

Hege Eggen Børve

**Norske kunnskapsorganisasjoner i et  
globalt arbeidsliv**

Doktoravhandling for graden philosophiae doctor

Trondheim, desember 2008

Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet  
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

ISBN 978-82-471-1345-5 (trykt utg.)  
ISBN 978-82-471-1346-2 (elektronisk utg.)

Doktoravhandlingar ved NTNU 2008: 319



Til Jacob

Fordi du er akkurat den du er



## Forord

Denne avhandlingen er skrevet i tilknytning til forskningsprogrammet ”Fleksible tidskulturer og foreldres tidskonflikter, ledet av Elin Kvande og Berit Brandth, ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap (ISS), NTNU. Prosjektet har vært finansiert av programmet for Arbeidslivsforskning i Norges forskningsråd. Jeg vil rette en stor takk til dere begge for at dere ga meg muligheten til å delta i programmet og ikke minst for at jeg fikk ta del i et spennende og interessant forskningsmiljø. Det har vært svært inspirerende, lærerikt og ikke minst veldig artig å jobbe samme med dere. Brita Bungum og Birgitte Johansen har vært ph d stipendiater i prosjektgruppa, og jeg vil takke dere begge for faglige diskusjoner og for sosialt samvær.

Jeg vil takke alle mine informanter som har delte sine opplevelser og erfaringer med meg. Uten dere ville denne avhandlingen aldri blitt slik den ble.

Deretter vil jeg rette en stor takk til min veileder Elin Kvande. Hun har en faglig tyngde og en unik evne til å motivere. Hun har ikke bare inspirert meg underveis, men også gitt meg tro på at arbeidet mitt har vært viktig og gjennomførbart. Jeg vil også takke Elin for mange faglige reiser i løpet av disse fire årene. Det har bydd på interessant faglige diskusjoner, artige opplevelser, mye latter og et glødende kredittkort. Uten Elin ville arbeidet med avhandlingen ikke vært så lystbetont, lærerikt og morsomt. Jeg krysser fingrene for et videre samarbeid i framtiden.

Under arbeidet med avhandlingen har jeg vært ansatt ved både ISS, NTNU og ved HiNT, avdeling Levanger. Jeg vil rette en takk til ISS for tilrettelegging av arbeidsplass, spesielt Mary Presteløkken som alltid har tatt seg tid til å hjelpe meg. En takk til Ann Rudinan Sætnan for konstruktive innspill i forbindelse med kvalitetssikring og prøvedisputas på avhandlingen og Kristen Rindal for god hjelp i forbindelse med artikkel om ledelseskultur. En stor takk til HiNT for økonomisk støtte og praktisk tilrettelegging. Det har vært flott å kombinere stipendiatstilling med en 25 % stilling ved HiNT. En spesiell takk til Berit og Anne Lise som jeg i denne perioden har hatt prosjektsamarbeid med. Berit har i likhet med Hilde Gunn og Marianne lest utkast. Takk!

Øvrige jeg vil takke er deltakerne i arbeidslivsnettverket om arbeid og likestilling i regi av programmet for arbeidslivsforskning i Norges Forskningsråd. Nettverkssamarbeidet resulterte i boka "Arbeidslivets klemmer". Det var ei artig og lærerik tid.

Så vil jeg rette en takk til alle venninnene mine som på ulike måter har bidratt til å gjøre veien mot målet mulig. En spesiell takk til Liv som satte meg på sporet av interessante problemstillinger og ikke minst bidro til at arbeidet med avhandlingen fikk en god start. En stor takk til Merete – for alltid å være der når jeg trenger det. Marit skal ha takk for støtte og hjelp underveis. Tusen takk til Brita for god råd og støtte, spesielt i den siste fasen.

Familien min har vært en viktig støttespiller for meg under arbeidet med avhandlingen. I to perioder har jeg hatt arbeidsplass i Spania og bodd hos lillesøster. Takk Linn Maria, Nina, Elin og Trygve Arne, pappa og Liv og alle mine tantebarn skal alle ha en stor og varm takk for oppmuntringer og støtte. Harald og Atle skal ha en spesiell takk for å ha lest korrektur. De er begge "nærlesere" og har bidratt til at mange av mine skriftlige blomster har måtte vike plass. Takk til mamma for god omsorg og god støtte.

Jacob har levd halve livet med en mamma som stipendiat. Han syns jobben har dreid seg om et liv foran en pc med mange bøker, papirer og tidvis reising. Selv om det har sett kjedelig ut har han lyttet og vist interesse for arbeidet mitt. Du skal ha en stor takk Jacob - livet med deg er lærerikt, morsomt og ikke minst spennende.

Trondheim, 19. juni 2008.

Hege Eggen Børve

## Sammendrag

Temaet i avhandlingen er hvordan globaliseringsprosesser påvirker og former norske kunnskapsorganisasjoner som samarbeider på tvers av egne nasjonale grenser.

Problemstillingen som belyses er hvordan spenninger mellom ulike institusjonelle og kulturelle omgivelser reflekteres i lokale forhandlinger knyttet til kjønn, tidspraksis, ledelsespraksis, arbeidsvilkår og permisjonsordninger i norske virksomheter som opererer globalt. Formålet med avhandlingen har vært å eksplorere fenomenet i dybde, oppdage nye begreper og sammenhenger, for på denne måten frambringe ny sosiologisk innsikt innenfor feltet organisasjon og kjønn. Avhandlingen bygger på casestudier av norske eide kunnskapsorganisasjoner, der individuelle intervjuer utgjør det primære datamaterialet.

I avhandlingen inngår fire artikler. Den første artikkelen omhandler hva som skjer når kvinnelige ansatte i globaliserte selskaper blir gravide. Graviditet setter søkelyset på en arbeidstaker som kroppsliggjort og kjønn og tvinger fram en reforhandling av arbeidsforholdet. Idealarbeideren er "kjønnsløs" inntil hun en dag blir gravid. Avgjørende for reforhandlingen er nasjonal velferdsstatspolitikk og lokal arbeidsplasskultur.

Temaet i den andre artikkelen er hvordan globalt samarbeid påvirker konstruksjonen av kjønnete tidskulturer. Tidspraksiser som knyttes til en "ideell arbeidstaker" innebærer mye bruk av tid på arbeid og uklare grenser mellom jobb og fritid. De grenseløse tidspraksisene forsterkes av en flytende organisasjonsstruktur og organisasjonens globale tilknytning. Tidspraksisene skaper en grenseløs tidskultur som i sin tur har kjønnete konsekvenser. Å være en ideell arbeidstaker lar seg vanskelige kombineres med et reproduksjonsansvar.

Spørsmålet i den tredje artikkelen er hvilke ledelsespraksis får gjennomslag når norske bedrifter samarbeider med utenlandske aktører. Lederes bakgrunn og nasjonalitet er viktig for hvilke ledelsespraksis de utøver. Mens norske ledere har en skandinavisk ledelsespraksis der medvirkning og innflytelse inngår som sentrale elementer, utøver amerikanske ledere ledelse ved bruk av kontroll. Organisasjonens globale tilknytning samt ledergruppens multinasjonale sammensetning gir grunnlag for å betegne ledeskultur som norskamerikansk.

Problemstillingen i den fjerde artikkelen er hvordan internasjonal tilknytning påvirker arbeidsforholdene i en kunnskapsorganisasjon i Norge. Bedriftens flytende arbeidsorganisering skiller seg ikke fra andre bedrifter i Norge. Imidlertid har krav fra utenlandske aktører medført at bedriften ikke har partssamarbeid. I tillegg viser analysen at nasjonal lovregulering av arbeidstid ikke praktiseres i tråd med bestemmelsene. Fravær av kollektive reguleringsordninger kombinert med flytende organisering betyr at arbeidstakerne i

liten grad har støttende og grensesettende strukturer. Dette viser at press fra utenlandske aktører har medført brudd med nasjonale institusjonelle reguleringsordninger.

Det norske og nordiske arbeidsliv har omfattende lov- og regelverk som gjør at de kan betegnes som regulerte. Generelt sett tas det for gitt at nasjonale reguleringsordninger som arbeidsmiljøloven brukes og virker i tråd med intensjonene, uavhengig av hvilke markeder en konkurrerer innenfor. Hensikten med ordningene er å bidra til å sikre verdiskapning, trygge arbeidsplasser og ivareta de ansattes rettigheter og behov.

Avhandlingen viser at norske bedrifters møte med det internasjonale markedet innebærer press mot egne nasjonale institusjonelle og kulturelle omgivelser. Fleksibel organisering og individualisering av arbeidet kan ses som forsøk på å tilpasse seg forventninger og normer forankret i det internasjonale markedet. Arbeidets sterke kobling til enkeltindividets kunnskap bidrar til å forsterke individualiseringen. Denne form for organisering gir arbeidstakere stor frihet og gode medvirkningsmuligheter. Stor frihet knyttet til arbeidsinnhold og arbeidsinnsats kan ses som en form for fristilling eller frikopling fra strukturer. På samme tid viser studien at denne organisasjonsformen er beheftet med usikkerhetsfaktorer knyttet til kravinnfrielse og framtidig ansettelsesforhold. For å være en "ideell arbeidstaker" må en være villig til å strekke arbeidsdagen utover normalarbeidsdag. Disse tidspraksisene skaper grenseløse tidskulturer, en kultur som forsterkes gjennom at samarbeid foregår på tvers av ulike tidssoner. Karrieremuligheter avhenger av at en forvalter tiden i tråd med normene om å jobbe lange dager. Tid blir på denne måten arbeidstakernes symbolske kapital. Utviklingen av grenseløse kulturer viser at utformingen av arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn. Å være en ideell arbeidstaker lar seg vanskelig kombinere med reproduksjonsansvar, og bryter på denne måten med likestillingsidealet om like muligheter for å kombinere familie og arbeid. Fleksibel arbeidsorganisering og brudd med nasjonale institusjonelle reguleringsordninger som arbeidstid og partsamarbeid innebærer fravær av støttestrukturer som grensemarkør for arbeidsinnsats. Bruddene med norske arbeidslivstradisjoner indikerer at internasjonalt samarbeid kan medføre at nasjonale reguleringsordninger reduserer sin regulerende kraft.

## Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>iii</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>v</b>
<b>Artikkeloversikt</b> .....	<b>viii</b>
<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
Deregulering og fleksibilisering i et globalt arbeidsliv.....	2
Globalisering som fenomen og prosesser.....	6
Globalisering og arbeidsliv som forskningsfelt.....	8
Den norske velferdsstaten og et regulert arbeidsliv.....	9
<b>Teoretiske perspektiver på forhandlinger i norske globale organisasjoner</b> .....	<b>13</b>
Et ny-institusjonelt perspektiv på norske globale organisasjoner.....	13
Forhandlingsperspektivet.....	16
Arbeidstakere med kropp og kjønn.....	19
Tidspraksis og fleksible arbeidstidskulturer.....	21
<b>Forskningsstrategi, metode og analytiske grep</b> .....	<b>25</b>
Case som forskningsstrategi.....	25
Valg av case og innsamlingsmetode.....	26
Fremgangsmåte og gjennomføring av casestudie.....	26
Analyse av datamaterialet.....	32
Forskningsetiske betraktninger.....	35
Gyldighet og analytisk generalisering.....	36
Vitenskapsteoretisk perspektiv.....	37
<b>Presentasjon av avhandlingens artikler</b> .....	<b>43</b>
Velferdspolitik, arbeidskulturer og kjønnete kulturer.....	43
Kjønn og arbeidstidskulturer i et globalt fleksibelt arbeidsliv.....	44
Forhandlinger om ledelsespraksis i et internasjonalt arbeidsliv.....	45
Globalisering og norske arbeidslivstradisjoner.....	46
<b>Hovedkonklusjoner og implikasjoner</b> .....	<b>47</b>
Fleksibel organisering - myndiggjøring og kontroll.....	47
Tidskulturer i fleksible organisasjoner.....	48
Kjønnete tidskulturer.....	50
Et norsk arbeidslivsparadoks.....	51
<b>Litteraturliste</b> .....	<b>54</b>

## Artikler I - IV

**Vedlegg 1:** Intervjuguide til forstudie

**Vedlegg 2:** Intervjuguide nøkkelinformant, intervjuguide ansatte

## Artikkeloversikt

Følgende fire artikler inngår i avhandlingen:

1. Pregnant Bodies: Norwegian Female Employees in Global Working Life.  
Børve, Hege Eggen (2007): *European Journal of Women's Studies*, 14, 4, 311-26.
2. Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon.  
Børve, Hege Eggen & Elin Kvande (2006): *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3/4, 52–68.
3. Ledelseskultur i en norsk internasjonal kunnskapsorganisasjon.  
Børve, Hege Eggen (2008): Innsendt for vurdering.
4. Fleksibilitetens jernbur. Arbeidsforhold i en kunnskapsbedrift med internasjonal tilknytning.  
Børve, Hege Eggen (2008): *Søkelys på arbeidslivet*. 1, 21–36.

## Innledning

For noen år tilbake intervjuet jeg en personalleder i en norskeid global kunnskapsbedrift. Denne personallederen fortalte at mange av arbeidstakerne jobbet lange arbeidsdager. Ledelsen sendte derfor tidvis arbeidstakerne på ferie. Samtidig fortalte han at de hadde store problemer med å holde på de kvinnelige ansatte. De sluttet når de fikk barn. Som arbeidslivsforsker ble jeg nysgjerrig på hvorfor arbeidstakerne jobbet så mye, spesielt fordi det norske arbeidsliv har omfattende lov- og regelverk som har til hensikt å virke grensesettende for den enkelte arbeidstaker. Kort tid senere fikk jeg stipendiatstilling i tilknytning til forskningsprosjektet "Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter". Dette ga meg mulighet til å studere hvordan norske internasjonale bedrifter påvirkes av at de er aktører på globale markeder, spesielt knyttet til tidsbruk.

Debatten om globalisering er vel etablert, men hvordan globalisering påvirker arbeidslivet i ulike land, regioner og bedrifter, har i mindre grad vært gjenstand for fokus (Jefferys et al. 2001). Globalisering har i takt med et åpnere marked og økning i antall organisasjoner med internasjonalt nedslagsfelt fått større betydning for det norske arbeidslivet (Hveem et al. 2000).

Internasjonal konkurranse innebærer at organisasjoner møter rammebetingelser som er forskjellige fra deres nasjonale kontekst. Samarbeid på tvers av nasjonale grenser kan medføre spenninger mellom ulike nasjonale institusjonelle omgivelser. Hvordan den enkelte virksomhet forholder seg til disse spenningene, avhenger blant annet av samvirket mellom lokale og eksterne rammebetingelser. Problemstillingen i denne avhandlingen er hvordan dette samspillet bidrar til lokale forhandlinger knyttet til kjønn, tidspraksis, ledelsespraksis, arbeidsvilkår og permisjonsordninger i globale norske bedrifter.

Formålet med avhandlingen har vært å eksplorere fenomenet i dybde, oppdage nye begreper og sammenhenger, for på denne måten å frambringe ny innsikt i sosiologiske sammenhenger mellom globalisering og arbeidsliv. Avhandlingen kan ses som et bidrag til hva Barley og Kunda (2001) mener mangler innenfor organisasjons- og arbeidslivsstudier "the need to develop images of organizations that are congruent with the realities of work in a new economic order" (ibid. 2001:77).

I avhandlingen inngår en artikkelsamling bestående av fire artikler. Mine teoretiske tilnærminger i artiklene reflekterer min bakgrunn som sosiolog med erfaring og interesse for arbeidslivsfeltet og kjønn. Temaene i artiklene er et resultat av funn forankret i det empiriske datamaterialet, kombinert med en refleksjon av relevant litteratur og teorier. Artiklene har ulike empiriske fokus, men er på samme tid nært knyttet til hverandre. Dette fordi alle omhandler hvordan møtet mellom det lokale og det globale arbeidslivet tar form som lokale forhandlinger i norske globale kunnskapsorganisasjoner. Et gjennomgangstema er tidskulturer i fleksible organisasjoner. Problemstillingene som reises i artiklene er hvordan internasjonal tilknytning bidrar til lokale forhandlinger knyttet til tidspraksis (artikkel 1, 2 og 4), kjønn (artikkel 1 og 2), ledelsespraksis (artikkel 3), arbeidsvilkår (artikkel 4) og permisjonsordninger (artikkel 1) i globale norske bedrifter.

I de påfølgende delene vil jeg diskutere empiriske, teoretiske og metodiske spørsmål som har relevans for avhandlingsarbeidet. Jeg problematiserer først forståelsen av arbeidslivsfeltet og globalisering, deretter belyser jeg hvordan ulike teoretiske tilnærminger innenfor arbeidslivsfeltet kombineres i avhandlingsarbeidet. I den tredje delen redegjør jeg for metodiske betraktninger og vitenskapsteoretisk tilnærming, deretter presenterer jeg artiklene som inngår i avhandlingen. I den siste delen redegjør jeg for hovedkonklusjonene.

## **Deregulering og fleksibilisering i et globalt arbeidsliv**

Globalisering er et av hovedområdene som kobles til endringsprosesser i arbeidslivet (Rubery & Grimshaw 2003). Økende globalisering innebærer mer samhandling og økt avhengighet mellom land. Dette har medført fremvekst av et nytt arbeidsregime kjennetegnet av midlertidig arbeid, tidsavgrensede arbeidskontrakter og innleid arbeidskraft (Cappelli 1999). Det overordnede målet er fleksibilisering der virkemidlene er midlertidige ansettelser, desentralisering av lønnsdannelse, redusert overføring til arbeidsledige og delvis svakere oppsigelsesvern (Lodovici 2000). Drivkraften er ønsket om å redusere lønnskostnadene.

Fleksibilitet er et flertydig begrep som viser til ulike definisjoner. OECD (1999) bruker betegnelsen "flexible working practices" i sin omtale av fleksibilisering. De påpeker at fordi ulike indikatorer brukes for å måle fleksibilisering, er det vanskelig å sammenligne ulike land.

Fleksibilitet<sup>1</sup> omfatter ansettelses- og tilknytningsformer, men også organisering av produksjon, utvikling av nye arbeidsorganisasjonsformer og arbeidstidsordninger. Grovt sett kan diskusjonen om fleksibilitet og regulering sies å ha hatt to innfallsvinkler (Olberg 1990). Den ene omhandler reguleringsendringer for å fremme større grad av fleksibilitet, mens den andre dreier som om at selve reguleringsordningene blir mer fleksible ved å ta nye former. Forholdet mellom ulike former for fleksibilitet på arbeidsmarkedet og beskyttelse av lønsmottakere oppfattes som motsetninger (Madsen 2006). Spesielt gjelder dette fleksible ansettelsesforhold som ofte innebærer et skifte fra arbeidstakervern til arbeidstakerfleksibilitet (Noon & Blyton 2007). Cappelli (1999) bruker betegnelsen "the new deal" om endringer i ansettelsesforhold og viser til at amerikanske bedrifter har overlatt ansvaret for utvikling og karriere til de ansatte.

Et begrep som i senere tid har fått økt oppmerksomhet, er flexicurity<sup>2</sup>. Flexicurity<sup>3</sup> viser til virksomhetenes behov for fleksibilitet og arbeidstakernes behov for sikkerhet og er en strategi for å forene fleksibilitet og sikkerhet (Madsen 2006). Fleksibilitet knyttes til jobboverganger i løpet av ansattes livsløp; mellom jobb og utdanning, mellom jobber og avgang fra arbeidslivet, mens sikkerhet omfatter i tillegg til jobbsikkerhet, kompetanse og opplæring. Gjennom å øke sikkerheten forventes arbeidstakerne å ta flere risikoer og dermed øke mobiliteten på arbeidsmarkedet (Olberg 2007).

Fleksibel organisering som løsere tilknytning, prosjekt- og teamarbeid, fleksibel oppgavedeling og ansvarsdelegering kan ses som et motsvar til rigid byråkratisering og regulering (Robinson 1999). En vanlig argumentasjon er at deregulering av arbeidsmarkedet muliggjør et mer fleksibelt arbeidsliv<sup>4</sup> og øker konkurransedyktigheten i det globale markedet (Felstead & Jewson 1999). Deregulering henspiller på at statens regulering og arbeidsmarkedets institusjoner spiller mindre rolle og eksemplifiseres gjerne med Storbritannia og USA (Esping-Andersen & Regini 2000).

---

<sup>1</sup>Debatten har spesielt vært knyttet til Atkinson (1984) teori om "den fleksible bedrift" og "fleksible spesialiseringer av produksjonen" (Piore & Sabel 1984). For nærmere diskusjon se f. eks Nesheim (2004).

<sup>2</sup> Arbeidsmarkedsforskere i Danmark har viet temaet mye oppmerksomhet (Madsen 2006), i Norge og Sverige har temaet i liten grad vært gjenstand for forskning (Olberg 2007).

<sup>3</sup> Med bakgrunn i utfordringer ved globalisering og samfunnsendringer foreslo EU-kommisjonen 27. juni 2007 flexicurity og fire ulike veivalg som felles prinsipper for medlemslandenes arbeidslivsorganisasjoner og arbeidspolitikk. At EU-kommisjonen anbefaler felles prinsipper er i følge Olberg (2007) nytt.

<sup>4</sup> Andre avviser en slik forståelse, se f. eks Robinson (1999) "Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation".

I Europa har det skjedd en omfattende deregulering av nasjonale markeder (Torp 2005). Ulike nasjonale system av arbeidsmarkedsregulering innebærer at det er store forskjeller i måten og graden av regulering i arbeidslivet mellom de europeiske landene (Felstead & Jewson 1999). Parallelt med disse endringene har det skjedd en økning av jobber innenfor tjenesteyting, informasjon og kunnskapsproduksjon (Powell & Snellman 2004). Globalisering og vekst i kunnskapsarbeidets omfang inngår i det som gjerne omtales som "det nye arbeidslivet" (Torp 2005). Kunnskapsproduksjon er viktig i det globale samfunnet, mens det revolusjonerende er informasjonsteknologien eller det Castells (2000) kaller "informasjonalisme". Richard Sennett (1998) hevder på sin side at det er tidsdimensjonen i den fleksible kapitalismen som påvirker folks liv, mer enn teknologi og globalisering.

Økende fleksibilisering i arbeidslivet innebærer at det industrielle tidsregimet er under press (Ellingsæter 2001). Det industrielle tidsregimet kjennetegnes av en mannlig forsørgernorm, en idealisert kjernefamiliemodell, norm om heltidsarbeid, standardisert arbeidstid og livslang karriere. Bakgrunnen for at det industrielle tidsregime er under press, kan tilskrives endringer knyttet til restrukturering av arbeidsmarkedet og arbeidsorganisering, og endringer i familiemønster og kjønnsrelasjoner (ibid. 2001).

Utviklingen fra standardisert arbeidstid i retning av fleksibilisering i arbeidstid, setter skillet mellom arbeid og fritid under press (Hewitt 1993) og skaper nye grenser mellom arbeid og ikke-arbeid (Ellingsæter 2001). Spesielt i jobber der kompetanse og kunnskap er personifisert, skjer det en tilsløring av båndene mellom arbeidstid og personlig tid (Sørhaug 1996). Personer som både lever i, av og med teknologien, betraktes gjerne som typiske kunnskapsarbeidere (Barrett 2005; Reich 1991; Scarbrough 1999).

Kunnskapsarbeid kjennetegnes av å ha høyt innslag av problemløsning og høye kompetansekrav som krever kreativitet og ikke standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 1995, 2004). Kunnskapsorganisasjonene har som regel en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur hvor de ansatte blir gitt mye innflytelse og individuelt ansvar for eget arbeid (Newell et al. 2002). Ledelse innenfor kunnskapsorganisasjoner dreier seg i stor grad om å styre de ansattes vurderinger, ideer, forestillinger og selvbilder (Alvesson 2004).

Begrepene forførende og grådige brukes gjerne for å beskrive deler av kunnskapsarbeidet (Kvande 1999a, 1999b; Rasmussen 2002; Sørhaug 1996). Arbeidsoppgavene kunnskapsarbeidere får, er spennende og utfordrende, noe som gjør at de får lyst til eller forføres til å arbeide mye. Suksess i arbeidslivet er betinget av at en bruker svært mange timer på jobben og mindre tid sammen med familien (Sennett 1998). For å beskrive de lange og intensiverte arbeidsdagene innenfor deler av kunnskapsarbeidslivet, brukes Cosers begrep om grådige institusjoner (Coser 1974). En grådig institusjon krever medlemmers tilslutning og lojalitet og innebærer at tiden bindes opp.

Arbeidstiden er økende i deler av den vestlige økonomien (Fagen 2002). Det er imidlertid stor variasjon både mellom og innenfor bransjene, og mellom landene. England anses å ha den lengste arbeidsuka i Europa, mens USA har den lengste arbeidsuka i verden (Hochschild 2003). Norge har på sin side en av de korteste arbeidsukene i verden. Normalarbeidstiden fungerer som en strukturerende institusjon (Ellingsæter 2001), men i deler av arbeidslivet strekkes den ut over normal arbeidstid (Kvande & Rasmussen 2007). Dette gjelder blant annet i lederposisjoner (Pettersen et al. 2007), men også i deler av det som omtales som kunnskapsintensive virksomheter (Kvande & Rasmussen 2007).

På bedriftsnivå uttrykkes dette gjennom utvikling av nye tidskulturer i arbeidsorganisasjoner (Epstein et al. 1999; Hochschild 2001). Formelle kontrakter som regulerer arbeidstiden erstattes av moralske forpliktelser og tidsnormer som krever total oppslutning. Disse såkalte grenseløse arbeidstidskulturene setter press på normalarbeidsdagen. Utviklingen av "long hour culture" (Lyon 2004) kan forstås som ulikhetsskapende for kvinner og menn. Dette fordi det ligger en implisitt antagelse om at enten må kvinner forlate arbeidslivet, eller så må reproduksjonsarbeidet ivaretaes av andre. Overføring av reproduksjonen til kvinner fra den tredje verden har bidratt til en utvikling av såkalte globale omsorgskjeder (Ehrenreich & Hochschild 2003). I USA omtaler feminister denne løsningen som "the stalled revolution" (Ellingsæter & Solheim 2002:68). Økende import av praktikanter fra lavkostland er en tendens som en også ser i Norge (Isaksen 2001).

Det overordnede tema i denne avhandlingen har vært å studere hvordan norske globale organisasjoner utformes i et samspill mellom det globale og nasjonale arbeidslivet. Økt

konkurransen gjennom globalisering skaper utfordringer som bedrifter møter ved å gjøre seg mer fleksible. Flexibilitet i arbeidslivet forklares gjerne med at økt konkurranse mellom ulike nasjoner stiller krav om rask omstillingsevne og tilpasningsdyktighet. Kjentegn ved fleksible organisasjoner er løse strukturer, dynamiske nettverk og prosjektorganisering. Kunnskapsorganisasjoner har ofte en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur (Newell et al. 2002). Utviklingen av fleksibilisering knyttes spesielt til kunnskapsarbeid. Jeg valgte derfor å avgrense studien til å omfatte norske globale kunnskapsorganisasjoner.

## **Globalisering som fenomen og prosesser**

Det er ingen entydig forståelse av globalisering<sup>5</sup>, det kan bety mye, lite eller høyst forskjellige ting, og gjerne på samme tid. Globalisering er et sammensatt og komplekst fenomen som siden 60-tallet har blitt brukt for å beskrive både prosesser, betingelser, et system og en tid (Steger 2003). Fenomenet og de utfordringer det gir, er ikke nye, verken internasjonalt eller nasjonalt (Hveem et al. 2000). Begrepet defineres på ulike måter og brukes vekselvis med fenomen som liberalisering, internasjonalisering, universalisering, vesternisering og modernisering (Rees og Edwards 2006). Enkelte bestrider at det har skjedd betydelige endringer innenfor internasjonal økonomi (Hirst & Thompson 2001). Andre hevder på sin side at globalisering omfatter mer enn makrososiologiske problemer (Ferguson 1992).

Globaliseringen på organisasjonsnivå betyr for enkelte at organisasjoner etablerer seg utlands, mens for andre betyr det at produktene standardiseres og eksporteres for salg. Før 70-tallet ble bedrifter som opererte i ulike deler av verden omtalt som multinasjonale eller transnasjonale, mens globaliseringsbegrepet var fraværende (Lasserre 2003).

Globaliseringsdebatten har vært preget av motsetninger, spesielt knyttet til forståelsen av fenomenet. I tidlig fase var globaliseringsfeltet preget av å ensidig knyttes til økonomiske prosesser. Økonomisk globalisering henspiller på økt omfang og hastighet av global flyt av penger, varer, teknologi og tjenesteytelser (Ginsburg 2001). Den økonomiske globaliseringstesen postulerer at prosessene bidrar til å fortrenge omfanget og særpreget av

---

<sup>5</sup> Et søk på <http://www.google.no> gir 1 760 000 treff.

nasjonale velferdssystemer (Clarke 2001<sup>6</sup>). Globalisering forstått som økende internasjonal økonomisk integrasjon og liberalisering av økonomiske transaksjoner mellom land, oppfattes vanligvis som en trussel mot velferdsstaten (Kuhnle 2001). Andre argumenterer for at hvis velferdsstaten endres, har dette sammenheng med endringer i demografi, teknologier og familiestrukturer snarere enn globalisering (Pierson 1996). Hvorvidt velferdsstaten har bremsset eller påskyndet den økonomiske veksten, er et omdiskutert spørsmål (Atkinson 1999).

I dag refererer globaliseringsbegrepet gjerne videre, og forstås som parallelle endringer i økonomi, sosial, politisk kultur og demografiske prosesser (Steger 2003). Prosessene faller ofte sammen, forsterker eller er betinget av hverandre (Hveem et al. 2000). Gjennomgående betraktes multinasjonale firmaer å spille en stor og økende rolle (Connell 2005). Steger (2003) samler de viktigste kvalitetene i en definisjon ved å vise til at globalisering refererer til ”multinasjonale sosiale prosesser som skaper, multipliserer, strekker, og intensiverer verdensomspennende sosial gjensidig avhengighet og endringer, mens den på samme tid tvinger folk til en forståelse av dypere koblinger mellom det lokale og det distanserte” (ibid. 2003:13). Globalisering kan ses som ”prosesser som starter med det lokale, nasjonale, transnasjonale, multinasjonale, deretter internasjonale og til slutt globale aktiviteter” (Howell & Michie 1997: 14). Disse kvalitative forskjellene betyr at mens internasjonalisering henspiller på økning av økonomiske aktiviteter på tvers av nasjonal markeder, er globalisering en mer avansert form hvor det er funksjonell integrasjon mellom internasjonalt fordelt enheter og aktiviteter (Dicken 1992). Andre bruker begrepet internasjonalisering framfor globalisering (f. eks Olsen 2006), mens atter andre anvender begrepene som synonymer.

Min forståelse er at globalisering omfatter økonomiske, sosiale, politiske og demografiske prosesser. Begrepene global og internasjonal anvender jeg som synonymer, forankret i en forståelse om at det ikke ligger et analytisk skille mellom dem. Jeg bruker begrepene internasjonal og global løst, gjennom at jeg ikke knytter globalisering til en eller flere spesifikke endringsprosesser.

---

<sup>6</sup> For nærmere diskusjon se f. eks Sykes et al. (red.) (2001): *Globalization and European Welfare States*. London, Palgrave.

Det problematiske med globaliseringsbegrepet er at det kobles til ulike endringsprosesser med ulike karakterer. På samme tid kan det være vanskelig å skille mellom om forklaringene kan knyttes til globalisering, generelle utviklingstrender eller om det er et samspill mellom disse. Det er dermed en viss fare for at en ensidig knytter endringer til globaliseringsprosesser.

## **Globalisering og arbeidsliv som forskningsfelt**

Økt internasjonalisering har medført at det har vokst fram ulike teoretiske retninger for å forstå hvordan globalisering påvirker den enkeltes nasjons arbeidsliv (Rubery & Grimshaw 2003). Debatten og forskning om globalisering kan grovt deles i to. På den ene siden finner en såkalte universalister eller konvergenstilhengere, mens den andre tradisjonen består av kulturalister og institusjonalister, såkalte divergenstilhengere. Et fellestrekk er at begge retningene deler forventningen om at likeartet press fører til uniformitet innenfor bransjer og bedrifter i et land når det gjelder struktur, tiltak og praksis. Denne form for likhet divergerer når en utvider perspektiver til å omfatte ulike nasjonale kontekster (Adler 1986).

Universalister hevder globalisering må forstås som en utviklingsprosess der sosiale og kulturelle nasjonale ulikheter viskes ut og medfører at verden blir mer lik (Hirst & Thompson 1997). Innenfor denne tradisjonen finner en de såkalte ”sterke globalister” som proklamerer at det sosiale liv i hovedsak er determinert av globaliseringsprosesser (Rees & Edwards 2006). Samfunnslivet oppfattes å være styrt av globaliseringsprosesser der nasjonale kulturfellesskap oppløses så vel som økonomiske og territoriale grenser. Konsekvensen av hurtig økonomisk globalisering er at den nasjonale økonomien med dens styringsstrategier betraktes som irrelevant (Hveem et al. 2000) eller blir paralyisert (Hopkins & Wallerstein 1982).

Dette perspektivet domineres av økonomisk teori og organisasjonsteori. Tilnærmingen er at det finnes en ”beste måte” å organisere arbeidskraftsbruken på (Rubery & Grimshaw 2003). Bedrifter antas å iverksette tiltak som har som mål å maksimere økonomiske mål. Det forutsettes universalitet i praksis, uavhengig av den nasjonale konteksten.

På den andre skalen finner en tilhengere av det institusjonelle perspektivet, de såkalte divergenistene (Hannerz 1992). Både den institusjonelle og kulturalistiske tilnærmingen kan plasseres innenfor dette perspektivet (Rubery & Grimshaw 2003). En videreutvikling av den

institusjonelle retningen er det som kalles et ny-institusjonelt perspektiv (Meyer & Rowan 1977; Meyer & Scott 1983; DiMaggio 1983; DiMaggio & Powell 1991, Scott 1992, 2001, 2008).

Innenfor denne tradisjonen forstås den nasjonale institusjonelle konteksten som avgjørende for hvordan organisasjoner og praksiser utformes på lokalt nivå. Dette betyr at institusjonelle faktorer anses som viktigere determinanter for utforming av organisasjoner og ledelsespraksiser enn rasjonelle faktorer som teknologi, bedriftsstørrelse og næringstilknytning (Ringdal et al. 2005).

Multinasjonale bedrifter er sosiale konstruksjoner (Morgan 2001). Det betyr at de er skapt innenfor spesifikke nasjonale institusjonelle kontekster, som i sin tur former hvordan de internasjonaleseres. Den nasjonale institusjonelle konteksten er dermed viktig for å kunne forstå utformingen av globale norske organisasjoner.

## **Den norske velferdsstaten og et regulert arbeidsliv**

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av å ha ulike reguleringsordninger som involverer staten, arbeidslivet og den enkelte arbeidstaker. Reguleringer i arbeidslivet har til hensikt å bidra til å sikre verdiskapning, og samtidig ivareta de ansatte og trygge deres arbeidsplasser. Norge og øvrige nordiske land har omfattende sosiale rettigheter bygd på universelle prinsipper. I Esping-Andersens (1990) typologi over velferdsstater blir dette omtalt som "den sosialdemokratiske modellen". En viktig del av denne politikken i norsk sammenheng er blant annet en relativt lang periode med foreldrepermisjon (Brandth & Kvande 2001, 2003). Dette er ordninger som har gjort at de nordiske velferdsstatene er betraktet som innovative (Saraceno 1997). Permisjonsordningene gir foreldre rettigheter til tid med sine barn og muligheter til å kombinere yrkesaktivitet med familieliv. De skandinaviske landene har, i kontrast til mange andre land, utviklet seg fra å ha en tradisjonell mannlig hovedforsørgermodell til en toforsørgermodell (Ellingsæter 1999). Samspillet mellom arbeidsliv, familie og velferdsstaten gjør at de nordiske landene skiller seg fra andre vesteuropeiske land (Esping-Andersen 1999).

Nordiske land har til forskjell fra andre vestlige land en høy yrkesaktivitet blant kvinner. Det særegne ved det norske arbeidslivet er at de har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i den industrialiserte verden. Kjønnsegregeringen henspeler på at kvinner og menn utfører forskjellige arbeidsoppgaver, jobber i ulike bransjer og har ulike posisjoner i stillingshierarkiet. På samme tid er foreldres tidspraksis kjønnsdelte (Ellingsæter 2004). Fedre har mer fleksibel arbeidstid enn mødre og har større mulighet til selv å organisere arbeidstiden sin. Dette innebærer at fedre kan møte senere, gå tidligere eller ta fri av familiemessige grunner. Mødre har på sin side en arbeidstidsordning som er mer tilpasset behov for omsorg i familien mens de har mindre fleksibilitet enn menn (Lohne 2006).

Samarbeid mellom arbeid, kapital, eiere og ansatte, ledere og ansatte omtales ofte som den skandinaviske eller den nordiske modellen. Sentrale kjennetegn er et reguleringsorientert statsapparat og nære koblinger til en sentralisert fagbevegelse (Olsen 2006). Det lokale partssamarbeidet består av et omfattende avtaleverk og organer som arbeidsgivere og arbeidstakere har opprettet for å regulere forholdet mellom seg (Lommerud & Sendstad 2006). Norge har en lang tradisjon for at endringer i arbeidstidsordninger foregår ved forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Reguleringer i arbeidslivet har til å hensikt å sikre verdiskapning og samtidig ivareta de ansatte og trygge deres arbeidsplasser.

Norge har som resten av Norden hatt en relativt stabil oppslutning om fagforeningene de siste tiårene. Innenfor kunnskapsbedrifter, spesielt i deler av privat tjenesteyting som datatjenester, rådgivning og forskning, er fagorganiseringsgraden betydelig lavere enn i klassisk industri (Nergaard & Stokke 2005). Kombinasjonen av et sterkt stillingsvern og høy fagorganisering antas å beskytte arbeidstakere og begrense arbeidsgiveres muligheter for vilkårlige oppsigelser (Olsen 2006). Samarbeidstradisjoner om arbeidslivsreformer og omstillinger antas å være årsaken til at det norske arbeidslivet har vært stabilt og lite konfliktpreget sammenlignet med mange andre land (Dølvik & Steen 1997).

I Norge har det vært en økning i virksomheters bruk av funksjonell (oppgave) fleksibilitet, jobbtotasjon og arbeidsgrupper (Barth & Ringdal 2005<sup>7</sup>). Spesielt innenfor IKT- sektoren er det en utbredt bruk av såkalte grenseoverskridende fleksible arbeids- og organisasjonsformer; fjernarbeid, atypiske tilknytningsformer for arbeid og strategisk samarbeid med andre

---

<sup>7</sup> I denne studien er deltid utelatte. Vanligvis operasjonaliseres deltid som numerisk fleksibilisering (jfr. Atkinson 1984). I dag jobber 44 % av sysselsatte kvinner og 13 % av sysselsatte menn deltid (<http://www.ssb.no/arbeid>). Dette betyr at en stor andel av arbeidstyrken er ekskludert fra analysen.

bedrifter (Nesheim 2006). En vanlig oppfatning er å se på fleksibilisering som et motstykke til en arbeidsorganisering preget av sterke fagforeninger, lokale avtaler med detaljerte stillingsbeskrivelser og regler knyttet til oppsigelser og lønnsdannelse (Torp 2005). Utviklingen mot deregulering vil i følge fagbevegelsen kunne undergrave lov- og tariff-festede rettigheter og svekke fagbevegelsens rolle som kollektiv aktør (Olberg 1990). Andre studier viser at virksomheter som har høy fagforeningsprosent har flere midlertidig ansatte, flere arbeidsgrupper, oftere omorganiserer og delegerer oppgaver (Barth & Ringdal 2005).

Nasjonal lovgivning regulerer forholdet mellom arbeidslivets parter og fungerer grensesettende for arbeidstidens lengde utover normalarbeidsdagen. For norske bedrifter innebærer internasjonalt samarbeid ofte et møte med virksomheter i en deregulert arbeidslivskontekst. Internasjonalt samarbeid kan medføre press på lokale reguleringsordninger der spenningene som oppstår i møtet representerer former for globale handlinger på lokalt nivå. Utfallet av disse spenningene kan ses som et resultat av forhandlinger.

I Skandinavia har flere anvendt et ny-institusjonelt perspektiv for å forklare hvordan aktører oversetter og overfører organisatoriske løsninger på tvers av landegrensene. Disse studiene viser at organisasjonsstruktur og praksis formes gjennom et samspill mellom institusjonelle omgivelser og individuelle aktører som beslutningstakere (Czarniawska -Joerges & Sevón 1996; Czarniawska & Sevón 2005; Rottenburg 1996; Røvik 1998).

Innenfor norsk forskning har det ny-institusjonelle perspektivet blitt brukt i studier av globalisering og arbeidsliv<sup>8</sup>. Tema for disse studiene er overføring av organisasjonspraksiser mellom multinasjonale bedrifter (Ness 2003; Lervik 2005; Ringdal et al. 2005; Osmundsen 2005), internasjonal ledelse (Gooderham et al. 1999; Gooderham & Nordhaug 2004) og eksport av norske tradisjoner blant norske bedrifter som etablerer seg utenlands (Dahl-Jørgensen & Elvemo 2000).

Et fellestrekk ved disse studiene er at hovedfokuset har vært rettet mot ledere. Dette innebærer at ledere betraktes som organisasjonsinterne oversettere eller translatører (Rørvik 1998:159).

---

<sup>8</sup> Andre har f.eks brukt det i studier om ledelse av kunnskapsarbeid i sykehus (Mo 2006).

Hvordan globalisering påvirker norske internasjonale kunnskapsorganisasjoner på organisasjonsnivå synes å være fraværende. Spesielt synes vi å mangle studier som fokuserer på hvordan arbeidstakere inngår i denne utformingen.

## **Teoretiske perspektiver på forhandlinger i norske globale organisasjoner**

Avhandlingens tema er norske globale organisasjoner som samarbeider internasjonalt. Når norske bedrifter samarbeider på tvers av nasjonale grenser, kan det oppstå spenninger. I avhandlingen studerer jeg hvordan spenningene mellom ulike nasjonale institusjonelle omgivelser medfører lokale forhandlinger knyttet til kjønn, tidspraksis, ledelsespraksis, arbeidsvilkår og permisjonsordninger i globale norske bedrifter. Tematisk kan avhandlingen plasseres innenfor det sosiologiske forskningsfeltet organisasjon og kjønn. I avhandlingen problematiserer jeg betydningen av velferdsordninger og hvilke konsekvenser utformingen av norske globale organisasjoner har for familieliv. Dette innebærer at avhandlingen i tillegg kan knyttes til feltet arbeid og familie.

I avhandlingen inngår fire artikler. Artikkelformens strenge format gir i liten grad rom for å utdype de teoretiske perspektivene som brukes. Av den grunn vil jeg i det følgende belyse det organisasjonsteoretiske perspektivet ny-institusjonell teori og vise hvordan jeg har brukt denne tilnærmingen i artiklene. Deretter redegjør jeg for hvordan denne tilnærmingen kombineres med perspektiver som er inspirert av symbolsk interaksjonisme; forhandlings-, kjønns- og praksis-/kulturperspektiv i artiklene.

### **Et ny-institusjonelt perspektiv på norske globale organisasjoner**

Som jeg skrev innledningsvis, har jeg tatt utgangspunkt i det som kalles et ny-institusjonelt perspektiv (se f. eks Scott 2008) for å forstå hvordan globaliseringsprosesser påvirker norske globale bedrifter. Ny-institusjonelt perspektiv bygger på en tilnærming der virkeligheten forstås som sosialt skapt (Berger & Luckmann 1992). Dette er en avvisning om at verden er en objektiv virkelighet som eksisterer atskilt fra subjektene. En konstruktivistisk tilnærming betyr at det eksisterer flere virkeligheter som stadig er under omforming og endring. Mennesker utvikler seg i samhandling med andre, og samfunnet består av individer i samhandling. På samme tid påvirkes våre handlinger av de tolkninger og vår forståelse av de situasjonene vi befinner oss i. Dette betyr at det er et gjensidig forhold mellom kontekst og individ der prosesser formes og redefineres i den lokale konteksten av de lokale aktørene. Ny-

institusjonell teori betrakter institusjoner<sup>9</sup> som sentrale for å forstå samspillet mellom organisasjoner og omverden. Scott (2008) definisjon av institusjoner er at de består av “regulative, normative, and cultural-cognitive elements that, together with associated activities and resources, provide stability and meaning to social life” (Ibid.: 48). Institusjoner uttrykker en delt oppfatning som skaper stabilitet og betydning for sosiale handlinger. Regulative, normative og kognitive systemer må ses atskilte og har ulike underliggende antagelser, mekanismer og indikatorer.

Sentrale regulative systemer ved institusjoner er nedfelt i nasjonal lovgivning, regler og sanksjoner. Normative systemer inkluderer både verdier og normer. Verdier er det en prefererer eller ønsker, mens normer spesifiserer hvordan ting skal gjøres. Kognitive systemer er såkalt konstitutive regler. Dette er grunnleggende regler i den sosiale strukturen som gjør at vi betrakter dem som selvfølgelige og naturlige. De konstitutive reglene betyr at vi sorterer noe som selvfølgelig og passende, i andre sammenhenger kan de forstås som upassende. Disse sorteringsprosessene innebærer at noe kan oppfattes som tatt-for-gitt. På denne måten oppfattes noe å være objektive og eksistere atskilt fra oss selv. Disse virkelighetene er sosialt skapt (Berger & Luckmann 1992). Omkringliggende betingelser påvirker oppfatninger om hva som er rasjonelt og ikke, mens handling forstås som et resultat av disse betingelsene og aktørenes subjektive fortolkninger av dem (Scott 2001; Powell & DiMaggio 1991).

Avgjørende for en organisasjons levedyktighet er lokal legitimitet i omgivelsene (Scott 2008). De forskjellige institusjonelle systemene gir imidlertid ulike grunnlag for legitimitet. Regulative systemer vektlegger hva lovverket sanksjonerer som legitimt. Normative systemer har et moralsk grunnlag for hva som er legitimt, mens kognitive systemer bygger legitimitet på at aktører deler en forståelse av hva som er passende og upassende.

Lokale rammebetingelser som reguleringsordninger virker inn som institusjonelle trykk (Powell og DiMaggio 1991). Samspill mellom globale og lokale omgivelser kan medføre at lokale institusjonelle særtrekk reduserer sin betydning. Dette kan bety at praksis oppstår i nye former hvor nasjonale særtrekk inngår (Scott 2001). Selv om det er likheter mellom organisasjoner innenfor samme bransje, har ikke nødvendigvis de samme institusjonelle omgivelser samme påvirkningskraft på alle organisasjoner. Organisasjoner forholder seg ikke

---

<sup>9</sup> Det er ulike definisjoner og bruksmåter av begrepet institusjoner. Her forholder jeg meg til Scott (2008).

passivt til institusjonelle ordninger. Hvordan de responderer på sine omgivelser vil også avhenge av størrelse, maktposisjon i omgivelsene og hvorvidt verdier og normer samsvarer med institusjonelle omgivelser (ibid. 2001). Fordi det er aktørene i organisasjonene som responderer på omgivelsene, kan organisasjoner utvikle seg forskjellig. Konstruksjonen av lokal praksis vil være et resultat av interaksjon mellom ulike aktører i samspill med omgivelsene.

Det ny-institusjonelle perspektivet betrakter organisasjoner som åpne systemer som formes og påvirkes av sine omgivelser. Tilnærmingen kan på denne måten være nyttig for å utforske hvordan internasjonal tilknytning påvirker norske globale bedrifter. Scott (1992) påpeker at institusjonelle teoretikers viktigste bidrag er begrepsfesting av organisasjoners omgivelser, mens det som skiller tilnærmingen fra den institusjonelle, er dens vektlegging av kognitive systemer.

Organisasjoner som opererer internasjonalt må forholde seg til flere institusjonelle omgivelser. Lokale omgivelser består av regulative, normative og kognitive systemer. Viktige nasjonale institusjonelle reguleringsordninger er nasjonal lovgivning, mens organisasjonens lokale kontekst henspiller på sosiale og kulturelle normer, tro og forståelser som aktørene deler. Internasjonale organisasjoner kan på samme tid sies å måtte forholde seg til globale kontekster. Dette fordi organisasjonsoppskrifter, produksjonsprosesser og reguleringsystem er institusjonaliserte forestillinger som virker strukturerende for organisasjoner (Røvik 1998). I artiklene betegner jeg disse som globale omgivelser.

Innenfor det ny-institusjonelle perspektivet fant jeg analytiske verktøy som var egnet for å studere institusjonelle omgivelser norske globale bedrifter er en del av og påvirkes av. I analysene skiller jeg mellom global, nasjonal arbeidslivskontekst og lokal organisasjonskontekst. På denne måten var det mulig å fange opp hvordan de ulike omgivelsene virker inn på utformingen av globale norske organisasjoner. Hvilke institusjonelle omgivelser som vektlegges varierer i de ulike artiklene avhengig av hvilke spørsmål som reises.

Organisasjoner er formet og influert av relasjonene mellom globale og lokale kontekster (Lane 1989). Institusjonelle omgivelser i internasjonale bedrifter er dermed viktige som forklaringer på praksisene som utvikles. Internasjonal konkurranse kan innebære at

arbeidsorganisasjoner møter rammebetingelser som er forskjellige fra egne nasjonale kontekster. Spenninger som kan oppstå i møte mellom de nasjonale bedriftsspesifikke og de globale trendene, avhenger av samspillet mellom institusjonelle omgivelser og nasjonale og/eller kulturelle historier (Scott 2001; Whitley 1999). Skal en forstå aktører, deres interesser og praksiser, må en studere dette innenfor den institusjonelle konteksten de inngår i (Reed 1997).

Når fokuset rettes mot grupper eller individer innenfor en organisasjon, har en forventninger om at spenninger som oppstår mellom ulike institusjonelle omgivelser bidrar til et høyere konfliktnivå innad i organisasjonen og/eller mellom hovedkontor og underavdelinger (Meyer & Scott 1983). Utfallet av disse spenningene avhenger av samspillet mellom institusjonelle kontekster og forhandlinger som foregår mellom aktørene (Knight 1992). For å fange opp hvordan disse spenningene utspiller seg lokalt, bruker jeg teoretiske perspektiver som har til felles å være inspirert av symbolsk interaksjonisme. I tråd med det ny-institusjonelle perspektivet legger et symbolsk interaksjonistisk perspektiv til grunn en forståelse av mennesker som handlende og tenkende subjekter som bidrar til å skape verden rundt seg. I symbolsk interaksjonistisk teori er mennesket et aktivt "subjekt" og et observerende "objekt" der en ser seg selv fra utsiden. Mennesket forholder seg til virkeligheten på basis av den mening ting og opplevelser har, der betydningen av tingene og meningen er et produkt av interaksjonen mellom mennesker.

### **Forhandlingsperspektivet**

Forhandlingsperspektivet er tidligere brukt i blant annet studier av tid (se f.eks Hochschild 1996; Bungum 2007). Forhandlinger knyttes da til hvordan ulike aktører gjennom interaksjon forhandler på arbeidsplassen og i familien om fordeling og bruk av tid. Haavind (1982) påpeker at partene som inngår i forhandlingene selv kan oppleve at fordelingen bare har blitt slik. Dette betyr at aktørene selv kan ha en opplevelse om at forhandlinger ikke har funnet sted. Forhandlinger kan i noen sammenhenger være eksplisitt, mens i andre sammenheng kan de være implisitt.

I et bytteperspektiv<sup>10</sup> forstås forhandlinger som en måte å løse interessekonflikter mellom ulike aktører (Becker 1981). Forholdet mellom leder og medarbeider kan, selv om den ene parten er underordnet den andre, forstås som et sosialt bytteforhold hvor en utveksler ulike former for ”goder”(Bulukin & Døving 2005). I et slikt perspektiv vil makt ikke være noe som bare går fra leder til medarbeider, men også omvendt. Arbeidstakere har noe som lederen har interesse av, og som gjør lederen avhengig av deres tilslutning. Dette kan forstås som at lederen viser medarbeidere respekt i bytte mot legitimitet.

Innenfor en symbolsk strukturalistisk tradisjon brukes forhandlinger for å forstå hvordan personer utvikler felles forståelse av spesifikke situasjoner (Strauss 1978). Tilnærmingen legger til grunn at vi har ulike interesser og ståsted som vi daglig slåss for. Fordi aktørene definerer den samme virkeligheten på forskjellige måter, kan møtet mellom ulike aktører føre til motsetningsfylte hendelsesforløp. Forhandlingsbegrepet viser til hva som skjer i relasjonen mellom aktørene uten at det nødvendigvis utvikler seg konflikt mellom partene. Dette betyr at i likhet med teorier om organisasjoner som politiske systemer, vil konflikt og makt være sentrale elementer ved forhandlinger.

Michel Foucault (1984) knytter makt til diskurser, som kan forstås som selvfølgegjorte forståelsesfellesskap. Dette betyr at noen tolkninger, ytringer og handlinger blir ansett som naturlige, mens andre er utenkelige eller upassende. Gjennom å definere og ha innflytelse over hvilke briller saker skal ses i lys av, har en påvirkningskraft på hvordan virkeligheten skal forstås. Det ligger makt i å definere hvordan en situasjon skal forstås. Oppfatninger som har fått en naturlig status, kan innebære at maktmønstre opprettholdes. Den Foucaultske makten installeres i kroppen snarere enn i forestillingssystemer. Dette betyr at praksis er mer grunnleggende enn forestillingssystemer for å forstå maktens virkning (Foucault 1980, sitert ved Ellingsæter & Solheim 2002:25). I artikkel 3 knytter jeg makt til arbeidstakernes forhandlinger om forståelser av ledelsespraksis. Her viser jeg hvordan den norske modellen er institusjonalisert som rådende forståelsesramme, og hvordan det i sin tur kan forklare hvorfor norske ledesers praksis har en dominerende posisjon i organisasjonens ledelseskultur.

Foucault (1977) bruker begrepet panoptisk makt for å beskrive hvordan individet overvåkes og kontrolleres innenfor fengsler, sykehus, militæret og andre institusjoner. Panoptisk viser til

---

<sup>10</sup> Dette kan eksemplifiseres med forhandlinger som foregår mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i Norge.

det indre av en bygning, der en fra ett punkt kan se alt i sin helhet. I det panoptiske samfunnet er fengselaktig utstyr alltid til stede, og bidrar til å underlegge kroppen en disiplin som har til hensikt å temme dens reaksjonsmønstre. Individet beskrives å være et resultat av både en ideologisk samfunnsoppfatning og disiplin. Hvordan kontroll utøves gjennom disiplineringprosesser i fleksible organisasjoner belyser jeg i artikkel 4. I denne artikkelen diskuterer jeg hvordan en fleksibel arbeidsorganisering kan forstås som en form for innlåsning i fleksibilitetens jernbur. Fleksibel arbeidsorganisering gir arbeidstakere stor grad av autonomi og frihet. Denne type organisasjonsform er beheftet med usikkerhetsfaktorer knyttet til kravinnfrielse og jobbsikkerhet. Dette bidrar til å disiplinere arbeidstakerne til å ta del i en grenseløs arbeidstidskultur. Konsekvensen er at den enkeltes frihet over egen arbeidsinnsats og arbeidssituasjon begrenses.

Forholdet mellom den lokale ledelsen og eksterne aktører; enten det er kunder, utenlandske underavdelinger og/eller alliansepartnere, kan betraktes som et spenningsforhold som preges av forhandlinger, konflikt og makt. Forhandlingene kan knyttes til ulike institusjonelle omgivelser og forståelser og kan innebærer at maktbalansen mellom aktørene varierer. Disse spenningene vil også være elementer som inngår i medarbeidernes daglige forhandlinger innad i en organisasjon. Internasjonalt samarbeid kan også bety at medarbeidere daglig forhandler med aktører lokalisert i samme og/eller ulike nasjonale kontekster.

I avhandlingen eksplorerer jeg betydningen spenninger mellom ulike institusjonelle omgivelser har for aktørenes forståelser og utformingen av organisasjonspraksis. Dette innebærer at jeg har fokus på hvordan institusjonelle omgivelser inngår i aktørenes daglige forhandlinger. Dette betyr ikke at jeg studerer forhandlinger knyttet til motsetningene mellom institusjonelle omgivelser, men at jeg legger til grunn en forståelse om at lokale aktører har ulike tradisjoner, interesser og intensjoner som de daglig forhandler om. Forhandlinger vil være en kontinuerlig prosess som foregår mellom ulike aktører både innad i en organisasjon og mellom organisasjoner på tvers av nasjonale grenser. Spenningene mellom institusjonelle omgivelser vil i en slik forståelse være elementer som inngår i aktørenes daglige forhandlinger og i sin tur former praksis.

I to av artiklene (1 og 3) anvender jeg begrepet forhandlinger eksplisitt som et teoretisk begrep, mens i artikkel 2 og 4 bruker jeg forhandlingsperspektivet implisitt. I den første artikkelen bruker jeg forhandlingsperspektivet for å studere hvordan arbeidstakere forhandler

om arbeidsbetingelser under og etter en graviditet. Partene som inngår i forhandlingene med de kvinnelige arbeidstakerne er staten, arbeidsgivere og arbeidstakernes partnere. Forhandlingsperspektivet åpner opp for å vise hvordan variasjoner i nasjonale reguleringsordninger gir gravide kvinner ulike arbeidsbetingelser. Analysen viser at fravær av institusjonelle ordninger; velferdsordninger, betyr at forhandlinger om jobbseparasjon foregår lokalt; mellom den enkelte arbeidstaker og leder. Dette betyr at ledelsens oppfatninger er avgjørende for om kvinnelige arbeidstakere som er gravide og skal bli mødre ekskluderes eller inkluderes. Hvordan makt inngår som element i forhandlingene, illustreres i artikkel 4. Analysen viser at den ene parten er premissleverandør for hvilke praksiser som oppfattes som gangbare når en deltar innenfor globale markeder, noe som indikerer en ujevn maktbalanse mellom partene.

## **Arbeidstakere med kropp og kjønn**

Likelønnsutvalget i Norge la våren 2008 fram forslag på hvordan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i arbeidslivet kan reduseres. Et av forslagene var å tredele foreldrepermisjonen; en del til mor, en del til far, mens den tredje delen skal foreldre selv velge hvordan de ønsker å fordele. Forslaget bidro til en intens offentlig debatt, og spesielt ble ammeekspertenes, eller det såkalte ”ammepolitiets”, motargument viet mye oppmerksomhet. Deres motargument var at tredeling vil komme i konflikt med at barn av helsemessige årsaker bør bli ammet i sitt første leveår. Kvinner forstås dermed som ”naturlige” omsorgspersoner som av hensyn til barnets beste bør være hjemme når de får barn. Indirekte kan dette forstås som om kvinners fremste plikt og ansvar er å amme, mens brudd på denne ideen kan gi helsemessige skader på barnet. Fordi amming er en egenskap som bare kvinner har, eller kan ha, ekskluderes menn som omsorgspersoner i barns første leveår. Argumentasjonens underliggende dimensjon hviler på en kjønnsstereotypisk forestilling; kvinner og menn er forskjellige og har forskjellige egenskaper.

Framfor å forstå kjønn som noe vi er, kan kjønn forstås som noe vi gjør og tenker (Gerhardi 1994). Dette perspektivet innebærer en forflytning fra å studere kjønn som en egenskap, til å studere kjønn som sosialt konstruert (Kvande 2007). Kjønn er dermed noe som skapes gjennom handling og som varierer i ulike sosiale kontekster. Kjønnete prosesser betyr at fordeler og ulemper, utnyttelse og kontroll, handling og følelse, betydning og identitet danner

mønstre som innebærer at en skiller mellom mannlig og kvinnelig, maskulint og feminint (Acker 1990). Betydninger av kjønn utformes gjennom daglig samhandling på det symbolske, det strukturelle, det interaksjonelle og det individuelle nivå (Acker 1992). Perspektivet har forankring i sosiologisk handlingsteori, spesielt symbolsk interaksjonisme (Smith 1996) og betegnes gjerne som ”doing gender” (West & Zimmerman 1987).

Praksis- og symbolperspektiv kan sorteres under ”doing gender”- perspektivet (Kvande 2007). Å forstå kjønn som praksis innebærer fokus på konkrete aktiviteter som hva mennesker gjør og kommuniserer, og hvordan de tenker om disse handlingene. Hvordan kjønn konstrueres som praksis, varierer i ulike kontekster (Acker 1997). Dette betyr at kjønnete praksiser forstås som fleksible og foranderlige.

En symbolsk tilnærming innebærer at kjønn betraktes som et system av ideer og forestillinger som produseres og reproduseres gjennom sosial praksis (Ellingsæter & Solheim 2002).

Kjønnskonstruksjoner viser ikke bare til sosiale relasjoner mellom menn og kvinner, men at kjønn også kan tilskrives abstrakte forestillinger. Dette betyr at en fokuserer på ”kjønn som symbolsk kategori, som et sett av tegn og meningsforbindelser som ordner og sorterer fenomen ved å tilskrive dem bestemte ’kjønnete’ egenskaper” (Solheim 2002:115). Kjønn vil innenfor dette perspektivet framstå som en metafor som har en overført betydning. Poenget er at de symbolske elementene i en eller annen forstand refererer til og assosieres med kjønnsdistinksjonen, mens hva som knyttes til kvinnelig og mannlige vil variere.

Symbolske elementer er prosesser som former og skaper meninger. For at symbolske elementer skal få bestemte meninger for medlemmene, må de fortolkes og forstås.

Fortellinger legitimerer handlinger, skaper identitet til grupper og motivasjon for handling (Frønes 2001). Å studere hvordan kjønn skapes gjennom bruk av symboler er et perspektiv som harmonerer med organisasjonsstudier av kultur (Kvande 2007), et perspektiv jeg utdyper i neste avsnitt.

Utformingen av arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn (ibid 2007). Kjønnsstrukturer har en gjennomgående karakter av mannlig dominans og kvinnelig underordning (Ellingsæter & Solheim 2002). Dette betyr at arbeidslivet er en arena for

kjønnsmakt. Innenfor et symbolteoretisk perspektiv vil hegemonisk<sup>11</sup> kjønnsmakt være knyttet til en hierarkisk rangering av verdier og meningskategorier som har en kjønn referanse (Solheim 2002). Hva som har en hegemonisk posisjon, er kontekstavhengig og varierer fra situasjon til situasjon.

Symbolperspektivet anvender jeg i flere av artiklene. Måten jeg bruker dette perspektivet kan eksemplifiseres med analysene av kjønnete tidskulturer (artikkel 2). I analysen av organisasjonsstruktur viser jeg hvordan metaforer fra maskuline idrettsområder og stereotyper av maskuline kvaliteter brukes i beskrivelser av hvordan det er å jobbe i denne type organisasjoner. Dette bidrar til å konstruere organisasjonen som en kjønn arena. Jeg viser også i artikkelen hvordan symbolbruken inngår i konstruksjonen av en grenseløs tidskultur, og diskuterer hvilke kjønnete konsekvenser det grenseløse ved tidskulturen har.

Judith Butler (1993) argumenterer for at vi betrakter kropp<sup>12</sup> gjennom en kjønnslinse. Hvordan kroppslige prosesser knyttes til kjønn og former aktørers meningskonstruksjon er et tema i artikkel 1. Jeg bruker da kvinnelige arbeidstakere som blir gravide for å studere hvordan kroppslige endringsprosesser forstås innenfor det globale arbeidsliv. I analysen viser jeg hvordan en graviditet transformerer arbeidstakere fra å være kropps- og kjønnsløse til å bli arbeidstakere med kropp og kjønn.

## **Tidspraksis og fleksible arbeidstidskulturer**

Kampen om tida preger den offentlige debatten om barnefamiliers hverdagsliv som fulltidsarbeidende. Årsaken kan tilskrives endringer i arbeidslivet, i familien og komplekse samordningsprosesser mellom organisering av livsløp og hverdagsliv (Ellingsæter 2004). Samfunnets kjønnsordninger reflekteres i tidsorganisering og tidskultur, i kvinners og menns tidspraksis og tidsorientering (Ellingsætert 2001).

---

<sup>11</sup> For nærmere diskusjon se f.eks Solheim, J. (2002): Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt, i A.L. Ellingsæter & J. Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, 110–140, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.

<sup>12</sup> For en oversikt over feltet kropp og arbeidsliv se f. eks Carol Wolkowith (2006): *Bodies at work*, London, Sage.

Innenfor den offentlige sfæren knyttes tid gjerne til lønnsarbeid, en kobling som forslaget om tredeling av foreldrepermisjon kan illustrere. Bakgrunn for forslaget er lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i arbeidslivet, noe som blant annet forklares med at kvinner tar lengre foreldrepermisjon enn menn. Hvordan menn og kvinner fordeler tid mellom arbeid og familie, knyttes på denne måten til lønn; penger<sup>13</sup>. Å forstå tid som noe en har en viss mengde av som fordeles mellom ulike aktiviteter som kan måles, er et nytteperspektiv på tid.

Samfunnsvitenskapelige studier av arbeidstid har enten vært preget av funksjonalistisk inspirerte studier av strukturering av tid, eller marxistisk inspirerte studier av kommodifikasjon, varegjøring av tid. Disse tradisjonene er basert på lineære tidsperspektiver og preget av økonomisk rasjonell tenkning, der erfarings- og meningsaspektet i liten grad er vektlagt (Adam 1995, referert i Ellingsæter 2007).

Hvordan vi bruker tiden på ulike aktiviteter, påvirker opplevelsen av forholdet mellom jobb og privatliv. Tid som fordelingsproblem blir ofte forstått som en utfordring som yrkesaktive foreldre har. Mange opplever at jobben tar mye tid, at det er få pusterom og stor intensitet både på arbeidsplassen og utenfor jobbsfæren. Mye tid brukt på jobb kan symbolisere at en er viktig og suksessfull, mens andre kan tolke dette som et brudd på normer knyttet til familietid.

Tid er et sammensatt og komplekst fenomen som består av både en samfunnsmessig forestilling og en samfunnsmessig praksis (Ellingsæter 2002). Giddens (1981) knytter tid til sosial struktur og forstår tid som en kvalitativ funksjon som knyttes og bindes av sosiale strukturer. Hochschild (1996) utvider dette perspektivet ved å påpeke at tid skapes i relasjoner mellom individer. Tid representerer et spenningsforhold mellom hva vi gjør og hvem vi bryr oss om. Dette innebærer at opplevelsen av tid har en sosial og følelsesmessig side som skapes i relasjoner mellom mennesker. Av den grunn må tid tolkes i lys av et relasjonelt perspektiv. Endres tidsstrukturer vil også den symbolske verdien av tid forandres.

Ellingsæter (2001) argumenterer for at tidsorganisering må forstås innenfor den sosialpolitiske konteksten. Årsaken er at organisering av arbeidstid er en integrert del av den nasjonale modellen der institusjonelle ordninger gjennom lov og regler legger sterke føringer

---

<sup>13</sup> Forslaget illustrerer også at tid relateres til hjemmesfæren. I den offentlige debatten gjøres fordeling av tid til et moralsk spørsmål, implisitt og eksplisitt koblet til endringer i kvinners posisjon i samfunnet.

på skillet mellom arbeidstid og den enkeltes egen tid; fritid. Norsk arbeidsliv kjennetegnes av omfattende politiske, lovmessige og sosiale reguleringer. Den norske arbeidsmiljøloven setter klare grenser for arbeidstidens lengde utover normalarbeidsdagen. Arbeid utover normalarbeidsdag generer overtidstimer eller mertid som enten kan avspaseres eller utbetales som lønn. Dette innebærer blant annet at britiske og nordamerikanske beskrivelser av fleksible arbeidsformer ikke er direkte overførbare til norske forhold (Leiulfsrud & Frisvold 2003).

Samfunnets forståelser av tid er en viktig faktor for organisering av den enkeltes personlige og sosiale liv (Epstein et al.1999). Forståelsen av tid ligger bak det en gjør og skifter mening og betydning avhengig av kontekst (Zelizer 1994, referert i Hochschild 1996). Tid er noe den enkelte selv forvalter, mens forestillinger og fortolkninger påvirker den mening og verdi tid tillegges og hvordan tid brukes. Opplevelsen av tid formes relasjonelt og preges av samfunnets kulturelle forestillinger om arbeidet. Tid kan forstås som en sosial konvensjon som formes relasjonelt og påvirkes av samfunnets tidsorden (Ellingsæter 2002).

I avhandlingen studerer jeg hvilken betydning internasjonalt samarbeid har for konstruksjonen av tidskulturer. Jeg har da fokus på arbeidstakernes tidspraksiser, hvordan de inngår i konstruksjonen av arbeidstidskulturer og hvilke konsekvenser tidskulturene har. Tidskulturer omfatter den delen av organisasjonskulturen som konstruerer normer og krav til ansattes tidspraksiser. Praksisbegrepet viser til hva en gjør og forestillinger og ideer som knyttes til disse handlingene. Et sentralt poeng i analysene av tidspraksis er at de omfatter 1) hvordan tid brukes; tid som brukes på arbeid og fordeling av tid mellom jobb og fritid, 2) hvordan tid tilskrives betydning og mening og 3) hva som ligger til grunn for denne forståelse; hvilke forestillinger og ideer som knyttes til tidsbruken.

I flere av artiklene er jeg opptatt av hvordan den lokale tidskulturen formes av krav, forventninger og normer. Fordi organisasjonene er internasjonale, inkluderer jeg også i analysene hvordan eksterne aktørers krav, forventninger og normer inngår i denne konstruksjonen. I artikkel 2 studerer jeg tidspraksis med utgangspunkt i hvilke ideer og forestillinger som knyttes til ”en ideell arbeidstaker”, og hvordan tid knyttes til disse forestillingene. Analysen viser at forestillinger om den ideelle arbeidstakeren innebærer at en er entusiastisk, selvstendig og villig til å jobbe mye. I denne analysen viser jeg også hvordan organiseringen av arbeid og bedriftens internasjonale tilknytning inngår i aktørens

fortolkninger og forståelser av tid. Tidspraksiser som knyttes til den ideelle arbeidstakeren innebærer mye bruk av tid på arbeidet og uklare grenser mellom jobb og fritid. Dette bidrar til å skape en grenseløs tidskultur som i sin tur har kjønnete konsekvenser.

Sentralt i flere av artiklene er hvordan symboler knyttes til tid. Bak symboler skjuler det seg ideologiers trykk og mekanismer for selvfølgeliggjøring av maktforhold og sosiale strukturer (Frønes 2001). Mellom en metafor og det den uttrykker, er en form for likhetsrelasjon (ibid. 2001). Symbolenes henvisning til handling innebærer at de har en strukturerende kraft som legger føringer for handling.

Hvordan symboler og historier inkluderes i avhandlingen, kan eksemplifiseres med analysen i artikkel 2. Når arbeidstakerne forteller at ”det brenner” i organisasjonen, henspeler det på at ”noe må gjøres”. Metaforen brann beskriver og utdypet ord i bilder, mens dens bakenforliggende kraft innebærer at aktørene har en forståelse av hva en brann er og hvilke handlinger som kreves når det brenner. Å slukke brann innebærer bruk av tid, uavhengig av klokkeslett. Avgjørende for symbolets kraft; om det påvirker hvordan tiden brukes, er den mening og verdi metaforen tillegges. Analysen viser endring i symbolets betydning. Mens ”brann” tidligere ble forstått som symbol på umiddelbar handling, viser analysen at erfaringer har medvirket til å endre forståelsen av ”brann”. At ”brann” har mistet sin kraft, kan bety at gjentakelser reduserer symbolers kraft, eller at andre fortolkningsrammer tillegges symbolet. I denne sammenheng kobles symbolet ”brann” til aktører lokalisert utenfor egne nasjonale grenser. Dette viser at ulike fortolkningsrammer og definisjoner av symboler er forståelser som er institusjonalisert i ulike nasjonale omgivelser.

## **Forskningsstrategi, metode og analytiske grep**

Artiklene i denne avhandlingen bygger på kvalitative data innsamlet over to perioder, 2004 og 2005 - 06. Forskningsstrategien<sup>14</sup> som er anvendt, er casestudie. Det første datamaterialet består av dybdeintervjuer i ulike kunnskapsorganisasjoner, mens det andre er en casestudie i en kunnskapsorganisasjon med bruk av dybdeintervjuer som primærdata. I artikkel 1 bruker jeg datamaterialet fra både første og andre innsamlingsperiode, mens analysene i artiklene 2, 3 og 4 er basert på datamaterialet fra den andre innsamlingsperioden.

Jeg vil i det følgende redegjøre for begrunnelsene som har ligget til grunn for mine valg av forskningsstrategi, utvalg og innsamlingsmetode. Deretter diskuterer jeg spørsmål knyttet til generaliserbarhet, for så tydeliggjøre mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Hensikten er å gi en forståelse som kan virke metodisk klargjørende for mitt avhandlingsarbeid.

### **Case som forskningsstrategi**

Prosjektets hensikt var å forstå fenomener, variasjoner og sosiale prosesser framfor å få utbredelse av tallmessig karakter. Da arbeidet med avhandlingen startet, forelå en skisse av prosjektets tema, hensikt og problemstillinger. Yin (1989) betegner forskningsspørsmålet som den viktigste fasen i forskningsprosessen fordi det har betydning for valg av forskningsstrategi. For å tydeliggjøre forskningsspørsmålene startet jeg med å lese meg opp på etablerte teorier på feltet globalisering og arbeidsliv. Dette fordi teoretiske perspektiver skulle fungere som inspirasjonskilder for å oppdage mønster.

Casestudier preges av et samspill mellom en induktiv og deduktiv tilnærming (Andersen 1997) eller såkalt abduksjon (Alvesson & Sköldbberg 2008). Dette betyr at casestudier kan åpne opp for å nyansere begreper og sammenhenger som fremkommer underveis (Ragin & Becker 1992). Forskningsspørsmålene ble utformet eksplorerende, ved å anvende spørsmålsbegrepene hvordan og hvorfor, spørsmål som innebar at casestudier var egnet forskningsstrategi (Yin 1989).

---

<sup>14</sup> Case forstått som forskningsstrategi framfor metodisk tilnærming innebærer at datamaterialet kan være basert på både kvalitativ og kvantitativ metode (Yin 1989).

## **Valg av case og innsamlingsmetode**

Mine problemstillinger var rettet mot hvordan globalisering påvirker norske organisasjoner. Definisjonen på en global<sup>15</sup> organisasjon var at de skulle operere på tvers av nasjonale og kontinentale grenser. Dette innebar at de skulle ha underavdelinger utenfor egne nasjonale og kontinentale grenser og/eller ta del i internasjonal konkurranse gjennom eksport og produksjonssamarbeid med utenlandske aktører.

Uavhengig av antall case anbefaler Yin (1989) å velge case med forsiktighet. Dette fordi de skal være unike, avslørende og/eller kritiske. Faren ved å velge ett case var at det kunne vise seg å ikke ha de egenskapene jeg var opptatt av. På den andre siden kunne studie av ett case gi større mulighet for å fange opp det unike (Andersen 1997). Ved å velge flere case kunne studien på sin side bli mer robust og funnene mer overbevisende (Yin 1989). I tillegg ville det gi mulighet for å sammenligne funnene. En viss fare ved å velge flere case var at sammenligningene ble rent deskriptive, uten en overordnet teoretisk ramme (Andersen 1997). Å inkludere flere enn ett case trengte dermed ikke bety at studien ble bedre.

I avhandlingen har jeg vært opptatt av å få innsikt i den enkeltes virkelighetsopplevelse og hvordan og hvorfor de handlet som de gjorde. Et viktig formål med kvalitative studier er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fyldige data om personer og situasjoner. Dette kan innebære bruk av datainnsamlingsmetoder som direkte observasjon og systematisk intervjuing (Thagaard 2003). Studiens eksplorative formål og viktigheten av å få tak i den enkeltes oppfatninger medførte at individuelle dybdeintervjuer ble valgt som innsamlingsmetode.

## **Fremgangsmåte og gjennomføring av casestudie**

### **Gjennomføring av forstudie**

Før jeg bestemte meg for utvalgsstørrelse, gjennomførte jeg en forstudie. Forstudien var basert på følgende utvalgs-kriterier:

- Arbeidstakere med jobberfaring fra internasjonale kunnskapsorganisasjoner
- Arbeidstakere som var foreldre

Den første informanten som ble valgt, var en person fra mitt eget sosiale nettverk. Bakgrunnen var at vedkommende både innfridde utvalgskriteriene og hadde en historie å fortelle. Informanten bodde i en stor europeisk by utenfor Norge. Av økonomiske og tidsmessige årsaker ønsket jeg å rekruttere flere informanter som bodde i samme by. Utvalget ble utvidet ved bruk av snøballmetoden (Andrews & Vassenden 2007). Måten dette ble gjort på, var at den første informanten, basert på utvalgskriteriene, rekrutterte ytterligere to informanter.

For å utforske arbeidstakernes opplevelse av å jobbe i internasjonale virksomheter, ble det utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 1) med følgende hovedtema:

- Arbeidsorganisering, arbeidsinnhold
- Arbeidstakernes erfaringer med å jobbe i globale bedrifter
- Ektemannens/samboerens arbeidssted og arbeidsvilkår
- Organisasjonens arbeidskultur, tidskultur, familiepolitikk
- Organisasjonens globale tilknytning, institusjonelle omgivelser; nasjonal lovgivning, statlige reguleringer

Forstudien hadde et eksplorerende formål. For å få dybdeinnsikt og ivareta nyoppdagede fenomener, ble intervju valgt som innsamlingsmetode. Datamaterialet i forstudien, baserer seg på tre dybdeintervjuer av kvinnelige arbeidstakere med følgende kjennetegn:

- Kvinner i 30-åra, høyt utdannet
- To norske statsborgere, henholdsvis ett og to barn. En amerikansk statsborger, to barn. Alle med barn under fire år
- Arbeidserfaring fra internasjonale, private, mannsdominerte teknologivirksomheter
- Erfaringer med overgangen fra å være arbeidstakere uten barn til å bli arbeidstakere med barn
- Lokalisert i ulike nasjonale kontekster
- Partnere som jobbet i globale organisasjoner

En av informantene var engelskspråklig og det medførte at ett av intervjuene ble gjennomført på engelsk. Intervjuene hadde en varighet fra en til to timer. De ble alle tapet og senere

---

<sup>15</sup>Offisielt bruker FN betegnelsen transnasjonale om virksomheter etablert i to eller flere land, mens multinasjonale selskaper har eiere eller ledelse lokalisert i to eller flere land (Hveem et al. 2000).

transkribert i sin helhet. To av intervjuene ble gjennomført på en kafé, mens ett foregikk i informantens hjem. En av informantene kjente jeg godt fra før. For ikke å la intervjuet ta form som en vanlig samtale, valgte jeg å bruke en kafé som intervjuarena. Inntrykk fra datainnsamlingen, utover at det var lett å få kvinnene til å delta, var at de var engasjerte og villig delte sine erfaringer fra arbeidslivet.

### **Gjennomføring av casestudien**

Datamaterialet som brukes i tre av avhandlingens artikler omfatter en norskeid internasjonal kunnskapsorganisasjon. Valg av caseorganisasjon var strategisk og tuftet på kriteriene:

- kunnskapsorganisasjon
- etablert i Norge, norsk eid, global tilhørighet
- prosjektorganisert
- kvinnelige og mannlige arbeidere med barn

Den første henvendelsen om prosjektdeltakelse ble rettet til et internasjonalt it-selskap. Etter kort tid valgte personallederen å trekke organisasjonen som prosjektdeltaker. Av den grunn ble det derfor tatt en henvendelse til en annen privat norskeid internasjonal it-bedrift i Norge. Etter kort tid fikk vi innpass i denne.

Den operasjonelle definisjonen som lå til grunn for valget, var at bedriften hadde underavdelinger i en rekke land og kontinenter. I tillegg hadde bedriften flere utenlandske samarbeidspartnere. 90 % prosent av omsetningen foregikk utenfor Norden. Hovedkontoret var lokalisert i Norge. Kjernevirksomhet var utvikling av teknologisk programvare basert på vitenskapelig kunnskap. I tillegg omfattet arbeidsområdene salg og kundeoppfølging. Høyt innslag av problemløsning og høye kompetansekrav med krav om kreativitet og ikkestandardiserte arbeidsbetingelser innebærer at arbeidet kan ses som et typisk eksempel på kunnskapsintensivt arbeid (Alvesson 1995, 2004).

## Utvalg av informanter

En mellomleder i bedriften, ansatt i Human Resource avdelingen, fungerte som vår kontaktperson. Denne personen hadde ansvaret for å velge informanter basert på kriteriene:

- mannlige og kvinnelige arbeidstakere med barn
- representanter fra ulike avdelinger/funksjoner
- variasjon i alder

Vår kontaktperson sendte en epost med forespørsel om deltakelse og informasjon om studien til aktuelle informanter. De som ønsket å delta, ble bedt om å ta kontakt med meg for deretter å gjøre videre avtaler.

Nøkkelinformantens henvendelser ga et utvalg på 6 personer. For å øke antall informanter brukte vi snøballmetoden (Andrews & Vassenden 2007). Dette foregikk ved at de som ble intervjuet ble bedt om å gi navn på potensielle informanter. I neste omgang ble det via epost sendt en henvendelse med forespørsel om deltakelse. Denne rekrutteringsrunden resulterte i et utvalg på totalt 9 personer. Kontaktpersonen; nøkkelinformant, ble intervjuet to ganger. Første gang om arbeidsorganisasjonen generelt, andre gang om egen arbeidshverdag spesielt. I alt ble det gjennomført 10 dybdeintervjuer. Organisasjonens beliggenhet innebar at det var ønskelig å gjennomføre flere intervjuer på samme dag. Dette medførte at datainnsamlingsprosessen foregikk over en periode på fem måneder.

### Oversikt over informantenes alder, kjønn, sivilstatus og antall barn

Kjønn	Alder	Sivilstatus	Barn
Mann	36	Gift	1
Mann	29	Samboer	2
Mann	32	Ugift	1 (delt omsorg)
Mann	32	Ugift	Ingen
Mann	34	Gift	2
Mann	32	Gift	1
Mann	36	Gift	3
Kvinne	32	Gift	1 (samt gravid)
Kvinne	45	Gift	1

I utvalget var 7 menn og 2 kvinner. De hadde ulike funksjoner og var ansatt i ulike avdelinger: Personal/administrasjon (1), personal/finans (1), systemvedlikehold (1) og utvikling (6). Informantene var norske statsborgere, mens en var opprinnelig amerikansk. Av hensyn til informantenes anonymitet kobles ikke kjønn, alder, etnisitet og funksjon. Gjennomsnittsalderen i bedriften var rundt 32 år. 10 % av de ansatte var kvinner. Alders- og kjønnsfordelingen i utvalget gjenspeiler slik sett den generelle fordelingen i organisasjonen. Etter gjennomføringen av 10 intervjuer hadde vi mye fått mye informasjon om arbeidstakernes erfaringer og betydningen av bedriftens deltakelse på det internasjonale markedet. De siste intervjuene ga i liten grad ny informasjon. Min vurdering var at vi hadde nådd et slags metningspunkt. En kan imidlertid ikke utelukke at en økning av utvalget kunne bidratt til å kaste nye lys over problemstillingene. Datamaterialet består av følgende datakilder:

- Primærdata: en casestudie med et utvalg av 10 intervjuer (jamfør oversikt)
- Sekundærdata:
  - bedriftens personalhåndbok
  - avisartikler om bedriften
  - videoopptak bestående av tre intervjuer
  - videoopptak fra en markedsføringskonferanse i utlandet
  - bedriftens hjemmesider på internett
  - egne feltnotater basert på observasjoner under bedriftsbesøk

### **Fremgangsmåte ved bruk av individuelle intervju**

Under innsamlingsprosessen var vi to forskere og en mastergradstudent. I gjennomføringen av nøkkelinformantintervjuet var vi to forskere, mens under de øvrige intervjuene var vi en forsker. Mastergradsstudentens rolle var å observere og få kjennskap til datamaterialet. Varigheten på intervjuene var fra en til to timer.

I forkant av intervjuene utviklet vi to intervjuguider, en for nøkkelinformantintervjuet og en for de ansatte (vedlegg 2). Hensikten med nøkkelinformantintervjuet var å få:

- kunnskap om bedriftens internasjonale tilknytning; utenlandsetableringer, samarbeidspartnere, eksportandel, kunder, organisering og ansvarsdeling mellom landene, rammebetingelser

- organisasjonsstruktur, oppgaveorganisering, fleksibilitet, arbeidstidskultur
- personalpolitikk, familiepolitikk

Hensikten med å dybdeintervjue de ansatte var å få innsikt i:

- arbeidsorganisering, arbeidsvilkår, arbeidsoppgaver, samarbeidsformer
- fleksibilitet, arbeidstidskultur, ledelsesformer, partssamarbeid
- bruk og erfaringer med velferdsordninger

Flesteparten av informantene hadde arbeidsplassene sine i et åpent kontorlandskap fordelt på flere etasjer. Lederne hadde egne kontorer, mens små glassbur ble brukt som møtelokaler.

Intervjuene forgikk enten i et møtelokale, på et kontor eller i kantina. Ved å bruke arbeidsplassen som intervjuarena var det mulig å få kjennskap til bedriftens fysiske omgivelser og sosiale sammenhenger som personene i forskningsprosjektet inngikk i. På denne måten ble det mulig å danne seg et inntrykk av hvordan det var å jobbe ved arbeidsplassen, hvem som jobbet der, kleskoder og omgangstone. Jeg laget meg en loggbok med notater fra hvert bedriftsbesøk. Dette utgjør observasjonsmaterialet. Nedenfor viser jeg noe eksempel på utdrag fra min loggbok.

- Utdrag fra logg fra første bedriftsbesøk:

”Arbeidstakerne sitter fordelt på tre atskilte avdelinger; to avdelinger er lokalisert i andre etasje, en i tredje etasje. Flesteparten av arbeidstakerne har minst to skjermer foran seg. Det er et virvar av kabler i ulike tykkelser, både oppå arbeidspultene deres og bak. Det er helt stille her selv om det er mange folk som sitter og jobber. De synes å være meget konsentrert om oppgavene sine”.

- Utdrag fra logg fra andre bedriftsbesøk:

Fra intervju med informant 3:

”Da informanten snudde dataskjermen mot meg under intervjuet, var det for å vise meg at innboksen ble lengre og lengre i løpet av intervjuet. Innboksen viste 72 epost. Under intervjuet hørte jeg stadig små pling”.

Fra intervju med informant 4:

”Mobiltelefonen ligger rett ved siden av han. Den ringer stadig. Han tar den når den ringer. Noen ganger svarer han på engelsk, andre ganger svarer han på norsk. Etter tre avbrudd i løpet av intervjuet setter han den på møtmodus”.

Intervjuguidene som ble brukt var halvstrukturerte. Hovedspørsmålene var organisert etter tema, men rekkefølgen var ikke fastlagt i detalj. Hensikten var å gi informantene rom til å følge opp egne resonnementer og samtidig ha mulighet til å styre samtalene. I intervjuene fikk vi innsikt i den enkeltes virkelighetsopplevelse, hvordan de handlet, og årsaken til at de handlet som de gjorde. Arbeidstakerne var engasjerte og ivrige etter å fortelle hvordan deres arbeidshverdager var. De fremstod som en relativ homogen gruppen ved at det var lite variasjoner mellom hva de ulike arbeidstakerne fortalte. Under intervjuene brukte flere historier for å illustrere og/eller bygge opp om egne resonnementer. Mange av historiene og symbolbruken gikk igjen i flere av intervjuene. I del tre diskuterer jeg hvordan dette kan forstås og tolkes.

Alle intervjuene ble tapet og senere transkribert. Tekniske problemer medført at to av intervjuene ikke ble tapet. Under disse intervjuene, som ved de øvrige, ble det tatt notater underveis. Intervjunotatene ble ytterligere supplert etter gjennomføringen av intervjuene.

## **Analyse av datamaterialet**

Det særegne med casestudier er fokusering på få enheter om mange eller få fenomener som ses i relasjon til hverandre innenfor en avgrenset kontekst (Yin 1993). Dette kan ses som et spenningsforhold mellom på den ene siden mangfoldig og rik kunnskap og på den andre siden ønsket om analytisk forenkling (Andersen 1997). Å analysere intervjuer er en lang og eksplorerende prosess. Prosessen innebærer at en tolker for å forstå meningsinnholdet i det informantene har sagt og hvordan dette kan gi mening i forhold til det en ønsker å kaste lys over (Thagaard 2003). Widerberg (2001) anbefaler en hermeneutisk tilnærming til analyse- og tolkingsarbeidet. Dette innebærer at forståelsen av materialet skjer i et samspill mellom helhetsinntrykk en har i intervjusituasjonen, og detaljene som dukker opp i intervjuutskriftene. I takt med at samtalene skred fram, begynte min egen bearbeidingsprosess av datamaterialet.

## **Analyse av historier som sentrale case**

Forstudien var casehistorier om kvinnelige arbeidstakere som jobbet i internasjonale organisasjoner. En fellesnevner var at de hadde vært gjennom en endringsprosess fra å være arbeidstakere uten barn til å bli yrkesaktive mødre. To av informantene hadde erfaring med å være gravide arbeidstakere. Den tredje delte ikke denne erfaringen som følge av at barna var adopterte. Forstudien viste seg å gi en unik mulighet til å sammenligne hvordan institusjonelle forhold påvirker arbeidstakeres arbeidsbetingelser når de får barn. På samme tid omhandlet forstudien data på et felt som i liten grad var berørt tidligere. Casematerialet viste både avslørende og ekstreme sider når det gjelder betydningen av nasjonale institusjonelle omgivelser for gravide i arbeidslivet. Dette medførte at jeg valgte å omdefinere forstudien til å inngå som datamateriale i en av artiklene.

En av arbeidstakerne i forstudien var ansatt i en av caseorganisasjonens utenlandsavdelinger i USA. Dette medførte at jeg valgte å koble datamaterialet fra forstudien og caseorganisasjonen sammen. Datamaterialet i artikkel 1 omfatter av den grunn 13 intervjuer.

Jeg startet ved å lese igjennom intervjuene for å få en oversikt over hva informantene hadde fortalt. Samtidig stilte jeg meg spørsmål om noe var overraskende, og i så fall hva og hvorfor. Jeg kodet først datamaterialet tematisk, basert på åpen koding (Strauss & Corbin 1990). Deretter stilte jeg spørsmål om hvordan temaene var koblet til hverandre innenfor den enkelte historien; aksial koding. I neste fase ble historiene sammenlignet med utgangspunkt i hva de fortalte, hvilke temaer som gikk på tvers og hvilke variasjoner det var mellom fenomenene.

To av arbeidslivshistoriene omhandlet arbeidstakeres erfaringer knyttet til å være gravide. Disse historiene ryddet og kategoriserte jeg som en logisk endringsprosess langs tidsaksen før, under og etter en graviditet. På denne måten ble likheter og ulikheter og utfall av prosessene tydelige. I artikkel 1: "Pregnant Bodies" bruker jeg arbeidslivshistoriene som to sentrale case (Mason 2005: 196) for å utforske hvordan globale og lokale institusjonelle forhold og arbeidsplasskultur påvirker gravides arbeidsbetingelser.

## **Analyse av en caseorganisasjon**

Datainnsamlingsprosessen i kunnskapsorganisasjonen i Norge ble gjennomført av flere forskere. Den første bearbeidings-, analyse og tolkningsfasen foregikk derfor som refleksjonsrunder i samspill med andre. Da datainnsamlingsprosessen var avsluttet, fortsatte

jeg analysearbeidet. Analyseprosessen var inspirert av en "grounded theory"- tilnærming (Strauss & Corbin 1990). For å rydde og få oversikt over et innholdsrikt datamateriale, brukte jeg ulike kodingsformer til ulike tider. Ved å få et overblikk over intervjumaterialet, ble det mulig å lage en oversikt over tentative temaer. Organisering av arbeidet, arbeidsvilkår og tidspraksis er eksempler på tema jeg kodet intervjuene etter. I neste fase var jeg opptatt av hvilke tema som gikk på tvers og variasjoner mellom dem. På denne måten ble det mulig å kategorisere temaene langs dimensjonene likheter og ulikheter.

Casestudien er anvendt som en eksplorerende forskningsstrategi for å forstå fenomener (Yin 1988). I artiklene kombinerer jeg denne tilnærmingen ved å veksle mellom å anvende casematerialet beskrivende, tolkende og forklarende<sup>16</sup>. Ved å bruke ulike underenheter innenfor ett case som inntak for å kaste lys over problemstillingen, har den fellesstrekk med en "embedded" casetilnærming (Merriam 1988).

Informantintervjuene fra den andre innsamlingsperioden bruker jeg som primærdata i artikkel 2, 3 og 4. Tidvis bruker jeg sekundærdata som kilde i seg selv eller i kombinasjon med intervjumaterialet. Eksempelvis bruker jeg sekundærdata i beskrivelsen av bedriftens globale tilknytning. Disse beskrivelsene er basert på en kombinasjon av informasjon hentet fra bedriftens hjemmeside, personalhåndbok og intervjudata.

I artikkel 2: "Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon", anvendes datamaterialet for å eksplorere hvilke elementer som inngår i konstruksjonen av bedriftens grenseløse tidskultur. Analysen av hvilke arbeidstakere som etterspørres, er basert på bedriftens personalhåndbok, videoopptak og avisartikler. Observasjonsmaterialet bruker jeg i beskrivelsen av hvordan innboksen av eposter fylles i løpet av intervjuet.

Fokuset i artikkel 3: "Ledelseskultur i en kunnskapsorganisasjon med internasjonal tilknytning", er arbeidstakernes oppfatninger av ledelsespraksis. Primærdata brukes for å analysere ledelselementer som arbeidstakerne oppfatter er representert i organisasjonen. Analysen av bedriftens personalledelse er basert på en kombinasjon av intervjumaterialet og bedriftens personalhåndbok. I artikkel 4: "Fleksibilitetens jernbur" bruker jeg casestudien for å undersøke hvordan internasjonal tilknytning påvirker arbeidsforholdene i i en

---

<sup>16</sup> Casestudier har minst tre anvendelsesmuligheter; å beskrive virkelighetskonteksten, å forklare årsakssammenhenger som er for komplisert for en spørreundersøkelse eller å utforske ukjente fenomener og situasjoner; eksplorerende (Yin 1989; Merriam 1988).

kunnskapsorganisasjon i Norge. Bakgrunn for fokuseringen på arbeidsvilkårene medvirkning, partssamarbeid og regulering av arbeidstid er basert på funn i datamaterialet.

## **Forskningsetiske betraktninger**

I Norge er forskningsetiske retningslinjer nedfelt i Lov om behandling om personopplysninger<sup>17</sup>. Lovens intensjon er å gi hvert enkelt individ rett til å kontrollere informasjon om seg selv. I denne sammenheng kan både utvalgskriteriene og opplysninger vi var ute etter, defineres som ikke-sensitive. I forbindelse med datainnsamlingsprosessene har ingen identifiserbare personopplysninger blitt elektronisk behandlet. Av den grunn er ikke forskningsprosjektet berørt av konsesjonskravet om meldeplikt til personvernombudet for forskning ved Norsk samfunnsvitenskapelig Datatjenester.

De som deltar i en studie, skal i henhold til loven vite hva de deltar i og hvordan opplysningene om dem skal brukes. I forbindelse med snøballrekrutteringen i den første innsamlingsperioden ble det presisert at deltakelsen var frivillig. Rekruttering av informantene i caseorganisasjonen foregikk ved at all kontakt med potensielle informanter gikk via et mellomledd; nøkkelinformanten. Da vi senere i prosessen brukte snøballmetoden for å øke utvalget ytterligere, måtte informantene selv ta kontakt med oss per epost. Dette innebar at deltakelse var frivillig.

Under datainnsamlingsprosessen i caseorganisasjonen brakte flere av de mannlige informantene samlivsproblemer inn i samtalen. Dette viser at selv om våre temaer i utgangspunktet ikke var sensitive, kan spørsmål om jobb oppleves som personlige og sensitive. På samme tid tyder dette på at mange av informantene hadde store utfordringer når det gjaldt å kombinere jobb og familieliv. Under intervjuene fikk informantene fortelle om sine opplevelser. Vi stilte forøvrig ingen oppfølgende spørsmål når denne tematikken ble nevnt. Det var enighet i forskergruppen at tematikken var utenfor prosjektets hensikt. For å sikre informantene og deres partnere anonymitet er tematikken ekskludert i analysene.

I starten av intervjuene ble informantene orientert om prosjektet og hvordan taushetsplikt og anonymitet skulle ivaretas. I artiklene har jeg gitt informantene fiktive navn. Lokalisering av

---

<sup>17</sup> Justis- og politidepartementet (2000) LOV-2000-04-14-31 *Lov om behandling av personopplysninger*. Oslo: Dep.

bedriftene er ikke konkretisert, utover å angi om de ligger i en norsk, europeisk eller amerikansk by. Selv om informanter vil kunne gjenkjenne seg selv eller andre, har jeg etterstrebet å sikre informantenes anonymitet i tråd med forskningsetniske retningslinjer.

## **Gyldighet og analytisk generalisering**

Målsettingen med en kvalitativ undersøkelse er å bidra til videreutvikling av teori eller analytisk generalisering. Analytisk generalisering viser til hvordan funn fra en sammenheng kan være gyldig i andre sammenhenger med tilsvarende kjennetegn (Yin 1989).

For å møte kravet om gyldighet argumenterer flere for at det kreves tykke beskrivelser av datamaterialet (Seale 1999, Guba & Lincoln 1985). Yin (1988) advarer på sin side mot å bruke casestudier beskrivende fordi en står i fare for å ende opp med å beskrive alt. Artikkene i avhandlingen inneholder samlet sett detaljerte beskrivelser. At gjengivelsen av datamaterialet utgjør en helhet, mener jeg vanskelig kan etterleves. En helhetlig beskrivelse vil i realiteten utgjøre en del, enten fordi deler er utelatt, overforenklet eller overdrevet (Merriam 1988).

En annen forutsetning for å vurdere overførbarhet og gyldigheten er krav om strategisk og teoretisk baserte utvalg. Jeg har tidligere redegjort for at utvalgsriteriene i begge datainnsamlingsprosessene var strategisk begrunnet. Alle typer rekrutteringsprosesser av informanter kan potensielt inkludere og ekskludere noen (Andrews & Vassenden 2007). I begge innsamlingsprosessene har jeg brukt snøballmetoden som utvalgsmetode. En svakhet ved snøballutvalg er at informantene inngår i det samme sosiale nettverket (Thaagard 2003). Snøballutvalget i den første innsamlingsperioden kan strengt tatt innebære at jeg har studert bare det spesifikke nettverket som informantene var rekruttert gjennom. Hvorvidt rekruttering av informanter fra ulike sosiale nettverk hadde gitt de samme resultatene, er et åpent spørsmål. Begrunnelsen for å bruke snøballmetoden underveis i den andre innsamlingsfasen var å få et større utvalg. Et viktig skille mellom første og andre utvalgsfase var at informantene i siste periode ble rekruttert innenfor samme organisasjonskontekst. Dette betyr at de personene som ble rekruttert, allerede var definert som potensielle informanter.

Stake (1981) argumenterer for at casestudier har egenskaper som gjør at de er unike og skiller seg fra den abstrakte og formelle kunnskap vi får fra andre vitenskapelige metoder.

Kunnskapen er mer kontekstuell, konkret og i samsvar med våre erfaringer ettersom den er mer levende og direkte framfor abstrakte og teoretiske. Ved at forskere tar med seg sine erfaringer og egne forståelser inn i tolkningene, er kunnskapen mer utviklende. Kunnskap fra casestudier baserer seg i stor grad på en referansepopulasjon som forskeren bestemmer.

Casestudier innebærer at forskere legger ny informasjon til eldre informasjon. Dette er en form for teoretisk generalisering. Teoretisk generalisering innebærer at en forsker alltid har en viss populasjon i tankene. Til forskjell fra tradisjonell forskning bidrar forskeren til å utvide generaliseringen til ulike referansepopulasjoner.

Overordnet mener jeg avhandlingsarbeidet viser til den delen av det norske arbeidslivet som omtales som "det nye arbeidslivet" (Torp 2005). Fordi dette omfatter flere sjikt innenfor det norske arbeidsliv, har jeg hatt flere referansepopulasjoner i tankene. Den ene populasjonen er internasjonale organisasjoner i Norge, en populasjon som omfatter både multinasjonale selskaper og norskeide internasjonale bedrifter. Sett i sammenheng med at datamaterialet er fra casestudier av kunnskapsorganisasjoner, kan studien også ha relevans for kunnskapsintensive organisasjoner.

I artiklene bruker jeg ulike teoretiske perspektiver og tidligere forskning for å belyse problemstillingene. Jeg knytter i tillegg egne funn til tidligere forskning. Gjennom å verifisere de empiriske funnene har jeg forsøkt å frembringe kunnskap av mer generell karakter.

## **Vitenskapsteoretisk perspektiv**

Da jeg startet arbeidet med avhandlingen, hadde jeg jobbet flere år som sosiolog med temaer innenfor organisasjons - og arbeidslivsfeltet. Mitt vitenskapsteoretiske ståsted som kvinnelig sosiolog er inspirert av en kritiskfeministisk vitenskapsteoretisk tilnærming. I et forsøk på å klargjøre eget vitenskapsteoretisk ståsted diskuterer jeg først hvordan denne tradisjonen

gjenspeiler seg i utviklingen av norsk arbeidslivsforskning<sup>18</sup>. Deretter viser jeg hvordan kritiskfeministisk vitenskapsteoretisk tilnærming har innvirket på avhandlingsarbeidet.

### **Vitenskapsteoretisk blikk på arbeidslivsfeltet i Norge**

En positivistisk vitenskapsteoretisk forståelsesramme innebærer at kunnskapsproduktet betraktes som verdinøytralt, uten innflytelse av følelser av subjektiv art (Hess 1997).

Naturvitenskapelige prinsipper baserer seg på klassiske vitenskapsidealer som dokumentasjon, verdinøytralitet og grundighet.

Feministisk og postmodernistiske kunnskapssyn framhever på sin side at verdier og normer påvirker vitenskaplig kunnskapsproduksjon (Harding 1986). For å produsere troverdig kunnskap kreves det fokus på hvordan kunnskap skapes. Harding knytter adjektivene svak og sterk til begrepet objektivitet for å anskueliggjøre hvordan vitenskapsproduksjon er påvirket av forskernes verdier og normer. Svak objektivitet er en saklig fremstilling der verdier og interesser oppfattes som nøytrale og uten innflytelse på kunnskapsproduksjonen. Sterk objektivitet er kunnskap som skapes gjennom reflektiv praksis der en forsøker å se seg selv gjennom andres øyne (Berg 1998).

I likhet med Harding (2004) hevder Haraway (1996)<sup>19</sup> at vitenskap er situert og påvirket av forskerens interesser og verdier. Gjennom å poengtere at normer og verdier har betydning for vitenskapsproduksjonen, synliggjør Harding forskeren som en aktør med kropp og følelser. Å gi opp nøytraliteten er i følge Harding (1992) ikke analogt med å gi opp idealet om objektivitet. Gjennom å løsrive seg fra det en spontant fortolker og ved å se fenomen fra et annet ståsted, kan en betrakte et objekt blant mange. Det innebærer ikke å være upersonlig eller å distansere seg fra egne studier, men å distansere seg fra egne antagelser som former ens spontane oppfattelse og overbevisning. For å utdype hvordan forskere kan produsere bedre kunnskap, bruker Haraway (1996) benevnelsen ”beskjedent vitne”. Dette innebærer at en tydeliggjør eget ståsted, er nærsynt og ikke snakker på vegne av mennesker (Berg 1998) og gir et nøyaktig bilde av det en har observert og har nærhet til forskningsfeltet.

---

<sup>18</sup> Arbeidslivsforskning viser i denne sammenheng til all forskning som omhandler arbeidstakere og arbeidssøkere, og om egenskaper ved de sosiale systemene der individene enten arbeider, søker arbeid eller fremmer sine interesser i (Sørensen & Hackman 1992:9).

<sup>19</sup> Haraways begrep ”situert kunnskap” og Hardings begrep ”sterk objektivitet” har likhetstrekk (Hess 1997).

Et vitenskapsteoretisk blikk på arbeidslivsfeltet<sup>20</sup> i Norge fra 60-tallet og fram til i dag gir en rekke indikasjoner på at forskningsfeltet har endret seg. Disse endringene kan tolkes som et uttrykk for at feltet har fått større innslag av positivistisk<sup>21</sup> vitenskapsteoretisk tilnærming (Børve 2007). Måten dette gjenspeiler seg i norsk arbeidslivsforskning er for det første gjennom at kvantitative metoder har fått større plass (Gulbrandsen 1993). Bruk av kvantitative data i form av store databaser innebærer at forskere i sterkere grad forholder seg til regler og prosedyrer for datainnsamling.

Et annet moment er at feltet har blitt mer flerfaglig (ibid. 1993). Spesielt preges feltet i sterkere grad av økonomiske perspektiver<sup>22</sup>. Mens en tidligere betraktet arbeidstakere som sosiale aktører, snakker flere i dag om økonomiske aktører som handler på makronivået. Dette betyr at arbeid framkobles arbeidstakere og oppfattes som en vare. I tillegg innebærer dette bruk av kvantitative metoder. Innenfor den vitenskapsteoretiske forståelsen som ligger til grunn for økonomisk teori, står positivismen sentralt (Jensen & Pruzan 1995).

Problemstillingene gjenspeiler i dag i mindre grad den politiske dagsorden (Gulbrandsen 1993). Mens forskerne tidligere hadde en klar solidaritet med arbeidstakerne, fikk flere forskere i løpet av 80-tallet større interesse for arbeidsgivernes synsvinkel (Gulbrandsen & Torp 2000). I tillegg har fokuseringen endret seg fra å ha enkeltindivider og grupper som studieobjekter, til å analysere flere nivåer i relasjon til hverandre (Gulbrandsen 1993).

Større vektlegging av nøytralitet og objektivitetskrav kan forstås som et uttrykk for at kunnskapsproduksjonen har blitt objektivt svakere (jamfør Harding 1986). På samme tid tyder distansering fra forskningsobjektene og mer bruk av kvantitativ metode på en profesjonalisering av forskerrollen. Dette kan tolkes som at færre forskere har nærhet til forskningsobjektene og inntar en posisjon som et beskjedent vitne (jamfør Haraway 1992). Elementer som kan knyttes til et kritiskfeministisk vitenskapssyn, kan på denne måten sies å ha blitt forlatt. Konsekvensen er at feltet i sterkere grad preges av en positivistisk vitenskapsteoretisk tilnærming.

---

<sup>20</sup> Jeg baserer meg her på Gulbrandsen & Torp (2000) og Gulbrandsen (1993).

<sup>21</sup> I følge Engelstad (1994) har de positivistiske idealene aldri fått samme gjennomslagskraft innenfor praktisk forskning i norsk sosiologi, sammenlignet med f. eks. statsvitere.

<sup>22</sup> Den samme utviklingen finner en innenfor amerikansk industrisosiologi. Forklaringer knyttes til økonomers påvirkning, både når det gjelder introduksjon av nye områder og endringer i begrepsbruken (Simpson 1989).

## Standpunktepistemologi og avhandlingsarbeidet

Parallelt med avhandlingsarbeidet har jeg reflektert over Hardings begrep ”sterk objektivitet” og Haraways begreper ”situert kunnskap” og ”beskjedent vitne”. Jeg finner disse begrepene klargjørende og bevisstgjørende – å fremstå som en objektiv og verdinøytral forsker er et ideal som i praksis er uoppnåelig. Samtidig innebærer krav om ”situert kunnskap” og ”beskjedent vitne” store utfordringer. Hva betyr det i praksis å tydeliggjøre eget ståsted, og hvordan kan en være et beskjedent vitne?

Innenfor kritiskfeministisk kunnskapssyn er nærhet til forskningsfeltet en forutsetning for å kunne gi et nøyaktig bilde av det en har observert (Haraway 1996). Analysene som inngår i avhandlingens artikler, baserer seg på individuelle intervjuer. Den andre datainnsamlingsprosessen ble utført i samarbeid med en forsker og en mastergradsstudent<sup>23</sup>. Det betyr at vi var flere vitner eller observatører med nærhet til forskningsfeltet. Gjennom felles refleksjonsrunder i prosjektgruppa har jeg forsøkt å stille meg åpen for innspill, andre forståelsesmåter og tolkningsmuligheter enn mine egne tolkninger av datamaterialet. I tillegg har jeg vært opptatt av å være åpen for korreksjoner på unøyaktigheter i dokumentasjonen. Under arbeidet med avhandlingen har jeg deltatt på en rekke konferanser og seminarer. Jeg har benyttet disse settingene til å presentere papers. Tre av de fire artiklene er publisert i tidsskrifter. Dette innebærer at flere aktører både har lest og gitt kommentarer på tidligere utkast av artiklene. Kommentarer og spørsmål i disse settingene har hatt innvirkning på min egen forståelse og det endelige tolkningsarbeidet. Eksempelvis bidro kommentarer fra referees til at fokuset i artikkelen 1: ”Pregnant Bodies” ble endret fra mødre til gravide kropp. I tillegg valgte jeg å inkludere kvinnenens partnere i forhandlingen knyttet til kvinnenens jobbseparasjon. Å la andre ha innsyn og innvirkning på utformingen av arbeidene er en form for refleksiv praksis der en strekker seg mot et objektivitetsideal. I tråd med Harding må det ikke forveksles med et forsøk på fremstå som nøytral, å gi opp nøytraliteten er ikke analogt med å gi opp idealet om objektivitet. Min hensikt har snarere vært et forsøk på å gi et nøyaktig bilde av det jeg har observert. Jeg har forsøkt å være nærsynt og på samme tid være et beskjedent vitne.

---

<sup>23</sup> Skårn, E.S. (2006) *Global døgnvakt i ein flytande organisasjon? Tidskultur i ein kunnskapsbedrift*. Mastergradsoppgave i sosiologi. Trondheim: NTNU var en del av prosjektet og baserer seg på datamaterialet i casestudie av kunnskapsorganisasjonen.

I bearbeidingsprosessen av datamaterialet har jeg delt uferdig tekster med aktører i og utenfor prosjektgruppa. Jeg har forsøkt å utvise varsomhet i mine tolkninger av datamaterialene. Jeg har unngått bruken av ”vi” -formen i et forsøk på å ikke forlede leseren til å tro at tolkningene er gjort i fellesskap med en delt fortolkning og forståelse. Gjennomgående bruker jeg ”kan” og ”muligens” i tilknytning til mine tolkninger. Dette for å tydeliggjøre at det kan være andre tolkningsmuligheter. En kan imidlertid ikke utelukke at tolkningene ikke står i sammenheng med det meningsinnholdet utsagnet representerer. Jeg har forsøkt å ivareta informantenes stemmer i de ulike kontekstene, å være etterrettelig gjennom å dobbeltsjekk sitatene og se hvordan de inngår som en del av et intervju som helhet.

Jeg bruker sitater i artiklene for å gjøre analysene mer levende. Sitatene som gjengis er direkte gjengivelser av det informantene fortalte under intervjuene. Jeg har foretatt noen språklige redigeringer for å få bedre flyt, uten at dette har endret informantenes meningsinnhold. I artiklene bruker jeg vekselvis sitater, historier og beskrivelser fra intervjuene. Enkelte steder bruker jeg direkte sitater fra intervjuene inn i teksten. For å skille mellom direkte gjengivelser fra intervjumaterialet i tekstene er sitatene enten skilt ut som egne avsnitt, skrevet i kursiv og/eller merket i anførselstegn.



## Presentasjon av avhandlingens artikler

Avhandlingen består av fire artikler. En av artiklene er publisert i et internasjonalt tidsskrift med refereordning, to er publisert i nasjonale tidsskrifter med refereordning, mens den fjerde er under vurdering. Artikkel 2: ”Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon”, publisert i 2006, er skrevet i samarbeid med min veileder Elin Kvande. I artiklene som er publisert i 2007 og i 2008, samt artikkelen som er under vurdering, står jeg som eneste forfatter. Jeg gir i det følgende en kort presentasjon av artiklene som inngår i avhandlingen.

## Velferdspolitik, arbeidskulturer og kjønnede kulturer

### **Artikkel 1: Pregnant Bodies. Norwegian Female Employees in Global Working Life<sup>24</sup>.**

Temaet i artikkelen er høytutdannende kvinnelige arbeidstakere som blir gravide. Hensikten er å eksplorere samspillet mellom global og lokal kontekst, og hvilke konsekvenser dette har for arbeidstakeres erfaringer og forhandlinger når de blir gravide og etter hvert foreldre. To kvinnelige arbeidstakere brukes som sentrale case for å eksplorere hvordan disse endringsprosessene foregår i to globale organisasjoner på to ulike kontinenter; Norge og USA. Deres erfaringer og forhandlinger representerer former av globale handlinger på lokalt nivå.

Analysen viser at for å være en dedikert arbeidstaker innenfor det globale arbeidsliv, må en være villig til å ta del i en grenseløs arbeidstidkultur. Så lenge arbeidstakerne har en arbeidstidspraksis i tråd med dominerende normer, synes kjønn irrelevant. En graviditet bidrar på sin side til å omforme arbeidstakere fra abstrakte aktører uten kropp til å bli kvinnelige aktører med kjønn og kropp. Forhandlingene om jobbseparasjon representerer endringer fra å være en dedikert arbeidstaker til å bli en arbeidstaker med begrenset oppslutning og ønske om å kombinere arbeid og familie. Avgjørende for utfallet av forhandlingsprosessene er samspillet mellom arbeidskultur, velferdsstat og det globale arbeidsliv. Ulike lovregulerte omsorgspermisjonsordninger gir ulike forhandlingsvilkår for gravide arbeidstakere. I Norge er velferdsstaten en aktør i diskusjonen om tid. Nasjonale institusjonelle forhold betyr at jobbseparasjonen er ferdigforhandlet. Den setter på denne måten rammer for innflytelsen av

---

<sup>24</sup> Børve, Hege Eggen (2007): Pregnant Bodies: Norwegian Female Employees in Global Working Life. *European Journal of Women's Studies*, 14 (4): 311–326.

globale betingelser. Analysen viser at fravær av nasjonale velferdsordninger og lokal familiepolitikk medfører eksklusjon fra arbeidslivet. Dette tyder på at yrkesaktive mødre bryter med forestillinger om hva som kreves for å være en dedikert arbeidstaker.

## **Kjønn og arbeidstidskulturer i et globalt fleksibelt arbeidsliv**

### **Artikkel 2: Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon**<sup>25</sup>

Fokuset i artikkelen er hvordan utformingen av arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn. Datamaterialet som anvendes er en casestudie av en global norsk kunnskapsorganisasjon. I analysen bruker vi fire prosesser for å vise hvordan konstruksjonen av kjønn og tidskultur må forstås som sammenvevde prosesser. Analysen viser at allerede i rekrutteringsprosessen konstrueres symbolske markeringer av organisasjonen som maskulint kjønn. De er utvalgt til delta i konkurransen om ”å vinne Champions League”.

Medarbeiderne bidrar gjennom bruken av metaforer fra maskuline idrettsområder til å konstruere organisasjonen som maskulin. I følge normen skal ”den ideelle arbeidstaker” være entusiastisk, engasjert og villig til å jobbe mye.

Arbeidstakernes tidspraksiser innebærer at de jobber lange arbeidsdager. Dette symboliserer at de er tilgjengelig og stiller sin tid disponibel for organisasjonen. Tilgjengelighet blir på denne måten en del av arbeidstakernes symbolske kapital. Forestillingene om ”den ideelle arbeidstaker” er en form for sorteringsprosess av hvem som passer inn og hvem som ikke passer inn. Gjennom fortellingene om at de er på vinnerlaget og at de er cowboyer som må følge ”bøffaloloven”, legitimeres tidskulturen. En flat og flytende organisasjonsstruktur der arbeidet er individualisert og organisasjonens globale tilhørighet, bidrar til å forsterke det grenseløse ved tidskulturen i bedriften.

Det globale informasjonsnettverket betyr at tid og distanse er irrelevant for når og hvor en kan være online. Internasjonalt samarbeid innebærer samarbeid på tvers av tidssoner. For å opprettholde den kontinuerlige produksjonen er organisasjonen ”døgnåpen”. Dette krever at de ansatte er brannmenn som alltid er beredt. Tidspraksisene innenfor denne bedriften skaper

---

<sup>25</sup> Børve, Hege Eggen & Elin Kvande (2006): Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3/4: 52–68.

en grenseløs tidskultur som i sin tur har kjønnede konsekvenser. Å være en ideell, engasjert arbeidstaker lar seg vanskelig kombineres med et reproduksjonsansvar. Å være i en grenseløs tidskultur forutsetter enten at en har en partner eller andre til å ta seg av reproduktive oppgaver, eller en velger ikke å ha barn.

## **Forhandlinger om ledelsespraksis i et internasjonalt arbeidsliv**

### **Artikkel 3: Ledelseskultur i en kunnskapsorganisasjon med internasjonal tilknytning<sup>26</sup>**

Med bakgrunn i tidligere studier spør jeg i denne artikkelen om amerikansk ledelsespraksis inngår i organisasjonens ledelseskultur, og i så fall hvordan. Tradisjonelt sett studeres ledelseskultur med fokus på ledere. I denne artikkelen bruker jeg arbeidstakernes oppfatninger av ledelsespraksiser som inntak for å studere hvordan ledelseskultur er påvirket av organisasjonen internasjonale tilknytning. For å kunne fange opp arbeidstakernes ulike oppfatninger av ledelsespraksiser anvendes forhandlingsperspektivet. Datamaterialet som brukes i artikkelen er en casestudie av en norskeid kunnskapsorganisasjon som har flere utenlandske underavdelinger.

Lederes bakgrunn og nasjonalitet er viktig for hvilke ledelsespraksiser de utøver. Mens norske ledere oppfattes å ha en ledelsespraksis som gjenspeiler nasjonal lovgivning og tradisjoner, oppfattes amerikanske ledere å ha en ledelsespraksis som harmonerer med normer og regler i det amerikanske arbeidslivet. Nasjonale institusjonelle ordninger fungerer som arbeidstakeres referanserammer og legger føringer på hvilke praksiser som de betraktes som passende eller ikke. Arbeidstakernes oppfatninger av ledelsespraksis kan ses som argumenter som er institusjonalisert i ulike nasjonale kontekster. Analysen viser at bedriften bruker amerikansk personalledelsespraksis gjennom å ha innført et prestasjonsbasert avlønningssystem. Dette støtter opp om en konvergenspostulering om at amerikansk ledelsespraksiser er i ferd med å spre seg og fortrenge lokale former. På samme tid viser analysen at norske ledere utøver ledelse som harmonerer med det som betegnes som 'skandinavisk ledelsespraksis'. Sentrale ledelselementer er medvirkning, innflytelse og vektlegging av samarbeid mellom ledere og

---

<sup>26</sup> Børve, Hege Eggen (2008): Ledelseskultur i en norsk internasjonal kunnskapsorganisasjon. Innsendt for vurdering.

arbeidstakere. Dette er elementer som inngår i nasjonal lovgivning om arbeidstakerrettigheter og partsamarbeid. Ledelseskulturens innslag av ulike ledelsespraksiser forankret i ulike nasjoner gir grunnlag for å betegne den som heterogen og hybrid; norskamerikansk.

## **Globalisering og norske arbeidslivstradisjoner**

### **Artikkel 4: Fleksibilitetens jernbur. Arbeidsforhold i en kunnskapsbedrift med internasjonal tilknytning<sup>27</sup>**

Temaet i denne artikkelen er hvordan internasjonal tilknytning påvirker arbeidsforholdene i kunnskapsorganisasjoner i Norge. For norske bedrifter innebærer internasjonalt samarbeid ofte et møte med virksomheter i en deregulert arbeidslivskontekst. I artikkelen reises spørsmål om hvordan internasjonal tilknytning påvirker en bedrifts arbeidsforhold. Problemstillingen belyses ved å eksplorere bedriftens organisering og arbeidsvilkår med spesielt fokus på norske arbeidslivstradisjoner som medvirkning, partssamarbeid og regulering av arbeidstid.

Bedriftens arbeidsorganisering skiller seg ikke fra øvrige bedrifter i Norge. Imidlertid synes fleksibel organisering og individualisering å ha innebygd et sett av paradokser som bryter med institusjonelle forhold innenfor det norske arbeidslivet. På den ene siden innebærer løs organisering og individualisering av arbeidet at arbeidstakerne har stor frihet og medvirkningsmuligheter. På samme tid stilles det store krav til arbeidsinnhold og innsats. Krav fra eksterne aktører har på sin side medført at kollektive reguleringsordninger er fraværende. Konsekvensen av fravær av støttende og grensesettende strukturer er at den enkeltes frihet og innflytelse begrenses. Den fleksible arbeidsorganiseringen synes å medføre en form for innlåsning av arbeidstakerne i fleksibilitetens jernbur.

Bedriftens arbeidsorganisering og arbeidsvilkår kan ses som forsøk på å tilpasse seg forventninger og normer forankret i det internasjonale markedet. Denne formen for organisering innebærer fravær av norske arbeidslivstradisjoner som partssamarbeid og regulering av arbeidstid. Dette tyder på at deltakelse i det internasjonale markedet medfører press mot nasjonale institusjonelle reguleringsordninger.

---

<sup>27</sup> Børve, Hege Eggen (2008): Fleksibilitetens jernbur. Arbeidsforhold i en kunnskapsbedrift med internasjonal tilknytning. *Søkelyset på arbeidslivet*, 1, 21-36.

## **Hovedkonklusjoner og implikasjoner**

Formålet med avhandlingen har vært å eksplorere fenomener i dybde, oppdage nye begreper og sammenhenger, for på denne måten å frambringe ny innsikt i sosiologiske sammenhenger knytte til feltet globalisering og arbeidsliv. I avhandlingen fokuserer jeg på hvordan forhandlinger om tidspraksis, ledelsespraksis, kjønn og arbeidsvilkår inngår i utformingen av norske globale organisasjoner. Formålet har vært å frembringe kunnskap om hvordan norske globale virksomheter påvirkes av globaliseringsprosesser. Jeg har spesielt vært opptatt av hvordan arbeidstakere inngår i disse konstruksjonsprosessene.

Innledningsvis skrev jeg at globalisering er et sammensatt fenomen som består av flere prosesser. Globaliseringsprosessenes kompleksitet representerer utfordringer og muligheter i en studie som tar sikte på å studere hvordan de påvirker det norske arbeidslivet. Spesielt knytter det seg store utfordringer til å identifisere om, og i så fall hvordan, lokale kontekstavhengige konstruksjoner er påvirket og formet av globaliseringsprosesser, eller om de snarere er uttrykk for generelle utviklingsprosesser eller trender. I det følgende tar jeg utgangspunkt i avhandlingens hovedfunn og problematiserer over hvordan de kan knyttes til prosesser i globale markeder. I den siste delen ser jeg hovedfunnene i relasjon til den nordiske arbeidslivskonteksten generelt og den norske spesielt.

## **Fleksibel organisering - myndiggjøring og kontroll**

Fleksibel organisering innebærer at arbeidstakere motiveres til innsats ved å delegere ansvar for kvalitet, nyskaping og avgjørelser i arbeidet. Fravær av rammer og struktur gir den enkelte stor innflytelse over egen arbeidssituasjon og betyr at arbeidet er individualisert. Fleksibel arbeidsorganisering og individualisering av arbeidet innebærer myndiggjøring. Den enkelte gis stor grad av autonomi og frihet i arbeidet noe som gir den enkelte handlingsrom til å ta raske avgjørelser. Den enkelte har frihet til å velge når, hvor og hvor mye de ønsker å legge ned av arbeidsinnsats. Arbeidets sterke kobling til enkeltindividets kunnskap bidrar til å forsterke individualiseringen. Dette kan ses som en form for fristilling eller frikopling fra strukturer. I følge Marx er det ”den påtvingende arbeidsdelingen som gjør at menneskers egne handlinger blir en fremmede, fiendtlig makt som blir herre over henne, i stedet for motsatt” (Ahrne og Papakostas 2002:30). Sett med Marx blick kan løsere organisering av arbeidet bidra til større frihet for enkeltindividet.

Funnene viser at fleksibel arbeidsorganisering og individualisering har innebygd et sett av paradokser som kan knyttes til begrepene myndiggjøring og kontroll. Fravær av støttestrukturer som grensemarkør for arbeidstiden innebærer at individene selv må regulere og sette grenser for arbeidsinnsatsen i tid og rom. Denne form for organisering stiller store krav til enkeltindividets innsats, noe som impliserer at en må være villig til å jobbe lange arbeidsdager. Tid blir på denne måten arbeidstakernes symbolske kapital. Karrieremuligheter avhenger av at en forvalter tiden i tråd med normene om å jobbe lange dager. På denne måten skjer det en form for innlåsning av arbeidstakerne råderett og frihet. Flytende og individualisert organisering fører til nye former for kontroll, og innebærer opprettholdes av maktubalanse mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. På samme tid kan fleksibel arbeidsorganisering ses som en strategi der ledere ikke trenger å bruke tid på å lede arbeidstakerne.

Utviklingen av flytende og løs arbeidsorganisering passer som hånd i hanske sammen med innføringen av amerikansk inspirert individorientert personalledelse (jamfør artikkel 3). Dette er en rasjonell effektivitetsmodell som har til hensikt å skape optimal tilpasning mellom menneskelige ressurser og bedriftens aktiviteter. Denne modellen er avhengig av at en kan behandle hver enkelt medarbeider som enkeltindivid, et anliggende som flat organisasjonsstruktur muliggjør. På samme tid er dette en modell som illustrerer motsetningsfylte prinsipper med bakgrunn i at en fleksibel arbeidsorganisering gir stor frihet og autonomi i arbeidet og samtidig har innbygde kontrollformer.

Fleksibel organisering kan knyttes til den generelle utviklingen av nye organisasjonsformer, mens individualisering kan kobles til trekk ved det moderne samfunnet (Giddens 1984). I følge Beck (1997) har den sosiale strukturen mistet sin evne til å regulere atferd, og den enkelte må selv ta sine valg. Fleksibel organisering og individualisering synes imidlertid å ha innebygd et sett av paradokser som bidra til å undergrave norske arbeidslivstradisjoner. Dette har sammenheng med at arbeidstakernes frihet er beheftet med usikkerhetsfaktorer knyttet til kravinnfrielse og framtidig ansettelsesforhold.

### **Tidskulturer i fleksible organisasjoner**

Funnene i avhandlingen viser at konstruksjonen av grenseløse tidskulturer formes gjennom et samspill mellom institusjonelle omgivelser og forhandlinger mellom eksterne og lokale

aktører, samt innad i den enkelte organisasjon. Spenninger som oppstår når norske organisasjoner deltar i globalt samarbeid, dreier seg om et møte både mellom ulike nasjonale institusjonelle reguleringsordninger og ulike forståelser og fortolkninger av hvilke betingelser som oppfattes som gangbare innenfor globale markeder.

Internasjonal tilknytning innebærer samarbeid på tvers av ulike tidssoner. Dette bidrar til at det legges et press på at arbeidsdagen må strekkes utover den norske normalarbeidstiden. Teknologiske kommunikasjonsnettverk betyr at distanse ikke er noen barriere for når og hvor en kan være online. Konsekvensen er at grensene mellom jobb og fritid blir uklare.

Organisasjoners globale tilhørighet bidrar til å forsterke tidskulturenes grenseløshet. Dette betyr at lokale konstruksjoner av tidskulturer kan knyttes til prosesser i globale markeder. På samme tid viser studien at møtet med det internasjonale markedet medfører at norske bedrifter utsettes for press, som i sin tur medfører at de bryter med egne nasjonale institusjonelle reguleringsordninger. På den ene siden kan en ikke utelukke at eksterne aktørers krav, forventninger og normer er et uttrykk for generelle utviklingstrender. På den andre siden viser studien at internasjonalt samarbeid medfører at norske bedrifter møter institusjonelle ordninger som skiller seg fra de norske. Samhandling med aktører på tvers av nasjonale grenser innebærer på samme tid forhandlinger om ulike forståelser. Funnene kan på denne måten knyttes til organisasjonenes internasjonale tilknytning.

Et sentralt moment knyttet til utviklingen av tidskultur er prosessene der normer og kulturelle forestillinger inngår. Det avgjørende for om nasjonale institusjonelle reguleringsordninger fungerer grensesettende eller ikke, er om kulturelle forestillinger støtter opp om reguleringsordningene. Funnene viser at arbeidstakernes tidspraksiser støtter opp om en grenseløs tidskultur. Forestillingene om at en "ideell arbeidstaker" må bruk mye tid på arbeidet, betyr at arbeidstakerne selv tar del i konstruksjonen av grenseløse tidskulturer.

Funnene viser at fleksibel arbeidsorganisering støtter opp om kravene som stilles for å være en "ideell arbeidstaker". De disiplinerende prosessene som er innebygd i ansvarliggjøring og individualisering, gjør arbeidstakerne selv til pådrivere i utviklingen av grenseløse tidskulturer. På denne måten kan fleksibel arbeidsorganisering sies å både påvirke og understøtte konstruksjonen av grenseløse tidskulturer.

Studien viser at institusjonelle ordninger som arbeidstidsbestemmelsene i liten grad fungerer som grensemarkør for arbeidstiden. Spesielt synes lederes forståelse av reguleringsordninger å være viktig for hvilke ordninger som er institusjonalisert. På samme tid kan dette tyde på at eksterne aktørers forståelser har påvirket lokale aktørers oppfatninger. At eksterne aktører fremstår som premissleverandører for hvilke arbeidstid- og partsamarbeidspraksiser som er gangbare når en deltar innenfor globale markeder viser at det er en ujevn maktbalanse mellom eksterne og lokale parter.

## **Kjønnede tidskulturer**

Tidsorganisering i kunnskapsorganisasjoner er institusjonalisert med utgangspunkt i en mannlig arbeidstakermodell som fulltidsarbeidende og viser hvordan arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn. Grenseløse tidskulturer er ikke kjønnsnøytrale prosesser med abstrakte arbeidstakere uten kropp og kjønn. Bildet av arbeidstakerne som passer inn, er uten reproduksjonsansvar og bruker det meste av sin tid på arbeidet. Forestillinger om den ideelle arbeidstakeren legitimeres gjennom å vise til at det kreves maskuline kvaliteter.

Tidskulturer i arbeidslivet påvirker hvilke muligheter mennesker har for å få tid til andre gjøremål. På den ene siden har fleksible arbeidstidskulturer blitt forstått som en familievennlig ordning fordi de gir rom for å tilpasse tidsorganisering til f. eks henting og bringing av barn som er i barnehagen. I tråd med tidligere forskning viser avhandlingen at grenseløse tidskulturer representerer store utfordringer for kvinner og menn generelt og spesielt for foreldre. Konsekvensen av disse tidskulturene er at de gir lite rom for fritidssysler og familieliv. På samme tid er dette tidskulturer som i liten grad støtter opp om likestilling som et ideal. En kan vanskelig kombinere fleksible tidspraksiser med et familieliv, i så fall fordrer det enten at en har en partner som kan ta seg av reproduksjonsansvaret, eller at en tar i bruk globale omsorgskjeder. Konsekvensen av denne type tidskulturer er at de bidrar til å opprettholde, eller til og med forsterker den eksisterende kjønnede tidsorganiseringen i arbeidslivet. En utvikling av denne type tidskulturer kan bety at mennesker som ønsker å kombinere arbeid og familie, ekskluderes fra fleksible organisasjoner.

Velferdsstatsordninger som foreldrepermisjon er en institusjonalisert reguleringsordning som gir arbeidstakere rettigheter som muliggjør å kombinere et arbeidsliv og familieliv. Fravær av

institusjonelle velferdsordninger gir lokal ledelse kontroll over hvilke fortolkningsrammer en graviditet skal forstås innenfor. Dette betyr at ledelsens oppfatninger er avgjørende for om kvinnelige arbeidstakere som blir gravide og skal bli mødre, ekskluderes eller inkluderes i arbeidslivet. Dette samme vil være tilfelle når ledere ikke støtter opp nasjonale institusjonelle reguleringsordninger som f.eks. arbeidstidsbestemmelser.

## **Et norsk arbeidslivsparadoks**

I den norske politiske diskusjonen har fleksibilisering ofte hatt en positiv valør og blitt forbundet med nyskaping og dynamikk. Debatten har spesielt dreid seg om ansettelsesformer, arbeidstid (overtid) og oppsigelsesvern, og gjerne koblet til at økt fleksibilisering vil gjøre norske bedrifter mer konkurransedyktige internasjonalt. Media har på sin side gitt oss et bilde av at det ikke lenger går an å drive i Norge, så ille at det omtales som en flyttepsykose (Bjørndalen 2003). Innenfor det norske arbeidslivet forklares utflagging som en konsekvens av globalisering. Avtaler og lovverk muliggjør utflytting til områder der arbeidskraftskostnadene er lavere enn i Norge.

Norge er sammen med Danmark, Finland og Sverige representanter for sosialdemokratiske velferdsregimer (Esping-Andersen 1990, 1999). Kjennetegn ved regimet er universelle sosiale rettigheter, full sysselsetting som målsetting, sterk offentlig sektor og likhet. Den nordiske velferdsstaten har i en rekke sammenhenger blitt kritisert for å ikke være robust i møte med globalisering og konkurransehemmende. Sett fra et økonomisk perspektiv betraktes velferdsstaten som en kostbar luksus som er et hinder for økonomisk vekst, effektivitet og fleksibilitet som kreves for å delta i den internasjonale konkurransen (Kosonen 2001). For at de nordiske landene skal kunne hevde seg i den internasjonale konkurransen om investeringer og arbeidskraft, må derfor den nordiske velferdsstaten bygges ned. På den andre siden finner en de som argumenterer for at den internasjonale konkurransen må bremses for å muliggjøre at velferdsstaten skal kunne bestå (Moene & Barth 2008).

Funnene viser at fleksibel organisering og individualisering har innebygd et sett av paradokser som bryter med nasjonale institusjonelle reguleringsordninger. Fleksibel arbeidsorganisering kan være et uttrykk for at norske globale virksomheter innretter seg for å gjøre seg konkurransedyktige. Individualisering i arbeidslivet antas å være en av årsakene til redusert interesse og mindre behov for representative organer for innflytelse i bedriftene (Pålshaugen

2004). Fagorganisering kan virke som en motkraft til individualiseringen som arbeidsorganiseringen understøtter og bidra til at arbeidstakerne fremstår som et kollektiv.

Generelt sett tas det for gitt at nasjonale reguleringsordninger som arbeidsmiljøloven og permisjonsordninger både brukes og virker i tråd med intensjonene, uavhengig av hvilke markeder en konkurrerer innenfor. Hensikten med ordningene er å bidra til å sikre verdiskapning, trygge arbeidsplasser og ivareta de ansattes rettigheter og behov.

Ved at partsorganisering verken brukes eller tillegges betydning som kollektiv reguleringsordning som kan beskytte og understøtte kollektiv fellesskapsfølelse, underbygges inntrykket av at arbeidet er individualisert. Dette kan bety at flytende og individualisert arbeidsorganisering er en organisasjonsform som gir norske bedrifter handlingsrom og tilpasningsmuligheter innenfor globale markeder. På samme tid tyder funnene på at denne organisasjonsformen i liten grad støtter opp om nasjonale institusjonelle ordninger. Organisasjonsformen kan dermed medføre at reguleringsordninger reduserer sin regulerende kraft.

Det siste funnet jeg vil fremheve, er arbeidstakernes forståelser av nasjonale institusjonelle reguleringsordninger. Gjennomgående oppfattes den norske modellen å være et hinder både for bedrifters produktivitet og deltakelse i konkurransen på det internasjonale markedet. Med bakgrunn i at arbeidstakerne er lokalisert i Norge er det nærliggende å forvente at ordningene oppfattes å ha en regulerende kraft, både når det gjelder arbeidstid, partssamarbeid og opplevelsen av jobbsikkerhet. Norske ledere lar utenlandske aktører fungere som normgivende aktører som dikterer hvilke konkurransebetingelser som er gangbare når en deltar i globale markeder. Det at norske aktører gjennom internasjonalt samarbeid tilpasser seg eksterne omgivelser, innebærer en form for maktskyvning der betydningen av nasjonale institusjonelle ordninger fortreges. Måten norske kunnskapsorganisasjoner forholder seg i den internasjonale konkurransen indikerer at norske arbeidslivstradisjoner forstås som konkurransehindrende. Dette framstår som et paradoks når de nordiske landene er på toppen i en rekke internasjonale rangeringer som levestandard, produktivitet og konkurransekraft<sup>28</sup>. I tillegg har disse landene omfattende tilbud av rettigheter og velferdsordninger for arbeidstakere. Forklaringene på hvorfor de nordiske landene skårer høyt på de ulike

---

<sup>28</sup> [http://www.weforum.org/pdf/Global\\_Competitiveness\\_Reports/Reports/gcr\\_2006/gcr2006\\_summary.pdf](http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gcr_2006/gcr2006_summary.pdf)

indikatorerne knyttes til den nordiske velferdsmodellen og dens styrke innenfor globale konkurranse (Kosonen 2001; Hernes 2007; Moene & Barth 2008). I artikkelen "Likhhet og åpenhet" underbygger Moene & Barth (2008) dette ved å vise til at koordinerte lønssystemer med sterke fagforeninger har medført at Norge har små lønnsforskjeller i et internasjonalt perspektiv. Folk som har dårlig jobber, tjener relativt sett bra, mens godt kvalifisert arbeidskraft har lavere lønn enn sammenlignbare grupper i andre land. Næringslivet tjener på at de med høyest lønn tjener relativt sett lite, det betyr at de har et konkurransefortrinn i kampen om varer og tjenester som krever høy kompetanse.

De nordiske landene har små lønnsforskjeller og gode velferdsordninger. Arbeidstakere som må skifte jobb risikerer i liten grad inntektstap. Tilnærmet full sysselsetting betyr på sin side at korte arbeidsledighetsperioder gjør det lite kostbart å opprettholde trygdeordningene. Utfordringen i fremtiden er om den øvre middelklasse vil finne seg i å bli lønnsmessig holdt tilbake (Moene 2008). Alternativet er at flere følger økonomiprofessor Sachs råd: "The beauty of globalization is that every corner of the world can learn from the others. A little less ideology, and a little more openness to the ideas adopted by the Nordic states, would do us all a world of good" (Jeffery D. Sachs 2004).

## Litteraturliste

Adam, Barbara (1995): *Timewatch*. Cambridge, Polity.

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 2, 139-58.

Acker, J. (1992): Gendering Organization Theory. I: J. Mill & P. Tancred (red): *Gendering Organisational Analysis*. London, Sage.

Acker, Joan (1997): Rewriting Class, Race and Gender Problems in feminist rethinking. *Sosiologisk Tidsskrift*, 5, 2, 93-103.

Adler, Nancy J. (1986): *International Dimensions of Organizational Behaviour*. Boston, Kent Publishings Company.

Andersen, Svein S. (1997): *Case-studier og generalisering: forskningsstrategi og design*. Bergen, Fagbokforlaget.

Alvesson, Mats (1995): *Management of knowledge-intensive companies*. Berlin, Walter de Gruyter.

Alvesson, Mats (2004): *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford, Oxford University Press.

Alvesson, Mats & Kaj Sköldbberg (2008): *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. 2 opplag, Lund, Studentlitteratur.

Andrews, Therese & Anders Vassenden (2007): Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblemer i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 15, 2, 151–63.

Atkinson, A.B. (1999): *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*. Cambridge mass. London, The MIT press.

Atkinson, John (1984): *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Institute of Manpower Studies. Report no. 89. Brighton, Sussex University

Barley, Stephen R. & Gideon Kunda (2001): Bringing Work Back In. *Organization Science*. 12, 1, 76-95.

Barrett, Rowena (2005): Introduction, myth and reality, s. 1-12. I: Rowena Barrett (red.): *Management, Labour Process Software Development*. London, Routledge.

Barth, Erling & Kristen Ringdal (2005): Fleksibel arbeidsorganisering 1997–2003, s. 35–54. I: Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal akademiske.

Becker, Gary (1981): *A treasure on the family*. Cambridge, Harvard University Press.

Berg, Anne-Jorunn (1998): Det beskjedne vitne. I: Kristin Asdal, Anne-Jorunn Berg, Brita Brenna, Ingunn Moser & Linda M. Rustad (red.): *Betatt av viten. Bruksanvisninger til Donna Haraway*. Spartacus, Forlag A/S, Oslo.

Berger, Peter. L. & Thomas Luckman (1992): *Den samfundsskabte virkelighed. En videnssociologiske afhandling*. Lindhardt og Ringhof.

Brandth, Berit & Elin Kvande (2001): Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*, 15, 2, 251-67.

Brandth, Berit & Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Oslo, Universitetsforlaget.

Bulukin, Kristijane C. & Erik Døving (2005): Lederlegitimitet og medarbeidernes reaksjoner på lederens atferd, s. 117- 40. I: Erik Døving & Åge Johansen (red.): *Organisasjonsteori på norsk*. Bergen, Fagbokforlaget.

Bungum, Brita (2007): *Barndommens tid og foreldres arbeidsliv. En sosiologisk studie av barns og yrkesaktives foreldres perspektiver på arbeids- og familieliv*. Phd avhandling. NTNU, Trondheim

Butler, Judith (1993): *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of 'Sex'*. London, Routledge.

Bjørndalen, Kjell (2003): Intervju. *Trønderavisa*, mai 2003.

Børve, Hege Eggen (2006): Arbeidslivsforskning sett med et vitenskapsteoretisk blikk. I: Artikkelsamling, forskningsdagene, Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Cappelli, Peter (1999): *The New Deal at Work. Managing the Market-driven Workforce*. Boston, Harvard Business School Press.

Castells, Manuel (2000): *The information age: economy, society and culture*. Oxford, Blackwell.

Clarke, John (2001): Globalization and Welfare States: Some unsettling Thoughts, s. 19-37. I: Robert Sykes, Bruno Palier & Pauline M. Prior (red.): *Globalization and European Welfare States. Challenges and Change*. London, Palgrave

Connell, R.W. (2005): Globalization, Imperialism, and Masculinities, s. 71-89. I: Michael S. Kimmel, Jeff Hearn & R.W. Connell (red.): *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. United States of America, Sage Publication.

Coser, Lewis (1974): *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York, Free Press.

Czarniawska-Joerges, Barbara & Guje Sevón (red.) (1996): *Translating organizational change*. Berlin, Walter du Gruyter.

Czarniawska, Barbara & Guje Sevón (red.) (2005): *Global ideas: How ideas, objects and practices travel in the global economy*. Stockholm, Liber.

Dahl-Jørgensen, Carla & Johan Elvemo (2000): Bedrifter uten grenser - betingelser for utvikling i globaliserte landskap, s. 233-248. I: Monica Rolfsen (red.): *Trendenes tyranni. Produksjon og arbeid i et nytt århundre*. Bergen, Fagbokforlaget.

Dicken, Peter (1992): *Global shift: the internationalization of economic activity*. New York, Guilford Press

DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields. I: Walter W. Powell & Paul J. DiMaggio (red.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.

DiMaggio, Paul J. (1991): Introduction. I: Walter W. Powell & Paul J. DiMaggio (red.): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.

Dølvik, Jon Erik & Arild H. Steen (red.) (1997): Making solidarity work?: the Norwegian labour market in transition. Oslo, Scandinavian University Press

Ehrenreich, Barbara & Arlie Russell Hochschild (2003): *Global women: nannies, maids and sex workers in the new economy*. London, Granta Books.

Ellingsæter, Anne Lise (1999): Time and The Transformation of Work: The Industrial Time regime in Flux, s. 25-46. I: Gunn Birkelund, (red.): *Kjønn og arbeid - Nye former for arbeidsliv*. Konferanserapport del 1, Oslo, NFR.

Ellingsæter, Anne Lise (2001): Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3, 347-72.

Ellingsæter, Anne Lise (2002): Postindustrielle tidskontrakter. Fra disiplin til suverenitet, s. 79-109. I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.

Ellingsæter, Anne Lise (2004): Tidskrise i familien? s. 128-159. I: Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (red.): *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise & Jorun Solheim (2002): Makt - kjønn - arbeidsliv: teoretiske landskap, 13-76. I: Anne Lise Ellingsæter & Jorunn Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.

Epstein, Cynthia Fuchs, Carol Serron, Bonnie Oglensky & Robert Saute (1999): *The Part-Time Paradox. Time Norms, Professional lives, Family and Gender*. New York, Routledge.

Esping-Andersen, Gøsta (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*. London, Sage.

Esping-Andersen, Gøsta & Marino Regini (red.) (2000): *Why deregulate labour markets?* Oxford, Oxford University Press

- Esping-Andersen, Gösta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- Fagen, Colette (2002): How Many Hours? Work-Time Regimes and Preferences in European Countries. I: Graham Crow & Sue Heath (red.): *Social Conceptions of Time, Structure and Process in Work and Everyday Life*. London, Palgrave.
- Foucault, Michel (1977): *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Harmondsworth, Penguin.
- Foucault, Michel (1980): *Power/Knowledge: Selected Interviews and other Writings 1972-1977*. Brighton, Harvester Press.
- Foucault, Michel (1984): *The history of Sexuality: An Introduction*. Harmondsworth, Penguin.
- Felstead, Alan & Nick Jewson (red.) (1999): *Global Trends in Flexible Labour*. London, MacMillan press.
- Ferguson, Marjorie (1992): The Mythology about Globalization. *European Journal of Communication*. 7, 69 – 93.
- Freeman, Carla (2001): Is Local: Global as Feminine: Masculine? Rethinking the Gender of Globalization. *Signs* 26, 4, 1007–1037.
- Frønes, Ivar (2001): *Handling, kultur og mening*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Gerhardi, Silvia (1994): *Gender, Symbolism, Organizational Cultures*. Sage, London.
- Giddens, Anthony (1981): *A Contemporary Critique of Historical Materialism*. London, Macmillan.
- Giddens, Anthony (1984): *The Constitution of Society*. Cambridge, Polity Press.
- Giddens, Anthony (1990): *The Consequences of Modernity*. Cambridge, Polity Press.
- Ginsburg, Norman (2001): Globalization and the Liberal Welfare States, 173-192. I: Robert Sykes, Bruno Palier & Pauline M. Prior (red.): *Globalization and European Welfare States*. London, Palgrave.
- Gooderham, Paul N., Odd Nordhaug & Kristen Ringdal (1999): Institutional and Rational determinants of organizational practices: Human resource management in European firms. *Administrative Science Quarterly*, 44, 3, 507-31.
- Gooderham, Paul N. & Odd Nordhaug (2004): *International Management: cross-boundary challenges*. Oxford, Blackwell. Malden, Mass., Blackwell Publ.
- Guba, Egon G. & Yvonna S. Lincoln (1985): *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA, Sage.

- Gulbrandsen, Trygve (1993): *Norsk arbeidslivsforskning. En gjennomgang av forskning om arbeidslivet 1950–90*. Rapport 93:2. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Gulbrandsen, Trygve & Hege Torp (2000): *Arbeidslivsforskning fra industrisosiologi til arbeidsmarkedsstudier*, s. 75–104. I: Fredrik Engelstad (red.): *Kunnskap og refleksjon*. Rapport 2, Institutt for samfunnsforskning.
- Haavind, Hanne (1982): *Makt og kjærlighet i ekteskapet*. I: Runa Haukaa, Marit Hoel & Hanne Haavind (red.): *Kvinneforskning. Bidrag til samfunnsteori*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Haraway, Donna (1996): *Modest witness: Feminist Diffractions in Science Studies*. I: Peter Galison & David J. Stump (red.): *The disunity of science. Boundaries, Contexts and Power*. Stanford University Press, Stanford, California.
- Harding, Sandra (1986): *The science question in feminism*. Milton Keynes, Open University Press.
- Harding, Sandra (1992): *After the Neutrality Ideal: Science, Politics, and "Strong Objectivity"*. *Social Research*, 59, 3.
- Harding, Sandra (red.) (2004): *The feminist Standpoint Theory Reader, Intellectual & Political Controversies*. New York & London, Routledge.
- Hannerz, Ulf (1996): *Transnational connections: culture, people, places*. London, Routledge.
- Hernes, Gudmund (2007): *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Rapport 07:25. Oslo, FAFO.
- Hess, David J. (1997): *Science Studies. An Advances Introduction*. New York, University Press.
- Hewitt, Patricia (1993): *About Time. The Revolution in Work and Family Life*. London, Rivers Oram Press.
- Hirst, Paul Q. & Graham Thompson (1997): *Globalization in question: the international economy and the possibilities of governance*. I: J. Rogers Hollingsworth & Robert Boyer (red.): *Contemporary Capitalism*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Hirst, Paul & Graham Thompson (2001): *Globalisering til debat om den internationale økonomi og mulighetene for governance*. København, Hans Reitzel
- Hochschild, Arlie Russell (1996): *Work, Family and Time as the Locus of Symbolic Interaction*. Report 96: 6, s. 5-22. Oslo, Institutt for Samfunnsforskning.
- Hochschild, Arlie Russel (2001): *Globale omsorgskjeder*. *Kvinneforskning*, 2, 5-13.
- Hochschild, Arlie Russell (2003): *Love and Gold*, s. 15-30. I: Barbara Ehrenreich & Arlie Russell Hochschild (red.): *Global women: nannies, maids and sex workers in the new Economy*. London, Granta Books.
- Hopkins, Terence K. & Immanuel Wallerstein (1982): *World-systems Analysis: theory and methodology*. CA, Beverly Hill, Sage.

Howells, Jeremy & Jonathan Michie (1997): *Technology, innovation and competitiveness*. Cheltenham, Edward Elgar.

Hveem, Helge, Per Heum & Audun Ruud (2000): *Globalisering og norske selskaper etableringer i utlandet. Virkninger på maktforhold og demokrati i Norge*. Oslo, Makt- og demokratiutredningen 1998–2003, Rapport nr 23.

Isaksen, Lise W. (2001): Kommer din praktikant også fra Litauen? Om nye løsninger på gamle problem. *Kvinneforskning*, 25, 2, 63–71.

Jefferys, Steve, Frederik Mispelblom Beyer & Christer Thörnqvist (2001): Global trends in National Contexts: Working life in France, Scandinavia and the UK, 1-11. I: Steve Jefferys, Frederik Mispelblom Beyer & Christer Thörnqvist (red.): *European Working Lives. Continuities and Changes in Management and Industrial Relations in France, Scandinavia and the UK*. UK, Edward Elgar,

Jensen, Hans Siggard & Peter Mark Pruzan (1995): *Erhvervsøkonomi og filosofi*. Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, København, Handelshøjskolen i København.

Knight, Jack (1992): *Institutions and social conflict*. Cambridge, Cambridge University Press.

Kosonen, Pekka (2001): Globalization and the Nordic Welfare States, 153-172. I: Robert Sykes, Bruno Palier & Pauline M. Prior (red.): *Globalization and European Welfare States*. London, Palgrave.

Kuhnle, Stein (2001): Den skandinaviske velferdsstaten i det globale konkurransesamfunn, 87–97. I: Ann-Helen Bay, Bjørn Hvinden, & C. Koren (red.): *Virker velferdsstaten?* Kristiansand, Høgskoleforlaget.

Kvande, Elin (1999a): *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Avhandling (dr. polit.), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.

Kvande, Elin (1999b): Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter. *Nytt om Kvinneforskning*, 3, 6-13.

Kvande, Elin (2007): *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen, Fagbokforlaget.

Kvande, Elin & Bente Rasmussen (2007): Innledning, s. 13-28. I: Elin Kvande & Bente Rasmussen (red.)(2007): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen, Fagbokforlaget.

Kvinge, Torunn, Bjørne Grimsrud & Pål Schøne (2005): Ansattes medbestemmelse i norsk Arbeidsliv, s. 133–152. I: Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Lane, Christel (1989): "From Capitalism" to "Market Capitalism": A Comparative Review of Trends towards Employment Flexibility in the Labour Markets of Three Major European Societies. *Sociology*, 23, 4, 583-610.

Lasserre, Philippe (2003): *Global Strategic Management*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Leiulfsrud, Håkon & Barbara Frisvold (2003): Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet'. *Sosiologisk tidsskrift*, 11, 2, 154–180.

Lervik, Jon Erling Bonde (2005): *Managing Matters. Transferring Organizational Practices within Multinational Companies*. Dissertations 6/2005, Oslo, BI Norwegian School of Management.

Lodovici, Manuela Samek (2000): The Dynamics of Labour Market Reform in European Countries, s. 30-65. I: Gøsta Esping-Andersen & Marino Regini (red.) (2000): *Why deregulate labour markets?* Oxford, Oxford University Press

Lommerud, K.E. & C Sendstad (2006): Har fagforeningene en framtid? S. 54–75. I: Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordheim, Kjell G. Salvanes, (red.): *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen, Fagbokforlaget.

Lohne, Ylva (2006): [http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik\\_lever\\_vi/art-2006-10-26-01.html](http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2006-10-26-01.html)

Lyon, Woodward (2004): Gender and Time at the Top. Cultural Constructions of Time in High level Careers and Homes. *European Journal of Women's Studies*, 11, 2, 2005-221.

Madsen, Per Kongshøj (2006): Flexicurity – hvordan kan fleksibilitet forenes med sikkerhet? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 123, 89–95.

Mason, Jennifer (2005): *Qualitative Researching*. London, Sage.

Merriam Sharan B. (1988): *Fallstudien som forskningsmetode*. Studentlitteratur, Sweden.

Meyer, John W. & B. Rowan (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. I: Mary Zey-Ferrell & Michael Aiken (red.): *Complex Organizations: Critical Perspectives*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman and Co.

Meyer, John W. & W. Richard Scott (1983): *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. Beverly Hills, CA, Sage.

Mo, Tone Opdahl (2006): *Ledelse til begjær eller besvær – om reform, fag og ledelse i sykehus*. Phd avhandling, Trondheim. NTNU.

Moene, Kalle & Fredrik Barth (2008): Likhet og åpenhet, *Tidsskrift for velferdsforskning*, 1, 5-16.

Moene, Kalle (2008): Konkurransedyktighet og velferdsstaten. Intervju. <http://forskingsradet.no/no/konkurransedyktig+velferdsstat/121125973>.

Morgan, Glenn (2001): *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*, 7-23. I: Glenn Morgan, Peer Hull Kristensen & Richard Whitley (red.): *The Multinational Firm: Organizing Across Institutional and National Divides*. Oxford, Oxford University press.

Ness, Harald (2003): *Den sosial konstruksjon av aktører og organisasjonsoppskrifter ved Aker Verdal 1971–2002. En institusjonell analyse av import og eksport av organisasjonsoppskrifter ved en offshorebedrift*. Ph.D.serie 27, CBS/Høgskolen i Nord-Trøndelag, rapport 12.

Nergaard, Kristine & Torgeir Aarvaag Stokke (2005): *Organisasjoner og tariffavtaler*, s. 111–32. I: Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal akademiske.

Nesheim, Torstein (2004): *20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om 'den fleksible bedrift'*. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 12, 1, 3-24.

Nesheim, Torstein (2006): *Grenseløse bedrifter?* s. 76–90. I: Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordhaug & Kjell G. Salvanes (red.): *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen, Fagbokforlaget.

Newell, Sue, Martyn Robertson, Harry Scarbrough & Jacky Swan (2002): *Managing Knowledge Work*. Basingstoke, Mac Millan.

Noon, Mike & Paul Blyton (2007): *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. 3. utgave, Basingstoke, Palgrave.

OECD (1999): *New Enterprise Work Practices and their Labour Market Implications. Employment Outlook*. June 1999, 177-221. Paris, OECD.

Olberg, Dag (2007): *Flexicurity – Nordiske arbeidslivmodeller i nye kontekster?* Rapport 07:24. Oslo, FAFO.

Olberg, Dag (1990): *Fleksibilitet og fagorganisering*. Rapport 90:97. Oslo, FAFO.

Olsen, Karen M. (2006): *Jobbsikkerhet og nasjonale forskjeller*, s. 109–123. I: Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordheim, Kjell G. Salvanes (red.): *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen, Fagbokforlaget.

Osmundsen, Tonje C. (2005): *Becoming global – the troublesome integration process*. Ph.d avhandling, Trondheim, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Pettersen, Silje Vatne, Randi Kjeldstad & Erik H. Nymo (2007): *Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid*, s. 168–95. I: Elin Kvande & Bente Rasmussen (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen, Fagbokforlaget.

Pierson, Peter (1996): *The new politics of welfare states*. *World Politics*, 48, 143-79.

Piore, Michael J. & Charles F. Sabel (1984): *The Second Industrial divide: Possibilities for Prosperity*. New York, Basic Books

- Powell, Walter W. & Paul J. DiMaggio (red.) (1991): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, University of Chicago Press.
- Powell, Walter W. & Kenneth Snellman (2004): The Knowledge economy. *Annual Review of Sociology*, 2, 281-316.
- Ragin, Charles C. & Howard S. Becker (red.) (1992): *What Is A Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Rasmussen, Bente (2002): Når jobben tar livet, 131–44. I: Ulla Forseth & Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*. Oslo, Gyldendal.
- Reed, Michael (1997): In praise of duality and dualism: Rethinking Agency and Structure in Organizational Analysis. *Organization Studies*, 18, 21-42.
- Rees, Chris & Tony Edwards (2006): Globalization and international management, 3-26. I: Edwards, Tony & Chris Rees (red.): *International Human Resource Management. Globalization, National Systems and Multinational Companies*. England, Prentice Hall.
- Reich, Robert B. (1991): *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21<sup>st</sup> Century Capitalism*. New York, Simon and Schuster.
- Ringdal, Kristen, Odd Nordhaug & Paul N. Gooderham (2005): Amerikanisert personalledelse i norske bedrifter, s. 96–110. I: Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal akademiske, Oslo.
- Robinson, Peter (1999): Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation, s. 84-99. I: Alan Felstead & Nick Jewson (red.): *Global Trends in Flexible Labour*, London, MACMILLIAN Press.
- Rottenburg, Richard (1996): When organization travels: On intercultural translation, s. 191-240. I: Barbara Czarniawska-Joerges & Guje Sevón (red.) (1996): *Translating organizational change*. Berlin, Walter du Gruyter.
- Rubery, Jill & Damian Grimshaw (2003): *The organization of Emplyment, An international perspective*. England, Palgrave macmillian.
- Røvik, Kjell Arne (1998): *Moderne organisasjoner*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Sachs, Jeffreys D. (2004): The Best Countries in the World. *Newsweek*, July 26, 2004. <http://www.earth.columbia.edu/articles/view/1023>.
- Saraceno, Chiara (1997): *Family change, family policies and the restructuring of welfare. Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy*. OECD Social Policy Studies no 21. Paris, OECD.
- Scarbrough, Harry (1999): Knowledge as work: Conflicts in the management of knowledge workers. *Technology Analysis and Strategic Management*, 11, 1, 5-16.
- Scott, W. Richard (1992): *Organizations: rational, natural and open Systems*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.

- Scott, W. Richard (2001): *Institutions and Organizations* California. 2<sup>nd</sup> ed. California, Sage Publications.
- Scott, W. Richard (2008): *Institutions and Organizations. Ideas and Interests*. 3<sup>rd</sup> ed. California, Sage Publications.
- Seale, Clive (1999): *The Quality of Qualitative Research*. London, Sage publication.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of the Work in the New Capitalism*. New York, London, W.W. Norton & Company.
- Simpson, Ida Harper (1989): The sociology of work: Where have all the workers gone? *Social Forces*, 62, 3, 563–81.
- Skårn, Edit, Skeide (2006): *Global døgnvakt i ein flytande organisasjon? Tidskultur i ein kunnskapsbedrift*. Mastergradsoppgave i sosiologi. Trondheim, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Smith, Dorothy (1996): Telling the Truth after Postmodernism. *Symbolic Interaction*, 19, 3.
- Solheim, Jorun (2002): Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt, s. 110–140. I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Stake, Robert E. (1981): Case Study methodology: An epistemological advocacy. I: Sharab B. Merriam (1988): *Fallstudien som forskningsmetode*. Lund, studentlitteratur.
- Steger, Manfred B. (2003): *Globalization. A very short introduction*. Oxford, Oxford University Press.
- Strauss, Anselm, L. (1978): *Negotiations*. San Francisco, CA, Jossey - Bass.
- Strauss, Anselm L. & Juliet M. Corbin (1990): *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory. Procedures and Techniques*. Newsbury Park, California, Sage Publications.
- Sørensen, Aase B. & Richard Hackman (1992): *Evaluering av norsk arbeidslivs- og aksjonsforskning. Fokus på AFI og IFIM*. Evalueringsrapport 1. Noras.
- Sørhaug, Tian (1996): *Om ledelse*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Torp, Hege (2005): Nytt arbeidsliv- innledning og sammendrag, s. 11–34. I: Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- West, Candice & Donald Zimmerman (1987): Doing Gender. *Gender and Society*. 1, 125-155.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo, Universitetsforlaget.

Whitley, R. (1999): *Divergent Capitalisms: The Social Structuring and Changes of Business Systems*. Oxford, Oxford University Press.

Yin, Robert K. (1988): The Abridged Version of Case Study Research. Design and Method. I: Leonard Bickman & Debra J. Rog (red): *Handbook of applied social research methods*. Thousand Oaks, Cal., Sage.

Yin, Robert. K. (1989): *Case study research. Design and methods*. Applies Social Research Methods Series. Vol. 5. Sage Publications.

Yin, Richard K. (1993): *Applications of case study research*. 2<sup>nd</sup> ed. Applies Social Research Methods Series. Vol. 34. Sage Publications.

Zelizer, Viviana, A. (1994): *The Social Meaning of Money*. New York, Basic Books.



# Artikkel 1

Is not included due to copyright

## Artikkel 2

# Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon

Av Hege Eggen Børve og Elin Kvande

**I denne artikkelen rettes fokus mot utviklingen av kjønn og tidskulturer i en global kunnskapsintensiv arbeidsorganisasjon lokalisert i Norge. Arbeidstakere i globaliserte organisasjoner må ofte internalisere den globale klokka, og et av spørsmålene vi reiser er: Hvordan påvirkes tidskulturen når det «aldri» blir natt i en bedrift?**

Tidskulturer omfatter den delen av organisasjonskulturen som konstruerer normer og krav til de ansattes tidspraksiser. Konstruksjonen av tidskulturer er ikke kjønnsnøytrale prosesser med abstrakte medarbeidere uten kropp og kjønn (Morgan, Brandth og Kvande 2005). Innenfor arbeids- og organisasjonsforskningen er det en lang tradisjon for å betrakte arbeidets organisering som kjønnsnøytralt, noe som blir kritisert av bl.a. Acker (1990) og Kvande (2005). Tidskulturer i organisasjoner er eksempel på et slikt tilsynelatende kjønnsnøytralt felt i forskningen. I vår artikkel viser vi hvordan utformingen av arbeidslivets organisasjoner bygger på implisitte ideer om kjønn. Vi analyserer konstruksjonen av kjønn og tidskulturer som sammenvevde prosesser i en globalisert kunnskapsintensiv organisasjon.

Økende globalisering og veksten i kunnskapsarbeidets omfang er viktige ingredienser i det som upresist omtales som «det nye arbeidslivet» (Torp 2005). Globalisering og kunnskapsarbeid kjennetegner også den arbeidsplassen som vi tar utgangspunkt i. Den aktuelle organisasjonen har norske grunnleggere med hovedkontor i Norge, og har i løpet av kort tid blitt en sentral global aktør på sitt felt med kontorer i fire verdensdeler. Kjernearbeidskraften i denne bedriften er ingeniører og flertallet er menn. De arbeider med forskning og utvikling av nye teknologiske løsninger. Dette er derfor et typisk eksempel på kunnskapsintensivt arbeid (Alvesson 2004).

Vi er opptatt av konstruksjonen av tidskulturer og kjønn innenfor denne typen bedrifter, og knytter an til Robert Connell (2005) som påpeker at det i dag er viktig å undersøke hvordan lokale konstruksjoner av maskulinitet påvirkes av prosesser i globale markeder og transnasjonale organisasjoner. Innenfor norsk kjønnsforskning har ikke denne typen analyser tidligere vært gjort. På feltet kjønn og globalisering har Lise Widding Isaksen (2005, 2006a, 2006b) studert omsorgsarbeidets globalisering, og Merete Lie og Ragnhild Lund (2001) har gjennomført studier av norske industribedrifters etablering av dattervirksomheter i Asia med kvinnelige ansatte. I denne artikkelen har vi fokus på hvordan konstruksjonen av tidskulturer og kjønn i den lokale norske bedriften påvirkes av at den er del av en global bedrift.

## Konstruksjon av maskuliniteter i globalisert kunnskapsarbeid

I sin «grand narrative» av samtidens endringer gjennomfører Castells (2000) en krysskulturell analyse av de viktigste sosiale, økonomiske og politiske endringene ved slutten av det tyvende århundre. Der peker han på hvordan arbeidsforhold og arbeidsbetingelser endres på grunn av tiltakende globalisering. Dette skyldes de transnasjonale selskapers nettverk på tvers av landegrensene, internasjonal handels virkning på arbeid og effektene av global konkurranse og fleksibel styring.

Det skjer samtidig en økning av jobber innenfor tjenesteyting, informasjon og kunnskapsproduksjon (Powell og Snellman 2004). Dette blir ofte omtalt som utviklingen av «det postindustrielle samfunnet» (Esping-Andersen 1999). Kunnskapsarbeid forstås som arbeid med høyt innslag av problemløsning og høye kompetansekrav, samt krav om kreativitet og ikke standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 1995, 2000). Selv om kunnskapsproduksjon er viktig i det globale samfunnet, er det informasjonsteknologien som representerer det revolusjonerende, eller det Castells (2000) kaller «informasjonalisme». Bruken av informasjonsteknologi bidrar til utvikling av en type fleksibilitet, som fristiller den enkelte arbeidstaker med hensyn til tid og sted. Kunnskapsorganisasjoner har som regel en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur, hvor de ansatte blir gitt mye innflytelse og individuelt ansvar for eget arbeid (Newell mfl. 2002). Denne ansvarliggjøringen er viktig ettersom kunnskapsarbeiderens kompetanse vurderes kontinuerlig. Produktet må derfor kunne tilbakeføres til den enkelte medarbeideren (Scarborough 1999).

Dette er også inntaket til å forstå hvorfor flere forskere bruker begrepene *forførende og grådige* for å beskrive deler av kunnskapsarbeidet (Kvande 1999a, 1999b, Rasmussen 2002, Sørensen 1999, Sørhaug 1996). Dette henspiller på de spennende og utfordrende arbeidsoppgavene og friheten som ansatte får til å organisere arbeidet. Dette gjør at kunnskapsarbeideren får lyst til eller forføres til å arbeide mye. Cosers begrep om grådige institusjoner (1974) taes nå i bruk for å beskrive de lange og intensiverte arbeidsdagene innenfor deler av kunnskapsarbeidslivet.

Den standardiserte arbeidstidskulturen erstattes av nye tidsnormer og tidskulturer, som sier at lange arbeidsdager er uttrykk for engasjement og interesse for arbeidet. Den formelle arbeidskontrakten som regulerer arbeidstid, blir erstattet av moralske bånd og tidsnormer som krever total oppslutning (Kvande 2002, Rasmussen 2002, Børve 2006). Den nye modellen for arbeidstid innebærer at suksess i arbeidslivet er betinget av at en bruker svært mange timer på jobben.

Innenfor forskningen på menn og maskuliniteter har Robert Connells (1995, 1998, 2000, 2005) teoriutvikling vært viktig. Han har fokus på hegemoniske maskulinitetspraksiser som viser til dominante kulturelle idealer. Disse behøver ikke å være i overensstemmelse med praksisformene til flertallet av menn, og de er også historisk foranderlig. I sine siste arbeider reflekterer han over at det i kjønnsforskningen det siste tiåret har vært mye fokus på den lokale kontekstavhengige konstruksjonen av maskuliniteter. Han mener derfor at studier av hegemoniske maskulinitetsformer i dag bør omfatte ledere og ansatte i transnasjonale selskaper som opererer på tvers av landegrensene og den betydningen deres praksis har for hegemoniske idealdannelser (Connell 2005).

De transnasjonale selskapene fremstår ofte som totalt forpliktende, der mennene som jobber i dem har lite tid til andre oppgaver enn lønnsarbeid. Det kreves derfor at de har andre som ivaretar deres reproduksjonsforpliktelser. Connell (1998) bruker begrepet «transnational business masculinity» om denne maskulinitetskonstruksjonen. Medlemmene i de transnasjonale organisasjonene representerer da de dominerende kulturelle normene som også kan sette seg gjennom nasjonalt, som lokale hybrider.

## Kjønne tidskulturer

Vi anvender en forståelse av kjønn som har forankring i sosiologisk handlingsteori, spesielt symbolsk interaksjonisme (Smith 1996). Tilnæringsmåten innebærer å analysere hvordan maskulinitet og femininitet blir konstruert som praksiser i ulike kontekster (Acker 1997). Dette perspektivet blir også kalt «doing gender» (West og Zimmerman 1987, Kvande 1999a). I «doing gender»-perspektivet kan vi betrakte kjønn både som noe vi gjør og som noe vi tenker (Gherardi 1994). Våre forståelser av kjønn påvirker våre praksiser. Disse bidrar igjen til den symbolske meningskonstruksjonen. Når kjønn betraktes som konstruert gjennom kontinuerlige praksisprosesser, vektlegges fleksibilitet og forandring. Denne forståelsen av kjønn åpner også opp for å analysere kjønn som innvevd i andre prosesser. Ifølge dette perspektivet foregår konstruksjonen av tidskultur og kjønn sammen.

Innenfor norsk samfunnsvitenskapelig kjønnsforskning har vi en lang og viktig tradisjon når det gjelder studier av tid og kjønn (Ellingsæter 1987, 1995). Denne forskningen har vært opptatt av strukturelle analyser med vekt på fordeling av deltids- og overtidsbruk blant kvinner og menn. Tidsbruk inngår dermed ofte i beskrivelsene av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi har også en lang tradisjon med tidsnyttingsundersøkelser hvor fokus er på fordeling av ulike typer arbeidsoppgaver i hjem og arbeidsliv (Kitterød 2002). Disse studiene inngår ofte i forskning som befatter seg med tilpasningen mellom familie og arbeid for kvinner og menn. Ellingsæter (2001, 2002) er i sine siste arbeider opptatt av utviklingen av postindustrielle tidskontrakter og tidsregimer på samfunnsnivå. Vi har lite norsk forskning som har hatt eksplisitt fokus på hvordan *tidskulturer* i arbeidslivets organisasjoner formes og får betydning for inklusjons- og eksklusjonsprosesser blant organisasjonens medlemmer (Brandth og Kvande 2005).

Internasjonalt har vi fått en del forskning som tar utgangspunkt i hvordan bedrifters oppgaveorganisering og organisasjonskulturer påvirker medarbeidernes opplevelser og bruk av tid. Flere forskere peker på utviklingen av en «long hour culture» (Lyon and Woodward 2004) som er ulikhetsskapende for kvinner og menn på grunn av den implisitte antagelsen om at reproduksjonsarbeidet må ivaretaes av andre (Acker 1990, 1997, 1999). De konkluderer med at det er viktig å forstå og endre tidskulturen hvis en skal øke kvinners andel i ledelse. I boken *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work* (Hochschild 1997) belyses bedrifters tidsorganisering. Bokens konklusjon om at disse arenaene har byttet plass i arbeidstakerens liv er imidlertid mye diskutert (Bailey 2000). Hochschild kan lett forståes dit hen at det er «tayloriseringen» eller ønsket om mer deling av hjemmearbeidet som har «jaget» mennene vekk fra hus- og omsorgsarbeid. En alternativ måte å studere dette på er å rette fokuset mot den betydning som bedriftens *tidskulturer* har, både som motivasjons- og kontrollfaktor for medarbeidernes tidspraksiser.

En studie som illustrerer dette er Cynthia Fuchs Epstein mfl. (1999) sin undersøkelse av arbeidsforholdene i et amerikansk advokatfirma. De er opptatt av hvordan tidskultur og tidsnormer virker inn på arbeidstakernes disponering av tid. Det ble forventet stor lojalitet mot bedriften både fra overordnede, klienter og andre ansatte – noe de viste gjennom å tilbringe mest mulig tid på jobben. Dette var også kravet som ble stilt for at arbeidstakerne skulle belønnes, ved f. eks. å få bedre stillinger og mer medbestemmelse. Arbeidstakere som jobbet enten redusert arbeidstid eller var hjemmearbeidere ved å ha hjemmekontor, ble sett på som tidsavvikere. Deltidsarbeidstakerne utfordret den tradisjonelle kulturen og ble betraktet som mindre engasjerte og mindre profesjonelle. Forfatterne hevder at de finner en tidskultur som påvirker både de ansattes rangplassering, mobilitet, frihet og arbeidstempo.

I analyser av organisasjonskultur er *tid* gjerne ekskludert (Alvesson 1995) fordi det blir tatt for gitt og betraktet som naturlig. I denne artikkelen vil begrepet *tidskultur* stå sentralt. En forståelse av kultur som sosialt konstruert virkelighet, eller «nett av betydninger som mennesket selv har spunnet» (Geertz 1973) innebærer et symbolsk fortolkende perspektiv. Som vi har vist tidligere er dette også den forståelsen av kjønn som vi anvender.

I analysen tar vi utgangspunkt i følgende problemstillinger: Hvilke elementer inngår i konstruksjonen av bedriftens tidskultur? Hvordan veves kjønn og tidskultur sammen? Hvordan påvirkes de ansattes reproduksjonsansvar? Vi tar for oss fire prosesser som inngår i konstruksjonen av bedriftens tidskultur. I den første fokuserer vi på utvelgelsesprosessen av arbeidstakerne ved å stille spørsmål om hvordan arbeidstakerne rekrutteres og hvilke kvalifikasjoner som etterspørres. Den andre prosessen vi tar for oss, er hvordan arbeidstakerne svarer på bedriftens ønske om entusiastiske og engasjerte ansatte. Deretter utforsker vi hvordan arbeidsprosessen virker inn på tidskulturen, mens den siste prosessen omhandler hvordan bedriftens globale tilhørighet påvirker tidskulturen.

## Datagrunnlag

Caseorganisasjonen er en IT-organisasjon som produserer teknologiske løsninger basert på vitenskapelig kunnskap. Den er en global virksomhet som opererer i fire ulike verdensdeler, med hovedbase i Norge. Arbeidsspråket er engelsk. Selskapet har norske røtter med opprinnelse i teknologimiljø i Norge. Utviklingsavdelingene av teknologiløsninger er lokalisert i Norge. Salgs- og supportkontorer samt personalavdeling er i tillegg til i Norge lokalisert i de fire andre verdensdelene. 90 prosent av bedriftens omsetning foregår utenfor Norden. På intervjutidspunktet var det i underkant av 500 ansatte, derav 190 personer med arbeidssted i Norge. Organisasjonen har en relativt ung stab, der flesteparten er mellom 27–35 år. Kjønnfordelingen er svært skjev, da 90 prosent er menn. Majoriteten av arbeidstakerne har ingeniørkompetanse, og flere har doktorgrad fra universitetet. Norge er hovedsete for rekruttering av ingeniører til organisasjonen, hvilket også er hovedargumentet for å fortsette produktutviklingen av teknologiløsninger i Norge.

Det er brukt tre ulike datakilder i denne artikkelen: intervjuer, dokumenter og observasjon. Primærdata består av en casestudie med et utvalg på ti informanter. Casebedriften ble valgt ut fra følgende kriterier: kunnskapsorganisasjon lokalisert i Norge med global tilhørighet, kunnskapsarbeidere som jobber i team og som har barn. Vår kontaktperson, som er nøkkelinformanten, hadde ansvaret for å velge ut informantene. Utvalget består av åtte menn og to kvinner. Aldersmessig er to personer under 30 år, seks er mellom 30–35 år, mens to personer er mellom 36–40 år. Alle informantene er norske statsborgere. I dokumentanalysen inngår bedriftens personalhåndbok, flere avisartikler samt videoopptak bestående av tre intervjuer og opptak fra en markedsføringskonferanse.

Under intervjuene benyttet vi intervjuguide for å sikre at de samme temaene ble tatt opp med alle informantene. Et gjennomgående trekk i intervjuene var at arbeidstakerne fremstod som en relativt homogen gruppe. Det var lite variasjoner mellom hva de ulike arbeidstakerne fortalte under intervjuene. Både begrepsbruken og fortellingene gikk igjen hos flere av informantene. I denne artikkelen har vi valgt å la et knippe av arbeidstakerne fremstå som representanter også for de øvrige arbeidstakerne. Av hensyn til arbeidstakernes anonymitet har vi gitt informantene fiktive navn.

## Utvalgt til å vinne Champions League

Vi beskriver her hvordan utvelgelsen av hvem som skal få jobbe ved bedriften, utgjør en viktig føring for konstruksjonen av bedriftens bedriftskultur.

Jakten på de beste ingeniørene foregår delvis ved at organisasjonen betaler universitetsansatte for å finne de beste ingeniørstudentene som er i ferd med å avslutte mastergrad eller doktorgradsstudier ved norske universiteter. Andre rekrutteres gjennom nettverk og bekjentskaper av dem som allerede jobber her, mens en mindre gruppe får jobb gjennom formelle kanaler, som annonsering. På spørsmål om hvilke arbeidstakere de er på jakt etter, svarer Carl som jobber i stabsfunksjonen:

Vi kan sammenligne oss litt med en toppidrettsorganisasjon, hvor medarbeiderne er langrennsutøverne som trener og trener og som går løp, men det holder ikke for det gjør folk i en kort periode av livet sitt og de får belønninger både før og etter på en måte. Vi kan ha et A-lag, men samtidig en klubb som kan ta vare på dette laget. Vi kan ikke forvente å spille i Champions League hvis venstrebacken er både venstreback og materialforvalter.

Carl sammenligner organisasjonen med en toppidrettsorganisasjon, og understreker dermed at arbeidstakerne rekrutteres til en arena på elitenivå. Arbeidstakerne de er på jakt etter, skal være konkurranseorienterte og treningsvillige – det gir et godt grunnlag for å delta i vinnerteamet. Men, ifølge Carl, det er ikke nok for å vinne, en må i tillegg ha et støtteapparat som kan tilrettelegge for at toppidrettsutøverne, arbeidstakerne, skal få en plass på pallen. Støtteapparatet, som Carl er en del av, er ikke de som trekkes fram i rampelyset når nye rekorder nås i form av nye prosjekterobringer eller vellykkede prosjektgjennomføringer og teknologiske innovasjoner. Han påpeker at støtteapparatet er viktig og illustrerer samtidig at det er teknologene som er «heltene» og som har høyest status i organisasjonen.

Ingen får fast ansettelse når de blir ansatt. Alle skal gjennom en test- eller prøveperiode. Slik er det også for Arne. Han er på kortidsengasjement og forteller: «I det halve året her har de vel bare sett om jeg fungerer i organisasjonen, om jeg passer inn» og igjen benyttes idrettsmetaforer:

Da jeg begynte her så jeg på det som om man stod på et stupebrett, også hoppa du, du vet sånn sviktbrett, ikke sant? Jeg tok skikkelig spenst, sånn ordentlig tøft, tok i skikkelig og så var det opp til deg selv når du var i lufta å få et pent stup eller om det ble et mageplask. Sånn tror jeg mange har det her. Du får oppgaver kastet på deg som kanskje virker tøffe og uoverkommelige. Klarer du det, så får du veldig mye igjen for det.

Arne bruker sportsmetaforen «å stupe» om sin første tid i jobben, og viser til at arbeidsoppgavene er krevende. En må mestre ufordringene, ellers ender en med et mageplask. Carl understreker at de er et vinnerteam:

De som startet det har på en måte klart å lage et vinnerteam. De som er her er veldig flinke til å gjøre jobben sin, de er ofte spesialister innen sitt felt, som har en veldig sånn lagspillerånd og da smitter det veldig sånn at du har ikke lyst til å være den dårligste gutten i klassen da.

Gjennom å rekruttere de beste ingeniørene har ledelsen klart å skape et vinnerteam. De som rekrutteres, beskrives som spesialister og lagorienterte. Når de på samme tid konkurrerer om å være den flinkeste gutten i klassen, fremstår kravene som motsetningsfylte. Carls uttalelse viser også til det faktum at menn utgjør majoriteten i organisasjonen.

Gjennom bruken av metaforer fra maskuline idrettsområder bidrar medarbeiderne til å konstruere organisasjonen som maskulin. Fotballkonkurransen Champions League består av de beste fotballagene i Europa og er forbeholdt fotballspillende menn. Skal kvinner delta, må det skje på et lavere divisjonsnivå. Bruken av idrettsmetaforer konstruerer dermed en forestilling om hvem som inkluderes og hvem som passer. Arbeidstakerne oppfatter seg selv som lagspillere, men konkurrerer på samme tid om selv å beholde plassen i elitedivisjonen. På denne måten deltar også arbeidstakerne i den symbolske konstruksjonen av organisasjonen som en arena for elitemenn, noe henvisningen til at en ønsker å være den flinkeste gutten i klassen også understreker.

Seleksjonsprosessen for å bli utvalgt til å vinne Champions League består som vist her av to tester. For å komme i betraktning må en ha teknologisk spisskompetanse og enten bli valgt ut av professorene på universitetet eller anbefales av en som allerede er innenfor. Kortidsengasjement signaliserer at muligheten til å delta i neste runde avhenger av prestasjoner. En må gjennom «stuekonkurransen». De som har kommet gjennom denne relativt «tøffe» utvelgingsprosessen og tilbys fast ansettelse i en av de mest dynamiske og prestisjefylte bedriftene på feltet, vil sannsynligvis være villige til å arbeide hardt og ha lange dager for å vise seg fortjent til en plass på dette laget. Dette utgjør grunnlaget for den neste prosessen, der vi fokuserer på hvordan konstruksjonen av den ideelle arbeidstakeren virker inn på tidskulturen.

## Entusiastisk, engasjert + «det lille ekstra»

Bakgrunnen for at organisasjonen har oppnådd nåværende markedsposisjon er ifølge lederne «hardt arbeid, sterkt fokus, utrolig dedikasjon og usedvanlige prestasjoner». Videre beskrives arbeidstakerne som «intelligent, entusiastisk og dedikert». Ledelsens uttalelse viser at foruten spisskompetanse må de ansatte ha de riktige holdningene til jobben. Dette bekreftes gjennom arbeidstakernes beskrivelse av hva som kjennetegner den ideelle arbeidstakeren. Albert forteller:

Den ideelle arbeidstaker er nerden, den som har spesifikk fagkunnskap. Vi er opptatt av at en er «dedicated» til jobben, at en er genuint interessert i det arbeidet som skal gjøres her. De kan godt være engasjert i andre ting, men det må ikke ta for mye tid.

Nerd er en stereotypifisering av personers intellektuelle nivå og interesseområde. Det er dyktige fagpersoner som er lidenskaplig opptatt av det de holder på med. I tillegg sier flere at den ideelle arbeidstakeren er «villig til å jobbe mye». Arnes historie fra hans første møte med ledelsen illustrerer dette:

Den dagen jeg startet her så hadde han [lederen] et lite innlegg her: «Her jobber vi hardt, vi jobber døgnet rundt og det forventes at dere jobber. Dere skal ikke jobbe døgnet rundt, det er ikke det jeg sier», sa han, «men dere er nødt til å gjøre det lille ekstra, stå på så skal vi få deg opp og fram. Det er det vi vil, at dere skal bli gode».

Arne fikk allerede på sin første arbeidsdag formidlet at jobben krever at en gjør «det lille ekstra». Det lille ekstra innebærer å jobbe hardt og stå på. Underforstått betyr det at det forventes at en bruker mye tid på jobben utover normalarbeidsdag. Bedriftens gjenytelse er å gjøre arbeidstakerne gode og gi dem utviklingsmuligheter. Dette svarer til Alvessons (2000) poeng om at kunnskapsarbeideren gjengjelder «gaven» som spennende oppgaver og gode utviklingsmuligheter er, med å bruke mye tid og krefter i jobben. Fortellingen viser at «oppdragelse» til å ha de «riktige» tidsnormene vektlegges fra arbeidstakernes første arbeidsdag.

På spørsmål om antall arbeidstimer den enkelte jobber i løpet av en uke, svarer alle at de jobber mer enn 37,5 timers uke. Når vi ber dem angi antall timer, svarer majoriteten at det er vanskelig å estimere. Dette har bl.a. sammenheng med at de er online hjemme og sjekker mail, men at de ikke nødvendigvis sitter foran skjermen hele tiden. Enkelte er også usikre på hvor mange arbeidstimer en normalarbeidsuke omfatter, for som Jon sier: «Er normalarbeidsuke 40 timer?» Om arbeidstakere som ønsker å jobbe normalarbeidsdag, sier han videre:

Jeg tror den type personer aldri kommer til å befinne seg her. Eller, hvis de begynner her, vil de slutte med en gang. Folk som er her vil være her fordi det er spennende.

Han forteller samtidig at bedriften har institusjonalisert at de søker om å få overskride arbeidsmiljølovens begrensninger når det gjelder overtidsarbeid:

Vi pleier å søke om å gå over grensen for det arbeidsmiljøloven tillater når det gjelder overtid. For oss er det viktig at det er dedikerte arbeidstakere. Tidsbegrepet kommer i bakgrunnen. Vi er opptatt av hele mennesket og er tydelig på at engasjementet er viktig.[...]. Å være dedikert er en viktig markør for oss.

Arbeidstakerne har overtatt og fornyet det engelske begrepet «dedicated» til dedikert i dette arbeidsmiljøet. Direkte oversatt til norsk betyr dedikert dedisert, tilegnet, termer som i liten grad kan brukes i omtalen av et arbeidsmiljø. I det norske arbeidsmiljøet ville et mer egnet begrep være å omtale arbeidstakere som engasjerte. Ledelsens ønske om engasjerte arbeidstakere som jobber det lille ekstra, møtes av de ansatte med et «begeistret» ja. De er utvalgte til å delta i verdensmesterskapet og utfører spennende arbeidsoppgaver på elitenivå. Når en er våken, brukes mesteparten av tiden til å gjøre det som er spennende – nemlig å jobbe. Villigheten til å jobbe mye inngår i konstruksjonen av den engasjerte arbeidstaker. Tidsnormene tilsier at enkeltindividet selv har ansvar for å sette grenser for hvor mye det er nødvendig å jobbe. Det tas for gitt at en må gjøre det lille ekstra. Lange arbeidsdager er uttrykk for at en er entusiastisk og ifølge arbeidstakerne «dedikert». Gjennom å leve opp til kravene som stilles til den ideelle arbeidstaker, bidrar arbeidstakerne også selv til konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

Omsorgsansvar kan være vanskelig å kombinere for en ideell arbeidstaker innenfor denne tidskulturen. Å være i en grenseløs tidskultur fordrer et støtteapparat med en partner eller andre som kan ta seg av reproduktive oppgaver, eller at en må være barnløs. Dette kom også fram i intervjuene. Albert sitt svar på hvordan han klarer å kombinere jobben med omsorgsansvar, forklarer han ved å si at «uten en hjemmearbeidende kone hadde denne jobben aldri gått». En grenseløs tidskultur går derfor sammen med konstruksjonen av en idealarbeidstaker som igjen kan få kjønnete konsekvenser. Vi ser en tradisjonell maskulinitetskonstruksjon uten omsorgsansvar. I norske arbeidsorganisasjoner vil denne typen maskulinitetskonstruksjon komme i et spenningsforhold til forsøkene på å konstruere maskulinitetspraksiser som vektlegger menns reproduksjonsansvar.

Måten arbeidet er organisert på, kan virke forsterkende på konstruksjonen av den grenseløse tidskulturen eller påvirke tidskulturen i motsatt retning ved å virke grensesettende. Streng arbeidsdeling og klare ansvarsområder gjør det enklere å si hva en skal gjøre i løpet av en arbeidsdag, mens en uklar oppgavefordeling og struktur gjør det vanskeligere å avgjøre om en har gjort det en skal eller ikke. Dette gir grunnlag for å utforske arbeidsoppgaveorganiseringen i «vår» bedrift.

## Entreprenører i team

Arbeidet er prosjektorganisert, enten innad i et land eller på tvers av landegrensene, Prosjektene er organisert i team. Teamarbeid innebærer at ansvaret for arbeidet er overlatt til gruppene, men samtidig er hver enkelt individuelt ansvarlig for å få gjennomført prosjektene som de jobber på. For å håndtere denne formen for organisering fikk Arne et råd fra sin nærmeste leder:

Jeg har konstant tre-fire prosjekter som går, som jeg forholder meg til. Resten av det eller utenom det så er det litt kaos. Da kommer det oppgaver flygende høyt og lavt. [...] Du må være tykkhudet, sa sjefen min da jeg begynte her. Det beit jeg meg fast i, for det er faktisk en sånn greie at du må på en måte tåle eller ha et lite skjold hvor ting bare preller av. [...] Jeg har en plan da, den er sånn diffus egentlig, men sånn i grove trekk er det å bare bli så dyktig som over hodet mulig innen det feltet jeg driver, og så tøff som mulig. Da mener jeg så tykkhudet som mulig. Du blir ikke flinkere om du sitter og gjemmer deg bort hele tiden, så for meg er det bare å hoppe i det, å tørre å få litt juling.

Den enkelte er ofte involvert i flere prosjekter og skal i tillegg følge opp fortløpende og «flygende» oppgaver som initieres der og da. Det er tidvis kaos, og rådet fra lederen om å gjøre seg «tøff og tykkhudet» innebærer at han stenger ute ubehagelige følelser og forholder seg rasjonelt til arbeidsoppgavene. Det har hjulpet han til å fokusere på det viktigste, å bli god, noe som forutsetter at han tør å ta risiko og få litt juling. Han forteller i forlengelsen at selv om de fleste prosjektene fordeles av mellomlederne til det enkelte teammedlemmet, forventes det at den enkelte tar initiativ:

Organisasjonen er et veldig ungt selskap, med mye upløyd mark, slik at hvis du rekker opp hånda og sier at det her bør vi gjøre noe med, så får du ofte prosjektet.

Det er entreprenørpraksisen som etterspørres og verdsettes – at en er innovativ og evner å sette sammen nye teknologiske løsninger. Organisasjonen er ung, og arbeidsoppgavene de skal gjøre, er ofte ikke gjort før. Det gir ansatte stor mulighet til selv å påvirke hvilke prosjekter og arbeidsoppgaver de får ansvar for å utføre. Ledelsen oppmuntrer til «knoppskyting, fordi det er gjennom slike prosjekter en får nyskapning» (Adresseavisa 04.03. 2006). Arne forteller hvordan dette foregår:

Hvis du viser interesse og har ting du har lyst å gjøre, så blir det gjort. Det er bare det at du må gjøre det selv. Du kan ikke på en måte bare skrive en rapport og forvente at noen ting blir gjort. Men hvis du har en passion [lidenskap] for et eller annet du har lyst til å gjøre internt, og du kommer opp med at det kommer til å koste så og så mye,

og hvis den prisen er noe som absolutt er verdt det – og noen som sier at enig – så er det bare å kjøre. Du har utrolig stor grad av frihet til å definere din egen jobb.

Realisering av en god ide forutsetter at den enkelte tar initiativ og følger den opp. Ledelsen oppmuntrer og de ansatte føler derfor at de får stor frihet til å forme sin egen jobb. Egeninitierte prosjekter fordrer utprøving og testing, hvilket er tidkrevende oppgaver. Det må derfor f.eks. gjøres testing etter at de andre oppgavene i jobben er gjort. Å gjøre disse prosjektene kan bidra til teknologisk innovasjon og dermed mulighet til å bli synlig i bedriften. Det fører samtidig til utvikling av et «dobbel» skiftsystem i bedriften. På «dagskiftet» gjør en det som er ledelsesinitiert, og på «kvelds-/nattskiftet» gjør en egeninitierte prosjekter som kan gi fart på karrieren. Ledelsesinitierte prosjekter er ifølge Arne spennende og faglig krevende. De beskrives som et magesårprosjekt for å illustrere at de er veldig krevende. Hvis en klarer å gjennomføre dem, gir det status og virker karrierefremmende, noe dette sitatet illustrerer:

Det er veldig spennende faktisk, for de setter så utrolig strenge krav. Så det er et sånt magesårprosjekt det der, for mange ... og når du gjennomfører et sånt, da vil jeg si at det er litt status. For det er sånn karriere-boost.

Ledelsesinitierte prosjekter er faglig utfordrende og spennende, mens det samtidig er underforstått at kravene fordrer at du må bruke mye tid. I verste fall kan mye overarbeid føre til at en får magesår. Dette er en illustrasjon på det vi beskrev ovenfor om kunnskapsarbeidets dobbelthet, det er forførende og grådig på samme tid. Det dreier seg igjen om å gjøre det lille ekstra, som Arne forteller:

Det lille ekstra som du må gjøre for å faktisk komme deg opp og fram her. [...]. For å synliggjøre deg sjøl litt. Det er litt viktig. [...]. Jeg begynte å få en god del ansvar med en gang, og det syns jeg er bra. Det gjør at man gjør det lille ekstra. [...]. Jeg vet at når det prosjektet som jeg nå leder blir virkelig satt i gang nå, så – da kan jeg bare si ha det til privatlivet mitt i de nærmeste månedene.

Dette illustrerer at ledelsens ønske om at medarbeiderne skal gjøre «det lille ekstra» er blitt en del av språket og normene i bedriften. De ansatte har gjort det til sitt eget motto, og bidrar på denne måten til å understøtte og legitimere tidskulturen. Arne gjør det lille ekstra, både fordi det virker karrierefremmende og for å følge opp arbeidsoppgavene han har ansvar for.

Det sterke fokuset på ansvarliggjøringen av den enkelte medarbeideren i organisasjonen forsterkes når vi ber den enkelte tegne hvor de befinner seg i organisasjonen. Det viste seg å være svært vanskelig, noe som forklares ved at en knytter ulike stillinger opp til personer og i liten grad til titler eller funksjoner. Alle har visittkort med amerikansk stillingstitel som viser hvilken stilling de «egentlig» har, men i realiteten utfører de mange andre oppgaver i tillegg. Utover et lederteam på toppen, omtales arbeidsorganisasjonen som flat og nærmest flytende. Harald sukker tungt og svarer: «Det er utrolig vanskelig. Vi har ikke sånn ordentlige stillinger», og sier videre:

Vi begynner å bli så stor at jeg kjenner ikke lenger folk som sitter to meter fra meg og de jobber med ting som jeg ikke helt vet. Sånn var det ikke da jeg starta. [...]. Vi er jo nødt til å få mer og mer formalia, få rutiner på plass, fordi den er for stor til å klare å håndtere uten.

Harald mener som mange andre, at det er behov for bedre rutiner og mer struktur i organisasjonen, spesielt når bemanningen øker. Arne påpeker at dagens prosjektorganisering gjør organisasjonen sårbar:

Nå må vi se på hvordan vi er organisert og begynne å tenke annerledes om prosjektene. Vi er så sårbare så lenge fokuset er på enkeltindividet, vi må fokusere på gruppene. Det flyter, det er ingen struktur.

Den «flytende» organiseringen eller mangelen på struktur og den sterke ansvarliggjøringen av den enkelte medarbeider gjør dem sårbare. For å illustrere «sårbarheten» forteller han en historie, som også andre fortalte oss under intervjuene:

Jeg har erfaring med at feriene til de ansatte «kjøpes». Når dette skjer flere ganger, så er det jo grenser for hvor mange ganger en kan kjøpes, samt en kan jo spørre hva er det egentlig en kjøper?

Historien han viser til, er familiefaren som var på utlandsferie med kone og barn. Det oppsto et teknologisk problem som bare denne personen kunne løse. Det endte med at den ferierende arbeidstakeren måtte kjøpe en lap-top og satt i en hotellresepsjon og jobbet i flere dager.

Denne historien illustrerer organisasjonens avhengighet av enkeltindividets spisskompetanse. Videre viser den at selv ikke ferie er tid den enkelte har råderett over. Teknologien støtter opp om dette, en kan gjøre jobben hvor som helst i verden. Igjen ser vi dobbeltheten som preger kunnskapsarbeidet. Den enkelte ingeniørs kunnskap utgjør bedriftens kapital eller «gull», som enkelte mener «blir båret på gullstoler rundt omkring, fordi at man ikke skal miste den gode hjernekapasiteten». Det er ingeniørenes hjernekapasitet som anses som viktigst, men for å kunne få mest mulig ut av denne kunnskapen, må arbeidstakerne være tilgjengelige og villige til å stå på for bedriften hele året og nesten hele døgnet. Carl mener at tiden er moden for andre lover enn den han kaller «bøffaloloven»:

Grensa er nådd. Det har vært lenge nok med cowboyer. Cowboyer som leker rundt og som det trekkes mest mulig ut av. Det er på tide at bøffaloloven overtas av noe annet. Bødlene er i ferd med å ta ut alt, så forsvinner de ... [...]. Det blir for sårbart når fokuset er på det enkelte hodet. Det er på tide å tenke på gruppen framfor enkeltindividet.

Carls uttalelse er en verbal manifestasjon av en artefakte (Schein 1988), der cowboyer og bødler er symboler på de som jobber i organisasjonen. Kunnskapsarbeiderne omtales som cowboyer, mens bødler er ledelsen som ifølge Carl forholder seg til «bøffaloloven» ved at de forsøker å ta ut mest mulig av arbeidstakerne. Historisk viser bøffaloloven til indianerne som slaktet bøfler, der de tok ut de svake for å sikre seg en bærekraftig stamme. Hvite mann slaktet på sin side alle bøflene uten tanke på framtiden, og valgte å bare nyttiggjøre deler av dyret; nemlig skinnen. En mulig tolkning er at bøffaloloven symboliserer at ledelsen har fokus på enkeltindividet, og utnytter kun arbeidstakernes hjernekraft. Cowboyene var også «entreprenører» ved at de erobret nytt land etter hvert som de flyttet kvegflommen. I dette nye landet var det ikke etablert rettsstatus, det var lovløse tilstander hvor den enkelte laget sine egne lover. Det er også et bilde på arbeidsorganiseringen i vår bedrift, hvor grensene flyter og det er opp til den enkelte medarbeider å bestemme hva som går og ikke går.

Den flytende og individualiserte organiseringen innebærer at oppgaveansvaret er delegert til den enkelte arbeidstaker. Oppgaveorganiseringen fører til at arbeidstakerne må være initiativtakere, selvstendige og villige til å jobbe to skift. En uklar og flytende

organisasjonsstruktur krever også symbolske maskuline kvaliteter som å tåle å få litt juling og å være tykkhudet for å passe inn i elitekulturen. Dette understrekes gjennom bruken av maskuline symboler som cowboy og bøffalolov.

Arbeidstakerne er opptatte av å vise seg som gode, unike entreprenører, noe som krever at en må være tilgjengelig og stille sin tid til organisasjonens rådighet. Tilgjengelighet blir arbeidstakerens symbolske kapital. Den flytende og individualistiske organiseringen bidrar til å forsterke det grenseløse ved tidskulturen i bedriften. Den symbolske konstruksjonen av ingeniører som cowboys underlagt bøffaloloven, viser at dette er en organisasjon hvor omsorgsansvar for barn ikke vil stå høyt på den kulturelle rankinglista. Arbeidstakerne utviser på sin side en praksis som bidrar til å opprettholde denne forestillingen, og tar dermed selv del i konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

## Globale brannslukkere med døgnvakt

På spørsmål om hvilken betydning arbeidsorganisasjonens globale tilhørighet har for arbeidstakerne, bringer alle inn samarbeidsutfordringer knyttet til at bedriftens arbeidstakere er lokalisert i ulike tidssoner.

En situasjon som illustrerer hvordan organisasjonens globale relasjoner påvirker tidskulturen fikk vi under intervjuet med Ada. Midt i intervjuet snur Ada pc-skjermen sin og sier: «Se», og peker på inbox for e-mail. Et blick på skjermen viser 72 uleste e-mail, og stadig strømmer flere inn. «Nå har de kommet på jobb, arbeidstakerne i USA», sier hun og forteller videre:

Det er først etter klokken 12 at det er skikkelig hektisk her. Da er det hektisk i min jobb, mens det øker ytterligere klokken 14.00 for da står de opp i USA.

Arbeidsintensiteten øker når arbeidstakernes arbeidsdag på andre kontinenter starter. Det er alltid ei klokke som viser at dagen nettopp har begynt i en annen del av den transnasjonale bedriften. Det betyr også at klokka aldri blir «fire» på ettermiddagen, det tidspunktet som tradisjonelt markerer slutten på normalarbeidsdagen i Norge. Dette må hovedkontoret i Norge forholde seg til. Organisasjonens globale tilhørighet påvirker også tidspunktet for når arbeidsdagen på det norske kontoret starter. Da Ada startet i jobben, fikk hun beskjed om at hun «gjærne måtte jobbe fra klokka 09.00 til 17.00». Forklaringer tilskriver hun organisasjonens utstrakte samarbeid på tvers av landegrensene med ulike tidssoner. Hvis en velger å starte tidligere, betyr det ifølge henne «ikke noe særlig kommunikasjon med amerikanerne».

Prosjektorganiseringen på tvers av landegrensene underbygger organisasjonens globale tilhørighet og bidrar til at samarbeidsfrekvensen styres av tidssonene. Arne forteller at kommunikasjonen mellom arbeidstakerne på tvers av landegrensene i stor grad foregår via nettet, telefonmøter og videokonferanser. Det betyr at en må være online hele tiden.

Mye kontrakter kommer fra USA, og der jobber de jo en annen arbeidstid. Så det blir viktig å sjekke mail før jeg går og legger meg ... det kan være slitsomt at en hele tiden må være på nettet på sånne ting. Det er egentlig litt negativt, men sånn blir det jo når en forholder seg til andre tidssoner. Det er slitsomt for folk her også, for møtene foregår ofte som telefonmøter og videokonferanser med andre tidssoner. En må være mye mer på nett enn om det var en norsk bedrift.

Både på grunn av at samarbeidet internt i bedriften går mellom ansatte i ulike verdensdeler og at kundene befinner seg på ulike steder i verden, blir det nødvendig å etablere «global døgnvakt». Albert omtaler dette som «oppetid»:

Jeg jobber i IT-avdelingen, og det er jo på en måte å holde maskineriet i gang som er en stor del av oppgaven der. Når du er global eller når du er representert over alt, må du ha det vi kaller oppetid over alt, det vil si at systemet er oppe. [...]. Det er jo en tjufiretimers jobb. Det går døgnet rundt. [...]. Det betyr at systemet virker. Det vi leverer skal være oppe hele tiden.

«Oppetid» henspeiler på at systemene som organisasjonen selv bruker og leverer, skal fungere til enhver tid uavhengig av tidssone. For Albert og de øvrige arbeidstakerne betyr kravet at de i teorien har en 24-timers jobb, og for å kunne innfri kravet om 24 timers oppetid forteller Albert videre:

Der er en del sånn brannslukking som vi kaller det innen IT, at det er problemer som oppstår, og så slukker man det så fort som mulig. Hvis klokka er fem, så går jeg, hvis det ikke virkelig brenner da. [...]. Amerikanerne roper brann, brann uansett. En begynner å bli lei det, når det har blitt ropt brannslukking i årevis, så begynner en å miste troen. En kan jo ikke ha brann hele tiden.

I den norske konteksten forstås en slik melding gjerne bokstavelig. Ropes det brann, så må den slukkes umiddelbart. Dette blir en viktig ingrediens i tidskulturen. Det skaper en norm om at du «alltid må være beredt» fordi viktig arbeid et eller annet sted i verden kan gå tapt hvis du ikke bidrar til å slukke «brannen». Albert har gjennom erfaring ervervet seg kompetanse som gjør ham i stand til å skille mellom når det er alvor og når det bare er en omtaleform. Når det virkelig brenner, stiller han opp, i betydningen av å jobbe utover normalarbeidsdag.

Alle er online hjemme og har mobiltelefon. De er i liten grad stedsbundet og kan jobbe hvor som helst. Den enkelte arbeidstaker føler et ansvar og følger opp arbeidsoppgavene selv om klokka viser at den norske arbeidsdagen i teorien er over.

Vi må ta hensyn til det, og det gjør også at vi må jobbe litt på kvelden. Vi kan bli oppringt av en kar – ja, på kvelden – langt på kvelden.

Organisasjonens globale tilhørighet krever at både arbeidstakerne i Norge og i andre verdensdeler internaliserer den globale klokka (Kvande 2005). Det globale kommunikasjonsnettverket muliggjør at tid og distanse mister sin betydning for når og hvor en kan være online. Prosjektorganiseringen på tvers av landegrenser og tidssoner bidrar til å ansvarliggjøre den enkelte til å følge opp kravet om døgnåpen «oppetid» På denne måten bidrar organisasjonenes globale tilhørighet til å underbygge kravene som stilles for å være en engasjert arbeidstaker. Den ideelle arbeidstaker slipper ikke arbeidsoppgavene selv om klokka lokalt viser at arbeidsdagen er over. Arbeidstakerne framstår som grenseløse gjennom alltid å være tilgjengelige – og viser igjen at tilgjengelighet er arbeidstakernes symbolske kapital. De omtaler seg selv som brannmenn, og bruker dermed maskuline symboler fra tradisjonelle maskuline områder for å illustrere at de er uerstattelige og viktige. Igjen ser vi at maskulin symbolbruk inngår i konstruksjonen av en grenseløs tidskultur.

## Konklusjon

De fire prosessene som vi har analysert i denne artikkelen, viser hvordan konstruksjonen av kjønn og tidskultur må forstås som sammenvevde prosesser.

Gjennom utvelgingsprosessen konstrueres symbolske markeringer av organisasjonen som maskulint kjønn. Ved omfattende bruk av metaforer fra idretter for «elitemenn» lages et bilde av en konkurranseorganisasjon for de flinkeste guttene i klassen. De blir valgt ut til «å vinne Champions League». Den tøffe tottrinnsseleksjonsprosessen for å bli tatt opp i organisasjonen viser at dette også settes igjennom i praksis. Når du er blitt valgt ut og har fått jobb i bedriften, er du på elitelaget i denne bransjen.

Det er dermed lagt et godt grunnlag for konstruksjonen av «den ideelle arbeidstaker», som ifølge normen skal være entusiastisk og engasjert samt villig til å gjøre det lille ekstra i betydningen av å være villig til å jobbe mye. Lange arbeidsdager uttrykker arbeidstakernes engasjement. De er utvalgt til å delta på vinnerlaget og får anledning til å utføre spennende oppgaver på elitenivå. De blir villige til å strekke seg langt for bedriften, og de legger ned mye arbeid gjennom meget lange dager. Deres tidspraksis innenfor denne bedriften ligner derfor på kravene om total forpliktelse som Connell har beskrevet. Dette bidrar til å skape en grenseløs tidskultur. Arbeidstakerne skaper gjennom å leve opp til normene om total forpliktelse en praksis som i neste omgang blir objektivisert, den framstår som uavhengig av dem selv (jf. Berger og Luckman 1992).

Arbeidsorganiseringen i bedriften er flytende og individualisert. Karriererefremmelse forutsetter at en deltar i et dobbelt skiftsystem. I tillegg til pålagte arbeidsoppgaver må en være entreprenør og utvikle nye prosjekter. Dette bidrar også til krav om lange arbeidsdager. Arbeidstakerne er opptatt av å vise seg som gode, unike entreprenører, noe som krever at en må være tilgjengelig og stille sin tid til organisasjonens rådighet. Tilgjengelighet blir arbeidstakerens symbolske kapital. Den flytende organiseringen bidrar til å forsterke det grenseløse ved tidskulturen i bedriften.

Dette har i sin tur kjønnede konsekvenser ved at reproduksjonsansvar vanskelig kan kombineres med å være den ideelle, engasjerte arbeidstaker. Å være i en grenseløs tidskultur forutsetter at en enten har en partner eller andre til å ta seg av reproduktive oppgaver, eller at en velger ikke å ha barn. Konstruksjonen av en grenseløs tidskultur bidrar på denne måten til en tradisjonell maskulinitetspraksis uten omsorgsansvar. Denne tidskulturen legitimeres gjennom fortellingene om at de er på vinnerlaget og at de er cowboyer som må følge bøffaloloven. Menneses fortellinger inneholder også andre symbolske maskuline kvaliteter som å tåle å få litt juling og å være tykkhudet for å passe inn i elitekulturen.

Bedriftens tidskultur bidrar derfor til å undergrave den likestillingsambisjonen som har preget norsk arbeidslivspolitikken de siste tyve årene. Gjennom å «hulle» de mennene som kan disponere sin tid etter bedriftens ønske uten å måtte ta hensyn til delte familie- og omsorgsforpliktelser, bidrar bedriftens tidskultur til å konstruere praksiser som passer med Connells begrep «transnational business masculinities». Organisasjonens globale tilhørighet bidrar til at tidskulturen i bedriften blir grenseløs i ordets egentlige forstand. Det er alltid en klokke som viser at dagen nettopp har begynt i andre deler av den transnasjonale organisasjonen. Dette må de som arbeider i bedriftens hovedkontor i Norge forholde seg til. De står i kontinuerlig beredskap i tilfelle det ropes «brann» i andre deler av bedriften. Det globale kommunikasjonsnettverket muliggjør at tid og distanse mister sin betydning for når og hvor en kan være online. Det blir en organisasjon som er «døgnåpen» og som krever at de ansatte blir brannmenn med kontinuerlig vakt.

## Litteraturliste

- Acker, Joan 1990. Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 5, 390–407.
- Acker, Joan 1997. Foreword. I L. Rantalaiho og T. Heiskanen: *Gendered Practices in Working Life*. St. Martins Press, New York.
- Acker, Joan 1999. The future of «Gender and Organizations». *Gender, Work and Organization* 5 (4), 195–206.
- Alvesson, Mats 1995. *Management of knowledge-intensive companies*. Walter de Gruyter, Berlin.
- Alvesson, Mats 2000. Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of Management Studies* 37 (8), 1101–1123.
- Alvesson, Mats 2004. *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. Oxford University Press, Oxford.
- Bailey, Carolyn Gill 2000. *Time and the image*. Manchester University Press, Manchester.
- Berger, Peter. L. og Thoman Luckman 1992. *Den samfundsskabte virkelighed. En videnssociologiske afhandling*. Lindhardt og Ringhof.
- Brandth, Berit og Elin Kvande 2005. Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 1, 35–54.
- Børve, Hege Eggen 2006. *Global Mothering. Norwegian Female Employees in Globalized Working Life*. Under publisering.
- Castells, Manuel 2000. *The information age: economy, society and culture*. Blackwell, Oxford.
- Connell, Robert, W. 1995. *Masculinities*. Polity Press, Cambridge.
- Connell, Robert, W. 1998. Masculinities and Globalization. *Men and Masculinities* 1 (1), 3–23.
- Connell, Robert W. 2000. *The Men and the Boys*. Policy Press, Cambridge.
- Connell, Robert. W. 2005. Globalization, Imperialism, and Masculinities. I M.S. Kimmel, J. Hearn og R.W. Connell (red.): *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Sage Publications, Thousand Oaks, Calif.
- Coser, Lewis 1974. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Free Press, New York.
- Ellingsæter, Anne Lise 1987. Ulikhet i arbeidstidsmønster. I NOU 1987: 9B *Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning*.
- Ellingsæter, Anne Lise 1995. *Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Ellingsæter, Anne Lise 2001. Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 42, 347–372.
- Ellingsæter, Anne Lise 2002. Postindustrielle tidskontrakter. I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Epstein, Cynthia Fuchs mfl. 1999. *The Part-Time Paradox. Time Norms, Professional Lives, Family and Gender*. Routledge, New York.
- Esping-Andersen, Gøsta 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press, Oxford.
- Geertz, Clifford 1973. *The interpretation of cultures*. Basic Books, New York.
- Gherardi, Silvia 1995. *Gender, Symbolism, Organizational Cultures*. Sage publication. London.

- Hochschild, Arlie. R. 1997. *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work*. Metropolitan Books. New York.
- Isaksen, Lise Widding 2005. Global omsorg: Import og eksport av sykepleiere. *Sykepleien*, august.
- Isaksen, Lise Widding 2006a. Tilpasning til tomme rom. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2.
- Isaksen, Lise Widding, U. Devi og A. Hochschild 2006b. Global Care Crisis: A Problem of Capital or of Commons? *American Behavioural Scientist*. Under publisering.
- Kitterød, Hege Ragni 2002. Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv. *Samfunnsspeilet* 16, 14–22. Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Kvande, Elin 1999a. *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Avhandling (dr. polit.), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kvande, Elin 1999b. Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter. *Nytt om Kvinneforskning* 3, 6–13.
- Kvande, Elin 2002. Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner. I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Kvande, Elin 2003. Doing Gender in Organizations – Theoretical Possibilities and Limitations. I Ewa Gunnarsson mfl. (red.): *Where Have All the Structures Gone? Doing gender in organisations, examples from Finland, Norway and Sweden*. Report no 33, Center for Women's Studies, Stockholm, Sweden.
- Kvande, Elin 2005. Embodying Male Workers as Fathers in a Flexible Working Life. I David Morgan, Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Gender, Body and Work*. Ashgate, London.
- Lie, Merete og Ragnhild Lund 2001. Globalisering, sted og kjønn. I *Kvinneforskning* 2, 24–38.
- Lyon, Dawn og Alison E. Woodward 2004. Gender and Time at the Top. Cultural Constructions of Time in Highlevel Careers and Homes. *European Journal of Women's Studies* 11 (2), 2005–2221.
- Morgan, David, Berit Brandth og Elin Kvande 2005. *Gender, Body and Work*. Ashgate, London.
- Newell, Sue (red.) 2002. *Managing Knowledge Work*. MacMillan, Basingstoke.
- Powell, W.W. og Kenneth Snellman 2004. The knowledge economy. *Annual Review of Sociology* 2, 281–316.
- Rasmussen, Bente 2002. Når jobben tar livet. I Ulla Forseth og Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Scarborough, Harry 1999. Knowledge as Work: Conflicts in the management of knowledge workers. *Technology analysis and management* 11 (1).
- Schein, Edgar H. 1988. *Organizational psychology*. 3 rd ed. Prentic-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Smith, Dorothy 1996. Telling the Truth after Postmodernism. *Symbolic Interaction* 19 (3).
- Sørensen, Bjørg Aase 1999. Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det «nye» arbeidslivet. *Nytt om kvinneforskning* 3, 50–69.
- Sørhaug, Hans Christian 1996. *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Torp, Hege (red.) 2005. *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- West, Candice og Donald Zimmerman 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1, 125–155.



## Artikkel 3

Is not included due to copyright

## Artikkel 4

Hege Eggen Børve

## Fleksibilitetens jernbur. Arbeidsforhold i en kunnskapsbedrift med internasjonal tilknytning

**I artikkelen reises spørsmål om hvordan internasjonale tilknytning påvirker en bedrifts arbeidsforhold. Problemstillingen belyses ved å utforske bedriftens organisering og arbeidsvilkår med spesielt fokus på norske arbeidslivstradisjoner medvirkning, partssamarbeid og regulering av arbeidstid. Resultatene, basert på en casestudie av en norskeid kunnskapsorganisasjon lokalisert i Norge med internasjonal tilknytning, viser at internasjonalt samarbeid medfører press mot norske arbeidslivstradisjoner. Bedriftens tilpasninger kan ses som forsøk på å tilpasse seg forventninger og normer forankret i det internasjonale markedet, tilpasninger som medfører brudd med norske arbeidslivstradisjoner. Spesielt gjelder dette partsorganisering og norske arbeidstidsbestemmelser.<sup>1</sup>**

Temaet i denne artikkelen<sup>2</sup> er hvordan internasjonal tilknytning påvirker arbeidsforholdene i kunnskapsorganisasjoner i Norge. Sammenlignet med andre vestlige land betraktes Nordens arbeidsliv som regulert ved at statens reguleringer og arbeidslivets institusjoner spiller en betydelig rolle. For norske bedrifter innebærer internasjonalt samarbeid ofte et møte med virksomheter i en deregulert arbeidslivskontekst.

Studier innenfor ny-institusjonell teori viser at bedrifter som etablerer seg utenfor egne grenser ofte implementerer praksiser som fungerer i morselskapet (Czarniawska og Sevón 2005). Multinasjonale selskaper tilskrives å ha en sentral rolle i overføring av ledelsesformer og organisatoriske praksiser, og bedrifter som har utenlandske aksjonærer har en tendens til å adoptere praksiser som harmonerer med aksjonærenes (Ahmadjian og Robinson 2005). Lokale rammebetingelser, som reguleringsordninger, virker ofte som institusjonelt trykk (Powell og DiMaggio 1991). Ledelsesformer og organisatoriske praksiser som overføres fra en organisasjon til en annen og krysser landegrensene skiller seg av den grunn fra opprinnelige prinsipper (Czarniawska og Sevón 2005, Whitley 2001). Sentrale aktører i disse oversettelsesprosessene er individuelle agenter og sosiale nettverk (Czarniawska-Joerges og Sevón 1996).

Hvilken betydning nasjonale institusjonelle omgivelser har avhenger av graden av avvik mellom den lokale institusjonelle konteksten og normene til de ulike samarbeidspartnere (Nordhaug et al. 2005). I Norge har vi flere studier med fokus på eksport av norske tradisjoner når norske bedrifter etablerer seg utenfor

norske grenser (Dahl-Jørgensen og Elvemo 2000, Osmundsen 2005). Studier i Norge viser at angloamerikanske datterselskaper i Norge i større grad enn de norske hadde innført individ orientert personalledelse (Ringdal et al. 2005). Hvordan et fleksibelt arbeidsliv utformes i den norske konteksten i lys av globalisering og markedsliberalisering har i liten grad vært gjenstand for forskning (Rasmussen 2005). Spesielt mangler vi nærstudier med fokus på betydningen av internasjonal tilknytning for arbeidsforholdene i norske kunnskapsorganisasjoner i Norge.

I artikkelen tas det utgangspunkt i en casestudie av en privat norsk it-bedrift med avdelinger i Norge og i andre land. Kjernevirksomheten er utvikling av teknologisk programvare basert på vitenskapelig kunnskap. I tillegg omfatter arbeidsområdene forskning, salg og kundeoppfølging. Bedriften er et typisk eksempel på kunnskapsintensivt arbeid (Alvesson 2004). Utviklingsavdelingene er lokalisert i Norge, mens salgs- og supportkontorer samt personalavdeling er i tillegg til i Norge lokalisert i ulike land fordelt i fire verdensdeler. Utover å ha avdelinger i andre land har bedriften samarbeidsavtaler med internasjonale alliansepartnere om leveranser av totale teknologiske produktløsninger. Flesteparten av kundene er internasjonale, og nitti prosent av bedriftens omsetning foregår utenfor Norden.

Spørsmålet som reises i artikkelen er om arbeidsforholdene i bedriften skiller seg fra andre norske bedrifter, og i så fall om dette kan tilskrives internasjonal tilknytning. Problemstillingen belyses ved å utforske bedriftens organisering og arbeidsvilkår. Jeg fokuserer spesielt på hvordan norske arbeidslivstradisjoner med vekt på medvirkning, partssamarbeid og regulering av arbeidstiden påvirkes av bedriftens internasjonale tilknytning.

#### *Det norske regulerte arbeidslivet i en globalisert kunnskapsøkonomi*

Arbeidslivet har beveget seg i retning av deregulering gjennom endringer i lover og avtaler for å oppnå fleksibilitet (Esping- Andersen og Regini 2000). Det er imidlertid store forskjeller i hvordan arbeidslivet reguleres i de ulike europeiske landene (Torp 2005). Kunnskapsøkonomi brukes for å understreke at kreativitet, akkumulering og spredning av kunnskap har blitt en viktig kilde til produksjon (Castells 2000). Deregulering har bidratt til et skifte fra arbeidstakervern til arbeidstakerfleksibilitet, der arbeidstakerne har fått større valgfrihet knyttet til arbeidstid og redusert jobbsikkerhet (Noon og Blyton 2007). Økende globalisering gjennom mer samhandling og økt avhengighet mellom land fremsettes som forklaring på krav om større fleksibilitet (Cappelli 1999). Dette har igjen medført nye og ulike former for organisering av arbeidet som løsere tilknytning, prosjekt- og teamarbeid, fleksibel oppgavedeling og ansvarsdelegering (Nesheim 2006). I tillegg kobles fleksible organisasjonsformer til bedriftsdemokratiske virkemidler som selvstyrte arbeidsgrupper og flerferdighet blant de ansatte (Gulbrandsen 1998). Fleksibel organisering kan ses som et motsvar til rigid byråkrati og regulering (Robinson 1999), detaljerte stillingsbeskrivelser, sterke fagforeninger og oppsigelses- og

lønnsdannelsesregler (Torp 2005). Av den grunn antas fleksibel organisering å være mer utbredt innenfor et deregulert arbeidsliv, mens standardisering er mer fremtredende i en regulert arbeidslivskontekst.

Det norske arbeidslivets institusjonelle omgivelser skiller seg fra mange andre land ved å ha omfattende reguleringsordninger gjennom lover- og avtaler, som bl a Arbeidsmiljøloven. Reguleringsordningene inkluderer et samarbeid preget av en sterk og sentralisert fagbevegelse, et reguleringsorientert statsapparat, nær kobling mellom fagbevegelse og statsapparat og et omfattende avtaleverk mellom partene (Lommerud og Sendstad 2006). Arbeidstakere har gjennom lover og avtaler rett til medvirkning på arbeidsplassen, både gjennom representasjon og som enkelt arbeidstaker<sup>3</sup>. Ansattes representative medbestemmelse dreier seg om innflytelse på utviklingen på arbeidsplassen (Kvinge et al. 2005). I denne artikkelen vil jeg undersøke medvirkning på to måter. På den ene siden er jeg opptatt av om det er lagt til rette for faglig organisering av de ansatte og samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiveren. På den andre siden skal jeg se nærmere på de ansattes muligheter for medinnflytelse i den daglige arbeidssituasjonen, slik det legges vekt på i § 12 i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven angir arbeidstakeres rettigheter knyttet til arbeidstid, og skal blant annet fungere som grensesettende for arbeidstidens lengde utover normalarbeidsdag. Kombinasjonen høy grad av fagorganisering og et sterkt stillingsvern antas å beskytte arbeidstakere og begrense arbeidsgiveres mulighet for vilkårlige oppsigelser (Olsen 2006). Lover og bestemmelser, som gir blant annet arbeidstakere rett til medvirkning, partssamarbeid og arbeidstidsbestemmelsene gjennom Arbeidsmiljøloven<sup>4</sup>, fungerer som et sikkerhetsnett som ivaretar arbeidstakeres rettigheter og interesser.

Medvirkning, partssamarbeid og arbeidstidsbestemmelser inngår i det jeg betegner som norske arbeidslivstradisjoner. Mens mange europeiske land har hatt en generell nedgang i oppslutningen om fagforeningene (Gooderham et al. 2006), har Norge og resten av Norden hatt en relativt stabil oppslutning (Lommerud og Sendstad 2006). I Norge har imidlertid deler av privat tjenesteyting, som datatjenester og rådgivning og forskning, svake eller ingen fagforeninger (Nergaard og Stokke 2005). Kollektive strategier for innflytelse gjennom fagforenings-samarbeid oppfattes ofte som omstendelige og lite fleksible (Pålshaugen 2004). En norsk studie av fleksibel arbeidsorganisering viser på sin side at fagorganisering ikke står i veien for økt fleksibilitet i det norske arbeidsliv (Barth og Ringdal 2005).

#### *Individualisering i fleksible former*

Kjennetegn ved fleksible organisasjoner er at de motiverer arbeidstakere til innsats ved å delegere avgjørelsesmyndighet, og individualisere ansvar for kvalitet og nyskaping i arbeidet (Rasmussen 2002, Kvande 2005). Internasjonal forskning viser at kunnskapsorganisasjoner ofte har en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur, der de ansatte blir gitt mye innflytelse og individuelt ansvar for eget ar-

beid (Newell et al. 2002). Arbeidstakernes kompetanse, organisasjonens intellektuelle kapital, er avgjørende for bedriftenes konkurranseevne (Sørhaug 2002, Ellingsæter 2002). Kunnskapsarbeid ses ofte som en selvrealiseringsarena der arbeidstakerne får interessante arbeidsoppgaver, faglige utfordringer og individuell verdsetting (Hochschild 1997). Arbeidets sterke kobling til den enkeltes kunnskap forsterker individualiseringen og kan medføre en reduksjon av fellesskapets betydning (Sennett 2001).

I Norge har arbeidstakere generelt sett gode innflytelsesmuligheter over egen arbeidssituasjon (Engelstad et al. 2003). Fleksibel organisering kan innebære arbeidsvilkår som ivaretar arbeidstakernes medvirkningsmuligheter i tråd med Arbeidsmiljølovens § 12. Norske og internasjonale studier viser på sin side at fleksibel organisering gjennom teamarbeid ikke nødvendigvis gir arbeidstakere større grad av selvbestemmelse (Østhus 2006). Dette har sammenheng med at selv om ansvarliggjøring av enkeltindividet gir stor frihet og medvirkningsmuligheter, kan frihet og selvstendighet være beheftet med uklarheter og udefinerte arbeidskrav. Løse organisering kan føre til nye former for kontrollmekanismer, som både er vanskelig å forstå og få begrep om (Sennett 2001).

Den sterke ansvarliggjøringen av den enkelte arbeidstaker i kunnskapsorganisasjoner kombinert med en mindre byråkratisk organisering, kan bidra til å skape grenseløse tidskulturer i bedriften (Brandth og Kvande 2005). Den formelle arbeidskontrakten som regulerer arbeidstid og andre rettigheter blir erstattet av moralske bånd og tidsnormer som krever total oppslutning (Børve 2007). I deler av den vestlige økonomien er arbeidstidsuka økende (Fagen 2002), og jobber innenfor internasjonale virksomheter krever ofte lange arbeidsdager og høy grad av forpliktelse (Sassen 2002). Normalarbeidstiden er i deler av det norske arbeidslivet under press (Andersen 2003), mens generelt sett har vi få indikasjoner på at arbeidspresset og arbeidstiden har økt i perioden 1996 til 2003 (Lohne og Normann 2006, Rønning 2006).

Cappelli (1999) hevder økende internasjonal konkurranse har bidratt til fremvekst av nye og løsere tilknytningsformer mellom bedrift og ansatte i USA. Reguleringer i arbeidslivet har til hensikt å sikre verdiskapning, ivareta de ansatte og trygge deres arbeidsplasser. Når norske arbeidsorganisasjoner samarbeider med aktører lokalisert i en mindre regulert kontekst, kan det bidra til at lokale institusjonelle ordninger settes under press. Hvorvidt internasjonal tilknytning kan bidra til å undergrave lov- og tariffestede rettigheter og svekke fagbevegelsens rolle som kollektive aktør vet vi lite om.

I denne artikkelen undersøkes dette ved hjelp av en casestudie av en norskeid kunnskapsorganisasjon som har internasjonal tilknytning. Spørsmålet som reises er hvordan internasjonalt samarbeid virker inn på organisasjonens arbeidsforhold? Skiller arbeidsforholdene seg fra andre norske bedrifter, og i så fall hvordan? Arbeidsforholdene analyseres med utgangspunkt i arbeidsorganisering og arbeidsvilkår, med et spesielt fokus på norske arbeidslivstradisjoner med vekt på medvirkning, partsorganisering og regulering av arbeidstid.

*Forskningsdesign og datamaterialet*

Valg av caseorganisasjon er strategisk begrunnet og basert på tre utvalgsriterier; norskeid, lokalisert i Norge, internasjonal tilknytning. I tillegg skulle det være en kunnskapsorganisasjon som stilte høye kompetansekrav, ha høyt innslag av problemløsning samt krav om kreativitet og ikke-standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 1995, 2004) samt ha både mannlige og kvinnelige ansatte med barn. Caseorganisasjonen er som nevnt en norskeid it-bedrift lokalisert i Norge. Bedriften har avdelinger i flere land, internasjonale alliansepartnere og hovedsaklig internasjonale kunder. På intervjuetidspunktet hadde bedriften omtrent 500 ansatte, derav 190 ansatte med arbeidssted i Norge. Kunnskapsorganisasjonen var mannsdominert, 90 % menn og en gjennomsnittsalder på 32 år. Majoriteten av de ansatte i Norge var norske.

I studier der en stiller eksplorerende spørsmål som hvordan og hvorfor er casestudier egnet som forskningsdesign (Yin 1989). Datagrunnlaget baserer seg på intervjuer, dokumenter og observasjon. Casestudien består av dybdeintervjuer med 10 arbeidstakere; 8 menn og 2 kvinner. Alle informantene var norsk ingeniører med høy kompetanse innenfor teknologi, der flesteparten hadde universitetsutdannelse fra Norge og/eller utlandet. Flesteparten var samboere/gifte og hadde barn. 2 av informantene var under 30 år, 6 mellom 30–35 år og 2 var i aldersgruppen 36–40 år. Utvalget av informanter gjenspeiler kjønns- og aldersfordelingen blant arbeidstakerne med arbeidssted i Norge. Under intervjuene ble en guide benyttet. Alle intervjuene ble tapet og senere transkribert i sin helhet. Dokumentmaterialet består av bedriftens personalhåndbok, avisartikler, bedriftens hjemmeside, samt et videoopptak bestående av tre intervjuer og opptak fra en markedsføringskonferanse. Etter hvert bedriftsbesøk ble det skrevet feltnotater basert på observasjoner som ble gjort under besøket. Av hensyn til anonymiteten har alle informantene fått fiktive navn.

*Fleksibel organisering og individualisering*

I Norge var arbeidsorganisasjonen organisert i tre nivåer; en toppledelse bestående av et lederteam, et mellomnivå organisert i 6 avdelinger med tilsvarende avdelingsledere, og dernest fulgte arbeidstakerne. Organisasjonen ble beskrevet som flat, løs, uten rutiner og kort vei til toppledelsen og beslutninger. Om organiseringen sa Elias følgende:

Strukturen er flat, og toppsjefen sitter aldri lengre enn en dør unna, og er alltid klar for å snakke med hvem det skal være. Det er kort vei i forhold til beslutninger. Det er veldig løst, og vi slås, det er det vi gjør omtrent hver dag. En må prøve å kontrollere, prøve å få noen former for rutiner og rammer og risikostyring som gjør at vi kan motveie denne voldsomme veksten. Om et par år må vi kanskje miste litt av gründerlogikken fordi vi må ha faste rutiner.

Løs og flytende arbeidsorganisering gjør at bedriften kan betegnes som fleksibel. Enkelte arbeidstakere mente den fremdeles, etter ti års eksistens, ble styrt etter gründerlogikken: løs organisering uten rutiner.

Arbeidet var prosjektorganisert og ofte bemannet med arbeidstakere lokalisert i Norge og på tvers av nasjonale grenser. Ingeniørenes arbeidsoppgaver var å

utvikle teknologiske løsninger, samt kunderettede tjenester som å bistå kunder knyttet til solgte produkter. Andre hadde mer avgrensede arbeidsoppgaver knyttet til vedlikehold/support av solgte produkter. Arbeidsoppgavene ble utført ved utstrakt bruk av computer. Alle utførte prosjekttilknyttet arbeidsoppgaver, men ingen hadde *"såne ordentlige stillinger"*. Den enkelte skulle selv definere arbeidsinnholdet og ansvarsområdet, noe Martin utdypet på følgende måte:

Det er helt opp til deg selv hva du vil gjøre – Hvis du vil endre alt, kjør på! Bare la oss prate om det på veien. Finner du på nye, smarte ting – kjør på!

Bedriftens filosofi var at en aldri skulle si *"nei, det er ikke min oppgave. Du skal heller si: Hva kan jeg hjelpe deg med"*. Evnen til å ta initiativ, være kreativ og pådriver til nye potensielle teknologiske utviklingsområder var viktig og avgjørende for å nå bedriftens målsetting om å *"skape en ledende bedrift i global sammenheng eller forsøke å lage en gjennomsnittlig norsk it-sjappe"*.

Den fleksible arbeidsorganiseringen innebar at den enkelte hadde stor innflytelse og medbestemmelse på egen arbeidssituasjon, og harmonerer med krav om tilrettelegging for medinnflytelse i den daglige arbeidssituasjonen gjennom § 12 i Arbeidsmiljøloven. Stor grad av innflytelse over egen arbeidssituasjon ble ikke oppfattet likt med at arbeidsorganisasjonen var demokratisk, noe Simons utsagn understøtter:

Det er et slags enevelde, men det er ikke en demokratisk organisasjon hvor den enkelte har høy grad av valgfrihet egentlig. Jeg tror ikke man kan velge.

Organisasjonen ble beskrevet som et enevelde og ikke-demokratisk. Enevelde er et begrep som betyr enehersker, og viser til en lederposisjon. Et enevelde er ikke analogt med en demokratisk organisasjon, i lys av at person er enehersker. I denne sammenheng henspiller enevelde på den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon, der arbeidet er individualisert og gir den enkelte stor frihet. Beskrivelsen ikke-demokratisk indikerer en dobbelhet som ligger innbakt i den løse arbeidsorganiseringen – som uttrykkes gjennom å påpeke at han ikke *tror man kan velge*. I fortsettelsen av intervjuet utdypet Simon dette på følgende måte:

Her gjør vi jobbene våre og hvis du ikke gjør det lille ekstra er det nok av mennesker som vil ta over. Det forventes at du står på. Hadde jeg fortsatt med det som jeg var ansatt for å drive med hadde jeg fått sparken.

Arbeidstakerne oppfattet at de måtte stå på og ta ansvar for arbeidsoppgaver utover det de var ansatte for om de skulle beholde jobbene sine. De ansatte i bedriften var alle online hjemme, sjekket jevnlig e-mail og var tilgjengelige på mobiltelefonen. Alle mente de jobbet utover norsk normalarbeidsuke, men alle fant det vanskelig å si eksakt hvor mange timer de jobbet per uke. Ingen hadde oversikt over hvor mange timer de jobbet. Slik var det også for Jens, men i følge han var det ikke problematisk fordi *"de (ledelsen) stoler på at du gjør jobben din"*. Normen var å jobbe lange arbeidsdager og på denne måten fikk de vist at de var tilliten verdig. Selv om de jobbet utover kveldene hadde mange dårlig samvittighet for at de ikke jobbet nok. Tidvis avlyste de ferier. Ingen fritidsgjøremål syntes å vir-

ke grensesettende for når de var tilgjengelige for jobben, noe Markus sitt utsagn illustrerer:

... du skal være tilgjengelig for X sine kunder til enhver tid. Du tar telefonen når den ringer, selv om du sitter på hytta og kanskje er på en snurr, så gjør du det.

Markus fortalte at bedriften stilte krav om at de skulle være tilgjengelige til enhver tid. Kollegaer i bedriftens avdelinger i andre land og samarbeidsaktører som internasjonale kunder og alliansepartnere jobbet i andre tidssoner enn de norske arbeidstakerne. Kommunikasjon som telekonferanser, telefonsamtaler og e-mail kontakt med øvrige samarbeidsaktører foregikk derfor ofte etter endt norsk normalarbeidsdag.

Arbeidstakerne hadde en felles forståelse av at det ble stilt store krav til arbeidstidsfleksibilitet. Uklare rammer for arbeidsinnhold og arbeidsinnsats innebar at mange ga uttrykk for at de var usikre på om de hadde en jobb i framtiden. Det amerikanske arbeidslivet ble framsatt som normgivende referansepunkt for arbeidstakerne. Enkelte arbeidstakere hadde erfart hvordan kollegaer i bedriftens avdelinger i USA ble behandlet; arbeidstakere hadde blitt oppsagt og fikk beskjed om å forlate arbeidsplassen omgående. De norske arbeidstakerne mente de hadde høyere jobbsikkerhet enn sine amerikanske kollegaer fordi det norske stillingsvernet er sterkere enn det amerikanske. Dette viser at de tilskriver nasjonale, institusjonelle forhold betydning. At de norske arbeidstakerne gjennomgående ga uttrykk for jobbusikkerhet kan knyttes til den løse og fleksible arbeidsorganiseringen, et inntrykk som en av lederne understøttet:

Jeg blir ikke overrasket om mange sitter med en litt usikkerhetsfølelse rundt dette (arbeidsinnhold og jobbkrav) og kompenseres med å jobbe mye. Det er et element av utrygghet her, en forholdsvis høy risikofaktor, men som er basert på et risikonivå som er lavt nok til at det kan bæres, men at det kan gå gjerne veien liksom.

Lederen tegnet et bilde av en arbeidsplass preget av utrygghet og høy risikofaktor, noe arbeidstakerne håndterte ved å jobbe mye. Da arbeidstakerne ble spurt om hvordan arbeidsmiljøloven fungerte som regulerende og grensesettende for arbeidstiden svarte ingen at den virket grensesettende. En av informantene, Jonas, mente at arbeidstakerne ikke var underlagt lovens bestemmelser i ansettelsesforholdet, og sa følgende:

Personlig syns jeg det er litt merkelig at vi ikke er underlagt den (arbeidsmiljøloven). Vi er jo det per norsk lov, men ikke i ansettelsesforholdet. Vi har ikke krav på overtid, og vi har heller ikke noen avspaseringsordning, men vi har fleksibilitet da. Det er kanskje der de klarer å snike seg unna loven. Et av punktene der er at hvis du kan bestemme din egen arbeidstid, så er det ikke samme overtidskrav. Jeg syns i hvert fall vi som sitter på laveste nivå burde vært underlagt eller burde ha fulgt loven... Nå er det ingenting som reguleres for det er ingenting som logges, det er bare når jeg sier stopp, det er det eneste som styrer det..

Ingen av dem vi intervjuet oppfattet arbeidsmiljøloven som en reguleringsordning som de forholdt seg til som en grensemarkør for hvor mye de skulle jobbe. Richard fortalte at *et forholdsvis kjent refreng* som topplederne uttrykte med jevne mellomrom var at de norske arbeidstidsbestemmelsene ikke var gangbare:

Det er en litt sånn uadressert anklage som verserer her blant toppledere om at vi ikke kan bli et firma i verdenstoppen hvis vi skal jobbe på norsk gjennomsnittstid. Alle må løfte tyngre, alle må ta i mer.

Lederne hadde formidlet at skulle bedriften hevde seg internasjonalt, måtte arbeidstakerne 'løfte tyngre og ta i mer', forstått som å jobbe utover norsk normalarbeidsuke. En av lederne fortalte at bedriften "*pleier å søke om å gå over grensen for det arbeidsmiljøloven tillater når det gjelder overtid*". At bedriften hadde unntak fra arbeidsmiljøloven synes dermed å være en praksis som var institusjonalisert. En oppfatning av at norske arbeidstidsbestemmelser ikke var gangbar som følge av bedriftens internasjonale tilknytning synes å være noe arbeidstakerne hadde internalisert. Carl, som ikke selv var leder, sa følgende om bedriftens internasjonale posisjon og norske arbeidstidsbestemmelser:

Vi er en av de tre største i verden på det vi driver med. Konkurrentene våre er alle internasjonale selskaper. Hvis vi skulle vært veldig rigid på å følge loven, altså nektet folk å jobbe da vet jeg ikke om det går an, da hadde det ikke gått. Da er det bare å glemme og vi kunne lagt ned hele greien da.

Denne informanten, Carl, mente at bedriften vanskelig kunne nekte arbeidstakerne å jobbe mye. Begrunnelsen for lange arbeidsdager tilskrev han arbeidstakernes ønsker framfor et krav.

Fleksibel arbeidsorganisering synes å innebære fravær av rammer for arbeidsinnhold og innsats. Kombinert med arbeidstakernes opplevelse av jobbusikkerhet, som følge av uklare krav, synes arbeidstakerne å stå uten buffer mot arbeidslivets krav. Individualisering av arbeid gjør det relevant å utforske om det er lagt til rette for faglig organisering av de ansatte og samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

#### *Fravær av kollektiv reguleringsordning gjennom partsorganisering*

Individualisering antas å være en av årsakene til redusert interesse og mindre behov for representative organer for innflytelse i bedriftene (Pålshaugen 2004). Et relevant spørsmål er hvordan partsorganisering gjennom fagorganisering og partsamarbeid praktiseres i denne kunnskapsorganisasjonen. I den norsklokaliserte bedriften var det få fagorganiserte arbeidstakere. Ingen fagforeninger var representert med tillitsvalgte. Som forklaring på lav fagorganisering sa William følgende:

Jeg tror ikke det er noen som bryr seg om det (å være fagorganisert). Det er rett og slett det inntrykket jeg har. Jeg tror at det ikke er noen grunn til det. Folk føler seg veldig verdsatt.

Jeg forstår at det er faggrupper som velger å organisere seg for å stå sterkere for eksempel i forhandlingssituasjoner om lønn, arbeidstid. Grunnen til at det skjer er fordi at det er for stort gap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hadde arbeidsgiveren og arbeidstakerne kunne snakket sammen på individuell basis så hadde du ikke trengt en union. Da hadde alle sammen vært fornøyd.

William mente at i og med at arbeidsorganisasjonen verdsatte den enkelte arbeidstaker, var det verken grunn til å være opptatte av fagorganisering eller være fagorganisert. Han forklarte fraværet av fagorganisering ved å vise til at det ingen

uenigheter mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver, noe han tilskrev den gode kommunikasjonen mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

En annen informant, Aleksander, som selv var fagorganisert, påpekte at det var "ikke særlig populært". Han begrunnet lav fagorganiseringsgrad ved å fortelle følgende historie:

Det var en stor kunde i USA, i begynnelsen av den tiden denne arbeidsorganisasjonen eksisterte. De (kundene i USA) sa klart i fra om at de ikke ville ha noe med organiserte arbeidstakere å gjøre. Det ble bare bråk av det mente de. Vi fikk da beskjed om at vi ikke skulle organisere oss.

Aleksander sin forklaring var at amerikanske kunder ikke ønsket å samarbeide med bedriften hvis arbeidstakerne var fagorganiserte. Kundenes var at de ønsket å sikre seg mot konflikter. Kundenes begrunnelse kan spores tilbake til normer i deres egen lokale arbeidslivskontekst og innebærer dermed at de overfører lokal kunnskap til å ha gyldighet utover egne nasjonale grenser. I USA er anti-fagforeningsholdninger utbredt og partssamarbeid har vært preget av konflikt mellom partene (Trompenaars 1993). Den norske ledelsen valgt å innfri kundens krav, og stilte i etterkant krav om at arbeidstakerne ikke skulle fagorganisere seg. Lav fagorganiseringsgrad og måten arbeidstakerne omtalte partssamarbeid på, kan ses som et uttrykk for at majoriteten av arbeidstakerne har internalisert ledelsens oppfatning om at kollektiv organisering gjennom fagorganisering var unødvendig. På denne måten deltok arbeidstakerne selv i innskrenkningen av formelle representasjonsrettigheter gjennom fagorganisering.

#### *Norske arbeidslivstradisjoner under press?*

Kunnskapsbedriftens fleksible organisering understøttes av prosjektorganisering og ansvarsdelegering. Individualisering av arbeidet virker tillitskapende og innebærer at de ansatte identifiserer seg med bedriftens produksjon. På denne måten fremstår organisasjonen som å være et "enevelde" for den enkelte arbeidstaker, der den enkelte har stor grad av innflytelse og medvirkning, elementer som harmonerer med norske arbeidslivstradisjoner forankret i Arbeidsmiljøloven. I Norge har organisering av arbeid blitt mindre byråkratisk (Nesheim og Olsen 2006), med mer bruk av team- og prosjektarbeid (Barth og Ringdal 2005). Forskning innenfor norsk IKT<sup>5</sup> – sektor peker på en utbredt bruk av såkalte «grenseoverskridende» fleksible arbeids- og organisasjonsformer (Nesheim 2006). Med forankring i norsk forskning synes det følgelig å være rimelig å tilskrive bedriftens fleksible organisering andre forklaringer enn dens internasjonale tilknytning.

I casebedriften ga arbeidstakerne gjennomgående uttrykk for en opplevelse av jobbsikkerhet. Dette står i kontrast til at de alle jobbet i en regulert arbeidslivskontekst, der nasjonale, institusjonelle forhold som sterkt stillingsvern tilsier at arbeidstakerne ikke trenger å bekymre seg for å miste jobbene sine. Arbeidstakerne uttrykte at de hadde høyere jobbsikkerhet sammenlignet med amerikanske kollegaer i USA. Dette viser at institusjonelle forhold som det sterke norske oppsigelsesvern tilskrives betydning. På samme tid er det relevant å stille spørsmål om hvorfor arbeidstakerne likevel gjennomgående uttrykte stor grad av jobbsikker-

het. En mulig forklaring er at de er ansatt i en bransje som er sensitiv på markedets opp- og nedgangstider, især fordi de deltar i det internasjonale konkurransemarkedet. En annen mulig forklaring er at jobbusikkerhet er en ingrediens som inngår i individualisering av arbeidet. Fleksibel organisering innebærer i denne sammenheng fravær av strukturelle rammer som kan fungere som grensesettende. Den enkelte er pålagt et stort ansvar i en kultur som i liten grad synes å støtte opp om og legger opp til kollektiv fellesskapsfølelse. En mulig implikasjon av økt globalisering er at institusjonelle særtrekk reduserer sin betydning for hvordan bedrifter organiserer arbeidet og for trygghet for den enkelte (Olsen 2005). Uten bedriftens internasjonale kobling ville trolig ikke det amerikanske arbeidslivet vært arbeidstakernes referansepunkt. Internasjonal tilknytning synes dermed å ha bidratt til å skape usikkerhet blant arbeidstakerens ansettelsesvilkår i den norske konteksten, og dermed medført at institusjonelle forhold har redusert sin betydning for den enkeltes trygghetsopplevelse.

Fagorganisering kan virke som en motkraft til individualiseringen som arbeidsorganiseringen understøtter og bidra til at arbeidstakerne fremstår som et kollektiv. Tradisjonelt sett har norsk personalledelse vært tuftet på fagforeningen som buffer og bindeledd mellom ledelsen og de ansatte (Ringdal et al. 2005). Studier i Norge viser at om lag åtte av ti bedrifter i privat sektor praktiserer representativ medbestemmelse (Kvinge et al. 2005). Selv i bedrifter der de ansatte ikke er fagorganiserte praktiseres likevel mange av bedriftene ulike former for representativ medbestemmelse. Andre studier viser at fagfagorganisering er svakere i bedriften med yrkesgrupper med høy utdanning (Neergaard og Stokke 2005). Casebedriften skiller seg fra majoriteten av norske private bedrifter ved at kun et fåtall av arbeidstakerne fagorganiserte og uten fagforeningsrepresentanter. Mangel på partsorganisering kan trolig ikke ensidig forklares med bedriftens internasjonale tilknytning. Imidlertid indikerer historien om krav fra internasjonale potensielle kunder, der kontraktsinngåelse forutsatte uorganiserte arbeidstakere, at bedriften har vært utsatt for press. Ledelsen krav til de ansatte om å ikke organisere seg kan forstås som et uttrykk for at partssamarbeid ses som hemmende for bedriftens fleksibilitet. At den norske ledelsen valgte å bøye seg for kravene fra internasjonale kunder kan tolkes som en strategi som velges for å få innpass i det internasjonale markedet. Uavhengig av ledelsens begrunnelse viser denne studien at bedriften har vært utsatt for ytre press fra internasjonale kunder om å kreve om at de ansatte ikke skal organisere seg. Internasjonal tilknytning synes dermed å ha forklaringskraft på hvorfor partsorganisering er fraværende som kollektiv reguleringsordning. Ved at partsorganisering verken ble brukt eller tillagt betydning som kollektiv reguleringsordning som kan beskytte og understøtte kollektiv fellesskapsfølelse, underbygger inntrykket av at arbeidet er individualisert.

Arbeidstidskulturen var grenseløs, uten klare rammer for når og hvor mye en skulle jobbe. Innbakt i den grenseløse tidsfleksibilitetskulturen inngikk tilgjengelighetskrav som bidro til å disiplinere arbeidstakerne til å legge inn stor arbeidsinnsats. Fordi arbeidstidens lengde var noe den enkelte selv måtte ta ansvar for, kan den betegnes som deregulert. Tid ses som en viktig kvalifiserende kapital som

arbeidstakerne forvalter (Børve og Kvande 2006, Skårn 2006), og ved å forvalte tidskapitalen i tråd med institusjonaliserte tidspraksiser viste arbeidstakerne seg som autoritetstro og lojale. Forvaltning av tidskapitalen ble oppfattet som avgjørende for å kunne være konkurransedyktig i det internasjonale markedet. De ansatte fremstod som et kollektiv i sine betraktninger av norske arbeidstidsbestemmelser. Grenseløs arbeidstidspraksis kan avleses som at arbeidstakerne hadde internalisert ledelsens refreng om at norske arbeidstidsbestemmelser ikke er gangbare når en opererer internasjonalt. Kravet om å ta del i en grenseløs fleksibilitetskultur står i kontrast til arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser som grensemarkør av arbeidstidens lengde. Bedriften pleide å søke om å overskride arbeidsmiljølovens begrensninger når det gjaldt overtidsarbeid. Å arbeide utover normalarbeidsdag synes å være normen, framfor noe som gjøres unntaksvis.

I Norge har arbeidstakere i yrker som krever høyere utdanning oftere lenge arbeidstid, enn de med lavere og ingen utdanning. Ledere skiller seg spesielt ut som den gruppen som har lang arbeidstid (Pettersen et al. 2007). Imidlertid har ikke arbeidstidsomfanget generelt økt de siste ti år (Rønning 2006). Arbeidstakerenes lange og grenseløse arbeidsdager og bedriftens unntak fra arbeidstidsbestemmelser viser brudd med det generelle bilde av norsk arbeidstid. Samarbeid på tvers av ulike tidssoner er et resultat av bedriftens internasjonale tilknytning. Ledelsens refreng om at norske arbeidstidsbestemmelser var hemmende og lite gangbare når en konkurrerer internasjonalt, var en oppfatning arbeidstakerne delte og handlet i tråd med. Å være tilgjengelig ble oppfattet som avgjørende for å inngå i det internasjonale markedet. USA har den lengste arbeidstiden i verden (Hochschild 2001), og en kan ikke utelukke at store krav til tilgjengelighet er normer som de norske lederne har overført fra den amerikanske konteksten til den norske konteksten. Det synes rimelig å forklare grenseløs arbeidstidskultur som en konsekvens av deltakelse på det internasjonale markedet.

#### *Flexibilitetens jernbur*

Utgangspunktet for denne artikkelen var å utforske hvordan en norskeid bedrift lokalisert i den norske regulerte arbeidslivskonteksten påvirkes av internasjonalt samarbeid.

Bedriftens arbeidsorganisering og arbeidsvilkår skiller seg ikke fra øvrige bedrifter i Norge. Imidlertid synes fleksibel organisering og individualisering å ha innebygd et sett av paradokser som bryter med hvordan det norske arbeidslivet fremstilles. Arbeidstakerne hadde stor frihet og medvirkningsmuligheter. På samme tid bidro store krav til arbeidsinnhold og innsats, fravær av støttende strukturer og kollektive reguleringsordninger til å begrense den enkeltes frihet og innflytelse. Arbeidsgiverne fremstår på denne måten som vinnerne med kontroll over arbeidstakernes tid og arbeidsinnsats, mens arbeidstakerne står uten makt og kontroll. Flexibilisering kan avleses som en maktforflytning, som medfører at arbeidstakerne gies begrenset valgfrihet og innflytelse.

For Weber fremstod den rasjonelle organisasjonen som et jernbur, karakterisert som en "en mekanisert forsteining". Fleksible organisering gir arbeidstakerne stor grad av autonomi i arbeidssituasjonen, en frihet som kan forstås maktens motsats. Denne friheten er imidlertid beheftet med usikkerhetsfaktorer knyttet til kravinnfrielse og framtidig ansettelsesforhold som bidrar til å disiplinere arbeidstakerne til å ta del i en grenseløs arbeidstidskultur. Kombinasjonen fleksibel arbeidsorganisering, individualisering av arbeidet og fravær av kollektiv organisering gjennom fagforeningssamarbeid støtter opp om en grenseløs arbeidstidsfleksibilitet. Fleksible arbeidsorganisering fremstår å ha innebygd et sett av krav og forventninger som begrenser den enkeltes frihet og medfører at de står uten makt og kontroll. Her ligger kjernen for å forstå hvorfor arbeidsorganisasjonen ble beskrevet og oppfattet som et paradoks – som et "enevelde" og ikke-demokratisk. I et slikt lys synes denne form for arbeidsorganisering å bidra til å undergrave norske arbeidslivstradisjoner. Den fleksible arbeidsorganiseringen synes å medføre en form for innlåsning av arbeidstakerne i fleksibilitetens jernbur.

Bedriftens arbeidsorganisering og arbeidsvilkår kan ses som forsøk på å tilpasse seg forventninger og normer forankret i det internasjonale markedet, tilpassninger som i liten grad innebærer bruk av norske arbeidslivstradisjonene partsamarbeid og regulering av arbeidstiden. Deltakelse i det internasjonale markedet synes å medføre press mot nasjonale institusjonelle forhold, som i sin tur resulterer i brudd med norske arbeidslivstradisjoner. Vi trenger imidlertid ytterligere forskning blant norske bedrifter som opererer internasjonalt for å si noe om tendensenes omfang og intensitet.

#### Noter

1. Artikkelen er en del av prosjektet "Fleksible arbeidstidskulturer og foreldres tidskonflikter", ledet av Elin Kvande og Berit Brandth, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU. Finansiert av Norges Forskningsråd, programmet for arbeidslivsforskning.
2. En stor takk rettes til Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU, Harald Hansen og Søkelys' anonyme konsulent for konstruktive kommentarer under arbeidet med artikkelen.
3. Medvirkning i styrende organer er regulert av Aksjeloven, tilrettelegging for medinnflytelse i den daglige arbeidssituasjonen er gjennom § 12 i Arbeidsmiljøloven, representativ deltakelse i samarbeidsorganer i bedriftene gjennom Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven, og medvirkning i bedrifts- og arbeidsplassutvikling gjennom de ulike tilleggsavtalene til Hovedavtalen (Kvinge et al. 2005).
4. Arbeidsmiljølovens formelle navn er lov 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Loven kom i 1977, ny arbeidsmiljølov trådte i kraft 1. januar 2006. Innholdsmessig er loven en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov, med en rekke endringer og nye bestemmelser. For ytterligere informasjon henvises det til <http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html>.
5. IKT-sektoren defineres som 'bedrifter som produserer IKT-baserte produkter, selger slike produkter eller tilbyr tjenester basert på IKT-teknologi' (Nesheim 2006: 78).

Referanser

- Ahmadjian, C. & G.E. Robinson (2005), "A Clash of Capitalisms: Foreign Shareholders and Corporate Restructuring in 1990s Japan". *American Sociological Review*, 70:451-471.
- Alvesson, M. (1995), *Management of knowledge-intensive companies*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Alvesson, M. (2004), *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford: Oxford University Press.
- Andersen, L. (2003), *Organisering av kunnskapsintensivt arbeid*. Trondheim: SINTEF. Arbeidsmiljøloven: <http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html>.
- Barth, E. & K. Ringdal (2005), "Fleksible arbeidsorganisering 1997-2003". I: H. Torp, (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 35-54. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Beck, U. (1992), *Risk Society*. London: Sage Publication.
- Beck, U. & E. Beck-Gernsheim (2002), *Individualization: Institutionalized Individualism and its social and political consequences*. London: Sage Publication.
- Brandth, B. & E. Kvande (2005), "Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46:35-54.
- Børve, H.E. & E. Kvande (2006), "Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon". *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3/4: 52-68.
- Børve, H.E. (2007), "Pregnant bodies. Norwegian Female Employees in Global Working life". *European Journal of Women's Studies*, 14:311-326.
- Cappelli, P. (1999), *The New Deal at Work. Managing the Market-driven Workforce*, Boston: Harvard Business School Press.
- Castells, M. (2000), *The information age: economy, society and culture*. Oxford: Blackwell.
- Czarniawska, B. & G. Sevón (red.) (2005), *Global ideas: How ideas, objects and practices travel in the global economy*. Stockholm: Liber.
- Czarniawska-Joerges, B. & G. Sevón (red.) (1996), *Translating organizational change*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Dahl-Jørgensen, C. & J. Elvemo (2000), "Bedrifter uten grenser - betingelser for utvikling i globaliserte landskap". I: M. Rolfsen, (red.), *Trendenes tyranni. Produksjon og arbeid i et nytt århundre*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ellingsæter, A. L. (2002), "Postindustrielle tidskontrakter. Fra disiplin til suverenitet". I: A.L. Ellingsæter & J. Solheim, (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsrett og moderne arbeidsliv*, s.79-107. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Engelstad, F., J. Svalund, I. M. Hagen, Aa. E. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Esping-Andersen, G. og M. Regini (2000), "Conclusions". I: G. Esping-Andersen & M. Regini, (red.), *Why deregulate labour markets?* s. 336-341. Oxford: Oxford University Press.
- Fagen, C. (2002), "How Many Hours? Work-Time regimes and Preferences in European Countries". I: G. Crow & S. Heath (red.), *Social Conceptions of Time, Structure and Process in Work and Everyday Life*. London: Palgrave.
- Gooderham, P.N., O. Nordhaug & K. Ringdal (2006), "National embeddedness calculative human resource management in US subsidiaries in Europe and Australia". *Human Relations*, 59 (11): 1491-1513.
- Gulbrandsen, T. (1998), "Fleksibel organisering av arbeidet og bedrift". I: K.M. Olsen & H. Torp, (red.), *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*, s. 63-96. ISF-rapport 1998:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Hochschild, A.R. (1997), *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Hochschild, A. R. (2001), "Globale omsorgskjeder". *Kvinnforskning*, 2: 5-13.
- Kvande, E. (2005), "Embodying male workers as fathers in a flexible working life". I: D. Morgan, B. Brandth, E. Kvande, (red.), *Gender, bodies and work*, s.75-89. Aldershot: Ashgate.
- Kvinge, T., B. Grimsrud & P. Schøne (2005), "Ansattes medbestemmelse i norsk arbeidsliv". I: H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 133-152.

- Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lommerud, K. E. & C. Sendstad (2006), "Har fagforeningene en framtid?" I: P. Heum, T. Nesheim, O. Nordheim, K.G. Salvanes, (red.), *Arbeidsliv i omstilling*, s. 54–75. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lohne, Y. & T. M. Normann (2006), "Mange jobber, men mindre enn før". *Samfunnspeilet* 5-6/ 2006. Oslo: SSB.
- Nergaard, K. & T. Aa. Stokke (2005), "Organisasjoner og tariffavtaler". I: H. Torp, (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 111–130. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nesheim, T. (2006), "Grenseløse bedrifter?" I: P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug, K.G. Salvanes, (red.), *Arbeidsliv i omstilling*, s. 76–90. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nesheim, T. & K.M. Olsen (2006), "Nye grenser i arbeidslivet?" I: P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug, K.G. Salvanes (red.), *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Newell, S., M. Robertson, H. Scarbrough & J. Swan (2002), *Managing Knowledge Work*. Basingstoke: Mac Millan.
- Noon, M. & P. Blyton (2007), *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. 3. utgave. Basingstoke: Palgrave.
- Nordhaug, O., P. N. Gooderham & K. Ringdal (2005), "Omstilling til angloamerikanske personalledelse?" I: P. Heum, T. Nesheim, O. Nordhaug, K.G. Salvanes, (red.), *Arbeidsliv i omstilling*, s. 91–104. Bergen: Fagbokforlaget
- Olsen, K. M. (2006), "Jobbsikkerhet og nasjonale forskjeller". I: P. Heum, T. Nesheim, O. Nordheim, K.G. Salvanes, (red.), *Arbeidsliv i omstilling*, s. 109–123. Bergen: Fagbokforlaget.
- Osmundsen, T. C. (2005), *Becoming global – the troublesome integration process*. Ph d avhandling, Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Pettersen, S. V., R. Kjeldstad, E.H. Nymoene (2007): Mødre, fedre og det nye arbeidslivet. Yrkesforskjeller i arbeidstid. I: E. Kvande & B. Rasmussen, (red.), *Arbeidslivets klemmer. Paradoxer i det nye arbeidslivet*, s. 168–193. Bergen: Fagbokforlaget.
- Powell, W. W. & P. J. DiMaggio, (red.), (1991), *The New Institutionalism In Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pålshaugen, Ø. (2004), "Diskursdemokrati på arbeidsplassen: Nye virkemidler for en gammel målsetting?". *Sosiologisk tidsskrift*, 12 (1): 80–98.
- Rasmussen, B. (2002), "Når jobben tar livet". I: Forseth, U. & B. Rasmussen, red., *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rasmussen, B. (2005), "Mellom samfunnsansvar og effektivitet". I: B. Rasmussen, (red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, s 7–24. Oslo: Norges forskningsråd.
- Ringdal, K., O. Nordhaug & P. N. Gooderham (2005): "Amerikansk personalledelse i norske bedrifter?" I: H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 96–110. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Robibnson (1999), "Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labour Market Regulation". I: A. Felstead & N. Jewson, *Global trends in Flexible Labour*. Basingstoke: MacMillan.
- Rønning, E. (2006), "Få indikasjoner på økt arbeidspress generelt i arbeidslivet". *Samfunnspeilet*, nr. 1-2006. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sassen, S. (2002), "Global Cities and Survival Circuits". I: B. Ehrenreich & A. R. Hochschild (red.), *Global Women. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, s. 254-274. New York: Henry Holt and Company.
- Sennett, R. (2001), *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Skårn, E.S. (2006), *Global døgnvakt i ein flytande organisasjon? Tidskultur i ein kunnskapsbedrift*. Mastergradsoppgave i sosiologi. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Sørhaug, T. (2002), "Fetisjerte relasjoner – arbeid, autoritet og kjønn". I: A. L. Ellingsæter & J. Solheim, red., *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, s. 141–160. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Torp, H. (2005), "Nytt arbeidsliv- innledning og sammendrag". I: Torp, H., (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 11–27. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Trompenaars, F. (1993), *Riding the Waves of Culture*. London: Economist Books.
- Whitley, R. (2001), "How and why are international firms different? The consequences of crossborder managerial coordination for firm characteristics and behaviour". I: G. P. Morgan, P. H. Kristensen & T. Whitley (red.), *The Multinational Firm. Organizing Across Institutional and National Divides*. Oxford: Oxford University Press.
- Yin, R. K. (1989), *Case study research. Design and methods*. Applied Social Research Methods Series. Volume 5. Newbury Park: Sage Publications.
- Østhus, S. (2006), "Fører teamarbeid til økt kontroll og et mer fleksibelt arbeid?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(1): 73–82. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.



# VEDLEGG 1

## INTERVJUGUIDE

### Forstudie

#### Bakgrunnsopplysninger

- Kjønn
- Alder
- Sivilstatus
- Bosted (land)
- Arbeidssted
- Partnerens yrke og arbeidssted
- Barn / deres alder
- Utdannelse
- Kort yrkeshistorie (hvor, hvor lenge, med hva, land)

#### Jobben, organisering, globalisering

- Hva gjorde du i jobben du sist hadde? Hadde du lederansvar? Hvor stor innflytelse hadde du på din arbeidsdag?
- Hva var det mest artige/interessante i jobben din?
- Hvordan var arbeidet organisert?
- Hvordan er organisasjonen organisert? Konsern, den enkelt organisasjon?  
Oppgavefordeling mellom organisasjonene, innad i organisasjonen, Prosjektorganisert, ansvarsområder, menn og kvinner
- Samarbeidet med andre? mange, tett? Hvordan
- Samarbeidet på tvers av landegrensener – om hva, hvordan foregikk det, når, på tvers av tidssoner, språkutfordringer, kulturell kjennskap til samarbeidspartnere
- Hvilke nasjonaliteter var representert på arbeidsplassen? Kundene? Hvilken betydning har dette? Likheter/ulikheter i forhold til der du var før? Nasjonalitet – ledelse – betydning?
- Hvilken betydning har bedriftens internasjonale tilhørighet for deg som arbeidstaker?

## Arbeidstidskultur – fleksibilitet

- Hvor mange timer jobbet du i uka?
- Hvor mye overtid jobbet du ca per måned? Hva regnes som overtid? Var det mulig å gjøre jobben innenfor normalarbeidstid? Hva er normalarbeidstid? Hvordan er dette sammenlignet med de andre?
- Varierer det mht hvor mye ulike jobber? Hvorfor, hvem
- Hvordan oppfattes dette av de andre kollegaer/arbeidsgiver
- Hvordan bestemmes overtids jobbing? Hvem, når, hvorfor
- Hvordan opplevde du overtidskulturen i bedriften?
- Hvor jobbet du vanligvis overtid? (på jobb/ hjemme
- Var du fornøyd med arbeidstidsordningene? Gjorde bedriften noe for å unngå overtidsjobbingen?
- Endret du noe mht arbeidstiden da du ble gravid? Endret dette seg noe etter at du fikk barn? Hva, hvorfor, hvordan ble det mottatt?
- Hva betyr fleksibilitet for deg? Hvilke fleksible løsninger hadde dere? Benyttet du deg av disse? Hvorfor/hvorfor ikke? Var du fornøyd med fleksibilitet du hadde? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Endret dette seg noe da du fikk barn? Var du fornøyd med de muligheter jobben ga mht fleksibilitet?
- Reiste du i jobben? Hvordan ble dette etter at du ble gravid/fikk barn?
- Hvilke reaksjoner fikk du fra kollegaer/arbeidsgivere/kunder da du ble gravid?

## Normalarbeidstaker

- Hva er ”normalarbeidstakeren” i bedriften?
- Hvem passer best til normalarbeidstakeren?
- Hvordan var kjønnsfordelingen?
- Hvem mener du bedriften passet best til?
- Hvilke forventninger opplevde du at det ble stilt til deg når det gjaldt arbeidsmengde? Fra hvem kollegaer/kunder/arbeidsgiver/deg selv
- Hva er en god jobb for deg?
- Fikk du gjort en god jobb?

## Graviditet – betydning av kjønn

- Er det forskjell på menn og kvinner på denne arbeidsplassen? Behandles de forskjellig? Gjør menn og kvinner noe forskjellig?
- Ville du anbefalt andre denne jobben? Hvorfor/hvorfor ikke? Menn som kvinner? Noen spesielle menn/kvinner?
- Hva har du gjort for å bli akseptert i jobben (i den første tiden?)
- Hvordan er det å være kvinne på jobben? Hvordan oppfatter kollegaer deg?
- Har du måtte forsake noe for de valgene du har gjort? Har du måtte forsake noe for å jobbe der du gjør?
- Mener du at kvinner må være dyktigere enn mennene for å være i dette firmaet?
- Hvordan var det å være gravid på jobben?
- Endret noe seg da du ble gravid? Hvordan? Hvorfor/hvorfor ikke. Fikk du mer oppmerksomhet enn før? Fra hvem? Hva ble sagt og hvordan ble det sagt?
- Hvordan tror du andre kollegaer oppfatter deg? Beskriv.
- Gjør du noe annerledes etter at du ble mor? Hva?
- Hadde du samvittighetskonflikter da du var i jobb?
- Tilbud om annen jobb i bedriften? Konsernet? Hvordan skjedde det?
- Hvilke reaksjoner fikk du fra kollegaer/arbeidsgivere/kunder når det gjelder avbrudd i jobben som følge av graviditet/sykt barn, avbrudd i jobben som følge av henting av barn, jobbe hjemme
- Hva er en familievennlig bedrift for deg? Opplevde du at bedriften var det?
- Hvordan oppfattet du det da du ble gravid? Etter at du ble mor?

## Permisjonsbruk

- Hvor lang permisjon har/hadde du? Diskuterte du dette med partneren din?
- Hvor lang tid er det vanlig å få i det landet du bor/bodde i?
- Hvordan gikk du fram for å få mer enn det ”vanlige”? Hvorfor ønsket du dette? Hvem sammenligner du deg med? Hva er en god mor? Hvordan ble dette mottatt av bedriftslederne/andre kollegaer? Hvilke diskusjoner hadde du med arbeidsgiver for å få til løsninger? Betalte bedriften deg noe i permisjonstiden? Fikk du respons fra andre på dette? (få fram venners/kollegaers/partnerens oppfatninger til dette)

- Hva ser bedriften som mest gunstig, går de ansatte raskt tilbake til jobbe på deltid, eller at de tar permisjon på heltid og kommer tilbake på heltid etter endt permisjon
- Jobbet/jobber du noe i permisjonstiden?

## Tilsynsordninger

- Hvilke ordninger eksisterer? Hvilke har dere benyttet? Hvorfor? Hvordan opplever du denne ordningen fungerer? Ville du valgt samme ordning hvis du bodde i Norge?
- Diskuterte du og partneren din alternative løsninger?

## Husarbeid - hverdagsliv

- Kan du beskrive hjemmelivet på en helt vanlig hverdag fra dere står opp og til dere går og legger dere?(oppgavefordeling – hvem gjør hva. Hvem bruker mest tid sammen med barna? Hvem gjør hva sammen med barna? Hvordan fordeles husarbeidet mellom dere? (hva gjør du, partneren din?). Når har du helt fri fra familien?
- Diskuterer dere noen gang fordelingen av husarbeid og omsorgsoppgaver?
- Endring? Hvordan, hvorfor? Har oppgavefordelingen av husarbeidet endret seg etter at dere fikk barn? Hvordan
- Hvordan var dette da du også jobbet ute?
- Hvilke løsninger ville gjort din hverdag enklere?

## Familiepolitikk

- Hvordan tenkes det rundt arbeid og familiepolitikk – standardløsninger? Åpner bedriften for løsninger tilpasset den enkeltes livsfase? Er det lettere å forhandle med partner/andre enn med bedriften om tidsbruken på jobb og på familien?
- Er det forskjell i bedriftens holdninger på de som har barn og de som ikke har det? (hva, hvordan, hvorfor?)
- Er det behov for mer familievennlige ordninger på arbeidsplassen din?

## Framtidsmuligheter

- Hvilke muligheter har du til å få jobb i det landet du er nå?
- Hvordan er det tilrettlagt her for å kunne jobbe og ha småbarn?
- Hvilke forskjeller er det mellom dette landet og Norge når det gjelder dette?
- Har du søkt jobber her? Hvordan gikk det? Hvorfor/hvorfor ikke?

## VEDLEGG 2

### INTERVJUGUIDE, NØKKELINFORMANT

#### Fakta opplysninger

1. Kort om historien til X (Når, hvor, hvem etablerte det)
2. Organisasjonsstruktur:
  - a. Eierstruktur
  - b. Beslutningsstruktur
  - c. Oppgavestruktur
  - d. Ansvars/innflytelse
3. Kan du tegne hvordan X er organisert, samt vise koblingen mellom de ulike virksomhetene. Hvordan er arbeidsdelingen mellom de ulike avdelingene?
4. Hvor utformes strategiene? Omfatter de alle X sine virksomheter? Skjer det lokale tilpasninger? Hva/hvordan
5. Samarbeides det på tvers av landegrenser? Om hva, når, på tvers av tidssoner, språkutfordringer, kulturell kjennskap til samarbeidspartnere.
6. Ansettelsesformer – og ansettelsesvilkår
  - a. Heltid/deltid. Informeres arbeidstakere om dette. Norge – øvrige virksomheter
  - b. Fast, midlertidig tilsetting? Norge – øvrige virksomheter
  - c. Hva er oppsigelsesgrunn?
7. Turnover - lav
8. Sykefravær - lav
9. Arbeidsstokken (Oslo – generelt)
  - a. Antall ansatte totalt, i Norge/ generelt
  - b. Kjønnfordeling. Er det viktig med jevn fordeling? Hvorfor/hvorfor ikke? Hva gjøres?
  - c. Alder – er det mulig å bli gammel i bedriften?
  - d. Utdanning
10. Hvilke ideer har du om hvem som passer til å jobbe her? Ideelle arbeidstakeren?
  - a. Hva er dere opptatt av når dere rekrutterer? Hvilke arbeidstakere vil dere ha?
  - b. Hvilke nasjonaliteter er representert på arbeidsplassen?
11. Transfer – hvordan fungerer det? Hvem, hva, erfaring, utbredt, hvorfor

#### Globalisering

12. Formål: Få frem hvilke verdier arbeidstakernes rettigheter er tuftet på. Hva er virksomhetens praksis, hva bringes inn/ut på tvers av landegrensene.
13. Global er et begrep med ulike betydninger. Hvordan forstår du det og i hvilken betydning vil du si X er det?
14. Hvilke muligheter gir det å være en del av det globale? (marked, kompetanse)
15. Er noen X virksomheter mer premissleverandør enn andre mht hvordan fast skal fremstå og drive? (importerer, eksport eller kombinasjon) (relater til strategier)
16. X har slik vi har forstått det to Human Resources avdelinger; et lokalisert i USA og et i Norge. Samarbeider disse temaene? Hvilke ideer er de tuftet på? USA og Norge har ulike arbeidslivstradisjoner, der Norge er mer regulert enn USA. Hvilke utfordringer skaper dette mht samarbeid? Er det andre utfordringer for deres som er lokalisert i Norge sammenlignet med de andre? Hva? Hva er forskjellig mht hvordan X driver i Norge og øvrige X virksomheter? Hva, hvordan? (ledelse, arbeidstidskultur).

17. Arbeidsmiljøloven – har dere erfaringer med bruk av
  - a. Permisjonsordninger
    - i. Tidskonto
    - ii. Ammepause
    - iii. Deltid når en har små barn
    - iv. Kontant støtte
  - b. Norge har den såkalt skandinaviske modellen – samarbeid mellompartene. Er arbeidstakerne organisert? Har dere tillitsvalgte her? Samarbeides det med fagforeningene?
  - c. Hva mener du om arbeidsmiljøloven? Fordeler -ulempere?

## **Fleksibilitet og arbeidstidskultur**

18. Fleksibilitet, fleksibilisering og fleksibel er honnørord som vi bruker.
  - a. Hvordan forstår du innholdet i begrepet?
  - b. Oppfatter du X som fleksibel? Hvordan? Hvorfor?
  - c. Hvilke fleksible ordninger har dere? (Tid, sted, oppgaver)
19. Hva er begrunnelsen for å bruke fleksible ordninger (deltid, korttid, innleie, utleie, jobbotasjon, fleksibel arbeidstid)
20. Er det bakdeler med fleksible ordninger? Hva? Relatert til tid, sted, oppgaver
21. Hva er vanlig arbeidstid (normalarbeidstid-uformelle)? Hvor mange timer jobber flesteparten? Hva regnes som overtid?
22. Er det mulig å gjøre jobben innenfor normalarbeidstid?
23. Hva er årsaken til at arbeidstiden strekker seg utover normalarbeidsdagen? Hvilke forhold er avgjørende? (samarbeidet med andre virksomheter, internasjonale samarbeidet arbeidstiden)
24. Hvordan bestemmes overtidsjobbing?
25. Hvilke forventninger stilles til den enkelte når det gjelder arbeidstid /tilstedeværelse?
26. Avspaseres overtida/ utbetalt/ubetalt?
27. Hvordan oppfattes dette av de andre kollegaer/arbeidsgiver? Gjør bedriften noe for å unngå overtidsjobbingen?
28. Har du inntrykk av at arbeidstakerne er fornøyd med arbeidstida -/sordningen/e?
29. Hvis noen er borte fra jobb, overtas oppgavene eller blir de liggende til de er tilbake igjen?
30. Hvordan oppfattes de som jobber kortere/lengre dager enn majoriteten? Hvordan oppfattes de som jobber deltid?
31. Er arbeidstid et tema på arbeidsplassen? Hva snakkes det om?
32. Fører arbeidstakere timer? Registreres fravær i forbindelse med private gjøremål, jobbe hjemmefra?

## **Velferdsordninger i bedriftsregi**

33. Foregår det aktiviteter for de ansatte utover arbeidsdagen? Hva, hvem, forventninger mht deltakelse. Deltar arbeidstakere? Hva er bakgrunnen for slike aktiviteter? Blir det mye jobb prat? Tas det initiativ til å treffes utover arbeidstid?
34. Hvordan har dette blitt mottatt av arbeidstakerne?

## **Familiepolitikk i bedriftsregi**

35. Hvordan tenkes det rundt arbeid og familiepolitikk – standardløsninger? Åpner bedriften for løsninger tilpasset den enkeltes livsfase?
36. Er det forskjell i bedriftens holdninger på de som har barn og de som ikke har det?

37. Hvordan er det tilrettlagt for å jobbe og ha småbarn?  
38. Hva er en familievennlig bedrift? Opplevde du at bedriften er det?

## **Betydning av kjønn**

39. Hvordan er det å være mann/kvinne i X? Er det forskjell på menn og kvinner her?  
Behandles de forskjellig? Gjør de noe forskjellig? Har de ulike oppgaver?  
40. Mener du at kvinner må være dyktigere enn mennene for å være i dette firmaet?

# INTERVJUGUIDE: ARBEIDSTAKERE

## Bakgrunnsopplysninger

1. Kjønn
2. Alder
3. Sivilstatus
4. Arbeidssted
5. Partnerens yrke og arbeidssted
6. Barn / deres alder
7. Utdannelse
8. Kort yrkeshistorie (hvor, hvor lenge, med hva, land)
9. Hvordan fikk du jobben her?
10. Hvorfor søkte du jobb her?
11. Hvorfor tror du at akkurat du fikk jobb her?

## Arbeidsoppgaver og organisering

12. Hva er dine arbeidsoppgaver, ansvarsområde?
  - a. Har du lederansvar?
  - b. Har du innflytelse på innholdet i arbeidsdagen din?
13. Hvordan er arbeidet organisert?
14. Samarbeidet på tvers av landegrenser – hvordan foregår det, når, på tvers av tidssoner, språkutfordringer, kulturell kjennskap til samarbeidspartnere
15. Hvordan fordeles de ulike prosjektene mellom dere?
  - a. Hvordan fordeles oppgavene innad i prosjektene?
  - b. Er noen prosjekter med attraktive enn andre? Hvilke? Hvorfor?
16. Hva er artig/interessant i jobben din?

## Globalisering

17. Hvilken betydning har bedriftens internasjonale tilhørighet for deg som arbeidstaker?
18. Hvordan opplever du det er å jobbe i en organisasjon som er og som opererer globalt?
19. Er det noe som er annerledes med å jobbe her [denne bedriften] sammenlignet med arbeidsplasser du har hatt før? Hva?
20. Hvilken betydning har dette for deg når det gjelder arbeidsoppgaver, samarbeidspartnere, arbeidstid og arbeidssted, ledelse
21. Hvilke nasjonaliteter er representert på arbeidsplassen? Kundene?
  - a. Hvilken betydning har dette?
22. Har du jobbet ved noen av de andre avdelingene? Hvor, når, hva synes du om det?
23. Hadde du erfaring med å jobbe i internasjonale virksomheter før du kom hit? Hva, hvilke erfaring har det gitt deg?
  - a. Har det kommet til nytte i denne bedriften? Hvordan?

## Fleksibilitet

24. Fleksibilitet, fleksibilisering er begreper som vi i dag bruker. Hva er fleksibilisering/fleksibilitet for deg? Hvordan forstår du det?
25. Oppfatter du [denne bedriften] som fleksibel? Hvordan? Hvorfor?
26. Hvilke fleksible løsninger har dere? (Avspasering, redusert stilling, jobbe hjemme?)
  - a. Benytter du deg av disse? Hvorfor/hvorfor ikke?

27. Hva betyr fleksibilitet for deg? Er du fornøyd med fleksibiliteten du har?  
Hvorfor/hvorfor ikke?
28. Flexibilisering kan bli knyttet til at oppgaver rulleres mellom arbeidstakere.
  - a. Hvordan er dette her? Hva er begrunnelsen for å gjøre det slik?
29. Hva skjer hvis du er borte fra jobb, overtar noen disse oppgavene eller blir de liggende til du er tilbake igjen?
30. Reiser du i jobben?
  - a. Hvordan ble dette etter at du ble gravid/fikk barn?
31. Hvordan er det tilrettlagt for å jobbe og ha småbarn?
  - a. Hvordan får du jobben til å gå sammen med henting/bringing, syke barn

## Arbeidstidskultur

32. Hva er vanlig arbeidstid her? (Normalarbeidstid, eller det folk jobber)
  - a. Har du fast arbeidstid?
  - b. Hvor mange timer jobber du i uka? Hvor mye jobber du overtid per måned?
  - c. Hva regnes som overtid? Fører du timer? Avspaseres overtida/ utbetalt/ubetalt?
  - d. Hvor jobber du vanligvis overtid? (på jobb/ hjemme, på reise)
33. Er det mulig å gjøre jobben innenfor normalarbeidstid? Hvordan bestemmes overtidsjobbing? Hvem, når, hvorfor?
  - a. Hvorfor jobbes det overtid?
  - b. Hvordan oppfattes dette av de andre kollegaer/arbeidsgiver?
34. Hvordan opplever du overtidskulturen i bedriften?
  - a. Gjør bedriften noe for å unngå overtidsjobbingen?
  - b. Er du fornøyd med arbeidstidsordningen/e?
35. Hvilke forventninger opplever du det stilles til deg når det gjelder arbeidstid /tilstedeværelse?
  - a. Hvem stiller disse forventningene?
  - b. Hvordan oppfatter du de som jobber kortere/lengre dager enn deg selv
  - c. Hvordan oppfatter de deg?
  - d. Har du noen gang fått kommentarer på at du forlater arbeidsplassen for tidlig/at du jobber mye? Hva sies, hvem og hvordan forholder du deg til dette?
36. Er arbeidstid et tema på arbeidsplassen?
37. Hvilke forventninger opplever du at det ble stilt til deg når det gjelder arbeidsmengde?  
Fra hvem - kollegaer/kunder/arbeidsgiver/deg selv.
38. Hvordan går dette sammen med kravene som stilles til deg utenfor arbeidssfæren?  
(henting/bringing av barn, syke barn)
39. Foregår det aktiviteter for de ansatte utover arbeidsdagen? I bedriftsregi? Tar dere selv initiativ? Deltar du?? Hva, hvem, forventninger mht deltakelse? Hvilke temaer snakkes det om?

## Normalarbeidstaker

40. Hva er "normalarbeidstakeren" i bedriften?
41. Hvem passer best til normalarbeidstakeren?
42. Hvordan tror du andre kollegaer oppfatter deg? Beskriv.
43. Hva er en god jobb for deg?
44. Får du gjort en god jobb?

## Betydning av kjønn

45. Hvordan er det å være mann/kvinne på jobb? Hvordan oppfatter kollegaer deg?

46. Er det forskjell på menn og kvinner her? Behandles de forskjellig?
47. Gjør menn og kvinner noe forskjellig? Har de ulike oppgaver?
48. Vil du anbefale andre jobben/arbeidsplassen? Hvorfor/hvorfor ikke? Menn som kvinner? Noen spesielle menn/kvinner?
49. Hva har du gjort/gjør du for å bli akseptert i jobben (i den første tiden?)
50. Mener du at kvinner må være dyktigere enn mennene for å være i dette firmaet?

## **Permisjonsbruk**

51. Har du hatt permisjon? Hvor lang permisjon hadde du? Jobbet du noe i permisjonstiden?
52. Fikk du reaksjoner fra kollegaer/arbeidsgivere/kunder da du ble gravid?
53. Hvilke reaksjoner fikk du fra kollegaer/arbeidsgivere/kunder når det gjelder avbrudd i jobben som følge av graviditet/permisjon/sykt barn, avbrudd i jobben som følge av henting av barn, jobbe hjemme?
54. Hva ser bedriften som mest gunstig, går de ansatte raskt tilbake til jobbe på deltid, eller at de tar permisjon på heltid og kommer tilbake på heltid etter endt permisjon
55. Hvilke ordninger benyttet dere?
  - a. Diskuterte du og partneren din alternative løsninger?
56. Hvordan ble dette mottatt av bedriftslederne/andre kollegaer?
  - a. Hvilke diskusjoner hadde du med arbeidsgiver for å få til løsninger?
  - b. Betalte bedriften deg noe i permisjonstiden?
  - c. Fikk du respons fra andre på dette? (få fram venners/kollegaers/ partnerens oppfatninger til dette)
57. Har du måtte forsake noe for de valgene du har gjort? Har du måtte forsake noe for å jobbe her?
58. Er det forskjell i bedriftens holdninger på de som har barn og de som ikke har det?
59. Hva er en familievennlig bedrift for deg? Opplevde du at bedriften er det?

## **Husarbeid - hverdagsliv**

60. Kan du beskrive hjemmelivet på en helt vanlig hverdag fra dere står opp og til dere går og legger dere?(oppgavefordeling – hvem gjør hva).
  - a. Hvem bruker mest tid sammen med barna? Hvem gjør hva sammen med barna?
  - b. Hvordan fordeles husarbeidet mellom dere? (hva gjør du, partneren din?)
61. Når har du helt fri fra familien?
62. Diskuterer dere noen gang fordelingen av husarbeid og omsorgsoppgaver?
63. Har oppgavefordelingen av husarbeidet endret seg etter at dere fikk barn? Hvordan
64. Hvilke løsninger ville gjort din hverdag enklere?

