

Tilnærminger til grupper

Den organisasjonsteoretiske: Grupper kan være redskap til å oppfylle bestemte mål (ressurs), men også utgjøre noe som blokkerer og skaper problemer (for eksempel gruppetenkning)



Den organisasjonssosiologiske: Gruppedannelser er et komplekst sosialt fenomen som en kan forsøke å forstå på sine egne premisser ved å relatere det til en kontekst og en problemstiasjon

Definisjoner av gruppebegrepet

- Beskrive ved ytre (objektive) kjennetegn
Hvem er de og hvordan omgås de -
adferdsindikatorer?
- Utvikle beskrivelser og tolkninger av gruppens
selvforståelse
Hvordan begrunner og problematiserer de sitt
medlemskap?

Lysgaard benytter begge inntak i analysen av
arbeiderkollektivet

Hvorfor søker en seg til grupper?

- Søke aksept og unngå sanksjoner
- Instrumentelle motiver – egen vinning
- Solidaritet: Kameratskap + egeninteresse
- Emosjonelle motiver – sympati og empati
- Sosial responsivitet – elementær svartilbøyelighet og glede ved å være sammen med andre som en liker og som liker en

Arbeiderkollektivet som forskningsprosjekt

Spørsmål:

Hvorfor og hvordan samler de underordnede ansatte seg til et kollektivt forsvar overfor bedriftsledelsen?

Hva karakteriserer de underordnede ansattes identitet?

Datamateriale:

252 strukturerte dybdeintervjuer med arbeidere, formenn og mellomledere.
Deltakende observasjon av varierende varighet.

Svar:

Funksjons- og meningsanalyse for å identifisere og forstå de begrunnelser som fornuftige aktører i en problematisk situasjon utvikler.

Teorier:

Allmenne begrep som system, arbeiderkollektiv problembetingelser og tilslutningsform.
Tankemodeller og tankeeksperiment.

Underspørsmål

- Kap.3: Hvilke observasjoner og utsagn satte oss på sporet etter kollektivet?
- Kap.4: Hva er grunnlaget for den ansattes tilslutning til bedriften?
- Kap.5: Hvordan kan en vurdere styrken på kollektivsystemet?
 - Hvordan er prinsippene for sameksistens mellom de forskjellige, konkurrerende systemene?

Observasjoner om kollektivet – sentrale spørsmål (kap.3)

- Hvem er ”vi” – hvem er de andre – hva skiller mellom oss og de andre?
- Hvordan vurderes ”overgangssonen” hva er en god formann?
- Hva er kjernen i konflikten mellom ”oss” og ”bedriften”
- Hvilke krav stilles til en ”god kamerat”?
- Hva kjennetegner forholdet mellom arbeidskamerater
- Hva kjennetegner forholdet til overordnede?

Enighet blant arbeidskameratene er viktigst!

Hva vil det si å være enig om noe? (R.K. i S.L, s.40)

Hva er medlemmene i AK enige om?

- At det finnes "oss" og "de andre"
- At det er nødvendig å forsikre seg
- At det finnes noe som heter "passe ytelse"
- At "de spreke" må settes på plass

Hvordan oppstår enigheten i AK?

Dialogbasert: Ved at argumenter brynes mot hverandre

Erfaringsbasert: Ved at en gjennom en sum av praksiser utvikler en samforståelse om måter å opptre på - "jenker seg".

Hva kjennetegner enigheten i AK?

Den framstår som et velbegrunnet krav - en form for "rasjonell konformisme"

Den er kontekstavhengig og gjelder i en bestemt situasjon.

Hva er et system?

- Kan betraktes ut fra de interessene eller verdiene det står for
- Kan betraktes ut fra den adferd, de handlinger og innstillinger som forventes av de personer systemet omfatter
- Arbeiderkollektivet er et uformelt system
- Det teknisk-økonomiske rollesystem er et formelt system
- Systemet er på et overindividuell plan
- System er en abstraksjon, en tankemodell

Hva er problembetingelse?

- Med problembetingelse siktes til de vanskeligheter, utfordringer, muligheter som en kategori mennesker står overfor i sin situasjon - det de må søke løsning på når de skal velge sine strategier (s.65-66)
- Hva er arbeiderkollektivet godt for? Systemets endelige vitenskapelige avsløring kan bare ligge i den løsning det representerer på den enkeltes livsproblemer
- Fokuserer ikke på hva folk bringer med seg ”dypt i sitt hjerte”, men de meninger og innstillinger de legger an når de stiller opp i situasjonen (s.84)

Hva er arbeiderkollektivet?

- Et beskyttende fellesskap som utvikler seg blant de underordnede
- En måte å ordne seg på som de oppfatter som særlig forpliktende, noe den enkelte vanskelig kan sette seg opp mot eller avvike fra
- Kollektivet eksisterer ikke som et manifest, ikke engang nødvendigvis som en klar forestilling hos flesteparten av dem som har plass i det kollektive rollesystem
- Kollektivet er spontanorganisert

Arbeideren som forbeholden

Vi er forbeholdne som arbeidskamerater og kan slutte oss til kollektivet med ulik grad av iver og konsekvens

Vi er forbeholdne som ansatte og må forsikre oss mot bedriften og sanksjonere ”sprekhet”



Vi er forbeholdne som mennesker og kan føle oss truet av våre egne dypeste muligheter og egentlige interesser (s.141)

Vi er forbeholdne overfor ukjente og må ta folk i øyesyn før vi vil ha noe mer med dem å gjøre (s.71)

Diagnose: Hva er problemet her?

De tendenser i de underordnedes forhold til hverandre og til bedriften, som vi gir status av et eget kollektivsystem, kunne med andre ord vært tolket som "sykdomstegn" i arbeidsorganisasjonen - noe som kunne vært forebygget, og stadig kan rettes på, av en dyktig bedriftsledelse. (s.124)

Tenk på: Dårlig ledelse, liten arbeidsmotivasjon, sviktende arbeidsmoral, tillitsproblemer, uhensiktsmessig bedriftskultur

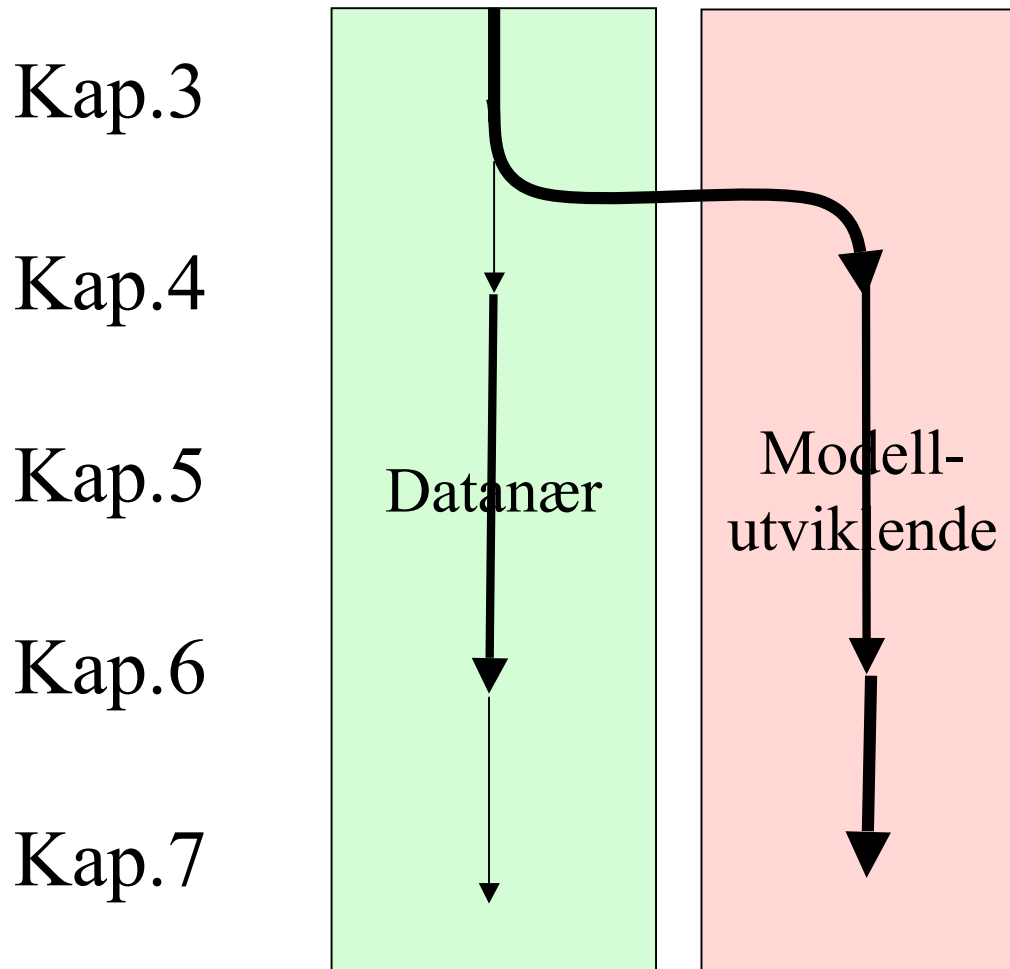
Det vi mener er at man får bedre innsikt i de underordnedes situasjon ved systematisk å regne med dem i deres separate rolle som "arbeidskamerater", solidariske i deres kollektive forskansning overfor det teknisk-økonomiske system. (s.124)

Dualismer hos Lysgaard

- System (som abstraksjon) og virkelighet
- System og individ
- Være beskyttet og være medlem (s.143)
- Person og menneske (s.144)
- Subjekt og objekt - systembærer og systembåret
- Nytte/belønningen vs. legitimitet/ære/dyd
- Ritualistisk og eksperimenterende innstilling
- Funksjonell og normativ forpliktelse
- Kortsyntet og langsiktighet

Dokumentasjon og teoretisering

Bevegelsen mellom datanærhet og modellutvikling

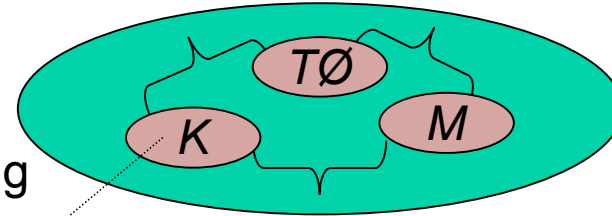


Modellutviklingen i *Arbeiderkollektivet*

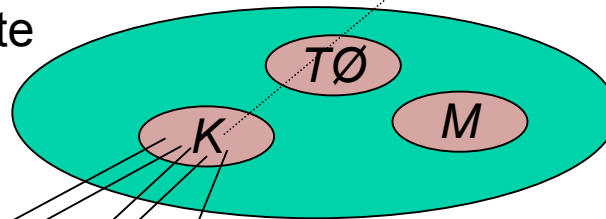
- Kap.4: Former for tilslutning til et system
- Kap.5: Det samfunnsvitenskapelige perspektivet på arbeidsorganisasjonen (de fire plan fra individ til sameksisterende system)

Det samfunnsvitenskapelige perspektivet på arbeidsorganisasjonen (s.164)

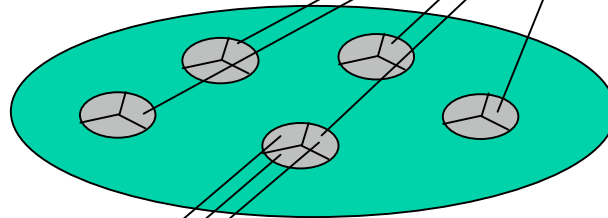
4. Maktplanet: Et sett av sameksisterende systemer –
Styrke gjennom makt
Sameksistens gjennom forhandling



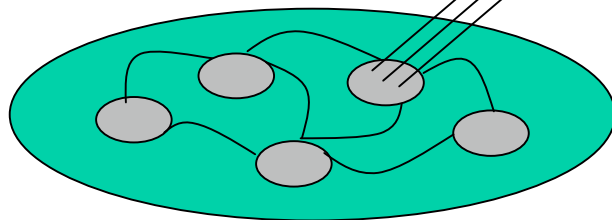
3. Kontrollplanet: Tre separate systemer –
Styrke gjennom kontroll
Sameksistens gjennom infiltrasjon



2. Tilslutningsplanet: Personene i deres tre statuser og rolleforhold –
Styrke gjennom tilslutning
Sameksistens ved inn- og utkobling



1. Virkelighetsplanet: Personen og de konkrete, "kaotiske" mellommenneskelige forhold

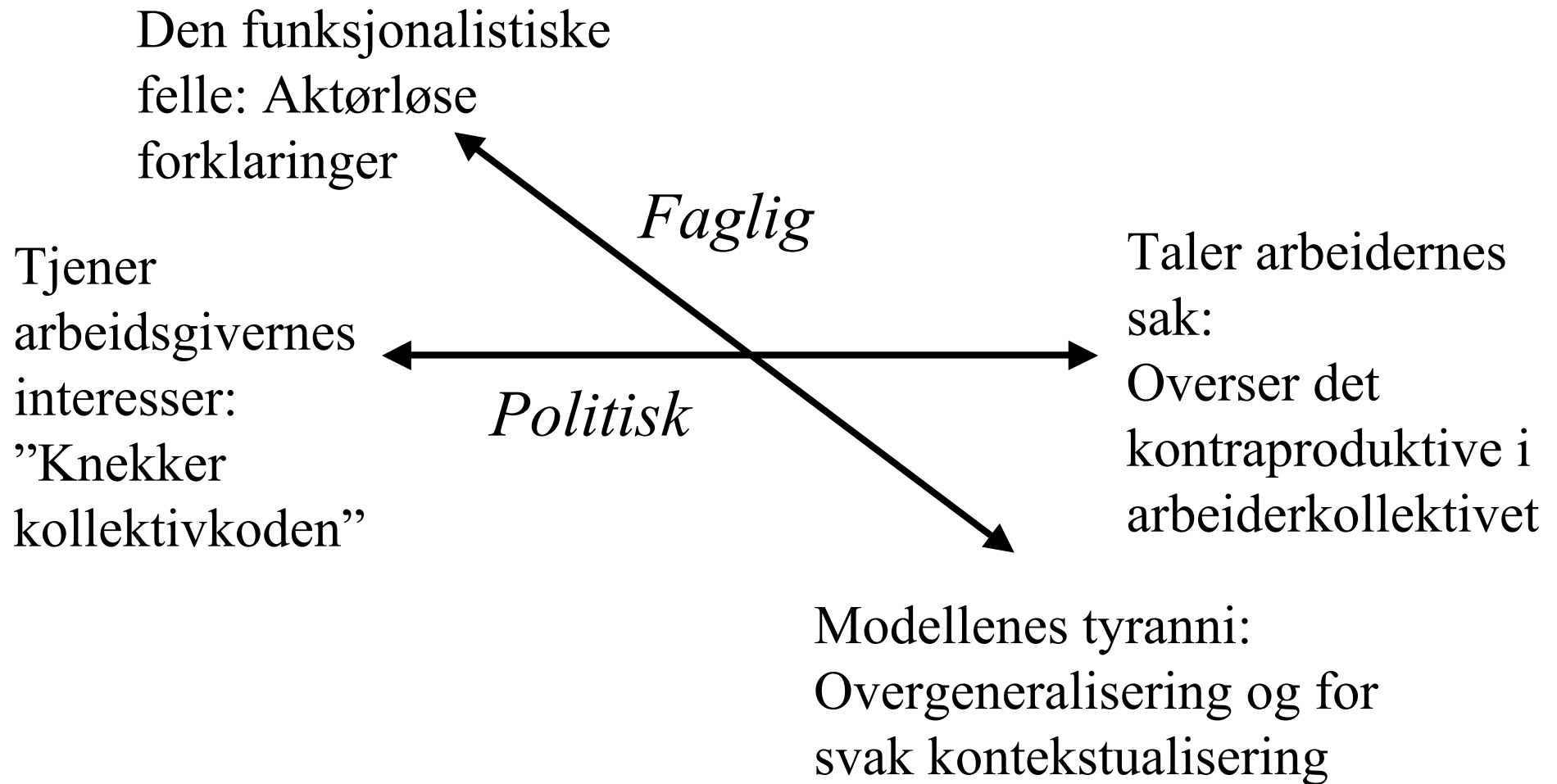


Former for sameksistens mellom systemene i arbeidsorganisasjonen

Hvordan er de tre systemene, K, TØ og M, konkret koblet sammen i to idealtypiske, en ”normalsituasjon” og en unntakstilstand? (Lysgaard, s.173-176)

- Den teknisk-økonomiske idealtilstanden
- Den kollektive idealtilstanden
- Den konkrete bedriftssituasjonen (blandingstilfellet)
- Streikesituasjonen

Kritikker av *Arbeiderkollektivet*



Arbeid og dominans: Tre former

Greedy institutions
(Lewis Coser)
Systemer der det
avkreves
absolutt lojalitet
og underkastelse
(Personlige tjenere)

Førmoderne
”kontrakter”

Bedriften som
teknisk-
økonomisk
system:
Umettelig
Ubønnhørlig
Ensidig

Industriell
produksjon

Arbeids-
organisasjoner
som
grådige og
arbeidstakere
som selvutbyttere
(Rasmussen)

Etterindustriell
produksjon

Tilknytninger

