å arbeide i grupper for slike ansatte relativt sterk. Hvis vi går ut fra at resultatene ikke bare skyldes målefeil, står vi dermed igjen med spørsmålet om hvorfor gruppearbeid bare fører til en mer variert arbeidsutførelse blant industriarbeidere. En mulig forklaring, som jeg allerede har vært inne på, er at det her er vanligere å bruke gruppearbeid som en måte å lette innføringen av ”just-in-time”-inspirerte arbeidsmetoder i form av teknikker som jobbrotasjon og flermaskinbetjening. En sannsynlig konsekvens av slike teknikker er at ansatte får et arbeid som i mindre grad enn før er preget av at man gjør det samme time etter time. En studie som ble utført for noen år siden konkluderte også med at slike teknikker og prinsipper er relativt godt kjent blant lederne i norsk industri (Nilsen & Skorstad 1994). I den internasjonale litteraturen har også flere hevdet at det fins en tendens til at man innenfor den masseproduserende industrien som helhet er blitt stadig mer opptatt av å redusere flaskehals og ”buffer” i produksjonen (se for eksempel Mueller et al 2000; Green & McIntosh 2001).

Det er grunn til å tro at både den måten man produserer varer, vedtak eller tjenester på og de ansattes mulighet til selv å bestemme hvordan arbeidet utføres legger føringer for arbeidsgivere og ledes muligheter til å knytte gruppearbeid til en mer fleksibel oppgavetildeling (Mueller et al 2000). For eksempel vil arbeidsgivere og ledere ha mer begrensede muligheter til å endre måten arbeidet utføres på hvis arbeidet er basert på spesialistkunnskap og høy ekspertise. Slike ansatte vil ofte både ha en mer fordelaktig posisjon på arbeidsmarkedet og, på grunn av arbeidets karakter, ha arbeidsoppgaver som både

er vanskeligere å vurdere og detaljstyre enn industriarbeidere (Wright 1996). I så fall vil det at slike ansatte arbeider i grupper antakelig heller ikke ha noen stor betydning for hvordan den daglige arbeidsutøvelsen er utformet. Sett i sammenheng med forholdene ovenfor kan dette også være en mulig forklaring på hvorfor ansattes utdanningsnivå og yrkestilhørighet har så stor betydning i analysen.

GRUPPEARBEID OG ARBEIDSINTENSIVERING

Analysen gir delvis støtte til forventninger i den kritiske delen av litteraturen om at gruppearbeid fører til arbeidsintensivering (kapittel 3). Effekten er imidlertid langt fra entydig, og for høyere funksjonærer fant jeg ingen sammenheng, mens for primærnærings- og håndverksyrker førte gruppearbeid til at det forventede arbeidspresset ble redusert. Den sterkeste effekten av gruppearbeid på graden av arbeidspress fant jeg allikevel hos industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker, hvor sammenhengen var positiv. Her var også effekten relativt sterk sammenliknet med andre forhold, som for eksempel stillingsnivå, arbeidstid og om den ansatte er fast eller midlertidig ansatt. Noe av sammenhengen i analysen kan forklares med at ansatte som arbeider i grupper i større grad enn andre opplever at arbeidet deres blir styrt av dem de arbeider med, men størstedelen av den generelle sammenhengen skyldes forhold jeg ikke har kontrollert for⁵².

Igjen er det mulig at en mer nyansert yrkesinndeling hadde gitt andre resultater i analysen. Som jeg kommer tilbake til er det imidlertid også her mulig å forklare forskjellen mellom yrkesgruppene ut fra mer generelle forventninger innenfor arbeidslivsforskningen. I tillegg, og på lignende måte som i analysen av ansattes grad av variasjon i arbeidsutførelsen, kan også forskjellene mellom yrkesgruppene være et resultat av at målet på arbeidsintensivering ikke har samme betydning eller relevans innenfor alle yrkesgruppene. Som et mål på en av to vanlige måter å forstå arbeidsintensivering på (se kapittel 3) bygger det på forutsetningen om at ansatte må jobbe så hardt at det strider mot deres oppfatning av hva som ligger i et rettferdig dagsverk. At det finnes en slik felles norm for hvor mye innsats som kan forlanges av den ansatte på tvers av, eller innenfor, ulike yrkesgrupper er imidlertid

⁵² I analysen som er vist har forskjeller i ansattes grad av variasjon i arbeidsutøvelsen verken noen betydning for graden av arbeidspress eller den generelle sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress. En ny analyse viste imidlertid at graden av variasjon i arbeidsutførelsen hadde ulik betydning innenfor de forskjellige yrkesgruppene. Økt variasjon førte til en signifikant økning i arbeidspresset for alle yrkesgruppene unntatt primærnærings- og håndverksyrker, hvor sammenhengen gikk i motsatt retning. Den betydelige effekten av gruppearbeid på variasjon i forrige analyse kan dermed være en del av forklaringen på sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress for industriarbeidere. Jeg går ikke nærmere inn på dette her, dels fordi det er knyttet langt større usikkerhet til flere av resultatene i denne analysen og dels fordi forskjeller i ansattes grad av variasjon bare bidrar til å forklare en relativt liten del av sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress (se allikevel vedlegg 3, hvor resultatene fra analysen er vist).

ikke selvsagt. Og hvis oppfatningen av hva som må til for at ansatte mener det stilles for store krav om stadig å mestre nye oppgaver i jobben, eller at det ikke er tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte, varierer sterkt mellom og innenfor yrkesgruppene kan dette i seg selv være årsak til resultatene. En like stor økning i arbeidsmengden (hvis det hadde latt seg gjøre å finne et ”objektivt” mål på arbeidsmengde) trenger følgelig ikke oppleves som økt arbeidspress av alle ansatte. Hvis det da er slik at gruppearbeid generelt øker arbeidsmengden, vil en manglende enighet om hva som er et rettferdig dagsverk på tvers av yrkesgruppene i seg selv kunne produsere de forskjellene mellom yrkesgruppene som jeg fant i analysen. Både problemet med yrkesinndelingen og den avhengige variabelen vil imidlertid reduseres noe siden jeg har kontrollert for en rekke andre egenskaper ved jobben og den ansatte i analysen. Betydningen av forhold som arbeidstid og virksomhetens størrelse og eieform stemmer også overens med resultatene fra en større europeisk undersøkelse av arbeidsintensivering (Green & McIntosh 2001)⁵³.

Ut fra forventningene i den kritiske delen av litteraturen skulle man kunne anta at sammenhengen mellom gruppearbeid og økt arbeidspress helt eller delvis skyldes at ansatte i grupper har en mer fleksibel arbeidsutførelse og større selvbestemmelse enn andre. Men som vi husker fra tidligere analyser er det ingen generell sammenheng mellom at man vanligvis arbeider i grupper og forskjeller i slike forhold. Riktignok kan resultatene fra analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og variasjon i arbeidsutførelsen tyde på at dette er en del av forklaringen på sammenhengen for industriarbeidere⁵⁴. Og siden det ikke trenger være noen empirisk eller teoretisk sammenheng mellom en mer fleksibel arbeidsutførelse og et mer variert arbeid, er det mulig at dette skjuler en reell sammenheng mellom gruppearbeid og en mer fleksibel oppgavetildeling. Det er dermed mulig at dette også forklarer hvorfor gruppearbeid fører til økt arbeidspress blant ansatte i tjenesteytende yrker. Jeg mener allikevel vi igjen kan gå ut fra at resultatene ikke bare skyldes svakheter ved utvalget, mål og framgangsmåte.

Analysen støtter forventningen om at det at ansatte som arbeider i grupper i større grad enn andre opplever at arbeidet er styrt av arbeidskameratene og kollegene er mye av forklaringen på den generelle sammenhengen. Siden gruppearbeid ikke fører til økt

⁵³ Her hadde imidlertid virksomhetens eieform motsatt effekt i forhold til min analyse, noe forfatterne også gjør et poeng ut av, og det var vanligvis ansatte i privat sektor som hadde det høyeste arbeidspresset.

⁵⁴ En analyse hvor jeg kontrollerte for samspill mellom variasjon og yrkestilhørighet viste også at økt variasjon førte til økt arbeidspress for slike ansatte (se også fotnote 8 i dette kapitlet og vedlegg 2). Det at økt variasjon ikke har noen signifikant generell betydning i analysen skyldes dermed at jeg ikke har kontrollert for dette. På grunn av svakheter ved datamaterialet er det imidlertid vanskelig å kjøre separate analyser av de ulike yrkesgruppene, noe som kunne gitt større sikkerhet om slike sammenhenger.

selvbestemmelse for medlemmene, er det imidlertid vanskeligere å argumentere for at sammenhengen mellom gruppearbeid og at arbeidet er styrt av kollegene skyldes at de ansatte selv får bestemme over arbeidsutførelsen. I motsetning til hvordan for eksempel Barker ser det, virker det tvert i mot som om det han karakteriserer som gruppepress og selvovervåking kan være en konsekvens av alle former for gruppearbeid. Som jeg kommer tilbake til er det imidlertid vanskelig å si om det at arbeidet oppleves som at det blir styrt av kollegene kan forstås som gruppepress eller overvåking fra kollegene. For eksempel hadde det at arbeidet styres av kollegene ingen signifikant betydning for ansattes trivsel. En mulig forklaring på deler av den gjenværende effekten i analysen kan være at gruppearbeid blant industriarbeidere og ansatte i tjenesteytende yrker generelt preges av underbemanning. Studier fra andre land har både vist at innføringen av gruppearbeid henger sammen med antall oppsigelser (Osterman 2000) og at nedbemanningsstrategier ofte resulterer i underbemanning i organisasjonen så vel som i arbeidsgruppene (Thompson & McHugh 2002; Findlay et al 2000b). Hvis man da, for eksempel ut fra forventede ”synergi”-effekter eller lignende, bruker gruppearbeid til å redusere bemanningen så mye at de gjenværende gruppedlemmene må gjøre den samme jobben som langt flere gjorde tidligere er det sannsynlig at dette vil resultere i økt arbeidspress (Thompson & McHugh 2002:189). Det er imidlertid vanskelig å si hvor vanlig dette er i Norge, selv om enkelte hevder det fins en trend også her til lands i retning av at stadig flere virksomheter benytter seg av strategisk nedbemanning (Røvik 1998).

Det andre spørsmålet som stiger opp fra resultatene i analysen er hvorfor gruppearbeid ikke har noen innvirkning på arbeidspresset for høyere funksjonærer, og hvorfor det fører til en forventet reduksjon i arbeidspresset for ansatte i primærnærings- og håndverksyrker. En mulig forklaring er at ansatte i disse yrkesgruppene i større grad enn ansatte i tjenesteytende yrker eller industriarbeidere har mulighet til selv å justere arbeidsmengden i forhold til bemanningen. Resultatene fra analysen av variasjonen i ansattes grad av selvbestemmelse tyder på at dette i hvert fall kan være noe av forklaringen på den manglende sammenhengen blant høyere funksjonærer. Dette stemmer, som jeg allerede har vært inne på, også godt overens med generelle teoretiske forventninger og tidligere forskning. Siden det innenfor primærnærings- og håndverksyrker er en relativt stor andel selvstendig næringsdrivende, kan dette forholdet ha noe av den samme virkningen for denne yrkesgruppen.

GRUPPEARBEID OG STRESS

I tråd med forventningene i den kritiske delen av litteraturen viste analysen av variasjonen langs sjansen for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning at ansatte som arbeider i

grupper oftere opplever jobben slik enn andre⁵⁵. Sammenhengen var ikke avhengig av yrkestilhørighet, og kan i sin helhet forklares med at ansatte som arbeider i grupper generelt har et større arbeidspress enn andre ansatte og at de i større grad enn andre føler arbeidet blir styrt av kollegene⁵⁶. Effekten av å arbeide i grupper på sjansen for at jobben oppleves som en psykisk påkjenning er ikke ubetydelig, men flere andre forhold, spesielt om man står i fare for å miste jobben eller ikke, har større betydning i analysen.

Selv om resultatene fra analysen stemmer overens med teoretiske forventninger, er det allikevel mulig at resultatene skyldes svakheter ved analysen. I og med at tidligere analyser viste at effekten av å arbeide i grupper på ansattes forventede grad av arbeidspress er avhengig av yrkestilhørighet, er det for eksempel grunn til å tro at også effekten på ansattes stress varierer med slike forhold. Når jeg allikevel ikke fant noen signifikante samspilleffekter av gruppearbeid og yrkestilhørighet i analysen⁵⁷, er det mulig at dette skyldes at det er et mer komplisert forhold mellom gruppearbeid og stress enn det analysen gir inntrykk av⁵⁸. En måte å undersøke dette nærmere på hadde vært å inkludere et tredelt produktledd (av yrke × gruppe × arbeidspress), eller gjøre separate analyser av yrkesgruppene. Begge metodene hadde imidlertid ført til at det hadde blitt vanskelig å få signifikante resultater uansett, siden utvalget blir for lite i en slik sammenheng.

Jeg mener likevel vi bør se resultatene fra analysen i sammenheng med resultatene fra analysen av variasjonen langs ansattes grad av arbeidspress. Da er det rimelig å anta at sjansen for at jobben skal oppleves som en psykisk påkjenning som et resultat av at man arbeider i grupper vil være størst for ansatte i tjenesteytende yrker og industriarbeidere. Antakelig vil også effekten være svakest for industriarbeidere av disse to, siden gruppearbeid her førte til økt variasjon i arbeidsutførelsen, som stressanalysen viste reduserer sjansen for å

⁵⁵ En ordinal analyse, hvor jeg brukte en tredelt avhengig variabel, ga omtrent identiske resultater som den logistiske analysen. Det betyr at gruppearbeid også øker sjansen for at ansatte i høy grad opplever jobben som en psykisk påkjenning.

⁵⁶ Både økt selvbestemmelse og økt variasjon i arbeidsutførelsen reduserer imidlertid sjansen for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning. Men siden slike forhold generelt ikke henger sammen med gruppearbeid, har de heller ingen betydning for sammenhengen mellom gruppearbeid og stress.

⁵⁷ Jeg fant heller ingen signifikante samspilleffekter når jeg inkluderte produktledd av gruppearbeid og arbeidspress, i hvilken grad arbeidet er styrt av kollegene eller graden av variasjon eller selvbestemmelse i arbeidsutførelsen. Ingen av disse forholdene var heller kurvelineære eller avhengig av yrkestilhørighet.

⁵⁸ Det er jo selvsagt også mulig at den andre variabelen som i analysen forklarer sammenhengen mellom gruppearbeid og stress, nemlig i hvilken grad arbeidet er styrt av kollegene, er avhengig av yrkestilhørighet. Man kan dermed tenkes seg at der sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress er ubetydelig eller negativ, der er sammenhengen mellom gruppearbeid og at arbeidet blir styrt av kollegene tilsvarende sterkere. Det vil i så fall forklare at jeg ikke fant noen signifikante samspilleffekter av gruppearbeid og yrkestilhørighet i analysen. Jeg tror imidlertid ikke dette er særlig sannsynlig, og resultatene fra en analyse av sammenhengen mellom gruppearbeid og i hvilken grad arbeidet er styrt av kollegene (ikke vist) tydet også på at sammenhengen er sterkest for industriarbeidere og for ansatte i tjenesteytende yrker.

oppleve jobben som en psykisk påkjenning. Siden det at man i større grad opplever at arbeidet er styrt av kollegene ser ut til å være en generell effekt av gruppearbeid kan vi også anta at høyere funksjonærer vil oppleve økt stress om de arbeider i grupper. For primærnærings- og håndverksyrker er det imidlertid mer usikkert om arbeidsformen fører til økt stress, siden sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress her var negativ. Det er imidlertid vanskelig å si noe mer sikkert om slike forhold, siden begrensninger ved utvalg, mål og framgangsmåten har gjort det vanskelig å undersøke dem statistisk. En slik tolkning av resultatene kan imidlertid både stemme overens med de øvrige analysene og teoretiske forventninger. De gir dessuten en rimelig forklaring på sammenhengene i stressanalysen.

GRUPPEARBEID OG ANSATTES TRIVSEL

Analysene av sammenhengen mellom gruppearbeid og ansattes trivsel viste at det å arbeide i grupper både øker sjansen for at man er mer fornøyd med jobben alt i alt og at man er svært fornøyd med forholdet til andre ansatte⁵⁹. Heller ikke her var sammenhengene avhengig av yrkestilhørighet, men i motsetning til i analysen av sammenhengen mellom gruppearbeid og stress klarer jeg her bare å forklare en relativt liten del av hvorfor gruppearbeid fører til økt trivsel ved hjelp av forholdene jeg kontrollerer for i analysen. I motsetning til viktige forventninger i litteraturen, men i tråd med tidligere analyser, kan ingen av sammenhengene forklares som et resultat av forskjeller mellom ansatte som arbeider i grupper og andre ansatte med hensyn til deres grad av selvbestemmelse eller variasjon i arbeidsutførelsen⁶⁰. Og effekten av å arbeide i grupper på ansattes trivsel er også relativt sterk til tross for at gruppearbeid både fører til økt arbeidspress, økt stress og at arbeidet i større grad blir styrt av dem man arbeider med. Dette skyldes delvis at i hvor stor grad arbeidet er styrt av kollegene ikke har noen signifikant effekt på den avhengige variabelen i noen av analysene. Dessuten tydet analysene på at sammenhengen mellom gruppearbeid og stress ikke er sterk nok til å overdøve de sidene ved gruppearbeid som fører til økt trivsel. Like viktig er det imidlertid at effekten av økt arbeidspress i begge analysene er signifikant kurvelineær, og avhengig av hvor høyt arbeidspress man har i utgangspunktet. Analysene viste dermed at en økning i

⁵⁹ Effekten av å arbeide i grupper på hvordan ansatte vurderer forholdet til kollegene var ikke like sterk på alle nivåene av den avhengige variabelen i en ordinal analyse der jeg brukte et mål på dette som var delt inn i de samme verdiene som målet på ansattes generelle trivsel (se kapittel 6 og 4). Det betyr at det er vanskeligere å si om arbeidsformen fører til at ansatte som arbeider i grupper generelt er mer fornøyd enn andre med forholdet til kollegene.

⁶⁰ Både økt selvbestemmelse og økt variasjon i arbeidsutførelsen øker imidlertid sjansen for at man er mer fornøyd enn andre med jobben alt i alt. Økt selvbestemmelse fører også til at sjansen for at man er svært fornøyd med forholdet til kollegene øker, men i denne analysen hadde ikke økt variasjon noen signifikant effekt på den avhengige.

arbeidspresset for ansatte med et relativt lavt arbeidspres i utgangspunktet førte til en større reduksjon i sjansen for å være fornøyd med jobben, eller svært fornøyd med kollegene, enn det en tilsvarende økning for ansatte som vanligvis har et høyt arbeidspres gjør.

Sammenhengene mellom gruppearbeid og ansattes trivsel er relativt sterke, selv om det å stå i fare for å miste jobben i begge analysene har større betydning for trivselen.

I tillegg til de mulige feilkildene knyttet til målet på gruppearbeid og yrkestilhørighet som jeg allerede har nevnt, er det i analysene av ansattes trivsel knyttet spesielle problemer til hvorfor gruppearbeid fører til økt trivsel til tross for at det også har en rekke negative virkninger på ansattes arbeidsvilkår. For eksempel er det mulig at målefeil er årsaken til at gruppearbeid fører til økt trivsel samtidig som at det å arbeide i grupper også øker sjansen for at man opplever jobben som en psykisk påkjenning. Hvis det er en systematisk tendens i utvalget til at man overrapporterer sitt trivselsnivå, samtidig som man underrapporterer sitt stressnivå, kan dette medføre at estimatet for effekten av å oppleve jobben som en psykisk påkjenning er for lavt (Skog 1998:240). Det vil igjen ha betydning for sammenhengen mellom gruppearbeid og ansattes trivsel ved at analysen feilaktig gir inntrykk av en sammenheng som er sterkere enn den er i virkeligheten. Hvis under- og overrapporteringen er tilstrekkelig stor, følger det av dette at det også er mulig at det enten ikke finnes noen reell sammenheng eller at den egentlig er negativ. Det er imidlertid vanskelig å avgjøre om dette faktisk er tilfelle, siden både folks trivsels- og stressnivå er vanskelig tilgjengelig med andre metoder enn at man spør dem det gjelder. Det er dermed ikke så lett å kontrollere om de virkelig liker jobben sin så godt som de har oppgitt til intervjueren. At nesten alle i utvalget er fornøyd med jobben sin, mens bare en av ti opplever den som en psykisk påkjenning (se kapittel 4), kan allikevel tyde på at det i hvert fall til en viss grad kan forekomme slik ”feilrapportering”. Slik graden av psykisk utmattelse er målt i analysene, hvor respondenten blir bedt om å svare på om jobben oppleves som en psykisk påkjenning ”stort sett daglig” (se kapittel 4), er det også mulig at det skal mer til for å svare bekreftende enn om jeg hadde brukt et mer nyansert mål på stress. De fleste av sammenhengene i analysen av ansattes generelle trivsel er imidlertid som forventet ut fra tidligere forskning på trivselsvariasjonen (se Spector 1997 for en oversikt). Det kan tyde på at målet ikke er svært forskjellig fra lignende mål i andre undersøkelser⁶¹. På bakgrunn av diskusjonen av resultatene fra stressanalysen er det også mulig at det at ansatte som arbeider i grupper opplever jobben som en psykisk påkjenning varierer med deres yrkestilhørighet. For

⁶¹ En analyse hvor jeg undersøkte variasjonen langs ansattes trivsel målt som en additiv indeks (ikke vist) basert på summen av det målet jeg bruker i den ordinale analysen og fem tilsvarende mål på ansattes spesifikke trivsel, viste også at effekten av gruppearbeid var betydelig og signifikant også her.

noen kan det dermed for eksempel tenkes at gruppearbeid fører til at man er mindre fornøyd med jobben enn andre, siden den negative effekten av å oppleve jobben som en psykisk påkjenning i begge analysene er langt sterkere enn den positive effekten av gruppearbeid. Hvis man dermed faktisk opplever jobben som en psykisk påkjenning øker også sjansen for at man er mindre fornøyd med jobben alt i alt og for at man ikke er blant dem som er mest fornøyd med forholdet til kollegene.

Selv om det altså ikke er utenkelig at sammenhengen skyldes målefeil, tror jeg heller ikke denne gang dette er hele forklaringen. En mulig alternativ forklaring er at det tilsynelatende manglende samsvaret mellom at gruppearbeid fører til økt arbeidspress og stress samtidig som det fører til økt trivsel skyldes en eller flere *seleksjonsmekanismer*. Det kan for eksempel tenkes at ansatte som har et svært høyt arbeidspress eller som opplever jobben som en psykisk påkjenning vil være mer tilbøyelige til å slutte eller skifte jobb enn andre. Eller at ansatte som ikke har et godt forhold til kollegene, ikke liker jobben sin eller gjør feil på grunn av høyt arbeidspress og stress blir bedt om å slutte, eller blir omplassert internt i virksomheten. I så fall vil de som arbeider i grupper i analysene muligens være de som takler høyt arbeidspress og stress best, mens de som ikke gjør det enten arbeider på andre måter eller ikke i det hele tatt. Det er altså mulig at de som arbeider i grupper er de som trives best med arbeidsformen i utgangspunktet, eller de som ledere og arbeidsgivere mener fungerer best til å arbeide i grupper. Funn fra to uavhengige studier av selvstyrt gruppearbeid på en britisk konfektfabrikk og innenfor australsk gruveindustri (Wall et al 1986; Cordery et al 1991), som begge foregikk over en lengre tidsperiode, kan tolkes til inntekt for en slik forklaring. Utgangspunktet for begge studiene var blant annet forventninger om at arbeidsformen både førte til økt trivsel og mindre gjennomtrekk blant de ansatte. I begge fant man at trivselen økte, og den høye trivselen holdt seg også over tid, men gjennomtrekken i de selvstyrte arbeidsgruppene var i begge studiene høyere enn under mer tradisjonelle arbeidsformer. I studien fra konfektfabrikken (Wall et al 1986) var den viktigste årsaken til den høye gjennomtrekken at ansatte ble sagt opp av disiplinære årsaker (ibid: 296), noe forskerne mener i hovedsak skyldes at arbeidsformen gjorde det vanskeligere å overvåke de ansatte og oppdage unnasluntring (ibid). Det var også en stor andel som sluttet frivillig, men forskerne mente dette i større grad skyldtes forskjeller på det lokale arbeidsmarkedet mellom forsøksbedriften og sammenlikningsbedriften siden det ikke var noen forskjell mellom ansatte som sluttet og ansatte som ble igjen med hensyn til deres trivselsnivå eller på andre holdningsmål (ibid). I den australske studien (Cordery et al 1991), hvor man også fant høyere fravær blant ansatte som arbeidet i selvstyrte grupper enn blant andre ansatte, mente forskerne

at en viktig grunn til fraværet og at de ansatte valgte å slutte var at arbeidet besto av svært mye overtid (ibid: 473). I sammenlikningsvirksomheten var overtidarbeid strengt regulert og ble holdt på et svært lavt nivå, mens både de ansatte selv og overtidsoversikter sa at det motsatte var tilfelle i undersøkelsesvirksomheten (ibid). Selv om begge studiene fokuserte på selvstyrt gruppearbeid, og i nyetablerte virksomheter, er det godt mulig at lignende forklaringer også kan produsere sammenhengene i min analyse. I tråd med diskusjonen om ansattes arbeidsvilkår i et tidligere kapittel (kapittel 3), kan det dermed tenkes at de som ikke slutter eller blir sagt opp enten ikke bryr seg om at jobben fører til økt stress, arbeidspress og økt kontroll fra kollegene eller at de på grunn av sosiale eller økonomiske forhold ikke har mulighet til å slutte i jobben. Som jeg har vært inne på flere ganger tidligere, er det grunn til å tro at ansatte ikke har like muligheter på arbeidsmarkedet. Hvis det i tillegg er slik at gruppearbeid har flest negative virkninger for ansatte med de dårligste mulighetene på arbeidsmarkedet vil en sannsynlig forklaring på det manglende samsvaret mellom at gruppearbeid både fører til økt stress og trivsel være at jeg har målt en form for ”resignert trivsel”. De som arbeider i grupper kan dermed tenkes å ha lært seg å leve med at arbeidsformen øker arbeidspresset, kontrollen fra kollegene og stresset. Tilsvarende er det mulig at det at arbeidsgivere tilbyr gruppearbeid kan stimulere rekrutteringen av høyt kvalifisert arbeidskraft som ønsker og liker å arbeide i grupper. Dette er også et vanlig motiv for å innføre gruppearbeid på enkelte arbeidsplasser (Marchington 2000).

En annen mulighet er, slik jeg var inne på tidligere, at den funksjonelle avhengigheten i arbeidsgruppene øker mulighetene for at ansatte mottar ”*sosial støtte*” på arbeidsplassen (se kapittel 3). Følelsesmessig og instrumentell støtte fra dem man arbeider med vil sannsynligvis føre til at man er mer fornøyd med kollegene, og dermed også med jobben alt i alt. Siden det å arbeide i grupper øker sjansen for at man er blant de som er mest fornøyd med forholdet til kollegene, vil dette antakelig ha stor betydning for ansattes generelle trivsel. Som vi husker var det enkelte som mente at sosial støtte kunne virke som en ”trykkventil” (buffer) mot de negative virkningene av høyt arbeidspress og stress, men det ser ikke ut til å være tilfelle i trivselsanalysene. I så fall skulle vi kunne forvente å finne samspillseffekter mellom gruppearbeid og arbeidspress, noe jeg ikke fant i noen av dem. Det er allikevel mulig at slike forhold bremser effekten av økt arbeidspress på stress, og dermed at sammenhengen mellom gruppearbeid og stress hadde vært sterkere om den ansatte ikke hadde mottatt slik støtte fra kollegene⁶².

⁶² Etter at jeg utvidet analysen på sjansen for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning med en modell hvor jeg inkluderte et produktledd av gruppearbeid og arbeidspress og et tilsvarende ledd av gruppearbeid og

En tredje, og mye mindre komplisert, forklaring på sammenhengen i analysen er imidlertid at gruppearbeid både medfører positive og negative virkninger for ansatte, og at de positive virkningene generelt er flere enn de negative. Selv om arbeidsformen vanligvis verken fører til større grad av selvbestemmelse eller et mer variert arbeid, kan det jo være mange andre egenskaper ved det å arbeide i grupper som ansatte opplever som positive. For eksempel kan det å jobbe sammen med andre i seg selv gjøre arbeidet mer morsomt og interessant. Det betyr imidlertid ikke at gruppearbeid ikke også fører til økt arbeidspress og stress, og for noen mer enn for andre, men at de fordelene ansatte ser ved arbeidsformen generelt veier opp for slike forhold. Det kan også være noe av forklaringen på hvorfor det at arbeidet er styrt av kollegene ikke har noen betydning i analysene, siden det at kollegene styrer arbeidet i hvert fall innebærer at man faktisk har kolleger.

arbeidspress kvadrert, fant jeg imidlertid at disse var på grensen til å bli signifikante ($p = 0,058$ og $p = 0,059$). Da jeg på samme måte som tidligere gjorde om estimatene i modellen til en figur, fant jeg at effekten av gruppearbeid på stress avtok eller ”bremses” etter hvert som arbeidspresset stiger. Produktleddene er imidlertid ikke signifikante, og modellens forklaringskraft blir heller ikke bedre om jeg inkluderer dem. Spesielt interesserte kan imidlertid lese resultatene av analysen i tabellen og figuren jeg laget på bakgrunn av funnene i et eget vedlegg (vedlegg 4).

KAPITTEL 8: KONKLUSJON

Om vi går tilbake til det spørsmålet jeg stilte innledningsvis i oppgaven, om gruppearbeid fører til bedre arbeidsforhold for ansatte, så gir ikke analysene noe entydig svar på dette. På den ene siden ser det ut til å være en klar sammenheng mellom gruppearbeid og tilfredshet med jobben som helhet og med forholdet til dem man arbeider med. Men på den andre siden fører gruppearbeid generelt også til at sjansen øker for at man opplever jobben som en psykisk påkjenning. For ansatte i tjenesteytende yrker og for industriarbeidere fant jeg dessuten en klar sammenheng mellom gruppearbeid og økt arbeidspress. Det ser dermed ut til at det å arbeide i grupper både har negative og positive konsekvenser for ansattes arbeidsvilkår, selv om de positive konsekvensene generelt ser ut til å veie opp for de negative. De positive konsekvensene av å arbeide i grupper er imidlertid ikke et resultat av at gruppearbeid generelt fører til økt selvbestemmelse eller et mer variert arbeid. Det var også bare for industriarbeidere jeg fant en klar sammenheng mellom gruppearbeid og et mer variert arbeid. Også sammenhengen mellom gruppearbeid og arbeidspress varierte sterkt mellom yrkesgruppene. For ansatte i primærnærings- og håndverksyrker viste analysen at gruppearbeidet førte til en betydelig reduksjon i arbeidspresset. For høyere funksjonærer hadde det ingen betydning, mens for ansatte i tjenesteytende yrker og for industriarbeidere var analysene mer i samsvar med forventninger i den kritiske delen av litteraturen.

Forskjellene mellom yrkesgruppene når det gjelder betydningen av gruppearbeid for den daglige arbeidsutførelsen tyder på at arbeidsgrupper er forskjellig utformet innenfor ulike bransjer og næringer. For eksempel tror jeg at en grunn til at gruppearbeid bare fører til et mer variert arbeid for industriarbeidere er at det her er vanligere å bruke gruppearbeid som en måte å lette innføringen av ”just-in-time”-inspirerte arbeidsformer i form av teknikker som jobbrotasjon og flermaskinbetjening. Det er sannsynlig at slike teknikker vil føre til et mer variert arbeid, spesielt sett i lys av at industriarbeidere er den yrkesgruppen som har det absolutt minst varierte arbeidet av alle yrkesgruppene i analysen, også om de arbeider i grupper. Forskjellene mellom yrkesgruppene kan videre både skyldes at den måten man produserer varer, vedtak og tjenester på i seg selv legger føringer for utformingen av gruppearbeidet og at forskjeller mellom yrkesgruppene med hensyn til deres posisjon på arbeidsmarkedet og posisjon i virksomheten legger føringer for arbeidsgivere og lederes muligheter til å vurdere, kontrollere og detaljstyre ansattes arbeidsutførelse. For eksempel er det mulig at arbeidsgivere og ledere i større grad har en ”upper hand” på ansatte innenfor tjenesteytende yrker og på industriarbeidere enn de har på andre yrkesgrupper. Det kan i så

fall være grunnen til at det bare var her jeg fant en sammenheng mellom gruppearbeid og økt arbeidspress. Nå er det ikke lett å finne et godt mål på "arbeidsgivermakt", men tatt i betraktning at innføringen og utformingen av moderne arbeidsgrupper i hovedsak vil være bestemt av ledere og arbeidsgivere, er det liten grunn til å avvise perspektivet fullstendig. Når det er sagt viste analysene også at det at arbeidet for ansatte som arbeider i grupper, i større grad enn for andre, blir styrt av kolleger og arbeidskamerater er en viktig del av forklaringen på sammenhengene mellom gruppearbeid og økt arbeidspress og stress. Men mens økt arbeidspress og at arbeidet i større grad blir styrt av kollegene sammen forklarte hele sammenhengen mellom gruppearbeid og stress, var det i analysen av arbeidspress en stor del av sammenhengen som ikke kunne forklares ved hjelp av de forholdene jeg kontrollerte for i modellen. Jeg foreslår, som en mulig forklaring på resten av sammenhengen, at gruppearbeid blant ansatte innenfor tjenesteytende yrker og for industriarbeidere oftere enn for andre ansatte blir kombinert med strategisk nedbemanning. Studier fra andre land har vist at slike strategier både kan resultere i underbemanning i virksomhetene og i arbeidsgruppene, og at innføringen av gruppearbeid henger sammen med antall oppsigelser. Det er imidlertid ikke lett å si noe sikkert om i hvilken grad dette også gjelder i Norge, og jeg mener også at fenomener som er vanligst innenfor den kritiske delen av organisasjonslitteraturen, spesielt arbeidsintensivering, fortjener større oppmerksomhet innenfor den empiriske forskningen.

Når det gjelder den forventede sammenhengen mellom gruppearbeid og hvor mye innflytelse ansatte har over arbeidsutførelsen og hvor variert arbeidet er tydet analysene på at gruppearbeid generelt ikke representerer noe brudd med "tradisjonelle" skiller i arbeidslivet. Langt viktigere for å forklare variasjonen i ansattes grad av selvbestemmelse enn spørsmålet om man arbeider i grupper eller ikke i min analyse var for eksempel forhold som stillingsnivå og yrkestilhørighet. Også ansattes kjønn og alder hadde betydning i analysen. Og selv om gruppearbeid førte til et mer variert arbeid for industriarbeidere, hadde fremdeles forhold som yrkestilhørighet og utdanningsnivå større betydning i modellen. Det er allikevel ikke riktig å si at gruppearbeid ikke spiller noen rolle for ansattes arbeidsforhold i Norge. Tvert imot tyder analysene på at arbeidsformen for mange har stor betydning for deres grad av arbeidspress og hvordan de vurderer jobben *til tross for* at det verken medfører økt selvbestemmelse eller et mer variert arbeid.

Analysen stiller imidlertid flere spørsmål enn den besvarer. Hvorfor fører ikke gruppearbeid generelt til økt innflytelse og et mer variert arbeid? Hva er den viktigste grunnen til at gruppearbeid medfører økt arbeidspress for ansatte i tjenesteytende yrker og industriarbeidere? Og hvorfor fører gruppearbeid til økt trivsel til tross for at arbeidsformen

vanligvis verken fører til økt selvbestemmelse eller et mer variert arbeid og til tross for at den generelt både fører til økt arbeidspress og stress? Selv om jeg har forsøkt å gi noen mulig forklaringer på funnene, trengs det først og fremst mer empirisk forskning på disse områdene. Når det er sagt mener jeg analysen også har vist at representative og generaliserbare studier av gruppearbeid kan gi et verdifullt tillegg til den kunnskapen man har samlet gjennom de mange case-studiene i forskningen. Først og fremst viste min analyse at virkningene av gruppearbeid kan variere sterkt mellom ulike yrkesgrupper. På grunn av begrensninger ved datamaterialet var det imidlertid ikke mulig å gå så dypt inn i slike forhold som jeg skulle ønske. Blant annet hadde det vært nyttig å fått mer informasjon om forhold på gruppenivå, så som antall medlemmer i gruppen eller graden av formelt og kollektivt ansvar. Analysen viste imidlertid også at noen forhold, som at arbeidet i større grad blir styrt av kollegene, at man ikke får større innflytelse over arbeidsutførelsen og at man er mer fornøyd med jobben, ser ut til å være mer generelle virkninger ved det å arbeide i grupper i Norge.

Jeg mener også at oppgaven viser verdien i å skille analytisk mellom at man arbeider i grupper og egenskaper ved jobben som det er vanlig å betrakte som begrepskjennetegn ved moderne gruppearbeid. Spesielt er dette vist i analysene av variasjonen i ansattes innflytelse over arbeidsutførelsen og deres grad av variasjon i arbeidet. Dessuten mener jeg analysene peker mot et generelt behov for større oppmerksomhet rundt typiske ”kritiske” problemstillinger i forskningen. Spesielt viste analysene at både hva som påvirker ansattes grad av arbeidspress, eller ”arbeidsintensivering”, og de virkningene dette har for ansattes vurdering av jobben langt fra er enkle eller entydige. Fenomenet kan dessuten bidra til å belyse sentrale problemstillinger i arbeidslivet, som fordelingen av makt og kontroll, og være en rimelig del av forklaringen på virksomheters effektivitet og lønnsomhet.

KILDER

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. & Kalleberg, A.L. 2000. *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press. Ithaca, NY.
- Atkinson, J. 1984. "The Flexible Firm and the Shape of Jobs to come" i *Labour Market Issues*, nr. 5/1984.
- Bacon, N. & Blyton, P. 2000. "High road and low road teamworking: Perceptions of management rationales and organizational and human resource outcomes" i *Human Relations*, Vol. 53 (11): 1425-1458.
- Barker, J. R. 1993. "Tightening the iron Cage: Convertive Control in Self-Managing Teams" i *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38: 408-437.
- Barley, S. R. & Kunda, G. 1992. "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse" i *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37: 363-399.
- Barnes, B. 1995. *The Elements of Social Theory*. Princeton University Press. Princeton, NJ.
- Becker, B. & Gerhart, B. 1996. "The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects" i *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (4): 779-801.
- Benders, J. & van Hootegeem, G. 1999. "Teams and their context: Moving the team discussion beyond existing dichotomies" i *Journal of Management Studies*, Vol. 36 (5): 609-628.
- Benders, J. & van Hootegeem, G. 2000. "How the Japanese got teams" i Procter, F. & Mueller, S. (red) 2000.
- Benders, J., Huijgen, F. & Pekruhl, U. 2001. "Measuring group work; findings and lessons from a European survey" i *New Technology, Work and Employment*, Vol. 16 (3): 204-217.
- Berggren, C. 1993. *The Volvo Experience. Alternatives to Lean Production in the Swedish Auto Industry*. Macmillian Press. Basingstoke.
- Bergh, T. 1983. "Medbestemmelse eller opposisjon? Noen hovedtrekk ved den norske debatten siden 1945 om demokrati i arbeidslivet" i T. Bergh (red) *Deltakerdemokratiet*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Blauner, R. 1964. *Alienation and Freedom*. University of Chicago Press. Chicago.
- Blyton, P. & Bacon, N. 2001. "Job insecurity: A review of measurement, consequences and implications" i *Human Relations*, Vol. 54 (9): 1223-1248.
- Boudon, R. 1981. *The Logic of Social Action*. Routledge & Kegan Paul. London.
- Bourdieu, P. 1990. *The Logic of Practice*. Stanford University Press. Stanford, CA.
- Buchanan, D. 2000. "An eager and enduring embrace: the ongoing rediscovery of teamworking as a management idea" i Procter, F. & Mueller, S. (red) 2000.
- Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Lapido, D., Mankelow, R., Nolan, J.P., Reed, H., Wichert, I.C. & Wilkinson, F. 1999. *Job Insecurity and Work Intensification*. Joseph Rowntree Foundation. London.
- Byrkjeland, M. 1998. *Det gode arbeid. Om endringer i arbeidsliv og arbeidsmiljø i Noreg*. Fafo-rapport nr. 261. Oslo.
- Carey, A. 1967. "The Hawthorne Studies: A Radical Criticism" i *American Sociological Review*, Vol. 32: 403-416.
- Cohen, S.G., Ledford, G.E.jr. & G.M. Spreitzer. 1996. "A Predictive Model of Self-Managing Work Team Effectiveness" i *Human Relations*, Vol. 49(5): 643-676.
- Collins, R. 1988. *Theoretical Sociology*. Harcourt Brace & Co. Orlando.

- Cordery, J.L., Mueller, W.S. & Smith, L.M. 1991. "Attitudinal and Behavioural Effects of Autonomous Group Working: A Longitudinal Field Study" i *Academy of Management Journal*, Vol. 34 (2): 464-476.
- Cully, M., O'Reilly, A., Millward, D., Forth, N., Woodland, S., Dix, G. & Bryson, A. 1998. *The 1998 Workplace Employee Relations Survey: First Findings*. Departement of Trade and Industry. London.
- Dahl-Jørgensen, C. & torvatn, H. 2000. "McDonaldisert av en annen bransje: Utvikling av arbeidsmiljø for selgere i næringsmiddelindustrien" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 17: 235-243.
- Danielsen, K. & Serck-Hansen, C. 2000. "Bedriftsliv i endring. En rapport fra det moderne arbeidslivet" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 17: 105-113.
- Ducharme, L.J. & Martin, J.K. 2000. "Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. A Test of the Buffering Hypothesis" i *Work and Occupations*, Vol. 27 (2): 223-243.
- Dunphy, D. & Bryant, B. 1996. "Teams: Panaceas or Prescriptions for Improved Performance?" i *Human Relations*, Vol. 49 (5): 677-699.
- Dølvik, J.E. 1999. *Fleksibilitet og arbeidslivsregulering*. Fafo-notat nr. 11/99. Oslo.
- Edwards, P. & Wright, M. 1998. "Human Resource Management and Commitment: A Case Study of Teamworking" i Sparrow, P. and Marchington, M. (red) 1998. *Human Resource Management: The New Agenda*. Pitman. London.
- Elster, J. 1983. *Sour Grapes. Studies in the subversion of rationality*. Cambridge University Press. Cambridge, UK.
- Engelstad, F. 1999. "Demokrati og makt – samfunn og bedrift" i Engelstad, F (red). 1999. *Om makt. Teori og kritikk*. Ad Notam Gyldendal. Oslo.
- Erikson, R. & Goldthorpe, J.H. 1992. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Clarendon Press. Oxford.
- Fenwick, R. & Olson, J. 1986. "Support for Worker Participation: Attitudes Among Union and Non-Union Workers" i *American Sociological Review*, Vol. 51 (4): 505-522.
- Findlay, P., McKinlay, A., Marks, A. & Thompson, P. 2000a. "In search of perfect people: Teamwork and team players in the Scottish spirits industri" i *Human Relations*, Vol. 53 (12): 1549-1574.
- Findlay, P., McKinlay, A., Marks, A. & Thompson, P. 2000b. "Flexible when it suits them: the use and abuse of teamwork skills" i Procter, S. & Mueller, F. (red) 2000.
- Forsyth, D.R. 1999. *Group Dynamics, 3rd ed*. Wadsworth ITP. Belmont, USA.
- Foster, D. & Hoggett, P. 1999. "Change in the Benefits Agency: Empowering the exhausted worker?" i *Work, Employment & Society*, Vol. 13 (1): 19-39.
- Frese, M. 1982. "Occupational socialization and psychological development: An underemphasized research perspective in industrial psychology" i *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 55: 209-224.
- Glassop, L.I. 2002. "The organizational benefits of teams" i *Human Relations*, Vol. 55 (2): 225-249.
- Goldthorpe, J.H. 1982. "On the Service Class" i Giddens, A. & MacKenzie, G. (red) 1982. *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge University Press. Cambridge, UK.
- le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M (red). 1993. *Sveriges arbetsplatser – Organisation, personalutveckling, styrning*. SNS Förlag. Stockholm.
- Green, F. & McIntosh, S. 2001. "The intensification of work in Europe" i *Labour Economics*, Vol. 8: 291-308.

- Gruenberg, B. 1980. "The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction" i *American Journal of Sociology*, Vol. 86 (2): 247-271.
- Grønning, T. 1998. "Arbeidsdeling og arbeidsintegrasjon: et forslag til et mikro-institusjonelt analyseperspektiv" i *Sosiologi i dag* nr. 3/98.
- Guest, D.E. 1998. "Is the psychological contract worth taking seriously?" i *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19: 649-664.
- Gulbrandsen, T. 1997. "Fleksibel arbeidsorganisering" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 14: 101-104.
- Gulbrandsen, T. 1998a. "Begrepet fleksibilitet" i Olsen, K.M. & Torp, H. (red) 1998.
- Gulbrandsen, T. 1998b. "Fleksibel organisering av arbeid og bedrift" i Olsen, K.M. & Torp, H. (red) 1998.
- Gustavsen, B. 1990. *Strategier for utvikling i arbeidslivet*. Tano. Oslo.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Reading, USA.
- Harley, B. 2001. "Team Membership and the Experience of Work in Britain: an Analysis of the WERS98 Data" i *Work, Employment & Society*, Vol. 15(4): 721-742.
- Hellevik, O. 1991. *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Herzberg, F. 1968. "One more time: How do you motivate employees?" i *Harvard Business Review*, Vol. 46 (1): 53-62.
- Hirschman, A. 1970. *Exit, Voice and Loyalty*. Harvard University Press. Cambridge.
- Hodson, R. 1996. "Dignity in the Workplace Under Participative Management: Alienation and Freedom Revisited" i *American Sociological Review*, Vol. 61 (5): 719-738.
- Hodson, R. 2000. "Book Review: The Discipline of Teamwork: Participation and Concertive Control" i *American Journal of Sociology*, Vol. 105 (6): 1770-1772.
- Homans, G.C. 1950. *The Human Group*. Harcourt Brace. New York.
- Hyman, J. & Mason, B. 1995. *Employee Involvement and Participation*. Sage. London.
- Ichiniowski, C., Kochan, T.A., Levine, D., Olson, C. & Strauss, G. 1996. "What Works at Work: Overview and Assessment" i *Industrial Relations*, Vol. 35 (3): 299-333.
- Kalleberg, A.L. 1977. "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction" i *American Sociological Review*, Vol. 42 (1): 124-143.
- Kalleberg, A.L. 2001. "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century" i *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39 (4): 479-504.
- Knights, D. & McCabe, D. 2000. "Bewitched, bothered and bewildered: The meaning and experience of teamworking for employees in an automobile company" i *Human Relations*, Vol. 53 (11): 1481-1517.
- Kommunal- og regionaldepartementet. 1999. *Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv*. NOU nr. 34/99. Oslo.
- Lawler, E. 1992. *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. Jossey-Bass. San Fransisco, USA.
- Legge, K. 1995. *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*. Macmillian Press. London.
- Lloyd, C. & Newell, H. 2000. "Selling teams to the salesforce: teamworking in the UK pharmaceutical industry" i Procter, S. & Mueller, F. (red) 2000.
- Lysgaard, S. 1985. *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Manz, C.C. & Sims, H.P. 1987. "Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams" i *Administrative Science Quarterly*, Vol. 32: 106-128.
- Marchington, M. 2000. "Teamworking and employee involvement: terminology, evaluation and context" i Procter, S. & Mueller, F. (red) 2000.

- Marx, K. 1992. *Arbeid, Kapital, Fremmedgjøring. Sentrale tekster av Karl Marx*. Falken Forlag. Larvik.
- Mastekaasa, A. 1984. "Multiplicative and additive models of job and life satisfaction" i *Social Indicators Research*, Vol. 14: 141-163.
- Menard, S.W. 2001. *Applied Logistic Regression Analysis*. Sage Publications.
- Mueller, F. 1994. "Teams between hierarchy and commitment: Change strategies and the internal environment" i *Journal of Management Studies*, Vol. 31 (3): 383-403.
- Mueller, F., Procter, S. & Buchanan, D. 2000. "Teamworking in its context(s): Antecedents, nature and dimensions" i *Human Relations*, Vol. 53 (11): 1387-1424.
- Nichols, T. 1991. "Labor Intensification, Work Injuries and the Measurement of Percentage Utilization of Labor (PUL)" i *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 29 (4): 569-592.
- Nicolaysen, H. 2001. *Normalarbeidsdagen. I avvikling eller utvikling*. Hovedoppgave i sosiologi. Universitetet i Oslo.
- Nilsen, T. & Skorstad, E. 1994. *Just-in-Time – en produksjonsform for norsk industri?* Tapir forlag. Trondheim.
- Närings- och teknikutvecklingsverket. 1999. *Flexibility matters – Flexible Enterprises in the Nordic Countries*. NUTEK 7/99. Stockholm.
- Olberg, D. (red) 1995. *Endringer i arbeidslivets organisering*. FAFO-rapport 183.
- Olsen, K. M. & Torp, H. (red). 1998. *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning. Oslo.
- Osterman, P. 1994. "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it?" i *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47 (2): 173-188.
- Osterman, P. 2000. "Work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare" i *Industrial & Labor relations Review*, Vol. 53 (2): 179-196.
- Ouchi, W.G. 1981. *Theory Z*. Addison-Wesley. Reading, MA.
- Pampel, F.C. 2000. *Logistic Regression: A Primer*. Sage Publications.
- Peters, T.J. & Waterman, R.H. 1982. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper & Row. New York.
- Procter, S. & F. Mueller (red). 2000. *Teamworking*. Palgrave macmillan. London.
- Qvale, T.U. 1994. Medvirkning for produktivitet og omstilling – erfaringer fra senter for bedre arbeidsliv (SBA)" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 11: 81-87.
- Ramsay, H., Scolarios, D. & B. Harley. 2000. "Employees and High-Performance Work Systems: Testing inside the Black Box" i *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 38(4): 501-531.
- Rasmussen, B. 2000. "Hjemmesykepleien som grådig organisasjon. Makt og ansvar i desentraliserte organisasjoner" i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, nr. 1/2000: 38-57.
- Rice, A.K. 1958. *Productivity and social organization*. Tavistock Publications. London.
- Ritzer, G. 1996. *McDonaldiseringen af samfundet*. Hans Reizels forlag. København.
- Roberts, B.C. (red) 1979. *Towards Industrial Democracy. Europe, Japan and the United States*. Croom Helm. London.
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. 1956. *Management and the Worker*. Harvard University Press. Cambridge, MA.
- Rogers, C. 1969. *Freedom To Learn: Studies of the Person*. Charles Merrill. Columbus, Ohio.
- Rolfsen, M. 1994. *Japanisme i norske bedrifter*. Fagbokforlaget. Bergen.
- Røvik, K.A. 1998. *Moderne organisasjoner: Trender i organisasjonstenkingen ved tusenårsskiftet*. Fagbokforlaget. Bergen.
- Sandberg, Å. (red) 1995. *Enriching Production: Perspectives on Volvo's Uddevalla Plant as an Alternative to Lean Production*. Avesbury Press. Aldershot, UK.

- Schøne, P. 1999. "Fleksibel arbeidsorganisering og produktivitet – en analyse på virksomhetsnivå" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 16: 59-68.
- Sennett, R. 2001. *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget. Bergen.
- Sewell, G. 1998. "The Discipline of Teams: The Control of Team-based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance" i *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43: 397-428.
- Sewell, G. 2001. "What Goes Around, Comes Around. Inventing a Mythology of Teamwork and Empowerment" i *The Journal of Applied Behavioural Science*, Vol. 37 (1): 70-89.
- Shepard, J.M. 1977. "Technology, Alienation, and Job Satisfaction" i *Annual Review of Sociology*, Vol. 3: 1-21.
- Sievers, B. 1986. "Beyond the Surrogate of Motivation" i *Organization Studies*, Vol. 7 (4): 335-351.
- Sinclair, A. 1992. "The Tyranny of a Team Ideology" i *Organization Studies*, Vol. 13 (4): 611-626.
- Skog, O. 1998. *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Ad Notam Gyldendal. Oslo.
- Skorstad, E. 1995. "Nye produksjonsformer, arbeidsvilkår og produktivitet" i D. Olberg (red). 1995.
- Spector, P.E. 1997. *Job satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Sage Publications. Thousand Oaks, California.
- Sprigg, C.A., Jackson, P.R. & Praker, S.K. 2000. "Production teamworking: The importance of interdependence and autonomy for employee strain and satisfaction" i *Human Relations*, Vol. 53 (11): 1519-1543.
- Statistisk sentralbyrå. 1999. *Standard for yrkesklassifisering*. Norges offisielle statistikk, C 521. Statistisk sentralbyrå. Oslo.
- Steijn, B. 2001. "Work systems, quality of working life and attitudes of workers: an empirical study towards the effects of team and non-teamwork" i *New Technology, Work and Employment*, Vol. 16 (3): 191-203.
- Stevenson, L. 1994. *Syv teorier om menneskets natur*. J.W. Cappelens forlag A/S. Oslo.
- Thompson, P. & Wallace, T. 1996. "Redesigning Production Through Teamworking: Case Studies from the Volvo Truck Corporation" i *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 16 (2):
- Thompson, P. & McHugh, D. 2002. *Work Organisations. A Critical Introduction, 3rd ed.* Palgrave. Wiltshire, UK.
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. 1969. *Mot en ny bedriftsorganisasjon: Eksperimenter i industrielt demokrati. Fra samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Tanum. Oslo.
- Tomaney, J. 1994. "A new paradigm of Work Organization and Technology?" i Ash, A. (red) 1994. *Post-Fordism. A Reader*. Basil Blackwell. Oxford.
- Vågane, L. 2001. *Samordnet levekårsundersøkelse 2000 – tverrsnittsundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport*. Statistisk sentralbyrå. Oslo.
- Wall, T.D., Kemp, N.J., Jackson, P.R. & Clegg, C.W. 1986. "Outcomes of Autonomous Workgroups: A Long-Term Field Experiment" i *Academy of Management Journal*, Vol. 29 (2): 280-304.
- Walton, R.E. 1985. "From control to commitment in the workplace" i *Harvard Business Review*, Marc-April 1985: 77-84.
- Warr, P. 1990. "The measurement of well-being and other aspects of mental health" i *Journal of Occupational Psychological*, Vol. 63: 193-210.
- Weber, M. 1971. *Makt og Byråkrati*. Gyldendal. Oslo.
- Whyte, W.H. 1956. *The Organisation Man*. Simon & Schuster. New York.

- Wright, E.O. 1996. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge University Press. Cambridge, UK.
- Yeandle, S. 2001 "Labour market and Related Insecurities" i *Work, Employment & Society*, Vol. 15 (2): 411-414.

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt

Antall ord: 36 076

Vedlegg 1

Tabell A. Deskriptiv statistikk for kontrollvariabler.

	<i>min.</i>	<i>maks.</i>	<i>gj.snitt</i>	<i>st.avvik</i>	<i>N</i>
Kjønn (menn=1)	0	1	0,52	0,50	2536
Alder dividert med fem (0=16 år)	0	10,2	4,95	2,42	2536
Utdanningsnivå	0	3	1,22	0,64	2443
Arbeidstid (t/u) dividert med fem	0	22,4	7,15	2,49	2534
Ansiennitet dividert med fem	0	18,6	1,74	1,96	2534
Fast el. midlertidig ansatt (fast=1)	0	1	0,89	0,31	2345
Leder andre (ja=1)	0	1	0,33	0,47	2344
Medlem fagforening (ja=1)	0	1	0,57	0,49	2342
Antall ansatte	0	5	2,46	1,93	2501
Del av større virksomhet (ja=1)	0	1	0,51	0,50	2525
Eierforhold (offentlig=1)	0	1	0,37	0,48	2525
Fare for miste jobben? (ja=1)	0	1	0,11	0,31	2510
Brutto månedslønn dividert med ti	0	28,8	2,10	1,49	2305

Tabell B. Korrelasjonsmatrise for variablene som inngår i selvbestemmelsesindeksen (gamma).

	<i>1.</i>	<i>2.</i>	<i>3.</i>
<i>1. Kan selv bestemme hvilke oppgaver man får</i>	-		
<i>2. Kan selv bestemme hvordan arbeidet skal gjøres</i>	0,65 ***	-	
<i>3. Kan selv bestemme hvilke kvalitetskrav som stilles</i>	0,47 ***	0,61 ***	-
<i>4. Kan selv bestemme tidsfrister eller arbeidstempo</i>	0,47 ***	0,51 ***	0,50 ***

p < 0.001

Vedlegg 2

Tabell C. Logistisk regresjon på om ansatte er svært fornøyd med forholdet til dem de arbeider med (N=2078).

	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
Arbeider i gruppe	0,389***	0,10	1,48
Offentlig sektor	-0,175	0,12	0,84
I fare for å miste jobben	-0,184	0,16	0,83
Selvbestemmelse	0,107***	0,02	1,11
Variasjon	-0,003	0,03	1,00
Arbeidspress	-0,243**	0,08	0,78
Arbeidspress kvadrert	0,036*	0,02	1,04
Arbeidet er styrt av kolleger	0,010	0,05	1,01
Jobben en psykisk påkjenning	-0,672***	0,11	0,51
Kjønn (menn)	-0,178	0,11	0,84
Alder	0,022	0,09	1,02
Alder kvadrert	0,001	0,01	1,00
Utdanning	-0,150	0,23	0,86
Utdanning kvadrert	0,051	0,09	1,05
Deltid	-0,143	0,14	0,87
Mertid	0,179	0,14	1,20
Anisennitet	-0,149*	0,07	0,86
Ansiennitet kvadrert	0,018	0,01	1,02
Fast ansatt	0,039	0,17	1,04
Leder andre	0,010	0,11	1,01
Fagorganisert	0,079	0,11	1,08
Antall ansatte	-0,111	0,10	0,90
Antall ansatte kvadrert	0,017	0,02	1,02
Del av større virksomhet/etat	-0,115	0,10	0,89
Høyere funksjonærer	-0,017	0,18	0,98
Tjenesteytende yrker	0,140	0,18	1,15
Primærnæring/håndverk	-0,117	0,21	0,89
Lønn	0,126	0,12	1,13
Lønn kvadrert	-0,015	0,01	0,99
Konstantledd	-0,141	0,33	0,87
	-2 LL:	2730,2***	
	Pseudo R ² (Cox & Snell):	0,070	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Vedlegg 3

Tabell D. Lineær regresjon på grad av arbeidspress (N=2244)

	Modell #5	
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>
Arbeider i grupper	0,43*	0,21
Arbeidstid (ref. = normalt)		
Deltid (mindre enn 34 t/u)	-0,18*	0,09
Mertid (mer enn 40 t/u)	0,05	0,10
Ansiennitet	0,15***	0,04
Ansiennitet kvadrert	-0,01*	0,00
Fast ansatt	0,26*	0,12
Leder andre	0,20*	0,08
Yrke (ref. = industriarbeidere)		
Høyere funksjonærer	0,59**	0,22
Tjenesteytende yrker	0,11	0,22
Primærnæring/håndverksyrker	0,86**	0,31
Antall ansatte	0,15*	0,07
Antall ansatte kvadrert	-0,03**	0,01
Organisasjonen er del av større virksomhet/etat	0,25**	0,07
Offentlig sektor	0,35***	0,08
Selvbestemmelse	-0,06***	0,02
Variasjon	0,15*	0,07
Arbeidet er styrt av kollegene	0,19***	0,04
Gruppe * høyere funksjonærer	-0,39	0,23
Gruppe * tjenesteytende yrker	0,01	0,24
Gruppe * primærnæring/håndverksyrker	-0,65*	0,30
Variasjon * høyere funksjonærer	-0,12	0,08
Variasjon * tjenesteytende yrker	-0,12	0,08
Variasjon * primærnæring/håndverksyrker	-0,24**	0,09
Konstantledd	0,52*	0,22
	Justert R ²	0,088

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Vedlegg 4

Tabell E. Logistisk regresjon på om jobben oppleves som en psykisk påkjenning (N=2282)

	Modell #4		
	<i>b</i>	<i>s.f.</i>	<i>eksp (b)</i>
Arbeider i gruppe	-0,20	0,21	0,82
Arbeidstid (ref.=normaltid)			
Deltid (mindre enn 34 t/u)	-0,02	0,13	0,98
Mertid (mer enn 40 t/u)	0,32*	0,14	1,38
Leder andre	0,51***	0,12	1,66
Fagorganisert	0,20	0,11	1,23
Offentlig sektor	0,47***	0,11	1,60
I fare for å miste jobben	0,55***	0,15	1,73
Variasjon	-0,11**	0,04	0,90
Arbeidspress	0,28*	0,14	1,32
Arbeidspress kvadrert	0,02	0,03	1,02
Arbeidet er styrt av kolleger	0,12*	0,05	1,13
Selvbestemmelse	-0,10***	0,02	0,90
Gruppe * Arbeidspress	0,35	0,18	1,42
Gruppe * Arbeidspress kvadrert	-0,07	0,04	0,93
Konstantledd	-1,76***	0,21	0,17
-2 LL	2399,01***		
Endring i -2 LL	-5,49		
Pseudo R ² (Cox & Snell)	0,126		

NOTE: Samspillseffektene er ikke statistisk signifikante, men begge har et signifikansnivå som ligger på grensen til å være innenfor 5%-nivået. Effekten av gruppe*arbeidspress har en p-verdi på 0.058 og effekten av gruppearbeid*arbeidspress kvadrert har en p-verdi på 0.059.

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Figur A. Beregnede sannsynligheter for å oppleve jobben som en psykisk påkjenning som en funksjon av om man arbeider i gruppe og grad av arbeidspress. Underordnede som arbeider normalt i privat sektor, ikke står i fare for å miste jobben, i liten grad opplever at arbeidet er styrt av kollegene og som har gjennomsnittsverdier på grad av variasjon (2,77) og selvbestemmelse (4,55) i arbeidsutførelsen.

