

# Arbeidslivsforskning



arbeidsliv

3 Om arbeidslivsforskning

22 Kontakt, programstyre

## Artikler

4 Et arbeidsliv for alle?

9 Hva er nytt med «det nye arbeidslivet»?

12 Finnes det en vei ut av tidsklemma?

16 Hva skjer med arbeidsmarkedet?

## Prosjektbeskrivelser

6 Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker: kjønn, klasse, etnisitet

6 Inkludering av kvinner, etniske minoriteter og eldre i arbeidslivet: ansettelse, stillinger, lønn og karriereforløp

7 Inkluderende arbeidsgivere? Virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor arbeidstakere med sysselsettingsproblemer

10 Fleksibilitet, arbeidsmiljø og deltakelse. Ansvar for og mestring av arbeidsmiljøet i det nye arbeidslivet

10 Det nye arbeidslivet på norsk – et inkluderende arbeidsliv? Dagens arbeidsmiljø, trender og løsningsmodeller

11 Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet.

11 Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

14 Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter

14 Det nye arbeidslivet: nye arbeidstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar

15 Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv

18 Endring i arbeidsforhold i Norge

18 Fra faste forhold til løse forbindelser. Dynamiske organisasjoner i det kunnskapsbaserte arbeidslivet

19 Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbeidslivet

20 Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet

20 Mobilisering av arbeidstilbudet

21 Mot en individfokustert personalledelse – mot et «amerikanisert» næringsliv i Norge?



## Om arbeidslivsforskning

Arbeidslivet har gjennomgått store endringer de siste årene. En mer åpen internasjonal økonomi, kontinuerlige teknologiske endringer, nye spilleregler for styring, myndighetsutøvelse og kontroll, og nye prinsipper for strategi, ledelse og personalforvaltning får stor innvirkning på arbeidslivets organisering og funksjonsmåte. Utviklingstrekkene er komplekse og det er behov for forskning for å forstå endringene.

Programmet for Arbeidslivsforskning (2002–2011) skal bidra til en helhetlig norsk samfunnsfaglig arbeidslivsforskning med høy kvalitet og relevans.

Forskningen skal gi økt innsikt, forståelse og kunnskap til nytte for arbeidslivets aktører, myndigheter og forskere og bidra til utforming av politikk og gjennomføring av praktiske tiltak i virksomheter og forvaltningen.

Hovedtyngden under første fase er på det inkluderende og utviklende arbeidslivet. Det legges spesiell vekt på analyser av arbeidsmarkedets virkemåte, arbeidsorganisering, arbeidsmiljø og mestring, og hvordan disse påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet. Programmet skal også bidra til at det utvikles sterke og kompetente fagmiljøer som driver arbeidslivsforskning. Økt internasjonalisering av forskningen vil være et viktig delmål i den forbindelse.

I dette heftet blir noen av de sentrale problemstillingene i programmet beskrevet, sammen med en presentasjon av de 16 prosjektene som får støtte i programmets første fase.

# Et arbeidsliv for alle?

**Det er en vakker tanke at alle som vil arbeidene skal få arbeide. I 2001 inngikk myndighetene og partene i arbeidslivet en avtale som skulle redusere sykefraværet, få flere med redusert arbeidsevne i arbeid og heve den faktiske pensjonsalderen. Likevel opplever mange kvinner, eldre arbeidstakere og etniske minoriteter at arbeidslivet ikke vil ha dem.**

Dagens arbeidsliv er krevende, selv for friske og unge mennesker. Mange føler at det arbeidet de får tilbud om, ikke står til kvalifikasjoner og ønsker, eller at de ikke tilbys utviklingsmuligheter i jobben.

## **OMSORGSFELLEN**

Kvinner med omsorgsansvar kan oppleve vanskeligheter på arbeidsmarkedet fordi de i perioder velger å være hjemme, eller jobbe deltid. Slik «tilpasninger» til arbeidsmarkedet, enten de føles frivillige eller påtvungne, fører lett til at det blir vanskeligere å gjøre karriere eller bli tatt med i vurderingen ved stillingsopprykk og lønnsforhøyelser. Mange kvinner er tause vitner til at jevnaldrende mannlige kolleger passerer dem på karrierestigen.

## **GAMMEL OG UTBRENT?**

Når nye stillinger blir utlyst, blir ofte unge og nyutdannede foretrukket framfor eldre og erfarne. Arbeidssøkere over 45–50 år har langt større vanskeligheter med å finne ny jobb enn yngre arbeidstakere. Også når virksomheter må nedbemanne, står eldre arbeidstakere lagelig til for hugg.

For å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere kan det være nødvendig for bedriftene å utvikle egne strategier for formålet. Vi vet lite om omfanget og virkningen av slike strategier i dag. Derimot kan det se ut som førtidspensjonering er en bevisst strategi for å redusere staben ved store omstillinger.

## **NEDERST PÅ STIGEN**

Etniske minoriteter mangler ofte kunnskaper om norsk språk, kultur og samfunnsforhold. Utdannelse de har fra hjemlandet blir kanskje ikke anerkjent av norske arbeidsgivere, noe som fører til at de må ta til takke med dårlig betalt arbeid som krever få kvalifikasjoner. I tillegg møtes mange med fordommer og rasistiske holdninger.

Mange mener pleie- og omsorgssektoren kan bli et viktig arbeidsmarked for kvinner og menn med innvandrerbakgrunn. Behovet for arbeidskraft er stort i denne sektoren, men om etniske minoriteter bare går inn i jobber nordmenn ikke vil ha, kan en slik «inkludering» bidra til å skape en ny underklasse i det norske samfunnet.

## **UKJENTE PROSESSER**

For å forstå hva som ligger til grunn for ekskludering og inkludering av ulike grupper av arbeidstakere, er det nødvendig å studere prosesser knyttet til ansettelse, stillingsopprykk og lønnsfastsettelse i bedriftene. Skyldes de forskjeller som observeres, forhold ved arbeidsplassen? Kan arbeidstakeres tilpasninger forklare forskjellene i lønn og karriere? Hva gjør arbeidsgivere for å oppnå målet om et inkluderende arbeidsliv?

*Kvinner med omsorgsansvar kan oppleve vanskeligheter på arbeidsmarkedet fordi de i perioder velger å være hjemme, eller jobbe deltid.*



## Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker: kjønn, klasse, etnisitet

Økende mangel på pleie- og omsorgspersonell gjør det nødvendig å rekruttere innvandrere til stillinger i denne sektoren. Dette prosjektet skal undersøke hvilken betydning en såkalt flerkulturell arbeidsarena har for organisering, arbeidsrelasjoner og mestring på arbeidsplassen.

Om få år kan sykehjem bli en viktig arbeidsarena for kvinner og menn med innvandrerbakgrunn. Årsaken er at etnisk norske hjelpepleiere – i likhet med sykepleiere – i økende grad orienterer seg mot nye og mer attraktive karriereveier i somatiske sykehus eller gjennom tilknytning til medisinske vikarbyråer. Slike bevegelser kan spores allerede i dag, og kan bidra til å forsterke en allerede sterk tendens til segregering og hierarkidannelse mellom yrkesgrupper i helse- og omsorgssektoren.

Forholdet mellom sykepleiere og hjelpepleiere omtales allerede som både en profesjons- og en klassekonflikt. Med flere innvandrere nederst i hierarkiet legges også grunnlaget for en etnisk konflikt mellom ulike yrkesgrupper.

Dette prosjektet skal undersøke om og hvordan arbeidstakere med innvandrerbakgrunn inkluderes i pleie- og omsorgssektoren og hvilke konsekvenser dette har for organisering og arbeidsrelasjoner. Kunnskapen kan bidra til å synliggjøre dilemmaer, klargjøre betingelser for gode relasjoner og bidra til debatt om organiseringen av en viktig sektor i det norske samfunnet.

## Inkludering av kvinner, etniske minoriteter og eldre i arbeidslivet: ansettelse, stillinger, lønn og karriereforløp

Det er en utbredt oppfatning at kvinner, etniske minoriteter og eldre har lett for å bli ekskludert på arbeidsmarkedet. Forskjellsbehandling fra arbeidsgivere i forbindelse med ansettelse, stillingsplassering, lønn og karriere blir trukket fram som årsaker. Prosjektet skal kaste lys over omfanget av problemet og hvilke prosesser som skjer på bedrifts- og virksomhetsnivå.

Prosjektet skal arbeide med flere sentrale problemstillinger som alle skal analyseres langs dimensjonene kjønn, etnisitet og alder. Undersøkelsen skal se på hvem som blir ansatt og hvordan dette varierer med stillingsnivå, bransje og type virksomhet, sammenhengen mellom lønnsnivå og stillingstyper, karriereforløp i form av stillingsopptrykk og lønnsvekst. Forskjeller mellom gruppene når det gjelder avgang fra bedriftene vil også bli studert.

Alle disse forholdene skal i tillegg studeres med tanke på å avdekke endring over tid. Prosjektet skal blant annet få kartlagt om det har skjedd store endringer mellom periodene 1980–1990 og 1990–2000. Antakelsen er at det har skjedd en forbedring når det gjelder inkluderingen av kvinner og etniske minoriteter, men at det har skjedd en forverring for eldre arbeidstakere.

Hensikten med analysene er å få avdekket om de forskjeller som kan observeres mellom ulike grupper av arbeidstakere skyldes forhold ved arbeidsplassen og hva arbeidsgivere gjør, eller om det må letes etter andre årsaker til inkludering/ekskludering av kvinner, eldre og etniske minoriteter.



## Inkluderende arbeidsgivere? Virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor arbeidstakere med sysselsettingsproblemer

Tross mangel på arbeidskraft i mange sektorer blir eldre arbeidstakere ofte utstøtt, utestengt eller førtidspensjonert. Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv skal motvirke denne tendensen, men forutsetningen er at bedriftene følger opp. Dette prosjektet skal kartlegge virksomhetenes praksis i forhold til å beholde og dels rekruttere eldre arbeidstakere.

Prosjektet skal kartlegge trekk ved virksomhetenes arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere, og analysere i hvilken grad og på hvilken måte disse strategiene, i samspill med andre relevante forhold, faktisk reduserer tendensene til utstøting, og dels utestengning fra arbeidsmarkedet.

Vi vil også søke å avdekke hvordan virksomheter/arbeidsgivere i ulike sektorer vurderer sin rolle og kapasitet til å fungere som «sosiale partnere» med et «sosialt ansvar» for integrering av arbeidstakere med sysselsettingsproblemer. Hvilke betingelser må foreligge og hvilke hindringer finnes for en vellykket implementering av rekrutterings- og forebyggingspolitikk på lokalt nivå?

Prosjektet vil i tillegg analysere trekk ved og erfaringer med den norske strategien for arbeidsmarkedsintegrering og sammenlikne den med tilsvarende strategier i andre land (særlig Danmark og Nederland).

Prosjektleder:

**Jon Erik Dølvik**

Ansvarlig institusjon:

**Forskningstiftelsen Fafo**





*Dagens arbeidsliv er krevende, selv for friske og unge mennesker. Mange føler at det arbeidet de får tilbud om, ikke står til kvalifikasjoner og ønsker, eller at de ikke tilbys utviklingsmuligheter i jobben.*



# Hva er nytt med «det nye arbeidslivet»?

**Spennende, utfordrende og utviklende. Grådig, grenseløst og brutalt. Det er ord som beskriver «det nye arbeidslivet». At det har skjedd store endringer de siste årene, er det liten diskusjon om. Spørsmålet er hvordan disse endringene vil innvirke på oss som individer, vårt forhold til arbeidet og til hverandre.**

Forandringene i arbeidslivet kommer ikke over natten. De kommer gradvis i form av ny teknologi, nye organisasjonsmodeller, nye ledelsesfilosofier. Cellekontorer blir erstattet av åpne landskap. Organisasjonene blir løsere, mer fleksible. Det blir vanligere å jobbe i prosjekter og team. Stemplingsuret er borte, med det er også den faste arbeidstiden.

## **KRAVENE ØKER**

Industriarbeidets fysiske slit er borte for de fleste, men til gjengjeld har kravene om mestring, engasjement og involvering økt. Utfordrende og spennende arbeidsoppgaver følges av stort tidspress. Mange ansatte jobber svært lange dager og finner det vanskelig å skille mellom jobb og fritid. Når arbeidsgiveren er sjenerøs med bærbare pc-er og adgang til hjemmekontor, blir prinsippet om «ikke å ta med seg jobben hjem» avløst av privilegiet å kunne få jobbe hjemme.

## **IDENTITET PÅ JOBBEN**

Når arbeidet får et annet innhold, får det også en annen betydning. Tidligere jobbet de fleste av nødvendighet. For å forsørge seg selv og familien. Selvrealisering var en fritidssyssel.

I dag er arbeidslivet preget av nye belønningsstrukturer, der anerkjennelse, ansvar og utviklingsmuligheter ofte er vel så viktig som lønn. Jobben er ikke bare en jobb, den er den viktigste arenaen for å realisere ambisjoner, mål og muligheter. Hva du gjør, hvor du gjør det, og hvor godt du gjør det, blir en viktig del av identiteten.

## **SYK AV STRESS**

Kundeorienteringen griper også om seg, noe som gjør egenskaper hos den enkelte ansatte til et konkurransefortrinn for mange virksomheter. Kundekontakt kan være hyggelig og givende, men det å være på jobb med «hele seg» er også belastende. Utbrenthet, stress og høyt sykefravær er karakteristisk for jobber der kontakten med kunder og brukere er utstrakt.

Mens arbeidslivet byr på utfoldelsesmuligheter og belønninger for de som greier å henge med, opplever andre det som brutalt, grådig og grenseløst. Flere enn noen gang er borte fra jobben i kortere eller lengre tid fordi de føler seg slitne, syke og stresset. Et økende antall i arbeidsdyktig alder blir uføretrygdet eller førtidspensjonert.

## **HVA ER NYTT?**

Vi trenger mer kunnskap for å forstå konsekvensene av det nye arbeidslivet. Hvordan påvirker det oss at skillet mellom arbeid og fritid oppheves? Hvorfor blir noen syke av det andre gleder seg over? Hvordan kan vi skape arbeidsplasser som både er fleksible og bærekraftige for bedriften og den enkelte?

## Flexibilitet, arbeidsmiljø og deltakelse. Ansvar for og mestring av arbeidsmiljøet i det nye arbeidslivet

Flexibele arbeids- og tilknytningsformer kan innebære både utfoldelsesmuligheter og økt press på den enkelte. Dette prosjektet skal studere hvordan arbeidstakere gjennom ulike strategier for mestring og grensesetting takler arbeidsmiljøet, og hvordan dette påvirker deres deltakelse i arbeidslivet.

Prosjektet skal kartlegge omfanget av fleksible arbeids- og tilknytningsformer, samt kjennetegn ved arbeidstakerne som er i slike jobber. Videre vil prosjektet studere plassering av myndighet og ansvar for den enkelte i fleksible arbeidsformer, og sammenlikne personer i faste og fleksible tilknytningsformer i forhold til selvbestemmelse, livsutfoldelse, arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling. Prosjektet skal også kartlegge sammenhengen mellom mobilitet, arbeidsledighet og sykefravær og de arbeids- og tilknytningsformer arbeidstakerne har.

Prosjektet skal gjennomføres ved bruk av ulike datakilder. En survey-undersøkelse av et representativt utvalg av 2000 arbeidstakere i Norge vil bli gjennomført. Dataene vil bli sammenholdt med registerinformasjon om arbeidstakerne. I tillegg skal det gjøres case-studier av virksomheter basert på intervjuer av ansatte på ulike nivåer.

Prosjektet er nært tilknyttet to andre SNF-prosjekter: *Endring i arbeidsforhold i Norge* ved professor Kjell G. Salvanes og *Mot en individfokusert personalledelse, mot et «amerikanisert» arbeidsliv i Norge?* ved professor Odd Nordhaug. Prosjektene er et ledd i styrking av fagmiljøet ved NHH/SNF.

## Det nye arbeidslivet på norsk – et inkluderende arbeidsliv? Dagens arbeidsmiljø, trender og løsningsmodeller

Nordmenn flest trives godt på jobben. Likevel har vi et meget høyt sykefravær, og mange førtidspensjoneres. Hva skyldes dette paradokset? Stiller vi for store krav når vi både vil ha et aktivt arbeidsliv, barn og en meningsfylt fritid?

Det «nye arbeidslivet» byr på mange muligheter, og mange trives i en tid med høyt tempo og krav til fleksibilitet. Samtidig er det flere enn noen gang som enten ikke kjenner seg friske nok til å gå på jobb eller blir stående helt utenfor arbeidslivet.

Kunnskapen om hvorfor det er slik, er begrenset, og sammenhengene er sannsynligvis komplekse og sammensatte. Derfor er det viktig å få gjennomført grundige empiriske undersøkelser som kan beskrive de ulike fenomener som betegner det moderne arbeidsliv. En slik forståelse er av stor samfunnsmessig betydning, ikke minst for arbeidet med å finne løsninger på problemet med den økende andel i arbeidsfør alder som blir uføre eller tidlig pensjonerte. Kunnskapen vil også være av betydning for hvordan vi som enkeltpersoner og organisasjoner kan lære oss å mestre utfordringene i «det nye arbeidslivet.»

Hovedmålet med prosjektet er å bidra til kunnskap om betingelsene for et bærekraftig arbeidsliv.

Prosjektet består av tre deler:

- 1 En delphistudie basert på paneler av ulike arbeidslivsaktører
- 2 Detaljstudier i reklame- og mediebransjen
- 3 Utvikling av et arbeidslivsbarometer

Prosjektet vil også kaste lys over de paradoksale trekkene og prosesser som på den ene siden framkaller jobbfornydhet, helse og trivsel og som på den andre siden opptrer sammen med fravær og ekskludering. Et viktig delmål blir utvikling og testing av et framtidrettet kartleggingsverktøy kalt «Arbeidslivsbarometeret NORARB».

Prosjektleder:  
**Torstein Nesheim**

Ansvarlig institusjon:  
**Samfunns- og næringslivsforskning AS**

Prosjektleder:  
**Björg Aase Sørensen**

Ansvarlig institusjon:  
**Arbeidsforskningsinstituttet AS**

## Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet

Hva menes egentlig med «det nye arbeidslivet»? Dette prosjektet er en bredt anlagt studie av norsk arbeidsliv med fokus på nye utviklingstrekk av betydning for arbeidsplassen som arena for medvirkning, læring og belønning.

Formålet med prosjektet er å frambringe kunnskap om dagens arbeidsliv i Norge samt å gi innsikt i utviklingstrekk og prosesser som vil være med på å forme arbeidslivet i framtida. En rekke temaer vil bli studert gjennom åtte delprosjekter: nye former for arbeidsorganisering, intern og ekstern fleksibilitet, delegering; potensielle motsetninger mellom det lokale partssamarbeidet og nye personalstrategier; tradisjonelle tariffavtaler versus nye belønningssystemer med resultatbasert lønn og individuelle kontrakter; samt teknologisk endring.

Foruten å kartlegge disse fenomenene vil prosjektet analysere mulige konsekvenser: Hvordan påvirker utviklingstrekkene i norsk arbeidsliv sysselsettings- og produksjonsutvikling, produktivitet, innovasjon, opplæring og kompetanseutvikling, lønnsnivå og lønnsforskjeller, karrierer, mobilitet og sykefravær?

Kunnskapen fra prosjektet kan få betydning både for individuelle og kollektive valg. Virksomhetene og deres organisasjoner, arbeidstakerne og deres organisasjoner, lokale og sentrale myndigheter må kjenne alternativene og konsekvensene for å kunne ta fornuftige beslutninger – ut fra egne mål og preferanser. For myndighetene dreier det seg om å utforme rammebetingelser for aktørene i arbeidsmarkedet som bidrar til å fremme de overordnede målsettingene for arbeidslivet og samfunnsutviklingen.

Prosjektleder:

**Hege Torp**

Ansvarlig institusjon:

**Institutt for samfunnsforskning**

## Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

Mye av forskningen og faglitteraturen om «det nye arbeidslivet» handler om tid og tidsbruk. Krav om fleksibilitet bringer folk inn i en tidsklemme mellom arbeidsliv og privatliv. Men hva er realiteter, og hva er myter om tidens tyranni?

Dette prosjektets hovedspørsmål er: I hvilken grad – og på hvilke måter – fører omstrukturering av lønnsarbeidet i den postindustrielle økonomien til endring i lønnsarbeidets tidsstruktur? Hvordan påvirker en slik omstrukturering praksis, normer og sosial mening knyttet til arbeidet og familielivet? Hvilke konsekvenser har dette for ulike grupper arbeidstakere?

Prosjektet retter oppmerksomheten mot de virkninger endringer har for ulike sosiale gruppers deltakelse i arbeidslivet og for deres opplevelser av lønnsarbeidet.

Arbeidstidens organisering og mening endres gjennom kompliserte og motsetningsfylte prosesser, og den store empiriske variasjonen dette skaper, tilsier at prosjektet vil tilstrebe en syntesepreget karakter.

Hovedmålet med prosjektet er å sammenfatte sentrale trekk ved utviklingen av arbeidstid i norsk arbeidsliv. Prosjektet vil gi et kunnskapsgrunnlag for utforming av en samfunnsmessig tidspolitik.

Prosjektleder:

**Anne-Lise Ellingsæter**

Ansvarlig institusjon:

**Institutt for samfunnsforskning**

# Finnes det en vei ut av tidsklemma?

**Noen sier de føler seg lurt. De satset på utdanning, jobb og karriere. De trodde på likestilling mellom menn og kvinner hjemme og på jobb. Etter å ha fått barn opplever mange unge par at kabalen ikke går opp. De har havnet i en skvis.**

Stadig flere unge kvinner venter med å få barn til de er ferdig med utdanningen. Dermed faller en krevende fase i arbeidslivet sammen med en travel småbarnsfase i mange unge familier. Forsøket på å forene arbeidslivets krav og familielivets plikter skaper konflikt i mange parforhold. Det er også en vesentlig kilde til utslitthet, helseplager og stress.

Ingen kan skylde på at døgnet er blitt kortere og arbeidstiden lengre. Arbeidstakere i dag har kortere arbeidstid og lengre ferier enn før, og rettighetene ved svangerskap, fødsel og sykdom har aldri vært bedre. Barnehager, kontantstøtte og skolefritidsordninger bidrar også til å lette tidspresset på familier i småbarnsfasen. Likevel klager stadig flere over «tidsklemma».

## **FRTIDSKLEMMEN**

Forklaringen kan være at både arbeidslivet og fritiden er blitt mer krevende. Selv om arbeidstid og arbeidsforhold er regulert av loven, gir loven ingen beskyttelse mot egne ambisjoner og kollegers forventninger. Dagens arbeidsliv stiller store krav til den enkeltes deltakelse og engasjement.

Tidsklemma er også en fritidsklemme. Mange har store forventninger til innholdet i fritida både for seg selv og sine barn. I tillegg til hverdagens travle plikter skal det helst også være plass til trening, kino, hytteturer, feriereiser og middager med venner for de voksne. Unger skal leses for, synges for, ha hjelp til lekser og kjøres til fotball og skolekorps.

## **IDEALER OG REALITETER**

Når idealet er at både arbeidsoppgaver hjemme og muligheter for karriere og egentutvikling skal fordeles likt, kan trivielle spørsmål om hvem det er sin tur til å hente i barnehage, handle, lage middag og ta klesvasken ende i opprivende konflikter. Hvordan partene fordeler ansvaret for arbeidsoppgavene hjemme, får konsekvenser for hvilke utviklingsmuligheter begge har i jobben. Når det i praksis viser seg at likestillingsambisjonene ikke lar seg realisere, har det lett for å ende med tilpasninger som ligner fortidens tradisjonelle kjønnsroller: Mor jobber deltid, far jobber overtid. Skuffelse og bitterhet kan lett bli resultatet.

## **LØSNINGENE**

Om dagens foreldre er mer rammet av tidsklemma enn forrige generasjons foreldre, kan ikke alene avgjøres av empiriske fakta om tidsbruk, grad av likestilling og fordeling av arbeidsoppgaver. Opplevelsen av stress og press, og konsekvensene i form av sykefravær og samlivsproblemer, er reelle nok.

Spørsmålet er hvorfor barnefamilieene føler seg mer skviset enn før? Finnes løsninger for den enkelte, for bedriften og for samfunnet som kan lette presset? Hva kan arbeidsgivere gjøre for å legge forholdene til rette? Hvilke velferdsordninger er best egnet til å redusere tidsklemma?



*Selv om arbeidstid og arbeidsforhold er regulert av loven, gir loven ingen beskyttelse mot egne ambisjoner og kollegers forventninger. Dagens arbeidsliv stiller store krav til den enkeltes deltakelse og engasjement.*



## Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter

Endringer i arbeidslivet har betydning for organiseringen av tid i samfunnet, og dermed for organisering av det moderne familieliv. Familier må i dag forholde seg til konkurrerende tidskrav, og arbeidslivets tidskulturer gir ulike betingelser for foreldres bruk av tid i familien.

Prosjektet skal studere hvordan foreldres tid til barn bestemmes i et samspill mellom barn, foreldre, arbeidsliv og omsorgsordninger. Forskningen på dette feltet har vanligvis hatt oppmerksomheten rettet mot forholdet mellom markedet og foreldrene eller staten og foreldrene.

Prosjektet skal studere hvordan foreldres omsorgspraksiser blir til i hverdagens forhandlinger mellom velferdsstatens ordninger og det «nye» og det «gamle» arbeidslivet. I hvilken grad er omsorgsordningene grensesettere overfor arbeidslivet? Prosjektet skal også se på de ulike omsorgsordningenes politiske idégrunnlag, intensjon og utforming, og vurdere dem i forhold til det industrielle og det fleksible tidsregimet.

Prosjektet vil i tillegg behandle barns tidsforhandlinger med foreldre i ulike tidskulturer, og hvordan kjønn konstrueres i ulike tidskulturer med spesiell vekt på transnasjonale tidskulturer.

## Det nye arbeidslivet: nye arbeidstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar

I de senere årene har det skjedd viktige endringer både i arbeidsmarkedet, i velferdsstatlige reformer og i familiers dagligliv. Endringer i arbeidslivet, med skiftende krav til den enkelte, og økte muligheter og forventninger til fleksibilitet, krever nye typer tidsorganisering for foreldre. Prosjektet skal gi kunnskap om hvordan mødre og fedre med hjemmeboende barn organiserer sin tid til inntektsgivende arbeid, og hvilke konsekvenser dette har for tidspress og arbeidsdeling blant par.

For stadig flere kvinner og menn faller de mest aktive åra i yrkeslivet sammen med en krevende barnefase. Endringer i omfanget og organiseringen av yrkesarbeidet i denne livsfasen har derfor store samfunnsmessige konsekvenser både når det gjelder tilbudet av arbeidskraft, opplevelsen av tidspress og travelhet i familiene, og delingen av arbeid og forpliktelser mellom kvinner og menn i den enkelte husholdning. Endringene i arbeidslivet vil sannsynligvis kreve nye typer tidsorganisering både i forhold til jobb og hjem.

I tillegg til å belyse forskjeller mellom grupper av mødre og grupper av fedre, er det viktig å analysere den gjensidige tilpasningen mellom partene i husholdet. Det er hittil gjort få analyser der foreldrenes arbeidstid og arbeidstidsordninger ses i sammenheng. Slike analyser vil gi langt bedre forståelse enn hva en får ved å se på mødre og fedre hver for seg.

Fedres arbeidstid og arbeidstidsordninger legger føringer på mors arbeidstid, og omvendt, og foreldrenes samlede arbeidstid har stor betydning for hvor mye tid paret samlet sett kan bruke til arbeid hjemme. Fordelingen av arbeidstiden ute har derfor stor betydning for graden av likedeling av arbeidet hjemme, og for opplevelsen av tidspress og travelhet.

Prosjektledere:

**Elin Kvande og Berit Brandth**

Ansvarlig institusjon:

**Institutt for sosiologi og statsvitenskap,  
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet**

Prosjektledere:

**Ragni Hege Kitterød og Randi Kjeldstad**

Ansvarlig institusjon:

**Statistisk sentralbyrå**



## Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv

Hvordan løser arbeidstakere med omsorgsansvar konflikten mellom arbeidsliv og hjemmeliv? Og hva blir konsekvensene for ressurs- og kompetanserealiserings i arbeidslivet – og for livskvalitet og relasjoner i privatlivet?

Det er få personer som kan vie all sin tid, oppmerksomhet og lojalitet til jobben. De fleste har omsorg for andre. Samtidig øker kravene til mestring, ansvar og involvering på jobben. Arbeidet er også blitt en viktig arena for selvrealisering og identitetsforankring. Undersøkelser har tidligere vist at konflikten mellom arbeidsliv og familieliv er den største kilden til utslitthet, helseplager og stress.

Tidligere var det oftest kvinner med lavt eller middels utdanningsnivå som ble ekskludert fra arbeidslivet på grunn av omsorgsansvar. I dag har mange kvinner og menn med høyt utdanningsnivå også høye forventninger om et mer likestilt arbeids- og familieliv. Fører det til at kvinner i mindre grad blir ekskludert fra arbeidslivet? Hva skjer med arbeidskulturen der menn tar større del av omsorgsansvaret hjemme? Ekskluderes også menn fra karriere- og utviklingsmuligheter om de tar reelt omsorgsansvar?

Dette prosjektet skal studere hvordan arbeidstakere med omsorgsansvar i henholdsvis industri-, helse- og kunnskapsbedrifter tilpasser seg konflikten mellom arbeidsliv og hjemmeliv. Prosjektet vil også søke eksempler på sosial innovasjon i bedrifter og familier/nærmiljø som kan peke i retning av bærekraftige løsninger for den enkelte, for organisasjonen og for samfunnet.

Prosjektleder:  
**Øystein G. Holter**

Ansvarlig institusjon:  
**Arbeidsforskningsinstituttet AS**



# Hva skjer med arbeidsmarkedet?

**En tur gjennom gamle industriområder kan si mye om hvordan det norske arbeidsmarkedet har endret seg. Der det tidligere lå industribedrifter, har arkitektkontorer, mediebedrifter og konsulentfirmaer flyttet inn. Et materielt uttrykk for overgang fra industrisamfunn til informasjonssamfunn.**

Norge mister hvert år flere tusen industriarbeidsplasser mens det skjer en vekst i offentlig og privat tjenesteproduksjon. Kunnskapsøkonomien har skapt økt etterspørsel etter høyt kvalifisert arbeidskraft, mens behovet for ufaglært arbeidskraft er blitt mindre. Endringene i arbeidsmarkedet berører både den enkelte arbeidstaker, bedriftene og organisasjonene i arbeidslivet.

## **LØNN SOM FORTJENT?**

Når den viktigste kapitalen sitter mellom ørene på folk, strekker bedriftene seg langt for å holde på nøkkelpersoner. De mest attraktive kan sikre seg høye lønninger, bonuser, opsjoner og medeierskap gjennom individuelle avtaler med arbeidsgiver.

Når hver enkelt forhandler fram sine egne arbeidsavtaler og lønnsbetingelser, svekkes arbeidstakerorganisasjonenes innflytelse. Fagforeningene mister medlemmer, og mange arbeidstakere velger å jobbe uten organisasjonstilknytning. Det kan gi individuelle gevinster, men kollektive tap av goder og rettigheter.

## **ØNSKER FLEKSIBILITET**

Arbeidstakerne er heller ikke like lojale overfor arbeidsgiver som de var før. Karrierer skapes ikke bare ved å klatre i et bedriftshierarki, men gjennom strategiske jobbskifter. Få i dagens arbeidsmarked kan vente seg fortjenestemedalje for lang og tro tjeneste.

Bedriftene på sin side ønsker større frihet til å skifte ut eller redusere arbeidsstokken i tråd med endringer i markedet, f.eks. ved å bruke innleid arbeidskraft og eksterne leverandører. En stor stab erstattes av en liten kjerne av fast ansatte som suppleres med innleid arbeidskraft, midlertidig ansatte, deltidsansatte, vikarer og konsulenter, selvstendige kontraktører og tjenesteleverandører. Det skaper et godt arbeidsmarked for dyktige og etterspurte kunnskapsarbeidere, men større utrygghet og et dårligere arbeidsmiljø for mange andre.

## **MISTILPASNING**

Til tross for at det er mangel på arbeidskraft i enkelte sektorer, er det samtidig grupper i befolkningen som er utenfor arbeidsmarkedet eller har problemer med å skaffe seg jobb. Arbeidsmarkedet er segmentert med begrenset rekruttering til hvert segment. Enkelte gir opp å få arbeid hvis de har vært utestengt i lengre tid. Velferdsordningene vil også gjøre det mindre attraktivt for enkelte å gå ut i jobb eller bli værende i jobben. Disse temaene vet vi en del om, men det er fortsatt mange ubesvarte spørsmål.



*Barnehager, kontantstøtte og skolefritidsordninger bidrar til å lette presset på familier i småbarnsfasen. Likevel klager flere over tidsklemma.*



## Endring i arbeidsforhold i Norge

De fleste økonomier er inne i en betydelig omstillingsprosess. I mange land har det vært en økning i korttidskontrakter for arbeid, økt rotasjon mellom jobber, endrede karrieremønstre både innen bedrifter og mellom bedrifter og endret lønnspolitikk for bedriftene. Endringene har store konsekvenser både for bedriftene og den enkelte ansatte.

Det er flere grunner til denne utviklingen: Innføring av ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi har revolusjonert mange produksjonsprosesser og næringer. Globalisering har gjort internasjonal «outsourcing» mer utbredt. Liberalisering av internasjonal handel har ført til deregulering og økt konkurranse i mange sektorer.

Disse prosessene kan føre til at endringer i måten bedrifter er organisert på, og grensene mellom bedriften og andre aktører i markedet viskes ut. I neste omgang får dette konsekvenser for arbeidskontraktens varighet, karrieremønstre i og mellom bedrifter, utforming av lønnskontrakter, lønnsforskjeller, selskapssetting og ledighet.

Formålet med dette prosjektet er å analysere utviklingen i arbeidslivet i Norge de siste 15–20 årene. Mulighetene for å gjøre en slik analyse er spesielt gode i Norge (og Norden for øvrig). Unike datasett som kopler arbeidstakere til bedrifter og et rikt datatilfang som beskriver deres bakgrunn og bedriftenes karakteristika, gjør det mulig å analysere endringsprosessene på detaljnivå. Prosjektet har også fått tilgang til data som beskriver det interne arbeidsmarkedet i stor detalj mht. karrierevalg internt i bedrifter, bedrifters lønnspolitikk og rekrutteringspolitikk.

## Fra faste forhold til løse forbindelser. Dynamiske organisasjoner i det kunnskapsbaserte arbeidslivet

Mange kunnskapsbedrifter opplever tøffe markeder og krevende kunder. For å møte utfordringene prøver mange bedrifter å utvikle dynamiske og fleksible organisasjoner. Disse organisasjonene er kjennetegnet ved flat struktur, teamarbeid og delegering av ansvar og resultatkrav. Hvilke fordeler og ulemper har slike organisasjoner?

I kunnskapsbedrifter blir de ansatte ofte betraktet som selskaps viktigste kapital. Lønn, bonusordninger, medeierskap og bedriftskultur betyr mye for ansattes lojalitet og innsatsvilje. Bedriftene på sin side forsøker å få en mest mulig allsidig og fleksibel utnyttelse av arbeidskraften. De blir mer «grådige» og grenseløse. Utfordrende og spennende arbeidsoppgaver følges av stort tidspres, noe som kan føre til at mange ansatte jobber svært lange dager og finner det vanskelig å skille mellom jobb og fritid. Konsekvensene kan i verste fall bli redusert arbeidsevne, utbrenthet eller uførhet i ung alder.

Dette prosjektet søker svar på hvordan bedriftene kan finne balansen mellom kortsiktige behov for fleksible og desentraliserte organisasjonsformer, og langsiktige ønsker om kollektiv kunnskapsutvikling og lojale og arbeidsdyktige kunnskapsarbeidere.

Hva opplever ansatte som «det gode arbeidslivet»? Hva anses som viktige utviklingsmuligheter, og når blir jobbene for belastende og organisasjonen for grådig? Hvilke utfordringer ligger i utøvelsen av lederskap i moderne kunnskapsintensive organisasjoner? Hvilke muligheter og begrensninger kan knyttes til de former for fleksible løsninger som praktiseres i bedriftene og hva påvirker valgene av fleksible ordninger? Finnes det grenser for fleksibilitet – slik ansatte og ledere ser det?

## Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbeidslivet

Flere og flere av oss jobber i serviceyrker og tjenesteproduksjon. Det innebærer hyppig kontakt med kunder og bruker. Kontakt som kan være hyggelig og givende, men også stressende og belastende. Dette prosjektet skal studere kundenes rolle som arbeidsmiljøfaktor og betydningen av makt og kjønn i ulike typer kunderelasjoner.

Mange har et ambivalent forhold til jobben: Den er spennende og utfordrende, men samtidig stressende og belastende. Arbeidet er viktig for identitetsdannelsen. Høye krav gir arbeidsglede, utfordringer og pågangsmot, men også overbelastning, trøtthet, sammensatte plager og emosjonell utmattelse.

Markedsretting, effektivisering og «kundestyring» har endret jobbkrav og rammevilkår. Kundeorienteringen, som nå også preger jobber utenfor de tradisjonelle serviceyrker, har gjort arbeidet mer emosjonelt og individualisert. Følelsene og framferden til ansatte er blitt en konkurransefaktor, noe som utfordrer tradisjonelle maktrelasjoner mellom ansatt og kunde, og mellom ansatte og ledelse.

Emosjonelt arbeid er også en arena for asymmetriske kjønnsrelasjoner. Det kommer tydeligst fram i hvem som utfører hvilke typer emosjonelt arbeid, hvilke symboler som knytter seg til arbeidet og hvilke forventninger og krav som møter den enkelte. Yrker og arbeidsoppgaver kjønnskodes og fører med seg stereotype oppfatninger om hvilket arbeid som er legitimt for hvem. Dette prosjektet skal belyse hvordan kjønn, i betydningen forståelser av mannlighet og kvinnelighet, benyttes i forhandlinger om grenseregulering både for enkeltpersoner og organisasjoner.

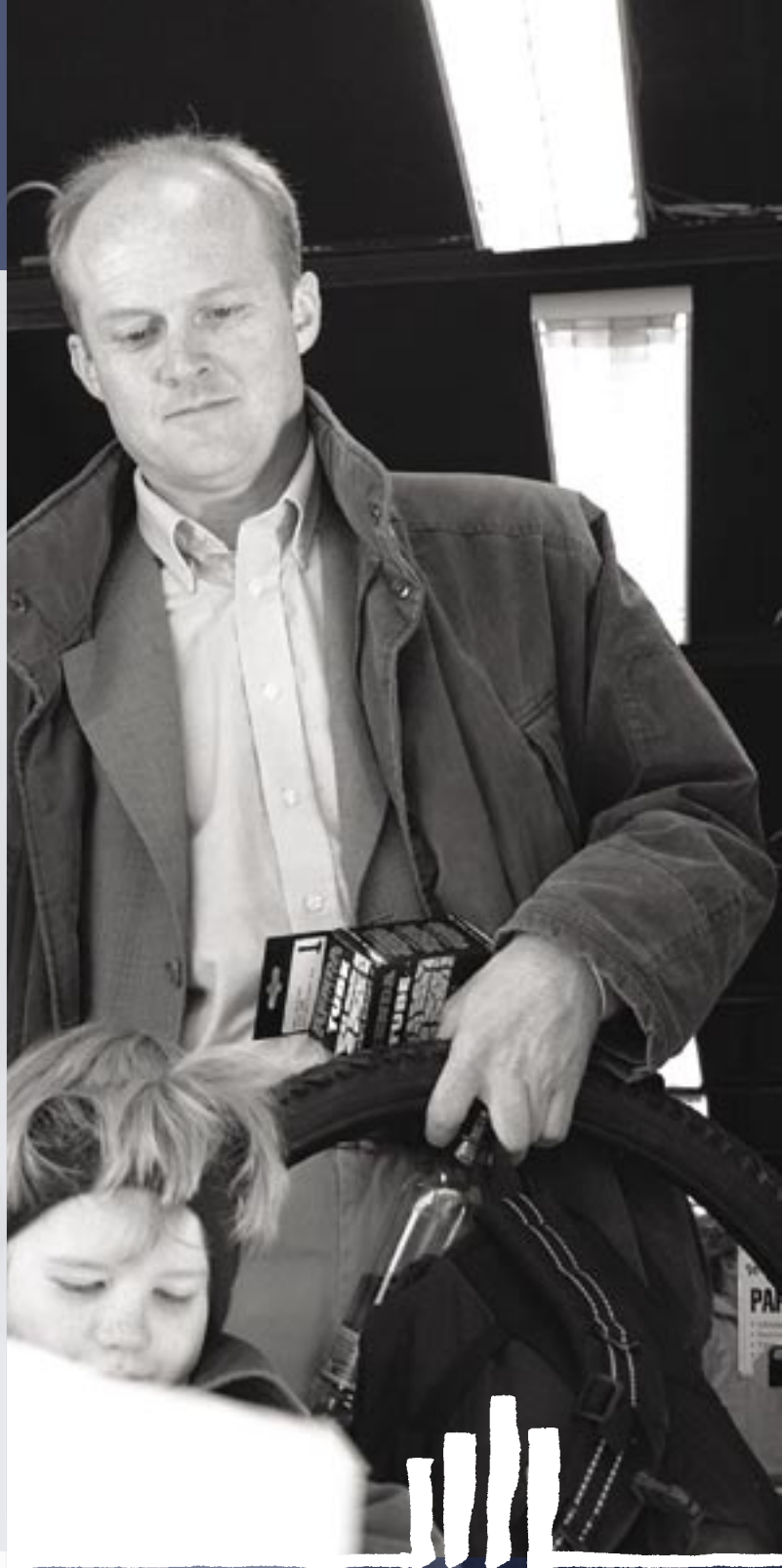
Prosjektet bygger på tidligere forskning om helse i arbeidslivet, serviceyrker, kjønnskoding av arbeid og omstrukturering av arbeidslivet.

Prosjektleder:

**Ulla Forseth**

Ansvarlig institusjon:

**SINTEF Teknologiledelse**



## Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet

Arbeidslivet er preget av store endringer som har betydelige konsekvenser for arbeidstakere og bedrifter. På tross av omfattende forskning er det fortsatt store mangler i vår forståelse av arbeidsmarkedets virkemåte. Dette prosjekt skal analysere problemstillinger knyttet til mistilpasning, endrede kompetansekrav og utstøting på arbeidsmarkedet.

Prosjektet består av flere delprosjekter. Et delprosjekt skal studere barrierer for økt kvinnelig sysselsetting. Selv om yrkesaktiviteten blant norske kvinner er høy, er det fremdeles et potensial for økt sysselsetting. Hva skal til for å få flere kvinner ut i jobb?

Et annet delprosjekt vil studere hvilke faktorer som kan forklare den sterke veksten i uføretrygding de siste 20 årene. Målet er å etablere en modell for sammenhengen mellom uførhet, atferd og økonomiske incentiver.

I et tredje delprosjekt vil vi studere i hvilken grad teknologisk framgang virker som en utstøtingsmekanisme ved at eldre arbeidstakere ikke ønsker å oppdatere seg faglig sett.

Prosjektet skal også studere mistilpasning i arbeidsmarkedet. Til tross for at det er mangel på arbeidskraft i enkelte sektorer, er det samtidig grupper i befolkningen som har problemer med å skaffe seg jobb. Prosjektet vil undersøke om noe av forklaringen kan være at ledige lettere gir opp jakten på ny jobb i perioder med høy ledighet.

## Mobilisering av arbeidstilbudet

Det norske arbeidslivet har behov for mer arbeidskraft. Likevel står mange utenfor arbeidsmarkedet. Er det fordi de av ulike grunner støttes ut av arbeidsmarkedet og ikke finner passende arbeid? Eller velger de selv å stå utenfor arbeidsmarkedet fordi det ikke «lønner seg» å jobbe?

Prosjektet skal analysere personers valg av posisjon i arbeidsmarkedet og de begrensninger som gjør seg gjeldende når dette valget skal treffes. Det vil være spesiell fokus på personer med en relativt marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, dvs. langtidsledige, langtidssykemeldte, personer under attføring, personer med omsorgsansvar hjemme, personer med mulighet til å ta ut tidlig pensjon, osv.

Målet med prosjektet er å identifisere årsakene til at personer ikke deltar i arbeidslivet på tross av at deres potensielle verdiskaping overstiger verdien av deres eventuelt tapte fritid.

Prosjektet vil forsøke å identifisere utstøtingsmekanismer som virker begrensede på individers muligheter til å velge yrkesaktivitet framfor yrkespassivitet. Blant disse kan det være sider ved velferds- og skattesystemet som gjør at arbeidsinnsats som er samfunnsøkonomisk lønnsom, blir privatøkonomisk ulønnsom.

Prosjektet vil også kaste lys over mulige politiske virkemidler som kan forebygge ikke-deltakelse i situasjoner der deltakelse er å foretrekke sett fra et samfunnsøkonomisk synspunkt.



## Mot en individfokuset personalledelse – mot et «amerikanisert» næringsliv i Norge?

Personalledelse utøves på ulike måter. Tradisjonelt har personalledelse i Norge vært preget av kollektive ordninger for belønning og kompetanseutvikling. Nyere modeller er mer orientert mot individuelle vurderinger og belønninger. Innebærer det en brutalisering av arbeidslivet?

Bedriftenes forvaltning av de menneskelige ressurser har beveget seg fra personalforvaltning, via personaladministrasjon til strategisk personalledelse. Nye generasjoner av arbeidstakere er mindre tilbøyelige til å slutte seg til fagforbund og mer opp-tatt av individuell belønning og karrieren, noe som skaper nye utfordringer for personalledelse.

I USA praktiserer mange bedrifter kalkulerende personalledelse (KPL). KPL innebærer individuelle prestasjonsvurderinger, som bedriftsledelsen både kan bruke til individtilpasset karriere- og kompetanseutvikling, og til veiledning ut av bedriften.

Spørsmålet er om dette bidrar til å støtte ut dem som på forhånd er marginale i arbeidsmarkedet, om det bidrar til å marginalisere nye grupper, eller om det bidrar til at individer bedre tilpasses jobb- og utfoldelsesmuligheter i arbeidslivet.

Formålet med prosjektet er å studere hvordan ulike modeller for personalledelse gjør seg gjeldende i norsk næringsliv, og i hvilken grad de er på frammarsj eller taper terreng. Særlig fokus er på KPL og om denne individfokusede ledelsesmodellen, mer enn de andre modellene, bidrar til inkludering eller utstøting fra arbeidslivet.

Prosjektet vil innhente data fra arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2002–03 og fra et underutvalg av 100 utenlandske datterselskaper.

Prosjektleder:  
**Odd Nordhaug**

Ansvarlig institusjon:  
**Samfunns- og næringslivsforskning AS**



## Kontakt

Kontaktpersoner

### Rådgiver Soili Aintila

Divisjon for store satsinger, Forskningsrådet

Telefon: 22 03 74 02,

E-post: san@forskningsradet.no

### Faglig leder Robert Salomon

Arbeidsforskningsinstituttet AS

Telefon: 23 36 92 00,

E-post: RS@afi-wri.no

## Prosjektledere

### Bjørge Aase Sørensen

E-post: bjoerg.aase.soerensen@afi-wri.no

### Ragni Hege Kitterød

E-post: rhk@ssb.no

### Kjell Gunnar Salvanes

E-post: Kjell.Salvanes@nhh.no

### Torstein Nesheim

E-post: Torstein.Nesheim@snf.no

### Elin Kvande

E-post: elin.kvande@svt.ntnu.no

### Trond Petersen

E-post: trond@haas.berkeley.edu

### Bente Rasmussen

E-post: bente.rasmussen@svt.ntnu.no

### Ulla Forseth

E-post: ulla.forseth@sintef.no

### Jon Erik Dølvik

E-post: jon.erik.dolvik@fafo.no

### Rannveig Dahle

E-post: rannveig.dahle@nova.no

### Øystein G. Holter

E-post: oeystein.gulvaag.holter@afi-wri.no

### Hege Torp

E-post: hege.torp@samfunnsforskning.no

### John K. Dagsvik

E-post: jda@ssb.no

### Knut Røed

E-post: knut.roed@frisch.uio.no

### Odd Nordhaug

E-post: odd.nordhaug@nhh.no

## Programstyre

### Direktør Jon Blaalid (leder)

Statskonsult

E-post: jon.blaalid@statskonsult.dep.no

### Avdelingsdirektør Odd Helge Askevold

Sosialdepartementet

E-post: odd-helge.askevold@sos.dep.no

### Rådgiver Kirsti Bastholm

Nærings- og handelsdepartementet

E-post: kib@nhd.dep.no

### Avdelingsdirektør Helge Fredriksen

Næringslivets Hovedorganisasjon

E-post: helge.fredriksen@nho.no

### Avdelingsdirektør Thorfrid Hansen

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

E-post: thorfrid.hansen@aad.dep.no

### Avdelingsleder Anthony Kallevig

Landsorganisasjonen i Norge LO

E-post: akallevig.lo@loit.no

### Administrerende direktør Sandra Riise

Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening,  
Representant for

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon

E-post: sandra.riise@narf.no

### *Forskerrepresentanter:*

#### Professor Gunnar Aronsson

Arbetslivsinstituttet, Stockholm

E-post: gunnar.aronsson@arbetslivsinstituttet.se

#### Professor Tom Colbjørnsen

Norges Handelshøyskole

E-post: Tom.Colbjornsen@nhh.no

#### Administrerende direktør Torunn Lauvdal

Agderforskning, Kristiansand

E-post: torunn.lauvdal@agderforskning.no

#### Seniorforsker Oddbjørn Raaum

Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning,  
Universitetet i Oslo

E-post: oddbjorn.raaum@frisch.uio.no



*Mange ansatte jobber svært lange dager og finner det vanskelig å skille mellom jobb og fritid. Når arbeidsgiveren er sjenerøs med bærbare pc-er og adgang til hjemmekontor, blir prinsippet om «ikke å ta med seg jobben hjem» avløst av privilegiet å kunne få jobbe hjemme.*

[www.program.forskningsradet.no/arbeidsliv](http://www.program.forskningsradet.no/arbeidsliv)



 **Norges forskningsråd**

Norges forskningsråd  
Stensbergg. 26  
N-0131 Oslo

Telefon: 22 03 70 01  
Telefaks: 22 03 70 01  
[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)  
[www.forskningsradet.no](http://www.forskningsradet.no)