



Jobbfelleskap i et nedstengt arbeidsliv

Lockdown strategies and workplace community

Elin Moen Dahl

Vitenskapelig assistent, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – Storbyuniversitetet

elindahl@oslomet.no

Eivind Falkum

Forsker I, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – Storbyuniversitetet

eivind.falkum@oslomet.no

Sammendrag

I denne studien undersøkes betydningen av den koronarelaterte nedstengningen av norsk arbeidsliv for opplevelsen av jobbfelleskap. Dette gjøres ved å undersøke 1) om det har vært noen endring i opplevd jobbfelleskap fra tiden like før nedstengningen 12. mars 2020 til slutten av juni 2021 og 2) betydningen av koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen. I analysene av endring over tid benyttes data fra spørreskjemaundersøkelsene Medbestemmellesbarometeret 2020 (N=3575) og Pandemiundersøkelsen 2021 (N=3067). Endringene i arbeidssituasjonen studeres i pandemiutvalget, og vi ser mer konkret på betydningen av hjemmekontor, permitteringer, endringer i arbeidsoppgaver og arbeidstid. Resultatene viste ingen endring i opplevelsen av jobbfelleskap fra før pandemien til juni 2021. Utviklingen over tid var imidlertid forskjellig på Sør- og Vestlandet sammenliknet med i Oslo og omegn. Når det gjelder endringene i arbeidssituasjonen, fant vi ingen sammenheng for hjemmekontor eller permitteringer. Sammenhengen mellom endring i arbeidsoppgaver og opplevd jobbfelleskap kunne heller ikke påvises med sikkerhet. Analysen viste videre at både reduksjon og økning i arbeidstid var negativt korrelert med opplevelsen av jobbfelleskap. Funnene diskuteres opp imot ulike perspektiver på fellesskapsdannelse og organisatoriske endringer. Studien bidrar til å belyse hvordan opplevelsen av jobbfelleskap kan være på det samme nivået til tross for store endringer i sosiale og materielle strukturer.

Nøkkelord

Arbeidstid, jobbfelleskap, nedstengning, pandemi

Abstract

In this study, we investigate how the pandemic lockdown of Norwegian work life affected the sense of workplace community. This study explores 1) whether perceived workplace community has changed from before 12th of March 2020 till the end of June 2021 and 2) the impacts of the changes in work situations caused by the lockdown policies. In the analyses of long-term changes, we use data from The Co-determination Survey 2020 (N=3575) and The Pandemic Survey 2021 (N=3067). We estimate the impacts of lockdown-caused changes in work situation in The Pandemic Survey sample, where we specifically examine the effects of home office, temporary layoffs and changes in work tasks and working hours. Our results suggest no long-term changes in perceived workplace community despite a more than one-year-long lockdown period. However, the study indicates differences between some national regions. We find no significant results for home-office or temporary layoffs. The relationship between change in work tasks and perceived workplace community could not be demonstrated with certainty either. Both reduced as well as increased numbers of work hours relates to reduction in perceived community at work. We discuss the findings from perspectives on development of perceived workplace community and organizational change. The study is a contribution to the exploration of how perceived workplace community can remain unaffected despite major changes in social and material structures at workplaces.

Keywords

Workplace community, lockdown, covid-19, working hours

Innledning

Nedstengningen av samfunnet den 12. mars 2020 fikk umiddelbart konsekvenser for norsk arbeidsliv. Strategier for å redusere smittespredningen på arbeidsplassene varierte fra moderate smittevernstiltak til midlertidig nedstengning av virksomheter (Griffiths et al., 2021). Smittevernstiltakene førte til flere runder med permitteringer, utbredt bruk av hjemmekontor og andre omfattende endringer i arbeidssituasjonen som satte de sosiale arbeidsrelasjonene på prøve (Andel et al., 2021). Opplevelsen av jobbfelleskap defineres som følelsen av medlemskap, deltagelse og identifikasjon med arbeidet eller de man jobber sammen med (Klein & D'Aunno, 1986). For mange er fellesskapet på arbeidsplassen en viktig kilde til mening, identitet og sosial støtte (Burroughs & Eby, 1998). Det er derfor viktig å kartlegge hvordan pandemien har påvirket forutsetningene for opplevelse av jobbfelleskap. Dette gjøres ved å analysere endring i opplevd jobbfelleskap over tid og betydningen av koronarelaterte endringer i arbeidssituasjon. Problemstillingen er todelt og lyder som følger: *Hvordan har jobbfelleskapet endret seg fra før pandemien til over et år etter at den kom til Norge? Hvilken betydning har koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen hatt for opplevelsen av jobbfelleskap?*

Den første delen av problemstillingen søker å belyse pandemiens samlede betydning for opplevelsen av jobbfelleskap. Opplevd fellesskap har tidligere blitt knyttet til samfunnsdeltagelse, myndiggjøring og psykologisk velvære (Mannarini et al., 2021; Peterson et al., 2008). Svak fellesskapsfølelse har på sin side blitt koblet til depresjon (Peterson et al., 2008) og ensomhet (Prezza & Pacilli, 2007). Tidligere forskning på jobbfelleskap viser at de som føler seg som del av et fellesskap på arbeidsplassen også i større grad opplever jobbtilfredshet, organisasjonstilknytning og livskraft (Boyd & Nowell, 2020; Lampinen et al., 2017; Scotto di Luzio et al., 2019). Forskning på hvordan opplevelsen av fellesskap påvirkes i krisetider vil derfor også være relevant for andre individuelle og organisatoriske forhold. I USA har redusert jobbsikkerhet, hjemmekontor og manglede informasjon blitt koblet til mer ensomhet under pandemien (Andel et al., 2021). Denne studiens bidrag er å undersøke pandemiens mulige konsekvenser for opplevelsen av jobbfelleskap på norske arbeidsplasser.

Studien bidrar også til forskningen på organisatoriske endringer og jobbfelleskap mer generelt. De arbeidsrelaterte endringene vi ser på er ikke unike for koronapandemien, og sammenhengene vil også kunne være relevante i en mer normal arbeidshverdag. Organisasjoner har stadig behov for å tilpasse seg sine omskiftelige omgivelser (Tenkasi & Chesmore, 2003), og da kan både permitteringer, hjemmekontor og endring av arbeidstid og arbeidsoppgaver være aktuelle virkemidler. Studien bidrar samtidig med ny kunnskap ved å studere midlertidige beslutninger tatt under usikkerhet, som kjennetegnet den krisen pandemien var.

Definisjon av jobbfelleskap

Samfunnsvitere har lenge vært interessert i fellesskap (community), men mangler en felles definisjon av begrepet (Garrett et al., 2017). Et fellestrekk synes å være at fellesskap handler om tilhørighet (Delanty, 2013, s. 3). Den sosiologiske tilnærmingen la tidligere vekt på sosial interaksjon mellom mennesker på lokalt avgrensede områder, men det har i nyere tid blitt argumentert for en mer symbolsk forståelse av fellesskap hvor mening, identitet og kommunikasjon står i sentrum (Cohen, 1985; Delanty, 2003, 2013; Tjora, 2018). I denne studien retter vi søkelyset på opplevelsen av fellesskap. Klein og D'Aunno (1986) definerer dette som en arbeidstakers opplevelse av medlemskap, deltagelse og identifikasjon med arbeidet eller en arbeidsrelatert gruppe. Opplevelsen av fellesskap kan ha ulike referanser,

som uformell sosialisering med kollegaer på tvers av avdelinger, samarbeid rundt felles oppgaver og mål, eller en følelse av tilhørighet og identifikasjon med organisasjonen i sin helhet (Filstad et al., 2019; Klein & D'Aunno, 1986). I denne studien baserer målet på opplevd jobbfelleskap seg på følgende dimensjoner: at arbeidstakerne føler seg som del av et fellesskap på arbeidsplassen, at det er en god atmosfære mellom kollegaer, og at de samarbeider godt (Burr et al., 2019).

Teori

En symbolsk forståelse av fellesskap

Cohen (1985) og Delanty (2003) argumenterer for at det i moderne samfunn ikke nødvendigvis er sosiale eller materielle strukturer som skaper grunnlag for fellesskap. Et sentralt fokus hos Cohen er hvordan fellesskap etableres gjennom symbolske grenser som skiller noen fra noen andre på en betydningsfull måte (Cohen, 1985, s. 12). Fellesskap innebærer på denne måten både likheter (mellom medlemmene) og forskjeller (til de som står utenfor) samtidig. For Delanty (2003) er det ikke grensdragningen i seg selv som er det viktigste, men grensenes rolle i å skape grunnlag for tilhørighet. Han argumenterer for at moderne fellesskap kan forstås som kommunikasjonsfellesskap basert på nye former for tilhørighet. Disse formene for tilhørighet er ikke nødvendigvis avhengige av stabile, sosiale strukturer, men kan oppstå i ustabile, flytende og individualiserte grupper som dannes og opprettholdes gjennom ulike former for kommunikasjon (Delanty, 2003, s. 187). Selv om de bygger på nye former for tilhørighet, er kommunikasjonsfellesskapene like fullt fellesskap.

Tjora (2018) skriver mer konkret at fellesskap «må forstås som betydningsfulle erkjennelser av realiteter, selv når de ikke er rotfestet i hverdagsopplevelser» (Tjora, 2018, s. 134). Det finnes mange former for fellesskap, og de bør betraktes som fellesskap, selv om de ikke bygger på daglig samhandling og samlokalisering. En slik anerkjennelse vil ifølge Tjora (2018) bidra til å styrke fellesskapene. På denne måten kan fellesskap, enten det er på grunnlag av fysiske eller digitale plattformer, potensielt ha sosial betydning (Tjora, 2018, s. 134). Sagt med andre ord, vil troen på at et fellesskap eksisterer bidra til at det fortsetter å eksistere. Spørsmålet er om jobbfelleskap som tidligere var rotfestet i samlokasjon enkelt kan gå over til å eksistere uten den fysiske tilstedeværelsen.

Organisatoriske endringer og sosiale strukturer

Organisasjonsendring, enten det gjelder nedbemanning eller omstrukturering, rokker ved de etablerte sosiale strukturene i organisasjonen. Slike endringer medfører ofte at man blir satt til å jobbe i nye team og dermed må forholde seg til nye kollegaer (Hetty Van Emmerik & Euwema, 2008). Man risikerer å miste den daglige kontakten med kollegaer man har jobbet sammen med lenge og kan oppleve at jobbfelleskapet forsvinner (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Shah (2000) påpeker at selv om oppsigelser ødelegger den eksisterende sosiale strukturen i en organisasjon, skapes det samtidig en ny struktur som gir de gjenværende ansatte nye og unike muligheter. Shah (2000) sin studie viste at oppsigelse av kollegaer som også var venner medførte negative reaksjoner og dårligere nettverksposisjon for de gjenværende arbeidstakerne, mens tapet av kollegaer i samme strukturelle posisjon utløste positive reaksjoner, forbedret posisjon i nettverket og flere muligheter for forfremmelse (Shah, 2000). Hva slags sosiale bånd som foreligger mellom de ansatte, vil derfor kunne være relevant for sammenhengen mellom endringene i arbeidssituasjon og opplevelse av jobbfelleskap.

Arbeiderkollektivet

Teorien om arbeiderkollektivet beskriver hvordan fellesskap kan utvikle seg blant underordnede ansatte som en buffer mot virksomhetens krav og kontroll (Lysgaard, 1961/2001). Dette skjer gjennom ulike mekanismer. Gjennom problemtolkning får de ansatte en økt forståelse av den problemsituasjonen de befinner seg i, og de opplever fellesskap ved «å være i samme båt» (Lysgaard, 1961/2001, s. 253). Spontanorganiseringen er et resultat av at folk møtes når de arbeider sammen og oppdager at de har noe til felles som forener dem og gjør dem forskjellig fra andre (Axelsson et al., 2016). Spontanorganiseringen kan deles opp i identifikasjon og interaksjon, som kobles til tilknytningsformene samhandling og samhörighet. En forutsetning for interaksjon er ifølge Lysgaard (1961/2001, s. 212) at man befinner seg i nærheten av hverandre, mens identifisering også kan oppstå mellom mennesker som er geografisk adskilte så lenge de deler visse likheter med hverandre. Dette indikerer at mindre fysisk tilstedeværelse på jobben kan skape utfordringer for samhandling, men at arbeidstakerne likevel kan oppleve samhörighet og jobbfellesskap i truende og nye situasjoner.

Opprinnelig er konflikten mellom overordnede og underordnede i virksomheten selve grunnlaget for arbeiderkollektivet. En svakhet ved Lysgaards teori er at den potensielle betydningen av faktorer utenfor arbeidsplassen for utviklingen og opprettholdelsen av arbeiderkollektivet ikke diskuteres (Skorstad & Karlsson, 2020). Under pandemien ble både arbeidstakere og arbeidsgivere underordnet helsemyndighetenes krav og kontroll, og vi mener derfor at mekanismene i «de underordnedes sosiologi»¹ også vil kunne ha relevans for utviklingen og opprettholdelsen av jobbfellesskap mer generelt. Pandemien kan på den ene siden ha bidratt til å skape en felles problemforståelse når man ble stilt overfor de samme kravene og kontrolltiltakene fra myndighetene. På den andre siden kan ansatte på samme arbeidsplass ha opplevd pandemien og smittevernstiltakene svært forskjellig, noe som kan utfordre den felles problemforståelsen og graden av identifikasjon med kollegaene.

Nedstengningens konsekvenser for arbeidslivet

Gjennom hele perioden fra 12. mars 2020 til slutten av juni 2021 var Norge preget av pandemi og smittevernstiltak. Tiltakene var mest inngripende i starten av pandemien, for deretter å bli sluppet opp og strammet inn igjen i takt med smittetallene. Et sentralt tiltak for å redusere smittespredning under pandemien var sosial distansering, hvor folk ble pålagt eller anbefalt å holde minst én meter avstand til hverandre. Dette var et tiltak som fikk omfattende implikasjoner for arbeidslivet (Rigotti et al., 2020). Skoler og barnehager var i perioder stengt og bruken av digital undervisning økte. Organisasjoner måtte redusere eller legge ned produksjonen eller prøve å finne alternative måter å yte sine tjenester på. Hoteller, restauranter og butikker, unntatt dagligvarebutikker, ble midlertidig stengt i perioder med mye smitte. Alle arbeidstakere måtte tilpasse seg den nye situasjonen. Noen ble permitterte, mens andre ble pålagt hjemmekontor og måtte finne nye måter å samarbeide på (Rigotti et al., 2020).

Smittevernstiltakene fikk også konsekvenser for de som var igjen på arbeidsplassen etter nedstengningen. Omdisponering av arbeidskraft, nedgang i antall kunder og endring i organiseringen på arbeidsplassene, som følge av tilpasninger til smittevernstiltakene, resulterte i at noen arbeidstakere fikk mindre å gjøre, andre mer å gjøre og enkelte fikk nye arbeidsopp-

1. Undertittelen på studien av arbeiderkollektivet.

gaver (Drange et al., 2020). Helsepersonell og andre i samfunnskritiske funksjoner² måtte jobbe overtid for å holde samfunnet i gang. Alle måtte etablere nye rutiner for å tilpasse seg de ugunstige forholdene, med mye usikkerhet rundt de fremtidige konsekvensene av krisen og det potensielle tapet av arbeidsplasser (Rigotti et al., 2020).

Hypoteser

Jobbfelleskap i krisetider

Koronapandemien omtales ofte som en krise, og i likhet med andre kriser medførte den betydelige endringer for enkeltpersoner, organisasjoner og samfunnet som helhet (Hauken, 2021a). Man kan på den ene siden forestille seg at en slik krise kan fungere samlende for grupper av arbeidstakere. Felles verdier, behov, trusler og gjensidig avhengighet kan bli tydeligere når man står overfor en krise (Seeger, 2002). På den andre siden skapte pandemien utfordringer for normal samhandling mellom mennesker (Hauken, 2021b, s. 54). Under koronapandemien representerte alle mennesker en potensiell smittefare, og noen av de viktigste tiltakene for smitteforebygging var sosial begrensning, avstand og isolasjon. Arbeidstakere måtte dermed finne nye måter å kommunisere, samarbeide og sosialisere på. Selv om fellesskap kan bygge på ulike former for kommunikasjon (Delanty, 2003), har fysisk interaksjon blitt trukket frem som en av betingelsene for utviklingen og opprettholdelsen av arbeidsfellesskap (Lysgaard, 1961/2001). Ulik opplevelse av pandemien og smittevernstiltakene kan dessuten ha medført en svekkelse av identifikasjon mellom kollegaer og deres felles problemforståelse. Vi forventer at:

H₁: Det har vært en nedgang i opplevd jobbfelleskap fra før pandemien til slutten av juni 2021.

I enkelte perioder ble det innført lokale og regionale smittevernstiltak. Disse varierte både i hvor inngripende de var og hvor lenge de varte. Oslo og omegn var det området som ble hardest rammet av pandemien og følgelig også det stedet som hadde de strengeste tiltakene lengst. Dette innebar blant annet en «sosial nedstengning» som varte fra november 2020 til april 2021 (Oslo Kommune, u.å.). For arbeidstakere innen kultur, restaurant og detaljhandel førte dette til nye runder med permitteringer. Samtidig ble det innført krav om at alle som hadde mulighet til det, skulle jobbe hjemmefra. Streng restriksjoner for sosiale arrangementer og antall personer man kunne møte i løpet av en uke medførte også begrensinger i møtepunkter for kollegaer utenfor arbeidsplassen. Dette fikk innvirkning både på arrangementer i regi av jobben og private initiativer. Som en følge av at Oslo-området i denne perioden var mer nedstengt enn resten av landet, forventer vi at:

H₂: Nedgangen i opplevd jobbfelleskap har vært størst i Oslo og omegn.

Hjemmekontor

Opplevelsen av sosial isolasjon har blitt trukket frem som en av utfordringene med hjemmekontor under pandemien. Galanti et al. (2021) fant i sin studie av italienske arbeidstakere at sosial isolasjon relatert til hjemmekontor reduserte produktiviteten og arbeidsengasjementet, samtidig som det økte opplevelsen av jobbstress. Studier av hjemmekontor gjennomført

2. For en oversikt over samfunnskritiske funksjoner under pandemien se: [Liste over kritiske samfunnsfunksjoner – regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

før pandemien gir ikke noe entydig svar på hvordan det å jobbe fra ulike lokasjoner påvirker opplevelsen av jobbfelleskap. Morganson et al. (2010) fant i sin studie at arbeidstakere på hjemmekontor opplevde større grad av fleksibilitet og autonomi enn kontorarbeidere, men også at de følte seg mindre inkludert og dermed mer isolert. De irske arbeidstakerne Halford (2005) intervjuet, følte på sin side ikke at forholdet til kollegaene hadde blitt dårligere etter at de begynte å jobbe hjemmefra, noe som ble tilskrevet at de klarte å flyttet de gode relasjonene over på digitale plattformer. Gajendran og Harrison (2007) fant i sin metastudie heller ingen direkte negativ betydning av det å jobbe hjemmefra for det sosiale arbeidsmiljøet. Studien viste imidlertid at antall dager på hjemmekontor var en avgjørende mellomliggende faktor, og at hjemmekontor fikk en negativ innvirkning på relasjonene mellom kollegaene når det oversteg 2,5 dager ukentlig. Under pandemien ble arbeidstakere i perioder anbefalt å jobbe hjemmefra på fulltid. Dette gjaldt også arbeidstakere uten tidligere erfaring med hjemmekontor (Galanti et al., 2021), og som kanskje heller ikke ønsket det. Som følge av den utbredte bruken og begrensede valgfriheten knyttet til hjemmekontor under pandemien, antar vi at:

H₃: Arbeidstakere som har vært på hjemmekontor opplever mindre jobbfelleskap.

Permitteringer

Som permittert mister man midlertidig muligheten til å omgås og samarbeide fysisk med kollegaer på daglig basis. I Filstad et al. (2019) sin kvalitative studie trakk arbeidstakerne frem deltagelse i felles aktiviteter, lunsj og annen uformell sosialisering som viktige kilder til følelsen av jobbtilhørighet. De oppsagte fabrikkansatte som Verity og Jolley (2008) intervjuet, vektla de samme aspektene i sin beskrivelse av fellesskapet på arbeidsplassen. Da de mistet jobben i forbindelse med nedbemanning, opplevde mange å miste kontakten med tidligere kollegaer. Grunner som ble oppgitt var mangelen på daglig kontakt og at de ikke lenger opplevde å ha et felles formål, knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidsplasskultur (Verity & Jolley, 2008, s. 337). Andre studier har vist at nedbemanninger også kan ha negative konsekvenser for de gjenværende ansatte. Campbell og Pepper (2007) fant i sin intervjustudie at ansatte som var igjen i organisasjonen opplevde en fragmentering av de sosiale relasjonene. Samtidig som de sørget over tapet av medarbeidere, oppsto det rivalisering og konflikter som følge av usikkerhet (Campbell & Pepper, 2007). Det rådet usikkerhet om nedbemanningsprosessen var over, og om hvem som eventuelt ville miste jobben neste gang. Dette ble også observert ved nedbemanninger under fusjonen mellom Statoil og Hydros olje- og gassaktiviteter fra 2007 til 2011 (Colman et al., 2011). Nedbemanning er et mer drastisk tiltak enn permittering, men de overnevnte studiene kan likevel gi nyttig innsikt. Selv om permitteringer er av mer midlertidig art og den formelle tilknytningen til virksomheten består, går man fortsatt glipp av den daglige interaksjonen. Vi forventer derfor at:

H₄: Arbeidstakere i virksomheter hvor det har vært permitteringer opplever mindre jobbfelleskap.

Endring i arbeidsoppgaver

Omstrukturering og omdisponering av arbeidskraft, som følge av tilpasning til smittevernstiltak og endringer i etterspørsel, medførte at enkelte arbeidstakere fikk nye arbeidsoppgaver under pandemien (Drange et al., 2020). Tidligere studier knytter organisatoriske omstillinger til reduksjon i jobbtilfredshet, tillit og identifisering med organisasjonen (Lee & Teo, 2005; Probst, 2003). I en studie av danske sykehusansatte fant Jensen et al. (2019) at

arbeidsenheter som hadde gjennomgått organisatoriske endringer hadde en høyere risiko for mindre sosial kapital³. Dette gjaldt for alle typer endringer, med unntak av relokasjon av enheten. Begrunnelsen som ble gitt for dette var at relokasjon forstyrrer færre sosiale bånd enn andre endringer, som sammenslåing, oppsplitting og endring av ledelse (Jensen et al., 2019). Både jobbtilfredshet, tillit og sosial kapital kan spille en rolle for opplevelsen av jobbfelleskap, og vi forventer derfor at:

H₅: Arbeidstakere som har fått andre arbeidsoppgaver opplever mindre fellesskap.

Endring i arbeidstid

Sammenhengen mellom endret arbeidstid og jobbfelleskap er lite belyst, men det finnes flere studier som har undersøkt konsekvensene av forholdet mellom ønsket og faktisk arbeidstid. Wooden et al. (2009) fant i sin studie at misforholdet mellom ønsket og faktisk arbeidstid førte til mindre tilfredshet med jobben og livet generelt, og at det å jobbe flere timer enn ønsket hadde større negativ innvirkning enn det å jobbe færre timer enn ønsket. Samsvar mellom ønsket og faktisk arbeidstid har på sin side blitt knyttet til økt jobbtilfredshet, at ansatte blir i jobben, organisatorisk engasjement og høyere psykologisk velvære (Burke, 2004; Carr et al., 2010; Holtom et al., 2002). Lee et al. (2015) fant en positiv sammenheng mellom timesamsvar og jobbtilfredshet blant de som ønsket å jobbe flere timer, men ikke blant de som ønsket å jobbe færre timer. De overnevnte studiene tyder på at ansatte har det best på jobb når det er samsvar mellom faktisk og ønsket arbeidstid. Selv om jobbtilfredshet ikke er synonymt med jobbfelleskap, er det ofte en sammenheng mellom fenomenene (Boyd & Nowell, 2020; Lampinen et al., 2017). Om man tar utgangspunkt i at de pandemirelaterte endringene i arbeidstid var ufrivillige, vil man kunne forvente en negativ sammenheng mellom endringene og opplevelsen av jobbfelleskap.

H₆: Arbeidstakere som har fått endret arbeidstid opplever mindre jobbfelleskap.

Metode

Data og utvalg

Dataene som benyttes i analysene er hentet fra spørreskjemaundersøkelsene Medbestemmesbarometeret 2020 (MB 2020) og Pandemiundersøkelsen 2021 (PU 2021). Målgruppen for undersøkelsene er den yrkesaktive befolkningen i Norge mellom 18 og 67 år. Dataene ble samlet inn med elektroniske spørreskjema i februar/mars 2020 og juni/juli 2021 av TNS Kantar. Bruttoutvalgene ble trukket stratifisert fra TNS Kantar sitt panel for å være representative for den norske arbeidsstyrken. MB 2020 hadde en svarprosent på 54 og et nettoutvalg på 3575 respondenter. Svarprosenten i PU 2021 var 34 og består av 3067 respondenter. Det er et akseptabelt samsvar mellom alders-, kjønns- og utdanningsfordelingen i brutto- og nettoutvalgene. Nettoutvalgene har en noe eldre aldersprofil enn bruttoutvalgene. Som følge av manglende verdier på enkelte variabler, benyttes 2705 svar fra MB 2020 og 2588 svar fra PU 2021 i analysene.

3. Sosial kapitalt ble målt med en indeks basert på åtte spørsmål om arbeidsmiljøet.

Operasjonalisering av variabler

Opplevd jobbfelleskap måles ved en indeks basert på tre spørsmål hentet fra COPSOC III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)⁴: 1) Føler du deg som en del av et fellesskap på jobb? 2) Samarbeider dere godt på jobben? 3) Er det en god atmosfære mellom deg og dine kollegaer? Spørsmålene i MB 2020 hadde fem svaralternativer (fra aldri=0 til alltid=4), mens de i PU 2021 hadde fire (fra aldri=0 til alltid=3) og det benyttes derfor standardiserte (z-skår-) indekser i de analysene som benytter data fra begge årene. Reliabilitetsskårene til indeksene var 0,83 (MB 2020) og 0,81 (PU 2021).

I analysen hvor vi ser på betydningen av koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen er de uavhengige variablene målt på følgende måte:

Endring av arbeidstid måles ved spørsmålet: Hvordan har koronapandemien påvirket din arbeidstid? De som svarte at de hadde jobbet like mange timer som normalt fikk verdien 0, mens de som oppga at de hadde jobbet færre eller flere timer enn normalt fikk verdiene 1 (færre) og 2 (flere).

Permittering er målt ved spørsmålet: Har det blitt gjennomført permitteringer i din virksomhet etter 12. mars 2020? (nei=0, ja=1).

Hjemmekontor er målt ved en sammenslåing av to spørsmål: 1) Har du i perioden etter 12. mars 2020 blitt pålagt å jobbe på hjemmekontor? og 2) Har du i perioden etter 12. mars 2020 frivillig valgt å jobbe på hjemmekontor? De som svarte ja på minst ett av spørsmålene fikk verdien 1 og de som svarte nei fikk verdien 0 på den nye variabelen.

Endring i arbeidsoppgaver er målt ved spørsmålet: Har du fått endret dine arbeidsoppgaver som følge av koronapandemien? (nei=0, ja=1).

I alle analysene kontrolleres det for kjønn, alder, bedriftsstørrelse, bransje, sektor og region. Bedriftsstørrelse er kodet slik at 0=små virksomheter (1–20 ansatte), 1=mellomstore virksomheter (21–100 ansatte) og 2=store virksomheter (100+ ansatte).

I tillegg kontrollerer vi for om respondentene jobber fulltid (0=deltid, 1=fulltid), om de er fast ansatt (0=annet, 1=fast) og om de er medlem av en fagforening (0=nei, 1=ja). I analysen av endringer i arbeidssituasjonen kontrolleres det også for om arbeidstakerne har fått ny jobb i løpet av det siste året (0=nei, 1=ja).

Analysemetode

Det er estimert tre multiple regresjonsmodeller for å undersøke endringen i jobbfelleskap over tid og betydningen av endringer i arbeidssituasjonen. Modellene er estimert ved hjelp av minste kvadrats metode (OLS). I de to analysene av endring over tid bruker vi data fra MB 2020 og PU 2021. Den avhengige variabelen i disse modellene inngår i standardisert form. Dette innebærer at koeffisienten skal tolkes som endring i z-skår. Det er inkludert et interaksjonsledd mellom region og år i den andre analysen for å undersøke om utviklingen i jobbfelleskap varierer mellom regionene. De predikerte verdiene for opplevd jobbfelleskap i 2020 og 2021 for hver av de fire regionene ble estimert ved hjelp av Statas margins-kommando. En figur laget i Excel er brukt for å illustrere estimatene grafisk. I analysen av endringer i arbeidssituasjonen benyttes kun dataene fra PU 2021. Her inngår den avhengige variabelen i sin opprinnelige form, og koeffisienten skal tolkes som endring på den opprinnelige skalaen. Alle analysene er gjort i Stata 17.

4. Spørsmålene er oversatt til norsk av forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet.

Resultater

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser deskriptiv statistikk for den avhengige variabelen jobbfelleskap, både i sin opprinnelige form og standardisert. Gjennomsnittlig skår for jobbfelleskap i 2021 var 2,34, som tilsvarer mellom «ofte» og «alltid» på den opprinnelige skalaen. For de standardiserte variablene er gjennomsnittet tilnærmet lik 0 og standardavviket tilnærmet lik 1.

Tabell 1: Deskriptiv statistikk for avhengig variabel

	2020 (n=2705)				2021 (n=2588)			
	Gj.snitt.	SD	Min.	Max.	Gj.snitt.	SD	Min.	Max.
Jobbfelleskap	3,17	,66	,00	4,00	2,34	,53	,00	3,00
Jobbfelleskap (std.)	,01	,99	-4,71	1,25	,02	,98	-4,31	1,24

Tabell 2 viser deskriptiv statistikk for utvalgene. Tabellen viser at 56 prosent har jobbet hjemmefra under pandemien, mens 26 prosent jobber i en virksomhet hvor det har vært permitteringer. Videre har 28 prosent av respondentene fått endret arbeidsoppgavene sine som følge av pandemien. Når det gjelder arbeidstid, har de flest av respondentene jobbet like mange timer som normalt under pandemien (71 prosent), mens 8 prosent har jobbet færre timer og 21 prosent har jobbet flere timer. 11 prosent oppgir at de har fått ny jobb i løpet av det siste året.

Tabell 2: Deskriptiv statistikk for uavhengige variabler

	2020 (n=2705)	2021 (n=2588)
Hjemmekontor		56 %
Permitteringer		26 %
Endring av arbeidsoppgaver		27 %
<i>Arbeidstid</i>		
Normalt		71 %
Færre timer		8 %
Flere timer		21 %
Jobbskifte		11 %
Kvinne	54 %	44 %
<i>Alder</i>		
Under 30	5 %	18 %
30-44	33 %	36 %
45-59	44 %	46 %
60+	18 %	18 %
Høyere utdanning	64 %	42 %
Fagforeningsmedlemskap	67 %	67 %
Fast	94 %	94 %
Fulltid	88 %	88 %
<i>Bedriftsstørrelse</i>		
Små virksomheter	21 %	20 %
Mellomstore virksomheter	26 %	25 %
Store virksomheter	53 %	55 %
<i>Bransje</i>		
Offentlig sentralforvaltning	10 %	12 %
Undervisning	14 %	11 %
Helse og sosial	13 %	13 %
Forsvar, politi og rettsvesen	2 %	2 %
Industri og bygg	16 %	16 %
Varehandel	9 %	7 %

	2020 (n=2705)	2021 (n=2588)
Transport og samferdsel	4 %	7 %
Frie yrker	7 %	6 %
Reiseliv og restaurant	2 %	2 %
IT og finans	10 %	11 %
Olje, gass og energi	7 %	6 %
Annet	6 %	7 %
Offentlig	41 %	42 %
<i>Region</i>		
Oslo og omegn	30 %	29 %
Resten av Østlandet	20 %	22 %
Sør- og Vestlandet	32 %	31 %
Trøndelag og Nord-Norge	18 %	18 %

Andelen kvinner er noe mindre i 2021 (44 prosent) enn i 2020 (54 prosent). Respondentene er også noe eldre i 2021-utvalget sammenliknet med 2020-utvalget. Videre er det en større andel av utvalget som har utdanning på universitets- og høyskolenivå i 2020 (64 prosent) enn i 2021 (42 prosent).

Jobbfelleskap før og under pandemien

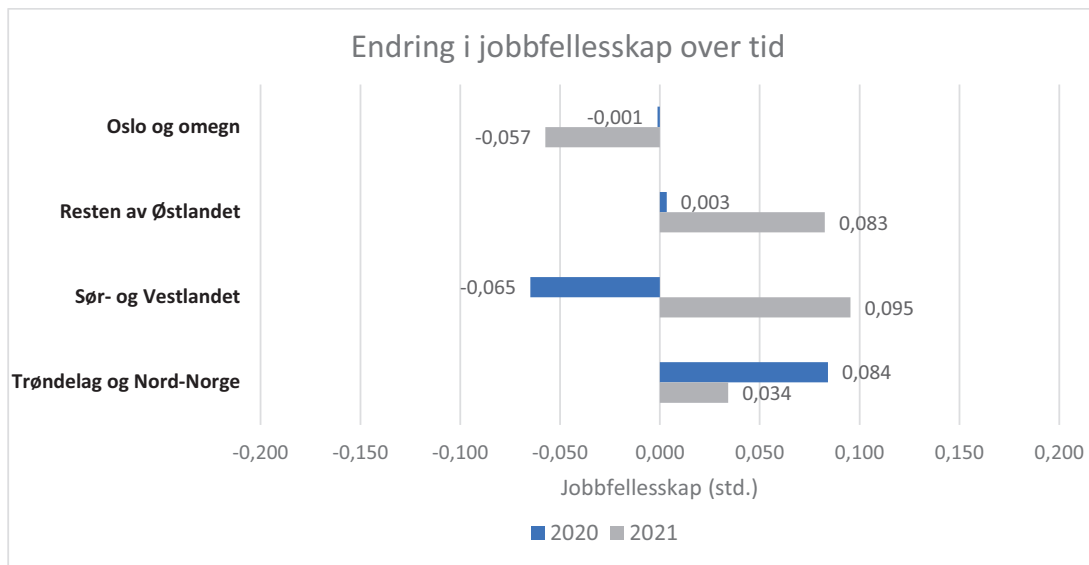
Tabell 3 viser resultatene fra to regresjonsanalyser av sammenhengen mellom år og opplevd jobbfelleskap. Som Tabell 3, Modell 1, viser, finner vi ingen signifikant endring i opplevd jobbfelleskap fra før 12. mars 2020 til slutten av juni 2021. H_1 får dermed ingen støtte.

Tabell 3: Multiple lineære regresjonsanalyser av endring i opplevd jobbfelleskap over tid og regionale forskjeller i endring

	Modell 1		Modell 2	
	Jobbfelleskap (std.)	Konfidensintervall (95%)	Jobbfelleskap (std.)	Konfidensintervall (95%)
År (ref. 2020)	0,042	[-0,014 0,097]	-0,056	[-0,155 0,043]
Region				
Resten av Østlandet	0,071	[-0,008 0,149]	0,005	[-0,104 0,113]
Sør- og Vestlandet	0,041	[-0,031 0,112]	-0,064	[-0,161 0,033]
Trøndelag og Nord-Norge	0,087*	[0,007 0,168]	0,085	[-0,026 0,196]
Region*år				
2021*Resten av Østlandet			0,135	[-0,016 0,287]
2021*Sør- og Vestlandet			0,217**	[0,081 0,352]
2021*Trøndelag og Nord-Norge			0,006	[-0,151 0,163]
Konstantledd	-0,524***	[-0,732 -0,316]	-0,471***	[-0,683 -0,260]
N	5293		5293	
R^2	0,019		0,022	
Adjusted R^2	0,014		0,016	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Følgende variabler er også kontrollert for i analysene: kjønn, alder, utdanning, fulltid, fast, fagforeningsmedlemskap, bransje, bedriftsstørrelse og sektor.

I Modell 2 har vi inkludert et interaksjonsledd mellom region og år for å undersøke om utviklingen i opplevd jobbfelleskap varierer mellom de ulike regionene. Tabell 3, Modell 2, viser at det bare er interaksjonen mellom Sør- og Vestlandet og år som er signifikant (0,217, $p < 0,001$). Dette betyr at den positive endringen i opplevd jobbfelleskap på Sør- og Vestlandet er den eneste som skiller seg signifikant fra den negative endringen i Oslo og omegn. Koeffisienten for år viser at nedgangen i Oslo og omegn i seg selv ikke er signifikant (-0,056). Graf 1 viser tydeligere at det bare er den positive endringen på Sør- og Vestlandet som er signifikant. For å undersøke om interaksjonsleddet samlet sett er signifikant, gjennomførte vi en F-test. Det signifikante resultatet fra F-testen ($p < 0,01$) samsvarer med resultatet vist i tabellen og tyder på at det samlet sett finnes en interaksjonseffekt mellom år og region. Resultatet gir delvis støtte til H_2 . Graf 1 illustrerer endringen i opplevd jobbfelleskap fra 2020 til 2021 per region.



Figur 1: Graf over endring i jobbfelleskap over tid per region.

Koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen

Tabell 4 viser resultatene fra regresjonsanalysen av sammenhengene mellom de koronarelaterte endringene i arbeidssituasjonen og opplevd jobbfelleskap i 2021. Sammenhengene for hjemmekontor og permitteringer er svake og ikke signifikante. H_3 og H_4 får dermed ingen støtte. Analysen viser en negativ sammenheng mellom endring av arbeidsoppgaver og opplevd jobbfelleskap. Sammenhengene er relativt svake, og den øverste grensen for koeffisientintervallet er tilnærmet lik null. H_5 blir derfor stående. Når det gjelder arbeidstid, finner vi at både reduksjon (-0,13, $p < 0,01$) og økning (-0,07, $p < 0,01$) i arbeidstimer henger negativt sammen med opplevd jobbfelleskap. H_6 blir følgelig styrket.

Tabell 4: Multipl lineær regresjonsanalyse av sammenhengen mellom koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen og opplevd jobbfelleskap i 2021

	Jobbfelleskap	Konfidensintervall (95%)
Hjemmekontor	-0,014	[-0,063 0,035]
Permitteringer	-0,011	[-0,064 0,042]
Endring av arbeidsoppgaver	-0,049*	[-0,098 -0,000]
Arbeidstid (ref. normal)		
Færre timer	-0,125**	[-0,204 -0,047]
Flere timer	-0,072**	[-0,124 -0,019]
Kvinne	0,051*	[0,006 0,097]
Alder (ref. under 30)		
30-44	0,087*	[0,011 0,164]
45-59	0,148***	[0,072 0,223]
60+	0,214***	[0,127 0,301]
Høyere utdanning	-0,002	[-0,051 0,047]
Fulltid	0,030	[-0,038 0,098]
Fast	0,104*	[0,016 0,193]
Fagforening	0,008	[-0,041 0,056]
Jobbskifte	0,010	[-0,059 0,078]
Virksomhetsstørrelse (ref. virksomheter)		
Mellomstore virksomheter	-0,043	[-0,106 0,020]
Store virksomheter	-0,016	[-0,075 0,043]
Bransje (ref. offentlig sentralforvaltning)		
Undervisning	0,066	[-0,024 0,155]
Helse og sosial	-0,005	[-0,094 0,084]
Forsvar, politi og rettsvesen	0,043	[-0,100 0,186]
Industri og bygg	-0,042	[-0,143 0,059]
Varehandel	0,014	[-0,103 0,130]
Transport og samferdsel	0,019	[-0,092 0,130]
Frie yrker	-0,025	[-0,134 0,085]
Reiseliv og restaurant	0,107	[-0,057 0,271]
IT og finans	0,082	[-0,023 0,186]
Olje, gass og energi	0,039	[-0,082 0,160]
Annet	-0,049	[-0,157 0,060]
Region (ref. Oslo og omegn)		
Resten av Østlandet	0,062*	[0,003 0,121]
Sør- og Vestlandet	0,066*	[0,011 0,121]
Trøndelag og Nord-Norge	0,035	[-0,027 0,097]
Offentlig	-0,043	[-0,109 0,023]
Konstantledd	2,097***	[1,936 2,258]
N	2588	
R2	0,042	
Justert R2	0,030	

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

Diskusjon

Denne studien har belyst 1) endringen i opplevd jobbfelleskap fra før pandemien til slutten av juni 2021 og 2) betydningen av koronarelaterte endringer i arbeidssituasjonen. Som følge av de store omveltningene i arbeidslivet og utfordringer knyttet til samhandling og samvær

(Hauken, 2021a), forventet vi å finne en reduksjon i opplevelsen av jobbfelleskap etter over et år med pandemi. Vi fant imidlertid ingen slik endring i analysene. Dette kan forklares med utgangspunkt i Tjoras (2018) symbolske forståelse av fellesskap. Arbeidstakerne kan ha utviklet en felles forståelse av virkeligheten som 1) stammer fra fortiden, det vil si arbeidsplassen slik den var før nedstengningen, 2) reflekterer de faktiske forholdene her og nå ved å ta i betraktning nedstengningens konsekvenser for arbeidsplassen eller 3) bygger på en fremtidig ønsket idealtilstand der både pandemien og nedstengningen av arbeidslivet er avsluttet. I alle alternativene kan den nåværende situasjonen oppleves og oppfattes som en unntakstilstand som før eller siden går over, og som derfor er noe de ikke forholder seg til som en faktisk og reell situasjon når de besvarer surveyen. At opplevelsen av jobbfelleskap er uendret, kan forklares med at den faktiske tilstanden fornektes til fordel for enten «det kjente» eller «det ønskede».

Man kan også forestille seg at pandemien skapte grobunn for en ny form for fellesskapsfølelse, et problemfellesskap hvor fellestrekk ble tydeliggjort i møte med den krisesituasjonen som pandemien representerte (Seeger, 2002). Opprettholdelsen av jobbfelleskapet under pandemien kan forstås i lys av en tilsvarende problemfortolknings- og identifikasjonsprosess som i teorien om arbeiderkollektivet (Lysgaard, 1961/2001). I dette tilfellet er det ikke utelukkende motsetningsforholdet mellom ansatte og ledelse som driver frem prosessene. Da Norge stengte ned ble arbeidslivet «omgruppert» ut ifra hensyn til smittevern, og helsemyndighetene overstyrte intensjoner og mål både hos arbeidsgivere og arbeidstakere. På denne måten bidro pandemien til å redusere betydningen av de hierarkiske skillelinjene innad i virksomheten ved at alle ble underlagt helsemyndighetenes krav og kontroll. Arbeidsgivere hadde likevel noen valgmuligheter når det gjaldt pandemihåndteringen, noe som førte til forskjellig håndtering på ulike arbeidsplasser og potensiell forskjellsbehandling av arbeidstakere på samme arbeidsplass. I teorien om arbeiderkollektivet spiller også fysisk interaksjon og nærhet en viktig rolle for opprettholdelsen av arbeidsfellesskapet. I dagens arbeidsliv finnes det langt bedre teknologiske løsninger enn på 1960-tallet, noe som har bidratt til å endre betingelsene for interaksjon og fellesskap. Selv om mediert interaksjon for de fleste ikke kan erstatte det å møtes ansikt til ansikt, kan det ha fungert som et godt substitutt, i hvert fall i en unntakstilstand. Det må også nevnes at mange arbeidstakere var fysisk til stede på arbeidsplassen under pandemien og dermed oppfylte betingelsen om fysisk nærhet.

Som følge av flere perioder med langvarige og inngripende smittevernstiltak var forventningen at nedgangen i opplevd jobbfelleskap ville være størst i Oslo og omegn. Hypotesen fikk bare delvis støtte. Analysen viste riktig nok en relativ nedgang i Oslo og omegn som skilte seg signifikant fra oppgangen på Sør- og Vestlandet, men vi fant ingen støtte for en faktisk reduksjon av opplevd jobbfelleskap i Oslo og omegn. Mulighetene for sosiale samlingspunkter kan være en av grunnene til at opplevelsen av jobbfelleskap har utviklet seg forskjellig i de to regionene. Samtaler rundt lunsjbordet og deltagelse i aktiviteter utenfor arbeidstid har tidligere blitt fremhevet som viktig for opplevelsen av jobbfelleskap (Filstad et al., 2019; Verity & Jolley, 2008). I perioder med regionale tiltak var det mer utfordrende å avholde felles lunsjer, kurs og sosiale tilstelninger på arbeidsplasser i Oslo, sammenliknet med på Sør- og Vestlandet.

Analyseresultatene for de koronarelaterte endringene i arbeidssituasjonen ga støtte til én av hypotesene. Tidligere studier har koblet utbredt bruk av hjemmekontor til negative følger for sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Gajendran & Harrison, 2007; Morganson et al., 2010). Under pandemien fant Andel et al. (2021) at arbeidstakere som ukentlig jobbet hjemmefra følte seg mer ensomme. Vi forventet derfor å finne en negativ sammenheng mellom hjemmekontor og opplevd jobbfelleskap. Analysen viste imidlertid ingen slik sam-

menheng. Dette kan skyldes at arbeidstakerne hadde bygget opp et sterkt jobbfellesskap før pandemien som de klarte å overføre til digitale plattformer, slik som i Halford (2005) sin studie. Utviklingen i teknologiske løsninger for samarbeid og kommunikasjon de siste årene kan ha gjort overføringen enklere. Såkalte «rike media» som Teams, Zoom og Skype gjør det mulig å både se, høre og skrive til andre. På enkelte arbeidsplasser har slike plattformer også blitt brukt til rent sosiale formål, som digitale lunsjer og kaffepauser, for å opprettholde samholdet. Delanty (2003, s. 167) argumenterer for at fellesskap også kan bygge på digital kommunikasjon. Behovet for fysisk tilstedeværelse vil imidlertid variere mellom ulike personer og fellesskap, og for mange har møter utendørs eller gåturer i lunsjen vært vel så viktige.

Vi forventet videre at permitteringer ville bidra til en svakere opplevelse av jobbfellesskap, både for de som selv ble permittert og for de gjenværende ansatte. I perioden arbeidstakerne var permitterte gikk de glipp av den daglige interaksjonen og deltagelsen i arbeidsutførelsen (Filstad et al., 2019; Verity & Jolley, 2008). Samarbeidet om felles oppgaver og mål er for mange en viktig referanse for opplevelsen av jobbfellesskap (Klein & D'Aunno, 1986). Samtidig har studier av nedbemanning vist at de sosiale relasjonene blant gjenværende ansatte oppleves som fragmenterte etter tapet av kollegaer (Campbell & Pepper, 2007). Til tross for dette, viste analysen ingen negativ sammenheng mellom permittering og opplevd jobbfellesskap. Dette kan skyldes at permitterte arbeidstakere fortsatte å oppleve jobbfellesskap i form av tilhørighet og identifikasjon med arbeidsplassen (Klein & D'Aunno, 1986). Ved permittering blir ikke båndene til virksomheten og kollegaene kuttet på samme måte som etter en nedbemanning med oppsigelser. De permitterte kan også ha følt et fellesskap seg imellom ved at de var flere som ble permittert av samme grunn, nemlig pandemien.

Vi forventet videre at endring i arbeidsoppgaver ville ha en negativ innvirkning på opplevelsen av jobbfellesskap. Omorganiseringer medfører ofte opprettelse av nye arbeidsgrupper (Hetty Van Emmerik & Euwema, 2008), og man har tidligere funnet at slike endringer påvirker andre sosiale forhold på arbeidsplassen (Jensen et al., 2019; Lee & Teo, 2005; Probst, 2003). Analysen gir ikke noe klart svar på om det finnes en sammenheng mellom endring i arbeidsoppgaver og jobbfellesskap. Resultatet er riktig nok signifikant på 5-prosentnivå, men sammenhengen er svak og den øvre grensen for koeffisientintervallet er tilnærmet lik null. Dette skaper usikkerhet om det faktisk finnes en sammenheng i populasjonen eller ikke, og vi foreslår derfor at hypotesen blir stående til videre forskning. Det kan da være relevant å sette endringen av oppgaver inn i en større kontekst og finne ut om oppgaveendringene faktisk innebærer at man må jobbe sammen med nye kollegaer (Hetty Van Emmerik & Euwema, 2008). Dette var noe vi ikke skilte på i denne studien, og som kan forklare den svake og usikre sammenhengen.

Den siste hypotesen vi ønsket å teste, var om arbeidstakere som hadde fått endret arbeidstiden sin opplevde mindre fellesskap enn dem som fortsatt jobbet som normalt. Tidligere studier har koblet samsvar mellom ønsket og faktisk tid til positive konsekvenser både for arbeidstakere og organisasjoner (Burke, 2004; Carr et al., 2010; Holtom et al., 2002; Lee et al., 2015). Hvis vi legger til grunn at endringene i arbeidstid var uønsket fra arbeidstakernes side, samsvarer resultatene våre med tidligere forskning. Analysen viste at både de som jobbet flere og de som jobbet færre timer under pandemien opplevde mindre jobbfellesskap enn de som jobbet som normalt. Arbeidstakere som fikk redusert arbeidstiden sin kan ha følt mindre tilknytning til arbeidet ettersom færre timer ble brukt på jobb. Økt arbeidstid kan på sin side ha skapt mindre rom for sosial kontakt og utvikling av vennskapelige relasjoner i arbeidet (Verity & Jolley, 2008, s. 332). Samtidig skaper tidspress ofte utfordringer for samarbeidet mellom arbeidstakere.

Begrensninger ved studien

Med en kvantitativ tilnærming får man begrenset innblikk i respondentenes egne tanker om hvordan pandemien og endringen i arbeidssituasjonen har påvirket fellesskapet. Bruk av flere metoder kunne gitt bredere innsikt. Det at vi bruker tverrsnittsdata for å studere endring over tid har også noen implikasjoner. Siden vi ikke undersøker de samme respondentene over tid, kan respondentene i de to utvalgene skille seg fra hverandre ved egenskaper vi ikke får kontrollert for i analysene. En annen svakhet ved datamaterialet er at vi bare har to målingspunkter. Vi kan dermed ikke utelukke svingninger i opplevelsen av jobbfellesskap underveis i pandemien. I analysen av de koronarelaterte endringene i arbeidssituasjon er det også en begrensning at vi ikke kan avgjøre om det er endringene i arbeidssituasjonen som har påvirket jobbfellesskapet eller om endringene traff arbeidstakere som i utgangspunktet skilte seg fra resten med tanke på opplevd jobbfellesskap.

Konklusjon

Målet med denne studien var å finne ut hvilken betydning koronapandemien har hatt for opplevelsen av jobbfellesskap på norske arbeidsplasser. Samlet sett tyder funnene på at pandemien har endret opplevelsen av jobbfellesskap i mindre grad enn forventet. Fraværet av endring over tid tyder på at arbeidstakere i Norge opplever et like sterkt jobbfellesskap som før nedstengningen 12. mars 2020. De geografiske forskjellene antyder på sin side at pandemien har hatt ulik betydning for opplevelsen av jobbfellesskap i ulike deler av landet, og at regionale forskjeller bør tas i betraktning når det forskes videre på pandemiens konsekvenser. Når det gjaldt de koronarelaterte endringene i arbeidssituasjonen, fant vi ingen betydning av hjemmekontor eller permitteringer for opplevelsen av jobbfellesskap. Vi fant imidlertid at både reduksjon og økning av arbeidstid under pandemien hang negativt sammen med opplevelsen av jobbfellesskap. Det er vanskelig å si om det var endringen av arbeidstid eller timeantallet i seg selv som bidro til en svakere følelse av jobbfellesskap, men de som fikk beholde sin normale arbeidstid kom i hvert fall best ut av det. Oppsummert tyder funnene i denne studien på at opplevelsen av jobbfellesskap på norske arbeidsplasser er robust mot strukturelle endringer, men at oppfatningen om pandemien som en unntakstilstand kan ha spilt en viktig rolle. Når det er sagt, har koronapandemien gitt oss muligheten til å utforske nye måter å kommunisere, samarbeide og være sammen på, og dette er erfaringer som også vil være nyttig i et arbeidsliv uten pandemi.

Om artikkelen

Vi ønsker å takke kollegaer på Arbeidsforskningsinstituttet AFI, deltagere på artikkelseminaret, fagfeller og redaktører for nyttige tilbakemeldinger på tidligere versjoner av denne artikkelen.

Referanser

Andel, S. A., Shen, W. & Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 276–290. <https://doi.org/10.1037/ocp0000271>

- Axelsson, J., Karlsson Jan, C. & Skorstad Egil, J. (2016). Arbeiderkollektivet i dag – replikasjon og teoretisk utvikling. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(2), 105–134. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-01>
- Boyd, N. M. & Nowell, B. (2020). Sense of community, sense of community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: a simultaneous test of affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, 22(7), 1024–1050. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740301>
- Burke, R. J. (2004). Work status congruence, work outcomes, and psychologic well-being. *Health Care Manag (Frederick)*, 23(2), 120–127. <https://doi.org/10.1097/00126450-200404000-00004>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P. & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Burroughs, S.M. & Eby, L.T. (1998). Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, 26(6), 509–532. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6629\(199811\)26:6%3C509::AID-JCOP1%3E3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6629(199811)26:6%3C509::AID-JCOP1%3E3.0.CO;2-P)
- Campbell, R. & Pepper, L. (2007). Downsizing and Social Cohesion: The Case of Downsizing Survivors. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 16(4), 373–393. <https://doi.org/10.2190/H922-8H7J-T3R1-1314>
- Carr, J. C., Gregory, B. T. & Harris, S. G. (2010). Work Status Congruence's Relation to Employee Attitudes and Behaviors: The Moderating Role of Procedural Justice. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 583–592. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9151-z>
- Cohen, A. P. (1985). *Symbolic Construction of Community*. Taylor & Francis Group. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hioa/detail.action?docID=178361>
- Colman, H. L., Stensaker, I. & Tharaldsen, J. E. (2011). *A merger of equals? The organization integration of Statoil and Hydro's oil and gas activities*. Fagbokforlaget.
- Delanty, G. (2003). *Community*. Taylor & Francis Group. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hioa/detail.action?docID=1395365>
- Delanty, G. (2013). *Community*. Routledge.
- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020). Arbeidsliv i en krevende tid. Medbestemmelse og medvirkning under koronapandemiens første fase. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Oslo Metropolitan University. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6454>
- Filstad, C., Traavik, L. E. M. & Gorli, M. (2019). Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 116–142. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2018-0081>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M. & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821–842. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>
- Griffiths, D., Sheehan, L., van Vreden, C., Whiteford, P. & Collie, A. (2021). Returning to the Workplace During the COVID-19 Pandemic: The Concerns of Australian Workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(4), 711–720. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09990-7>

- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19–33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Hauken, M. A. (2021a). Pandemi og krisepsykologi. I M. A. Hauken & U. M. Heltne (Red.), *Pandemi og krisepsykologi: Psykososiale utfordringer og støttetiltak*. Fagbokforlaget.
- Hauken, M. A. (2021b). Generelle sosiale utfordringer og støttetiltak. I M. A. Hauken & U. M. Heltne (Red.), *Pandemi og krisepsykologi: Psykososiale utfordringer og støttetiltak*. Fagbokforlaget.
- Hetty Van Emmerik, I. J. & Euwema, M. C. (2008). The aftermath of organizational restructuring. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 833–849. <https://doi.org/10.1108/02683940810896367>
- Holtom, B., Lee, T. & Tidd, S. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.903>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Jensen, J. H., Flachs, E. M., Skakon, J., Rod, N. H. & Bonde, J. P. (2019). Longitudinal associations between organizational change, work-unit social capital, and employee exit from the work unit among public healthcare workers a mediation analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 53–62. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3766>
- Klein, K. J. & D'Aunno, T. A. (1986). Psychological sense of community in the workplace. *Journal of Community Psychology*, 14(4), 365–377. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198610\)14:4%3C365::AID-JCOP2290140405%3E3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198610)14:4%3C365::AID-JCOP2290140405%3E3.0.CO;2-H)
- Lampinen, M.-S., Suutala, E. & Konu, A. I. (2017). Sense of community, organizational commitment and quality of services. *Leadership in Health Services*, 30(4), 378–393. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2016-0025>
- Lee, B. Y., Wang, J. & Weststar, J. (2015). Work hour congruence: the effect on job satisfaction and absenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 657–675. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.922601>
- Lee, G. & Teo, A. (2005). Organizational Restructuring: Impact on Trust and Work Satisfaction. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(1), 23–39. <https://doi.org/10.1007/s10490-005-6416-6>
- Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet* (3. utg.). Universitetsforlaget. (Opprinnelig utgitt 1961).
- Mannarini, T., Rizzo, M., Brodsky, A., Buckingham, S., Zhao, J., Rochira, A. & Fedi, A. (2021). The potential of psychological connectedness: Mitigating the impacts of COVID-19 through sense of community and community resilience. *Journal of Community Psychology*, 1(17). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jcop.22775>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Oslo Kommune. (u.å.). 9. november: Byrådet har vedtatt sosial nedstenging av Oslo. Oslo kommune. <https://www.oslo.kommune.no/koronavirus/status-om-handteringen-av-korona/9-november-byradet-har-vedtatt-sosial-nedstenging-av-oslo>
- Peterson, N., Speer, P. & McMillan, D. (2008). Validation of a Brief Sense of Community Scale: Confirmation of the Principal Theory of Sense of Community. *Journal of Community Psychology*, 36, 61–73. <https://doi.org/10.1002/jcop.20217>
- Prezza, M. & Pacilli, M. G. (2007). Current fear of crime, sense of community, and loneliness in Italian adolescents: The role of autonomous mobility and play during childhood. *Journal of Community Psychology*, 35(2), 151–170. <https://doi.org/10.1002/jcop.20140>
- Probst, T. M. (2003). Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring: A Solomon Four-Group Study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416–439. <https://doi.org/10.1177/1059601102250825>

- Rigotti, T., De Cuyper, N. & Sekiguchi, T. (2020). The Corona Crisis: What Can We Learn from Earlier Studies in Applied Psychology? *Applied Psychology*, 69(3), 1–6. <https://doi.org/10.1111/apps.12265>
- Scotto di Luzio, S., Isoard-Gauthier, S., Ginoux, C. & Sarrazin, P. (2019). Exploring the relationship between sense of community and vigor in workplace community: The role of needs satisfaction and physical activity. *Journal of Community Psychology*, 47(6), 1419–1432. <https://doi.org/10.1002/jcop.22195>
- Seeger, M. W. (2002). Chaos and crisis: propositions for a general theory of crisis communication. *Public Relations Review*, 28(4), 329–337. [https://doi.org/10.1016/S0363-8111\(02\)00168-6](https://doi.org/10.1016/S0363-8111(02)00168-6)
- Shah, P. P. (2000). Network Destruction: The Structural Implications of Downsizing. *The Academy of Management Journal*, 43(1), 101–112. <https://doi.org/10.2307/1556389>
- Skorstad, E. J. & Karlsson, J. C. (2020). The worker collectivity and Anglo-Saxon theories of collectivity. *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), 397–418. <https://doi.org/10.1177/0143831x17713115>
- Tenkasi, R. V. & Chesmore, M. C. (2003). Social Networks and Planned Organizational Change: The Impact of Strong Network Ties on Effective Change Implementation and Use. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39(3), 281–300. <https://doi.org/10.1177/0021886303258338>
- Tjora, A. (2018). *Hva er fellesskap?* Universitetsforlaget.
- Verity, F. & Jolley, G. (2008). Closure of an automotive plant: transformation of a work-based ‘community’. *Policy Studies*, 29(3), 331–341. <https://doi.org/10.1080/01442870802159996>
- Wooden, M., Warren, D. & Drago, R. (2009). Working Time Mismatch and Subjective Well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 147–179. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00705.x>