



UiO • Universitetet i Oslo

Digitalisme, innovasjon og arbeidslivsdemokrati

Et perspektiv på den norske arbeidslivsdemokratimodellen og dens mulige evne til å møte framtidens digitale utfordringer.



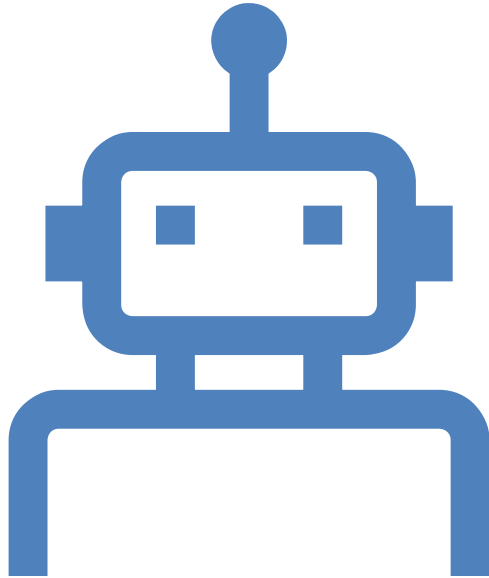
Lars Erik Kjekshus

Professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet



Agenda

- Hva er digitalisme?
 - om konkurrerende institusjonelle logikker i arbeidslivet
- Den norske demokratiske arbeidslivsmodellen
 - historikk og utviklingstrekk
- Hvordan vil arbeidslivsmodellen håndtere digitalisme?



Digitalisering er mer enn et verktøy, det er en egen institusjonell logikk:

Digitalisme

“The socially constructed, historical pattern of material practices, assumptions, values, beliefs, and rules by which individuals produce and reproduce their material subsistence, organize time and space, and provide meaning to their social reality”
(Thornton and Ocasio, 1999:804).

Studier av digitalisme forstått som en egen konkurrerende institusjonell logikk

- Analyse av innføring av tungvekstteknologi ved OUS 2015 (DIPS samt lab, Rtg og HR): *Organisasjonsstrukturen var frosset i ett år, skapte store problemer for videre organisasjonsutvikling.*
- AKSOM, Helseplattformen AS: *Møte med eksisterende logikker skaper uheldige og uønskede utfall*



Profesjonalisme og managerialisme

Faglig autonomi versus organisasjonslojalitet



Ledelse av fag i møte
med *klienten/studenten/*
brukeren/pasienten

Ledelse av
organisasjon i møte
med *brukerene*

Med bidrag fra Freidson, Gouldner, Mintzberg, Simon, Kragh Jespersen m.fl.

**Profesjonalism
(fagledelse)**

**Managerialism
(styringsledelse)**

Digitalism

Aktører – nettverk

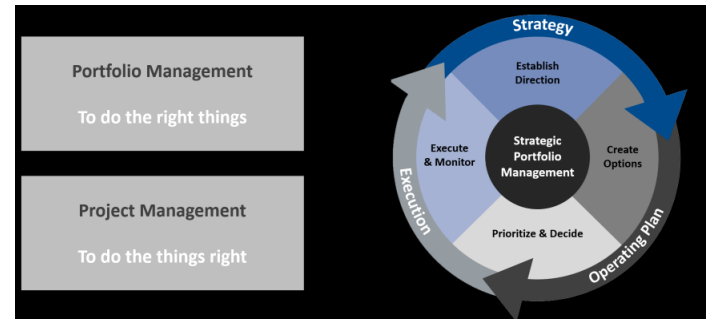
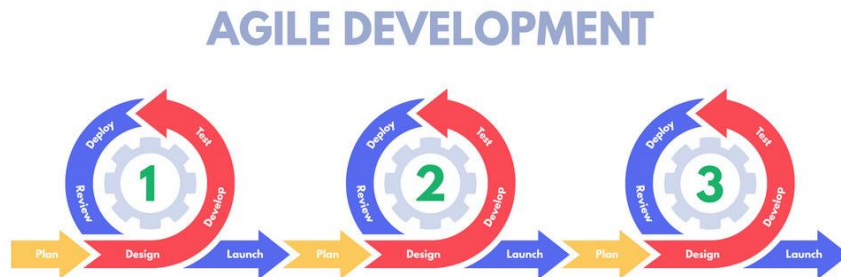
Leger, sykepleiere,
forskere, fagforeninger

Ledere, administrasjon,
Departm., arbeidsgiverf.

Teknologer, IT-personell, IT-
nettverk og konsulenter

Hva er porteføljestyring?

- AGIL – iterasjon
- Selvregulerende
- Ildsjel-organisering
- Adhocracy (Mintzberg 1983)



Styringsledelse i møte med digitalisme

- Hierarkisk styring og sentralisering fører til monolittisk IT arkitektur som ikke kan endres.
- Redusert innovasjon, treghet og dysfunksjonell organisasjonsstruktur.



Fagledelse i møte med digitalisme

- Tilpasning til silotenkning gir dysfunksjonell organisasjonsstruktur
- Tilpasning til prosesstenkning, Standardisering og fastlåste arbeidsprosesser





*På hvilken måte
utfordrer digitalisme
den norske
demokratiske
arbeidslivsmodellen?*

Arbeidslivsdemokrati - utviklingstrekk

- Hovedavtalen 1935 og en robust sosioteknisk samarbeidsmodell bidro til interesseavveining og reduksjon av konflikt mellom parter.
- På 50 og 60-tallet utviklet treparts-samarbeidet seg til en kjernekoalisjon som muliggjorde endringer og styrket kompetansen til ny teknologi.
- Særlig fagforeningene var drivkraften i overgangen mot et nytt arbeidsliv.
- Hovedtrekkene var balanse med høy grad av styring fra arbeidsgiverne og høy grad av medvirkning for arbeidstakerne.





Observasjon

Store *makro*, *meso* og *mikro* endringer i arbeidslivets organisering som i mindre grad tas opp av fagforeninger eller er til diskusjon på arbeidslivsdemokratiske arenaer.

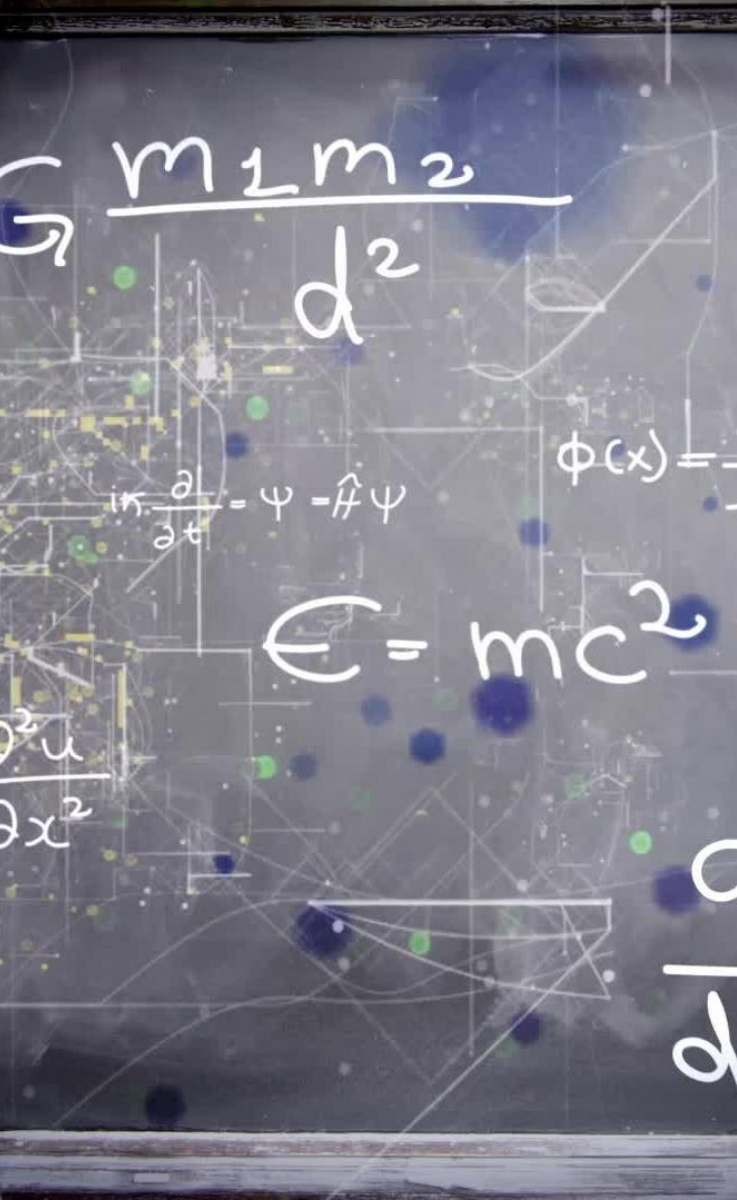
Nivå	Observasjon	PROFESJONALISME	MANAGERIALISME	DIGITALISME
MIKRO Arbeidsoppgavene	Automatisering av arbeidsoppgaver			
MESO Organisasjon	Data-dreven og tjenestorientert organisering			
MAKRO Samfunnet	Nye digitale markeder samt stordata			

Tilløp til konklusjon

Manglende innsikt i digitalisme utfordrer den norske arbeidslivsmodellen og fører til dysfunksjonelle løsninger, og manglende balanse mellom rettigheter og innovasjon.

- **Mikronivå:** digitalisme viser nødvendighet med økt involvering i teknologiprosesser, fra defensiv til offensiv handling samt teknologikompetanse.
- **Mesonivå:** digitalisme etterstreber organisasjonsformer med løsere koblinger som muliggjør en mer smidig restrukturering av organisasjonen.
- **Makronivå:** digitalisme er nødvendig forståelse for å få på plass overordnede avtaler mellom samfunnsaktører og forberede arbeidslivet for store endringer.





Resurser og kilder

- Kjekshus, L.E. & Øvreid, E. (2023) Fra passiv til aktiv handling: mot en fleksibel demokratisk arbeidslivsmodell i plattformteknologienes tid. *(NSF, til vurdering)*
- Øvreid, E. & Kjekshus, L.E. (2022). I møte med plattformteknologien trenger arbeidstakerne fagforeninger som klarer å omstille seg. Digitaliser fagforeningene. *Klassekampen*. ISSN 0805-3839.
- Kjekshus, L.E. & Bygstad, B. (2021). The Institutional Logic of Digitalism. *NOKOBIT - Norsk konferanse for organisasjoners bruk av informasjonsteknologi*. 21(2) ISSN 1892-0748.
- Kjekshus, L.E. (2020). Ledelse og styring i helsesektoren – en balansekunst mellom tillit og kontroll. *Nordisk Administrativ Tidsskrift*. 97(1).
- Klemsdal, L. & Kjekshus, L.E., (2019). Designing Administrative Reforms for Maintaining Trust. *International Journal of Public Administration*. 44(3).