

Klasseforskjeller på arbeidsplassen?

– en studie av en oljeservicebedrift i Norge

Kathrine Skoland

Flere har den siste tiden etterspurt nye innfallsvinkler til klasser og arbeid. Denne etterspørselen begrunnes ofte med at nyere klassesetilmæringer av kulturelle forskjeller ikke tar hensyn til arbeidsrelasjoner. Basert på en kultur- og arbeidsmiljøundersøkelse i en norsk oljeservicebedrift, anvender denne artikkelen Bourdieus hovedbegreper for å studere hvorvidt det er meningsfullt å snakke om klasseforskjeller i dagens arbeidsliv. Ved å inkludere informasjon om de ansattes bedriftsinterne- og bedriftseksterne eksistensbetingelser, avdekker analysene en tredimensjonal sosial struktur i bedriften. Mens et arbeidsmiljø preget av lite variasjon, innflytelse og utvikling karakteriserer de mindre privilegerte, ser høy grad av variasjon og innflytelse ut til å følge de mer privilegerte i denne bedriftsinterne sosiale struktur, men disse har mindre kontroll over arbeidsmengde. Ansiennitet, i større grad enn utdanning, har en betydning for ens opplevde arbeidsmiljø, men dette avhenger av om man jobber i manuelle yrker eller ei.

Flere har den siste tiden etterspurt nye tilnæringer til studier av klasse og arbeid (Atkinson 2009; Crompton 2010; Hebson 2009; Savage 2000; Flemmen 2013). Etter en periode hvor strukturelle studier av klassemobilitet har dominert, og hvor yrker allokeres inn i statiske klasseskjemaer, har en ny type tilnærming til klasse fått mye oppmerksomhet. Denne tilnærmingen tar utgangspunkt i Bourdieus begreper og metoder og studerer hvordan klasse kan knyttes til kultur, identitet og livsstil (se Devine & Savage 2005; Lawler 2005; Skeggs 2004). Tilnærmingen har imidlertid ikke fokus på arbeidslivet. Spørsmål som melder seg, er dermed om det ikke lenger gir mening og snakke om klasseforskjeller i dagens arbeidsliv.

Jeg vil forsøke å nærme meg denne problemstillingen ved å anvende Bourdieus hovedbegreper i en klassestudie av arbeidsrelasjoner i en norsk oljeservicebedrift. Stu-

dien vil følge tidligere Bourdieu-inspirerte studier av sosiale kapitalstrukturer, og spesielt den nyeste av disse som ble gjennomført i Ålborg (Faber et al. 2012). Disse studiene demonstrerer hvordan Bourdieus modell for sosial lagdeling også er relevant utenfor Frankrike hvor den først ble identifisert (se Bourdieu 1984).

Når Bourdieus modell for sosial lagdeling har vist seg å være relevant i et land og en by, er spørsmålet som melder seg om den også kan være relevant i arbeidslivet? Kan den gi innblikk i fordelinger av makt og innflytelse i en bedrift? Finner man en bedriftsintern sosial klassestruktur som ligner en struktur av holdninger og standpunkt? For å utforske disse problemstillingene skal analysene forsøke å besvare tre spørsmål.

1. Hvilke opposisjoner preger den bedriftsinterne klassestrukturen?

2. Kan denne klassestrukturen knyttes til et tilsvarende rom av arbeidsforhold?
3. Kan man også spore opplevelser av klasser blant de ansatte i bedriften?

Analysene skal for det første estimere en bedriftsintern kapitalstruktur, eller en bedriftsintern klassestruktur (spørsmål 1). Her skal en del av de samme indikatorer på kapital som har blitt brukt i tidligere kartlegginger av sosiale rom anvendes (se Faber et al. 2012, 81), samt variabler knyttet til den enkeltes plassering i bedriften anvendes. Det neste spørsmålet er hvordan ulike plasseringer i den bedriftsinterne klassestrukturen viser til ulike arbeidsforhold blant de ansatte (spørsmål 2). På denne måten skal analysene undersøke om det er mulig å avdekke et forhold mellom posisjoner i en bedriftsintern klassestruktur og fordelinger av makt, innflytelse og autonomi på arbeidsplassen. Det andre spørsmålet er om man også kan identifisere potensielle dannelser av faktiske klasser, i form av standpunkt og posisjoneringer i bedriften som også kan knyttes til kapitalstrukturene i bedriften (spørsmål 3).

Arbeidslivet og klasser

I klassiske arbeidssosiologiske studier fra 50- og 60-tallet ble klassestrukturer og klassekulturer, ofte med utgangspunkt i Lockwoods (1958) studie av klassebevissthet, relatert til arbeidssfæren (Bulmer 1975). Også på 70-tallet fikk Bravermans tese om hvordan den moderne industriens produksjonsmåte medførte en degradering av arbeidet og dermed endrede klasseforhold, mye oppmerksomhet. Disse klassiske arbeidssosiologiske studiene har imidlertid blitt forbundet med en "struktur-, bevissthets- og handlingsmodell" (S-C-A modellen) (Pahl 1989), som antar at plassering i arbeidsstrukturen fører til en klassebevissthet som man handler ut fra

(Crompton 2010). Dette noe statiske synet på forholdet mellom handling og struktur kan ha vært grunnen til at den følgende perioden i klasseanalysen, kjennetegnet ved klassestudiene til Erikson og Goldthorpe (1992) og Wright (1985), kun har konsentrert seg om de strukturelle sidene ved klasse. Her har imidlertid kritikken vært at man ikke får innsikt i hvilke prosesser som frembringer klasseforskjellene, men kun effekten av dem (Crompton & Scott 2000; Savage 2000).

Ifølge Savage (2000) kan en tilnærming til klasse med utgangspunkt i Bourdieus praksisteori være løsningen på det statiske synet på forholdet mellom handling og struktur. Denne tilnærmingen har i nyere studier blitt anvendt i en såkalt "fornytt klasseanalyse" hvor klasseforskjeller blir knyttet til skillelinjer i kulturelle praksiser (Bennett et al. 2009; Devine & Savage 2005). Interessen har vært å identifisere hvordan klasse kan knyttes til kulturelle forskjeller (Devine & Scott 2005), og hvordan klasse preger individer og deres liv (Lawler 2005), og kan på denne måten si noe om hvordan klasse er individualisert. Den fornyede klasseanalysen tar imidlertid ikke hensyn til arbeid, og den tar ikke hensyn til hva som skjer innad i bedrifter. Den kan dermed kritiseres for å komme til kort så lenge man fortsatt anser arbeid som en viktig del av samfunnets struktur og en sentral del av menneskers liv (Atkinson 2009; Hebson 2009; Savage 2000). Siden denne tilnærmingen på mange måter har løst noen av problemene identifisert i tidligere tilnærminger til klasse, er det nå relevant å undersøke hvorvidt man med utgangspunkt i Bourdieus praksisteori kan identifisere klasseforskjeller i arbeidslivet.

Skjulte klasser i samfunnet

I Bourdieus teori om klasser betraktes sosial differensiering som et flerdimensjonalt fe-

nomen: ens klasseposisjon er definert ut i fra ens plassering i en sosial struktur, eller et såkalt *sosialt rom*, med flere dimensjoner (Bourdieu 1991). Ved å inkludere flere kapitalformer som relevant for ulikheter i samfunnet, følger han Webers skille mellom klasse og stand. Strukturen i et sosialt rom består dermed av ulike typer kapital, og hovedtypene er økonomisk og kulturell kapital.

En annen viktig side ved Bourdieus klasseperspektiv er at klasser kun eksisterer som teoretiske konstruksjoner, altså som klasser på papiret. De eksisterer dermed utenfor individenes bevissthet og er kun forskerens konstruksjoner. Under gitte omstendigheter kan imidlertid klassene bli faktiske klasser. Men dette krever en mobiliseringsprosess som blant annet forutsetter at individer i ulike deler av det sosiale rom har en fornemmelse av sin plass vis-à-vis "de andre" (Bourdieu 1990, 128).

I *Distinksjonen* (1984) tegner Bourdieu et flerdimensjonalt kart over der franske sosiale rom. Her identifiseres de strukturelle skillelinjene ut i fra flere ulike kapitalformer. I tillegg til rommet av sosiale posisjoner identifiserer han et lignende rom livsstiler. Med dette avdekkes en forbindelse mellom de to rom som viser hvordan ens livsstiler, preferanser eller smak ikke er tilfeldig, men kan knyttes til ens plassering i rommet av sosiale posisjoner, eller, med andre ord, til ens plassering i en skjult klassestruktur.

Disse prinsippene for sosial differensiering har også blitt testet ut i andre samfunn i en mer moderne kontekst. Blant disse studiene er Rosenlunds studie av sosiale strukturer i Stavanger (Rosenlund 2009) og Faber og kollegaers (2012) klassestudie i Aalborg. Man kan i sum si at begge disse studiene har demonstrert at Bourdieus modell har en vedvarende relevans for forskning på sosial differensiering. Begge studier har demonstrert hvordan (skjulte) klasser fremstår både som prinsipper for fordelinger av

goder, og som identitetsmønstre og smaks-mønstre i dagens samfunn.

Det er mange grunner til at klasseskillene som identifiseres i disse studiene kan karakteriseres som "skjulte" i dagens samfunn. I et samfunn som i større grad baserer seg på kunnskaps- og tjenesteproduksjon heller enn industriproduksjon (Skoglund 2008), og hvor den klassiske industriarbeideren er mindre synlig, er det kanskje vanskeligere å "se" klasseskiller. Og i et arbeidsmarked hvor individbaserte ledelsesformer (f.eks. Human Resource Management) er blitt mer vanlige (Allvin et al. 2011), er det også kanskje mindre nærliggende og oppleve seg selv som en del av en klasse. Det kan med andre ord hevdes at en utbredt antagelse om et klasseløst samfunn bunner i visse endringer i yrkesstruktur og i synet på arbeidslivet. Når man midlertid har avdekket vedvarende klasseforskjeller i et slikt samfunn, slik som i Aalborg- og Stavangerstudiene, er tiden også moden for studier av klasseforskjeller i et moderne arbeidsliv.

Ved å studere skillelinjer i forhold til arbeidsforhold og holdninger til jobben, tar denne studien opp emner som har vart et kjernetema i tradisjonell arbeids- og klasse-teori. Ved å studere dette i en moderne industri, vil studien videre identifisere hvorvidt disse tradisjonelle temaene har en vedvarende relevans innenfor dagens arbeidsliv. Kan de sosiale forskjellene identifisert i studier av ulike livsstiler og kulturer også ramme arbeidslivet? Forholder det seg også slik i bedriften at mer krevende jobber med innflytelse, variasjon og utviklingsmuligheter er forbeholdt de i fordelaktige posisjoner i bedriftens klassestruktur? Og finner man ulike tilnærminger til arbeidet i de ulike segmentene av klassestrukturen i en bedrift? Finnes det klasseforskjeller på et arbeidssted beryktet for sine høye lønninger og gode arbeidsvilkår, i en industri som i stor grad utgjør det norske oljeeventyret?

Konteksten, caset og feltet

Caset er del av en globalt etablert oljeservicebedrift som i likhet med mange oljerelevante bedrifter etablerte seg i Norge på begynnelsen av 70-tallet. Etableringen på denne tiden førte til store endringer i regionen: flere mennesker flyttet til regionen, utdanningsnivået i befolkningen økte, og yrkesstrukturen endret seg ettersom den nye industrien krevde nye yrkestyper. I dag sysselsetter oljenæringen over 250.000 mennesker i Norge (Gallefoss 2010).

Av flere hensyn er dette en velegnet bedrift for en slik type studie. Det første er bedriftens plassering. Siden bedriften har sitt hovedkontor i Stavangerregionen, kan den plasseres i en kontekst hvor Bourdieus analytiske rammeverk har blitt testet ut (Rosenlund 2009). Så lenge de ansatte ikke kun er medlemmer av bedriften de er ansatt i, men også av samfunnet de befinner seg i, er det naturlig å se resultatene fra analysene i bedriften i relasjon til tidligere analyser av lokalsamfunnet som bedriften er en del av.

For det andre utføres det et vidt spekter av ulike arbeidsoppgaver i bedriften. Den består av to avdelinger: en evalueringsavdeling og en vedlikeholdsavdeling, og den har i hovedsak fire "arbeidssettinger": verksted, kontor, offshore og Online-senteret. Verkstedansatte er tilknyttet vedlikeholdsavdelingen. Disse arbeider med reparasjon og vedlikehold av utstyr til boreprosessene. De ansatte på Online-senteret og offshore, og de fleste på kontor, er tilknyttet evalueringsavdelingen. Denne avdelingen kan sies å være innehaver av bedriftens kjernekompetanse, som handler om optimal brønnplassering og retningsboring. Denne kompetansen er viktig i konkurransen om kontraktene med operatørselskapene. Bedriftens hovedsatsning forutsetter anvendelse av høyteknologisk utstyr, som innebærer nye typer arbeidsoppgaver, for eksempel økt bruk av IKT. Dette gjelder

også generelt i oljeindustrien siden produksjonen i dagens oljeindustri i Norge i større grad enn tidligere er orientert mot å forlenge levetiden til oljefeltene. Dette fører med seg krav om produksjonsendringer i form av fjernstyring og automatisering av boreprosesser.¹ Bedriften utgjør på denne måten en annen setting enn den som beskrives i de klassiske industrisosiologiske studiene (se Braverman 1974; Burawoy 1979), og den representerer et møte mellom et tradisjonelt og et moderne arbeidsliv, med både tradisjonelle industriyrker og høyteknologiske ingeniøryrker.

For det tredje er arbeidsstokken i bedriften svært variert når det gjelder utdanningsnivå og yrkestyper, med både manuelle og ikke-manuelle ansatte med både høyere og lavere utdanning, og egner seg dermed godt til en studie av sosiale strukturer og skillelinjer i opplevd arbeidssituasjon. Differensierte kvalifikasjoner innebærer sannsynligvis også differensierte kapitalprofiler.

Bedriften er imidlertid lite variert når det gjelder kjønn og etnisitet. Kun en liten andel av de ansatte er kvinner, som stort sett er ansatt på kontor. Andelen ikke-norske er lav. Gitt bedriftens demografi må man i stor grad forstå dette som en studie av arbeidsrelasjoner mellom majoritetsnordmenn i oljebransjen. Mange av de posisjonene som strukturerer et sosialt rom er dermed ikke en del av denne befolkningen. Å studere bedriften som et sosialt rom, slik vi har sett i tidligere studier, er dermed ikke relevant og heller ikke mulig. For å tilnærme seg caset kan man imidlertid se på en av Bourdieu (2005) sine siste publikasjoner. Her introduserer han ideen om *bedriftsfelt* (se Bourdieu 2005, 205). Ifølge Bourdieu vil man i en bedrift, som i andre felt, finne en bedriftsspesifikk struktur relativt uavhengig av sine omgivelser, men som fremdeles er en del av disse omgivelsene. I de empiriske

analysene av bedriftsinterne (kapital)opposisjoner, vil dermed informasjon om potensielle bedriftsspesifikke kapitalformer, men også generelle kapitalformer, inkluderes.

Data og metode

De statistiske analysene baserer seg på data fra to ulike spørreundersøkelser gjennomført i oljeservicebedriften. Den første er en arbeidsmiljøundersøkelse foretatt i desember 2008 og den andre en kulturundersøkelse foretatt i perioden mars til april 2009, begge utført ved hjelp av elektroniske spørreskjema. Spørsmålene i arbeidsmiljøundersøkelsen er hentet fra QPS Nordic, et veletablert spørreskjema innen forskning og organisasjonsutvikling (Christensen & Knardahl 2012; Wannstrom et al. 2009). Skjemaet inneholder blant annet spørsmål om arbeidsinnhold og holdning til ledelse og kollegaer. Spørsmålene i kulturundersøkelsen er hentet fra spørreundersøkelsen i prosjektet *Stavanger2008 – kulturhovedstad*. Datasettene har blitt koblet sammen via ID-nummer. Undersøkelsene ble sendt ut til samtlige ansatte, som vil si om lag 465 individer. Arbeidsmiljøundersøkelsen hadde 299 respondenter og kulturundersøkelsen hadde 294. Dette utgjør en svarprosent på henholdsvis 64 og 63 %. I undersøkelsene utgjør kvinner en andel på henholdsvis 13 og 14 %, noe som også reflekterer den reelle kjønnsfordelingen i bedriften.

Dataen vil analyseres med multipl korrespondanseanalyse (MCA) (Le Roux & Rouanet 2004; 2010), en metode som først ble kjent i samfunnsfaglig sammenheng via Bourdieus arbeid og spesielt *Distinksjonen* (Bourdieu 1984). Fordelene med denne metoden, hevdes ofte å være dens relasjonelle egenskaper, eller dens evne til å "tenke" i relasjoner (Rouanet et al. 2000 i Hjellbrekke & Korsnes 2009).

Ser man på Hjellbrekke og Korsnes

(2009), kan man gi følgende beskrivelse av metoden (oversatt og nedkortet av meg): Multipl korrespondanseanalyse gir en geometrisk presentasjon av underliggende strukturene i data fra krystabeller eller matriser. Strukturene eller aksene, som beskriver de største forskjellene mellom kolonne- og rekkeprofiler i matrisene, utgjør dimensjoner i et geometrisk rom. Akse 1 beskriver de største forskjellene, akse 2 de nest største osv. Individer og svarkategorier representeres som punkter i dette rommet. Variabler som inngår i oppbygningen av rommet er aktive variabler, og variabler som projiseres inn i resultatene, er supplementære variabler.

I det geometriske rommet vil individer og kategorier utgjøre punktene i henholdsvis individ- og kategoriskyer. Hvert punkt må tolkes relativt og i henhold til de andre punktene i skyen. Kategorier som "deler" de samme individene, vil være nær hverandre, kategorier med ulike profiler vil være situert i avstand fra hverandre. Egenverdien er den delen av variansen som er ilagt en akse. Andelen "forklart" varians i en akse, tilsvarer dens egenverdi delt på *inertia* (som er skyens totale varians) og blir oppgitt i prosent. Bidraget fra en kategori til aksene sier noe om variabelens betydning for en opposisjon i dataene. (Hjellbrekke & Korsnes 2009).

Variabler i analysen av bedriftsinterne opposisjoner

For å besvare spørsmålene stilt i innledningen skal først bedriftsinterne kapitalopposisjoner (klassestrukturen i bedriften) identifiseres. For å identifisere de mest sentrale strukturene av kapitalopposisjoner i bedriften, har variabler om både bedriftsintern og bedriftsekstern kapital blitt inkludert. Tabell 1 viser hvilke variabler som inngår i analysen.

Det første variabelsettet inneholder indi-

Tabell 1. Aktive variabler i analysen, organisert i 2 grupper. 11 variabler og 41 aktive kategorier

Bedriftsekstern kapital (20 kategorier)	Bedriftsintern kapital (21 kategorier)
Utdanningsnivå	År i bedrift
1) Videregående skole	Ansiennitet 1–5 år
2) Universitet eller høyskole 1–3 år	Ansiennitet 6–10 år
3) Universitet eller høyskole>_ 4 år	Ansiennitet 11–20 år
Familieinntekt	Ansiennitet 21–30 år
Income 300–499.000	År i stilling
Income 500–599.000	0–2 år i stilling
Income 600–799.000	3–5 år i stilling
Income 800–999.000	6–10 år i stilling
Income 1000–1199.000	11–30 år i stilling
Income >_ 1200.000	Type stilling
Antall barn	Arbeider/operatør, ufaglært
0 barn	Arbeider/operatør, faglært
1–2 barn	Funksjonær, ledende
3 eller flere barn	Funksjonær ellers
Kjønn	Arbeidsplass
Mann	Kontor
Kvinne	Verksted
Kommune	Offshore
Randaberg	Online-senter
Sandnes	Avdeling
Sola	Evalueringsavdeling
Stavanger	Vedlikeholdsavdeling
Annen kommune i Rogaland	Leder
Annen kommune, ikke i Rogaland	Ikke leder
	Leder 1–9 ansatte
	Leder 10 ansatte eller fler

katorer på bedriftsintern kapital. For å få et bilde av betydningen av ansiennitet inklu-

deres informasjon om antall år i bedriften og om antall år i nåværende stilling. Her

har også informasjon om ledelsesansvar blitt inkludert. Til slutt inkluderes informasjon om type yrke. I studier av sosiale rom (se Faber et al. 2012, 81) inkluderes også informasjon om yrker. For å gi et bilde på dette innad i bedriften, har informasjon om arbeidsplass, avdeling og stilling blitt inkludert i analysen. Denne forteller hvor i bedriften man arbeider, og viser om man er ansatt på kontor, verksted, Online-senter eller offshore, om man er tilknyttet vedlikeholds- eller evalueringsavdelingen, og om man har en manuell eller ikke-manuell jobb (arbeider/operatør eller funksjonær). Ettersom den variabelen indirekte sier noe om type kvalifikasjoner, kan den også argumenteres for å gjenspeile det Bourdieu definerer som teknologisk kapital (Bourdieu 2005, 194).

Det andre settet av variabler inneholder livsbetingelser generelt som ikke direkte er knyttet til bedriften. Dette måles for det første ved hjelp av variabelen utdanningsnivå. Informasjon om bosted, som ofte inkluderes som en indikator på kulturell kapital, har blitt inkludert i form av kommunenavn. Dette får fram hvorvidt man har lokal tilhørighet til bedriften, eller om man må reise fra et annet fylke og på mange måter blir en fremmed i bedriften. Informasjon om samlet inntekt i husholdningen er inkludert som indikator på økonomisk kapital. Ved å bruke informasjon om samlet inntekt får man et mer helhetlig inntrykk av informantens totale økonomiske ressurser, enn om man kun spør om informantens lønninger.

I studier av sosiale rom generelt, og i bedriftens lokale sosiale rom spesielt (Rosenlund 2009), er dette en viktig indikator på livsbetingelser og har vist seg å ha betydning for livsstil, identitet og opplevd klassetilhørighet. Ettersom man kan forvente at en feltstruktur i en bedrift kun har en relativ autonomi (Bourdieu 2005, 205), men også er en del av den lokale sosiale struktur (se Rosenlund 2009), er det relevant å inkludere en slik variabel også i bedriftsstudien. I tillegg inkluderes informasjon om kjønn og antall barn. I en mannsdominert sektor, kan kjønn ha en viktig betydning for inkludering og opplevd arbeidsmiljø. Hvorvidt man har barn eller ei, kan ha betydning for hvorvidt arbeidet kommer i konflikt med andre deler av ens liv og dermed er viktig for ens opplevde arbeidsbelastning.

Man skal ha i minne at kapitalopposisjonene i bedriften kun er en konstruksjon som skal systematisere objektive eksistensbetingelser eller livsbetingelse. Hvorvidt denne objektive strukturen faktisk har en betydning for de ansatte, skal først undersøkes når besvarelsene i arbeidsmiljøundersøkelsen projiseres inn i denne bedriftsinterne klassestrukturen.

Resultater fra spesifikk MCA

Ved å ta utgangspunkt i variablene i tabell 1, og ved å anvende spesifikk MCA,³ avdekkes 3 dimensjoner, som til sammen summerer opp 79 % av inertia. På grunn av skyenes høye dimensjonalitet er aksenes egenver-

Tabell 2. Resultater fra spesifikk MCA. Modifiserte rater av egenverdier

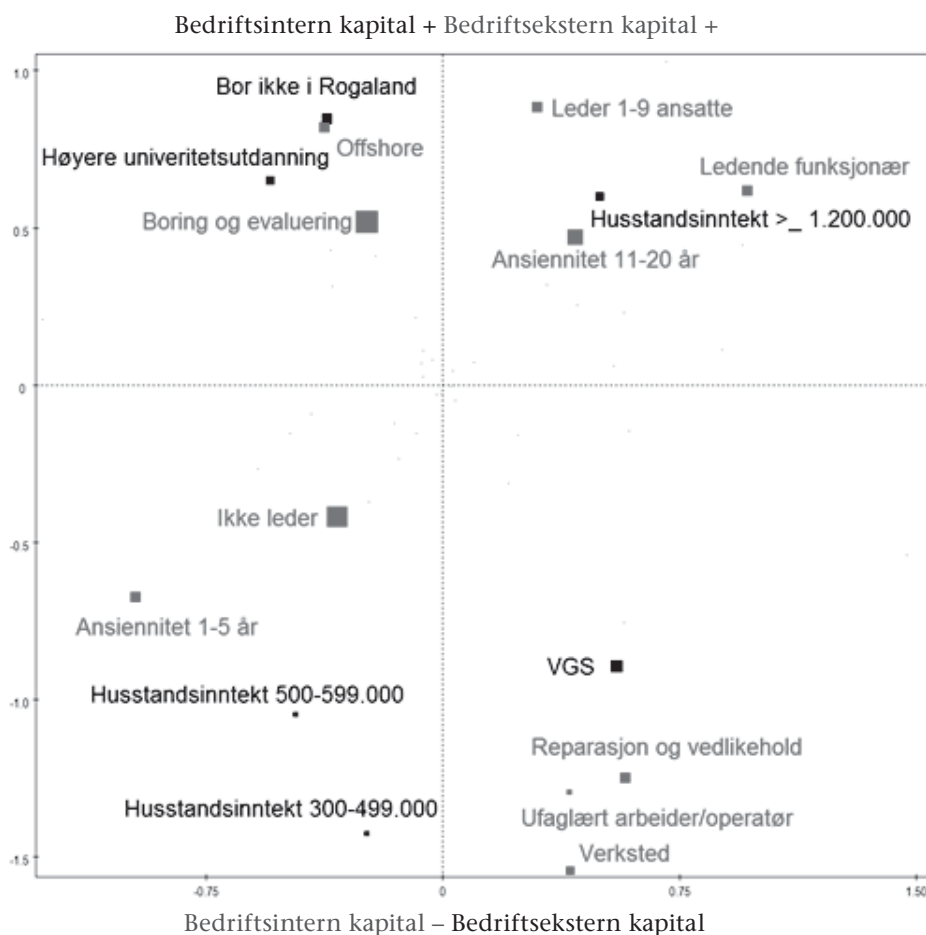
	Akse 1	Akse 2	Akse 3
Egenverdier	0,29	0,21	0,18
Modifiserte rater	47,5 %	19,5 %	12,1 %
Kumulerte modifiserte rater	47,5 %	67,1 %	79,1 %

dier omregnet til modifiserte (prosentvise) rater (se Le Roux og Rouanet 2010, 39).

I figurene 1–3 vil aksene i tabell 2 utforskes ved at svarkategorier studeres nærmere. Når man skal vurdere hvilke svarkategorier som blir med i tolkningen av aksene, er praksisen at man setter en terskelverdi for bidrag som er over gjennomsnittet (Le Roux & Rouanet 2004, 229). I dette tilfellet, hvor antall svarkategorier på de 11 variablene er 41, blir terskelverdien 100/41 som er 2,44. I presentasjonen av figurene vises resultatene i et todimensjonalt rom. Det er imidlertid kun en akse som skal tolkes i hver figur.

Akse 1 viser til en skillelinje mellom ulike nivå av det jeg har valgt å kalle bedriftsintern- og bedriftsekstern kulturell kapital. 16 av de totalt 42 kategoriene har et bidrag over terskelverdien. Disse befinner seg henholdsvis øverst og nederst på aksene, med 8 kategorier på hver side. Øverst finner man ansatte med høy utdanning og høy familieinntekt. Man finner også ansatte som bor utenfor fylket, en kategori nært plassert Offshore, og som viser til pendlingsmulighetene denne arbeidsgruppen har grunnet arbeidsrotasjon. Øverst finner man også ledere, de med høy ansiennitet og de som

Figur 1. Kategorier med bidrag over terskelverdien på akse 1 (vertikal akse). Punktens størrelse svarer til antall respondenter

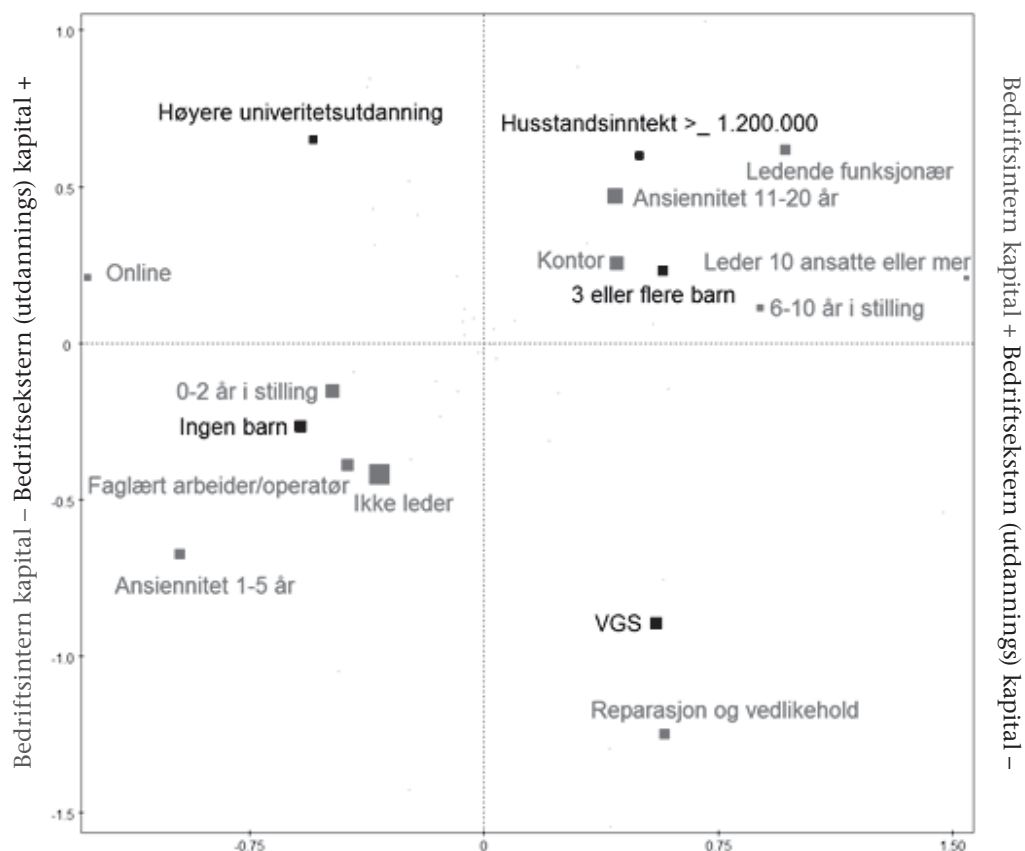


er ansatt i evalueringsavdelingen. Nederst finner man lav familieinntekt og lavere utdanning, sammen med verkstedansatte, ufaglærte arbeidere med lav ansiennitet, uten lederansvar og ansatte i vedlikeholdsavdelingen. Her er med andre ord høy totalvolum av kapital (bedriftsekstern kapital) situert sammen med høy bedriftsintern kapital øverst på aksene. Nederst finner man dem med lav utdanning og lav husholdningsinntekt, lite ansiennitet, lite lederansvar. Her finner man også ufaglærte arbeidere/operatører på verkstedet i vedlikeholdsavdelingen. I tillegg til å vise forskjeller i bedriftsspesifikt kapitalvolum, inneholder aksene elementer fra det som i Bourdieus

”rammemodell” defineres av Rouanet et al. (2000) som en *totalvolumakse*, og som også har blitt identifisert i studiene av sosiale rom (se Faber et al. 2012; Rosenlund 2009).

Hvis man ser på bidrag under gjennomsnittsverdien, ligger kategorien “Sola” også nederst på aksene (men kun med 2.0 i bidrag). Dette er kommunen bedriften er plassert i, noe som også gjør aksene til en lokal vs. ikke-lokal akse. De med lavest kapital, i bunnen av aksene, ser ut til å ha en større sannsynlighet for å ha sitt bosted rundt bedriften. Man kan tenke seg at mens arbeidere til lavkompetansejobbene kan innhentes lokalt, må personer til høykompetansejobbene hentes utenfor lokalmiljøet.

Figur 2. Kategorier med bidrag over terskelverdien på akse 2 (horisontal akse). Punktens størrelse svarer til antall respondenter



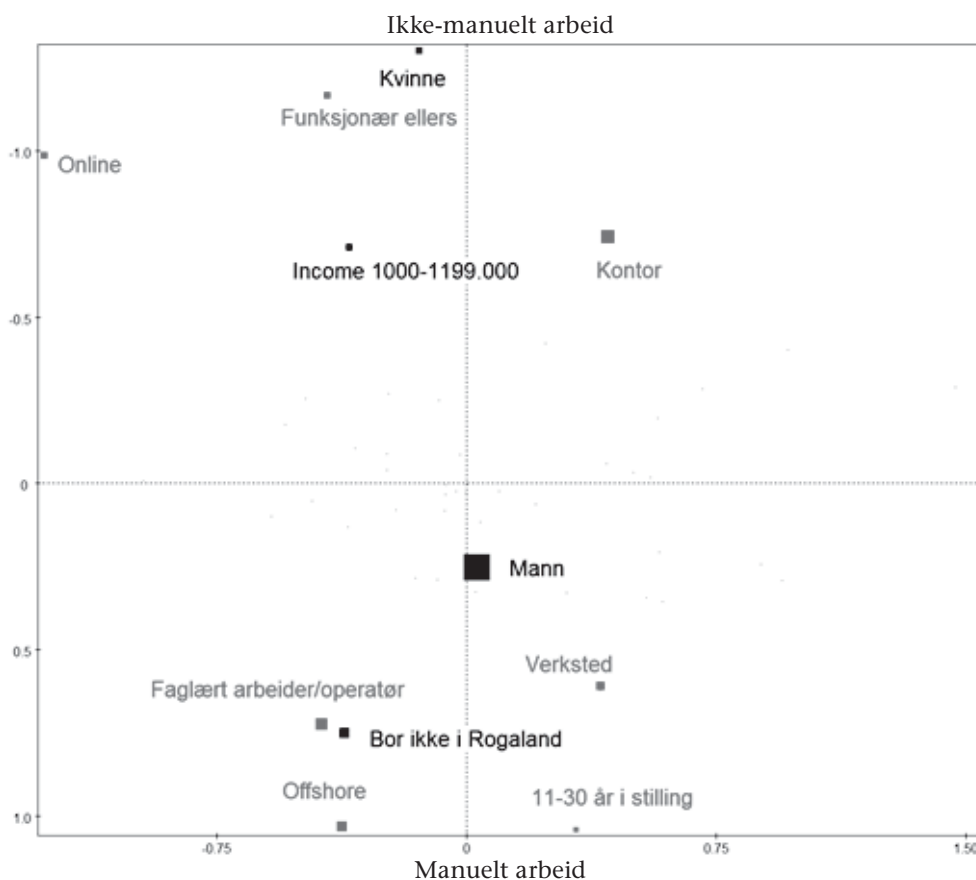
I figur 2 ser vi opposisjonene beskrevet langs den horisontale akse. Her har 17 kategorier bidrag over terskelverdien. Her finner man mange av de samme skillelinjene som lang akse 1, spesielt i forhold til bedriftsintern kapital. Aksen skiller seg imidlertid ut fra den forrige i når man ser på utdanningskapital. Denne følger ikke mengde bedriftsintern kapital, men viser til et motsetningsforhold mellom intern- og ekstern kapital. Den viser også et motsetningsforhold mellom husstandsinntekt og utdanning. Man kan (med litt velvillighet) kalle denne aksen en sammensetningsakse, slik akse 2 i studier av sosiale rom ofte kalles (se Faber et al. 2012; Rosenlund 2009). Denne skiller også mellom de med barn og

ikke, og man ser i appendiks at dette nok også er en aldersdimensjon, hvor de yngste er plassert til venstre og de litt eldre er plassert til høyre.

Langs akse 3, som fanger opp om lag 12 % av variansen i rommet, finner vi 11 variabler med bidrag over gjennomsnittsverdien. Her er det en tydelig skillelinje mellom kontor- og verkstedansatte. Man finner også et skille mellom ansatte på Online-senteret (øverst) og offshoreansatte (nederst). Aksen skiller også mellom (faglærte) arbeidere/operatører og funksjonærer. Man kan si at aksen beskriver en opposisjon mellom manuelle og ikke-manuelle arbeidere.

Ut i fra disse analysene samlet, ser vi at kapitalstrukturene i bedriften ligner Bour-

Figur 3. Kategorier med bidrag over terskelverdien på akse 3 (vertikal akse). Punktene størrelse svarer til antall respondenter



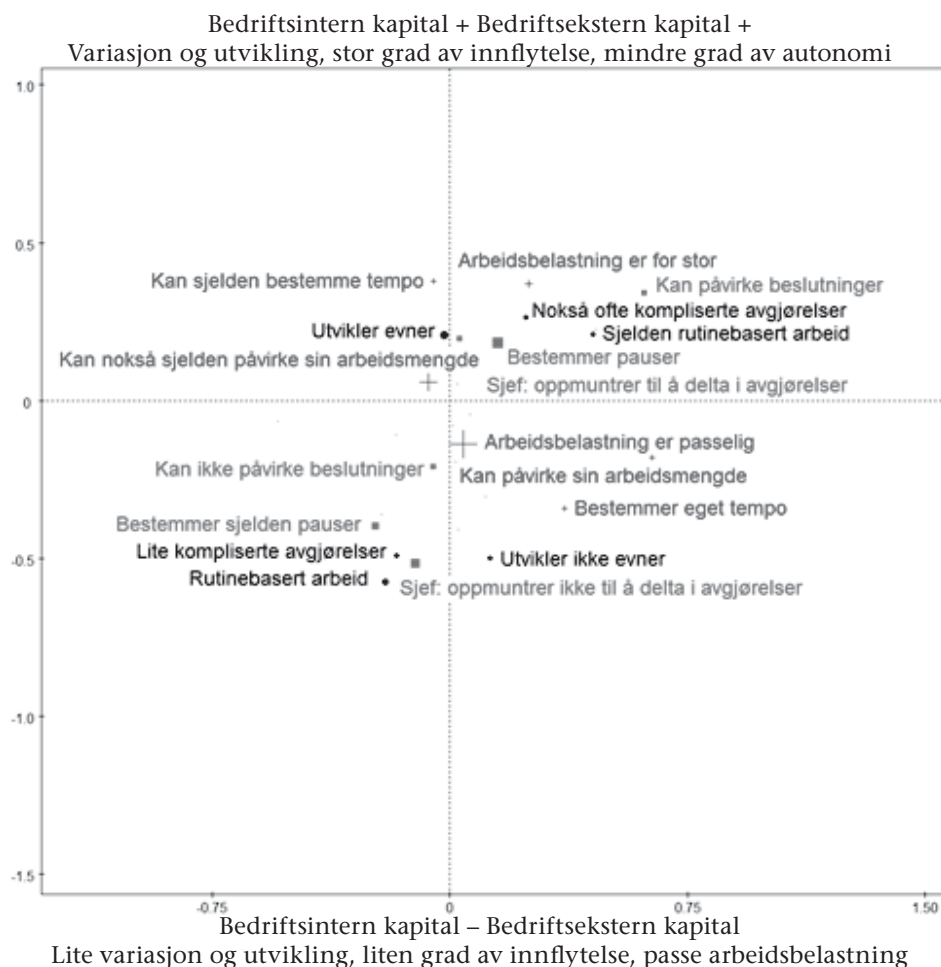
dieus rammemodell (Rouanet et al. 2000). Men i tillegg til å være preget av skillelinjer mellom de som besitter ulike mengder og sammensetninger av økonomisk og kulturell kapital, skiller aksene også mellom de som har ulike mengder og sammensetninger av bedriftsintern- og bedriftsekstern kapital. Siste akse viser til en skillelinje basert på en kapitaltype som markerer forskjeller i hvilke type arbeid de ansatte utfører. Her markerer dette skillet en forskjell mellom manuelt og ikke-manuelt arbeid.

Til nå har analysene identifisert bedriftsinterne opposisjoner i form av kapitalopposisjoner, samt identifisert likheter og for-

skjeller mellom dette og det sosiale rommet (hvor bedriften befinner seg). I blant annet Aalborg-studien så vi også hvordan dette rommet kunne knyttes til et tilsvarende rom av livsstiler. Det neste spørsmålet som melder seg er hvorvidt denne differensieringen gjør seg gjeldende blant de ansatte i deres arbeidssituasjon. Viser klassestrukturen til ulike fordelinger av interessante, krevende og selvstendige jobber, og kan man spore en viss klasseidentitet i form av holdninger til bedriften og ledelsen?

For å vurdere betydningen av forskjeller i ulike deler av bedriftens sosiale struktur, ser man om det skalerte avviket mellom to

Figur 4. Standpunkt/supplementære kategorier akse 1 (vertikal akse)



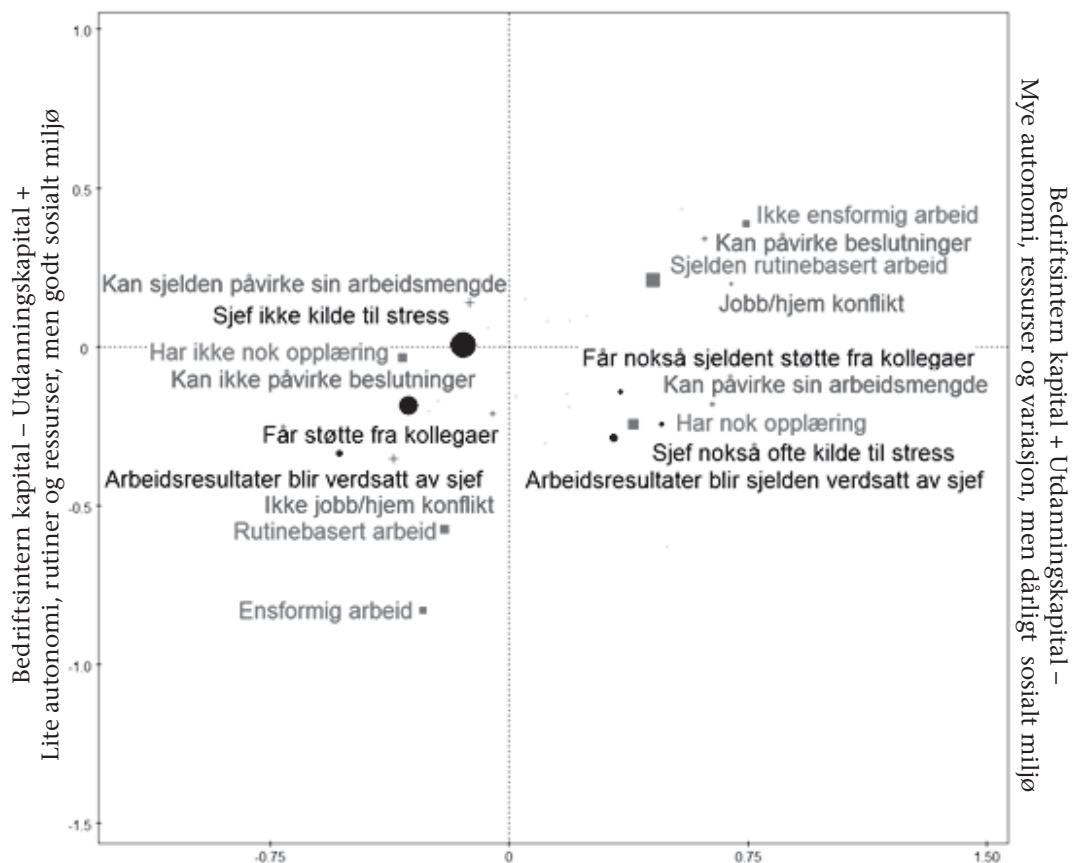
supplementære kategorier fra samme variabel er større enn 0,5 (Le Roux & Rouanet 2004, 234). Ved å projisere besvarelsene fra arbeidsmiljøundersøkelsen inn i den bedriftsinterne klassestrukturen, skal de neste analysene gi innblikk i dette.

Figur 4 viser at akse 1 ("totalvolumaksen") avdekker ulikheter i forhold til 1) utvikling/variasjon, 2) innflytelse/påvirkning og 3) kontroll over egen arbeidsmengde. Ansatte med lav bedriftsintern- og bedriftsekstern kapital rapporterer om rutinearbeid, lite kompliserte avgjørelser, lite innflytelse, men kontroll over arbeidsmengde og tempo i forhold til de med de med høy bedriftsintern- og bedriftsekstern kapital. Ikke uventet finner vi altså en sammenheng mellom

fordelaktige posisjoner i bedriftens kapitalstruktur og det man kan anta er attraktive jobbforhold.

At man finner en sammenheng mellom på den ene siden høy utdanning og høy økonomisk kapital (bedriftsekstern kapital) og varierte og utfordrende arbeidsoppgaver, er noe man ut i fra tradisjonell klasseforskning kan forvente i arbeidslivet. Blant annet baserer det svært utbredte Goldthorpe-skjemaet (Erikson & Goldthorpe 1992) seg på at profesjonelle (høyere) klasser (på grunn av sin kompetanse) har en såkalt uspesifisert servicekontrakt, og arbeidere en detaljert "arbeidskraft-kontrakt". Når det gjelder variasjon, utvikling og innflytelse, er funnene i denne bedriften i henhold til

Figur 5. Standpunkt/supplementære kategorier akse 2 (horisontal akse)



dette. Men man finner også avvik i forhold til det man kan forvente: Høyt totalvolum av kapital er assosiert med opplevelser av stor arbeidsbelastning og små muligheter til å kunne bestemme eget arbeidstempo. De som befinner seg i fordelaktige posisjoner i den bedriftsinterne kapitalstrukturen opplever med andre ord å ha mindre kontroll over sin arbeidsmengde. Dette er stikk i strid i forhold til hva man antar i de tradisjonelle klasseoperasjonaliseringene hvor høyere klasser har en servicekontrakt som skal innebære høy grad av kontroll eller selvbestemmelse. Dette kan tyde på at det eksisterer nye fordelingsprinsipper for selvbestemmelse i dagens arbeidsliv, i alle fall når det gjelder kontroll over eget arbeidsmengde- og tempo.

Akse 2 (vertikalt) i figur 5, som viser til høy bedriftsintern kapital og lav utdanningskapital på den ene siden og høy utdanningskapital, men lav bedriftsintern kapital, på den andre siden, skiller mellom mange av de samme sidene ved arbeidsmiljøet som akse 1. Her finner man blant annet et skille mellom de som rapporterer at jobben er ensidig og rutinepreget, og de som ikke gjør det. De med mindre økonomisk kapital (men mer utdanning) har rutinearbeid og mindre påvirkning på eget arbeid. Vi så i figur 2 at de ansatte på Online-senteret befinner seg på venstre side av aksene, med mye utdanningskapital. Igjen ser man avvik fra de forventningene man kan ha ut i fra de dominerende klasseperspektivene. For å forstå hvorfor denne gruppen med høyt utdanningsnivå rapporterer om ensidig arbeid, er det relevant å se på de teknologiske endringene som har funnet sted i oljeindustrien.

Som en del av tilpasningen til endringsprosesser i produksjonsmetoder innen oljenæringen har bedriften lagt om en del av sin produksjon.⁴ Arbeidsoppgaver som tidligere ble utført som en del av arbeidet offshore, har nå blitt flyttet til land og opp-

levet som rutinebasert av de ansatte. Det er dermed resultatet av denne omleggingen som ser ut til å være grunnen til at høyt utdannede ingeniører på Online-senteret opplever arbeidet sitt som ensformig og rutinebasert. Man ser da at arbeidet rundt boprosessene, som tidligere var ansett som utfordrende oppgaver for offshoreansatte, har blitt til rutinepreget og degradert arbeid utført på land av en yrkesgruppe som i næringen (uformelt) har fått kallenavnet "nintendo-ingeniørene" (som står i sterk kontrast til deres kollegaer offshore med kallenavn som "roughnecks" eller "roustabouts"). Betydningen av endringer, som i dette tilfellet er implementering av ny teknologi, har dermed hatt store konsekvenser for denne gruppen ingeniører.

Ifølge Atkinson (2009) vil man ved å inkludere arbeid i bourdieusinspirerte klassestudier få innsikt i prosesser som har betydning for endringer i et sosialt rom, altså endringer i de objektive klassestrukturene i et samfunn. Når et yrke blir endret, er det stor sjanse for at kapitalverdier som er assosiert med yrket også endres. Nettopp en slik prosess kan vi være vitne til her. Ansatte med høy ingeniørutdanning opplever å ha ensformig arbeid etter at den nye teknologien ble implementert. Kulturell kapital i form av denne typen utdanning kan da bli devaluert.

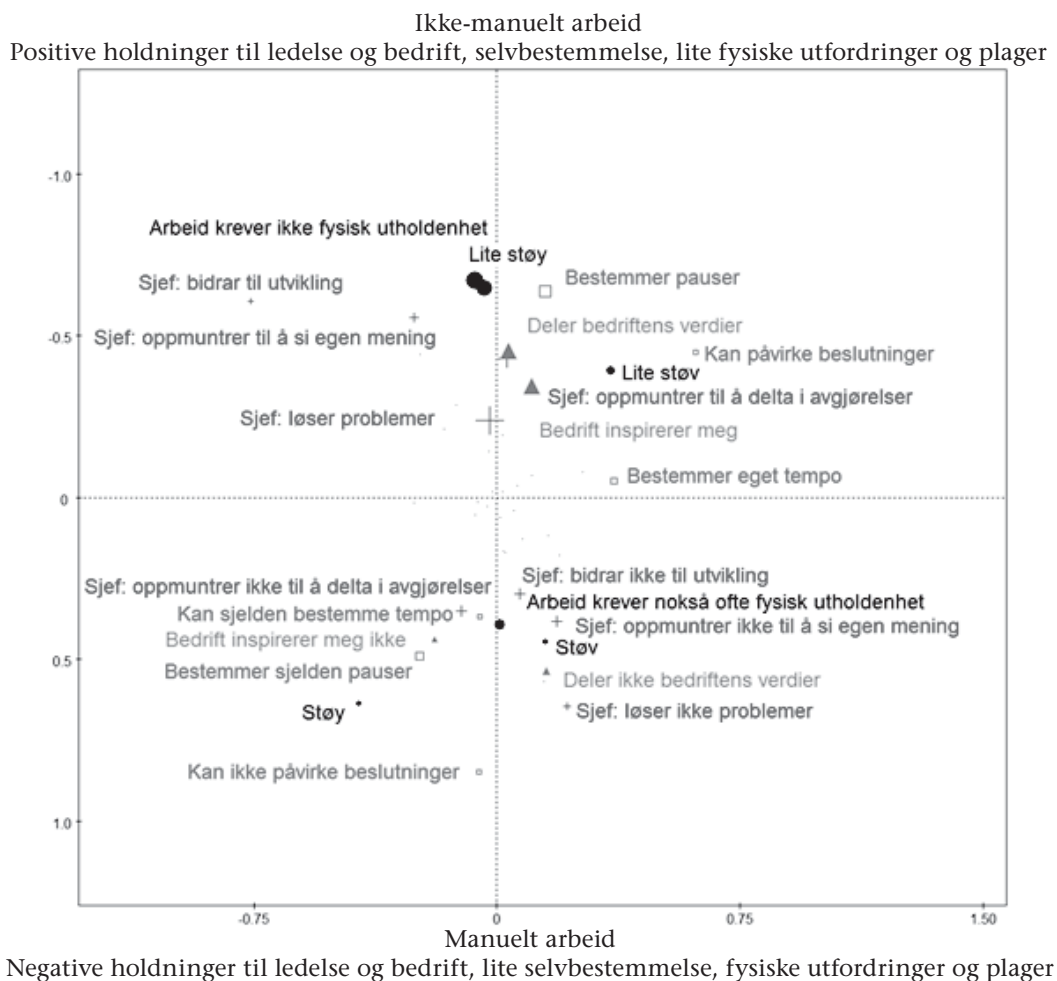
Aksen viser også til et skille mellom de med godt sosialt arbeidsmiljø, og de med negative oppfatninger av dette. At det sosiale oppleves som negativt blant de med mye ansiennitet og lite utdanning, kan være et uttrykk for et noe konkurransepreget miljø innad i denne gruppen. Man kan spekulere i om de som har lite utdanning, og vil komme (eller har kommet) seg frem i bedriften, må gjøre dette ved å vise til gode personlige resultater. Dette kan igjen tvinge fram en individualistisk tankegang hvor det investeres lite i et godt sosialt miljø.

I figur 2 så vi også til slutt at andelen med barn var høyere på den høyre siden av aksene. Ikke uventet rapporteres det også om jobb/hjem-konflikter på denne siden av aksene. Det mest interessante i denne aksene er allikevel at bedriftsintern kapital i form av ansiennitet ser ut til å være viktigere enn høy utdanning for ens opplevelse av å ha innholdsrike arbeidsoppgaver.

Den tredje og siste aksene, som vi ser i figur 6, illustrerer et klassisk skille mellom manuelt og ikke-manuelt arbeid. I tillegg til å skildre ulike rapporteringer om arbeids-

forhold, viser denne aksene til ulike holdninger blant de ansatte. For det første skiller aksene mellom ulike oppfatninger av nærmeste sjef. Den nederste delen av aksene viser negative holdninger: lite oppmuntring, lite problemløsning, lite verdsetting og få muligheter til å si sin mening. Øverst på aksene finner vi positive holdninger. Det andre skillet går mellom de med ulike grader av identifisering med bedriftens verdier, hvor man øverst opplever identifisering med bedriftens verdier, mens man nederst ikke gjør det.

Figur 6. Standpunkt/supplementære kategorier akse 3 (vertikal akse)



Verkstedansatte (menn) er situert i bunnen av aksene sammen med de negative holdningene. Her rapporteres det om rutinearbeid og en del fysiske utfordringer (blant annet støv og støy). Disse opplever også avstand til ledelsen og bedriften, og de identifiserer seg ikke med sentrale verdier (dette til tross for at dette er den geografisk sett "lokale" delen av denne aksene, med ansatte fra Sola). De ansatte her bærer også tydelig preg av å oppleve at de ikke blir verdsatt eller hørt av de overordnede. Holdningene kjenner vi fra Lysgaards (1961) 50 år gamle beskrivelse av det opplevde avstandsforholdet mellom de manuelle arbeidere og de overordnede. Her er det med andre ord ikke nye problemstillinger vi står ovenfor, men problemstillinger identifisert i den tradisjonelle arbeidssosiologien. Dette er et tegn på den vedvarende relevansen av de klassiske industrisosiologiske problemstillingene. Motsetningsvis opplever de med ikke-manuelt arbeid å bli verdsatt av ledelsen, de opplever at bedriften motiverer dem til å yte sitt beste, og de identifiserer seg i større grad med bedriften. De ikke-manuelle ansatte identifiserer seg med bedriften, de manuelle ansatte markerer en avstand. Dette kan også være et tegn på at de ansatte anvender arbeidsmiljøundersøkelsen til å posisjonere seg i forhold til ledelse og bedrift.

Det er også nærliggende å argumentere for at denne aksene reflekterer de ansattes opplevelse av et hierarki i form av en sosial klassestruktur. Aksene avdekker skillelinjer i standpunkt som viser til en slags oppfatning av "oss" og "de andre", og de ansatte ser ut til å ha en viss fornemmelse eller bevissthet rundt sin plass i dette opplevde hierarkiet. I henhold til Bourdieus (1991) teori om klasse er det ingen automatikk i å anta at felles materielle og kulturelle betingelser fører til felles klassebevissthet. Men klasse-situasjon, eller plassering i det sosiale rom,

kan ta form som en fornemmelse av sin plass (Bourdieu, 1990, 128). Dette medfører en sannsynlighet for grupperinger blant de med samme klassebetingelser, og ikke minst en sannsynlighet for avstandsfølelse mellom de med ulike betingelser. Nettopp en slik opplevelse kan se ut til å ha gjort seg gjeldende i bedriften. Klasseforskjellene i bedriften "oppleves" av de ansatte og kommer til syne som posisjoneringen i forhold til ledelsen og bedriftens verdier.

Avslutning

Hovedmålet med artikkelen var å undersøke om det gir mening og snakke om klasseforskjeller i dagens arbeidsliv. I en industri som er kjent for sterke fagforeninger, gode arbeidsvilkår og generelt høye lønninger, i et land som er kjent for å ha gode arbeidsforhold og små klasseforskjeller, er det spesielt interessant å undersøke dette. Finnes det både vinnere og tapere i det norske olje-eventyret? I denne undersøkelsen kan ting tyde på dette: for det første kan man si at klasseforskjellene fremstod som fordelingsstrukturer (se Faber et al. 2012, 231), og her store variasjoner i henhold til husholdningsinntekt. Det er med andre ord ikke alle som tar med seg en like stor andel av overkuddet denne bransjen genererer. Denne fordelingsstrukturen viste videre til ulike jobbforhold. Her så vi at de som kom best ut av det økonomiske sett, også hadde flesteparten av de mest attraktive eller sunneste arbeidsforholdene. Når vi tilslutt fant at de som samlet sett var dårligst stilt også opplevde seg som utenfor, og dermed kan sies å oppleve en slags klassestruktur i bedriften, ser vi at det for mange ansatte gir mening å snakke om klasseforskjeller i oljeindustrien. Dette kunne relateres til blant annet Lysgaard (1961) sin 50 år gamle fortellinger om arbeidsmiljø i industrien for 50 år siden.

Men hva var nytt i denne analysen? Kan

man fortsatt konkludere med at gamle klassebilder og klasseskjemaer konstruert på 80-tallet (og tidligere) fortsatt er høyst relevante og ikke bør modifiseres og tilpasses dagens arbeidsliv? Arbeidsmiljøet, og slik det opplevdes i ulike deler av bedriftens sosiale struktur, viste også til noen nye trekk som ikke like enkelt relateres til tradisjonell klasse-teori. I denne analysen kom det fram at vinnere i den sosiale struktur, var tapere av arbeidstiden. På "den nye arbeidsplassen" kan man dermed spørre som om tidsklemmer kan være mere aktuelle for de mer privilegerte klasser. Mens arbeiderklassene er tapere når det gjelder autonomi, variasjon og utvikling, har den profesjonelle klassen tapt når det gjelder arbeidspress og indikatorer på stress. Dette kan man ikke lese av tradisjonell klasseteori (se for eksempel beskrivelse av servicekontrakten i Goldthorpe 2000)

Hvis vi setter funnene i en teoretisk kontekst kan vi si, som Atkinson (2009), at man i studier av klasseforskjeller i arbei-

det kan få innblikk i hvordan arbeidsfordelingen er med å skape stabilitet i et sosialt rom, (Atkinson 2009, 904), altså holde klassestrukturen i samfunnet stabil. Dette igjen bidrar til en forståelse av legitimering av ulike kapitalformer og fordelinger av disse i samfunnet generelt (Hjellbrekke 1999, 310). Det er nærliggende å forvente at de attraktive jobbforholdene, som i stor grad var beholdt en viss privilegert gruppe ansatte i denne bedriften, ble legitimerte gjennom deres besittelse av de "riktige" kapitaltype- ne, og var med å holde klassestrukturen i samfunnet stabil. Men når det også fantes en del avvik i forhold til de forventningene man kunne ha om sammenhenger mellom kapitalfordelinger og arbeidsgoder, for eksempel i utfordringene til de mer privilegerte klassene og "nintendo-ingeniørene". Slik ser man hvordan klasseanalyser i dagens arbeidsliv ikke bare belyser stabilitet, men også hvordan ulike kapitaltypers verdier kan settes på prøve, utfordres og endres.

NOTER

- 1 Dette er en del av en bredere endring i produksjonen i hele oljesektoren, en prosess som oljedirektoratet har kalt Integrerte Operasjoner (IO). Endringene innebærer økt bruk av IKT og automatisering av arbeidsoppgaver, som medfører at flere offshoreoppgaver kan flyttes til land. IO har lenge vært en av de største satsningene i den norske oljeindustrien.
- 2 Man kan imidlertid merke seg at ikke alle som har svart på kulturundersøkelsen har svart på arbeidsmiljøundersøkelsen og motsatt. 65 personer i kulturundersøkelsen har ikke svart på arbeidsmiljøundersøkelsen, 70 personer i arbeidsmiljøundersøkelsen har

ikke besvart kulturundersøkelsen. Datasettet som sådan inneholder 364 individer, men individene som ikke har besvart kulturundersøkelsen (70 individer) er kodet som supplementære.

- 3 Spesifikk MCA deler egenskapene til ordinær MCA, men her har man mulighet til å kode enkeltkategorier som supplementære.
- 4 I forbindelse med implementeringen av IO ble det landbaserte Online-senteret opprettet. Herfra er det mulig å motta sanntidsdata fra boreoperasjonene offshore. De ansattes rolle på dette senteret har blitt å overvåke og logge data, som i neste instans blir sendt videre til eksterne analysegrupper.

REFERENCER

- Allvin, M. et al. (2011): *Work without boundaries: psychological perspectives on the new working life*, Chichester, Wiley-Blackwell.
- Atkinson, W. (2009): Rethinking the Work-Class Nexus: Theoretical Foundations for Recent Trends, i *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 43, 896-912.
- Bennett, T. et al. (2009): *Culture, Class, Distinction*, London, Routledge.
- Bourdieu, P. (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, P. (1990): *In other words: essays towards a reflexive sociology*, Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, P. (1991): *Language and symbolic power*, Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, P. (2005): *The social structures of the economy*, Cambridge, Polity Press.
- Braverman, H. (1974): *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, New York, Monthly Review Press.
- Bulmer, M. (red.) (1975): *Working-class images of society*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Burawoy, M. (1979): *Manufacturing consent: changes in the labour process under monopoly capitalism*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Christensen, J. O. & S. Knardahl (2012): Work and headache: A prospective study of psychological, social, and mechanical predictors of headache severity, i *Pain*, 153, 10, 2119-2132. doi: 10.1016/j.pain.2012.07.009
- Crompton, R. (2010): Class and employment, i *Work Employment and Society*, 24, 9-26.
- Crompton, R. & J. Scott (2000): Introduction: the state of class analysis, i R. Crompton et al. (red.): *Renewing Class Analysis*, Oxford, Blackwell Publishers, 1-15.
- Devine, F. & M. Savage (2005): The Cultural Turn, Sciology and Class Analysis, i F. Devine et al. (red.): *Rethinking Class*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Erikson, R. & J. H. Goldthorpe (1992): *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Faber, S. T. et al. (2012): *Det skjulte classesamfund*, Århus, Aarhus Universitetsforlag.
- Flemmen, M. (2013): Putting Bourdieu to work for class analysis: reflections on some recent contributions, i *The British Journal Of Sociology*, 64, 325-343.
- Gallefoss, L. P. (2010): Arbeiderne, i L.P. Gallefoss (red.): *Det nye landet*, Norge, NRK, sendt 13.01.10.
- Goldthorpe, J. H. (2000): *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Hebson, G. (2009): Renewing Class Analysis in Studies of the Workplace: A Comparison of Working-class and Middle-class Women's Aspirations and Identities, i *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 43, 27-44.
- Hjellbrekke, J. (1999): *Yard work and worker memories: an analysis of fields and practices of remembering from a relationist' standpoint*, Department of Sociology, University of Bergen.
- Hjellbrekke, J. & O. Korsnes (2009): Quantifying the field of power in Norway, i K. Robson & C. Sanders (red.): *Quantifying theory: Pierre Bourdieu*, Berlin, Springer, 31-46.
- Lawler, S. (2005): Introduction: Class, culture and identity, i *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 39, 797-806.
- Le Roux, B. & H. Rouanet (2004): *Geometric data analysis: from correspondence analysis to structured data analysis*, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.
- Le Roux, B. & H. Rouanet (2010): *Multiple correspondence analysis*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Lockwood, D. (1958): *The blackcoated worker: a study in class consciousness*, London, George Allen & Unwin.
- Lysgaard, S. (1961): *Arbeiderkollektivet*. Oslo Universitetsforlaget.
- Pahl, R. E. (1989). 'Is the emperor naked?' Some questions on the adequacy of sociological theory in urban and regional research, i *International Journal of Urban & Regional Research*, 13, 709-720.
- Rosenlund, L. (2009): *Exploring the city with*

- Bourdieu: applying Pierre Bourdieu's theories and methods to study the community*, Saarbrücken, VDM Verlag Dr. Müller.
- Rouanet, H., W. Ackermann & B. Le Roux (2000): The Geometric Analysis of Questionnaires: The Lesson of Bourdieu's La Distinction, i *Bulletin de methodologie sociologique*, 5-18.
- Savage, M. (2000): *Class analysis and social transformation*, Buckingham, Open University.
- Skeggs, B. (2004): *Class, self, culture*, London, Routledge.
- Skoglund, T. (2008): Industrisyssettingen på topp i 1974, i R.R. Bore & T. Skoglund (red.): *Fra håndkraft til høyteknologi: norsk industri siden 1829*, Vol. 100, Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Wannstrom, I. et al. (2009): Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS(Nordic)): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence, i *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 3, 231-244.
- Wright, E. O. (1985): *Classes*, London, Verso.

Kathrine Skoland, MA, ph.d., forsker ved IRIS, Norge
E-mail: ksk@iris.no

Appendiks

Bidrag fra aktive kategorier

	N	Akse 1		Akse 2		Akse 3	
		Faktorkoordinat	Bidrag	Faktorkoordinat	Bidrag	Faktorkoordinat	Bidrag
Arbejdsplass							
Kontor	108	0,13	0,29	0,61	8,04	0,65	11,31
Verksted	62	1,23	16,10	-0,24	0,72	-0,92	13,06
Offshore	73	-0,81	8,15	-0,17	0,41	-0,39	2,84
Online Senter	34	-0,97	5,45	-1,18	9,58	0,51	2,22
TOTAL			29,99		18,76		29,43
Utdanningsnivå							
Videregående skole	96	0,93	14,38	0,26	1,32	-0,57	7,94
Universitet eller høyskole 1-3 år	112	-0,32	2,01	0,04	0,04	0,65	11,93
Universitet eller høyskole > 4 år	60	-0,93	8,98	-0,58	4,03	-0,23	0,81
TOTAL			25,36		5,40		20,68
Forelders utdanningsnivå							
Grunnskole/ungdomsskole	46	-0,31	0,73	0,05	0,02	-0,06	0,04
Videregående skole	98	0,23	0,86	0,09	0,16	0,04	0,03
Universitet eller høyskole 1-3 år	81	-0,08	0,09	-0,14	0,33	0,44	3,97
Universitet eller høyskole > 4 år	31	-0,47	1,20	-0,30	0,57	-1,17	10,56
TOTAL			2,88		1,08		14,61
Utdanningstype							
Økonomiske, administrative fag	28	1,29	7,96	0,78	3,43	1,67	19,61
Naturvitenskaplige fag	203	-0,31	3,39	-0,21	1,75	-0,13	0,86
TOTAL			11,35		5,18		20,47
Husstandsinnkomst							
Inntekt < 500.000	18	1,73	9,20	0,27	0,26	0,43	0,84
500-799.000	58	0,62	3,81	-0,58	3,97	0,01	0,00
800-999.000	69	-0,03	0,01	-0,25	0,85	-0,28	1,32
1.000-1.199.000	43	-0,65	3,14	-0,25	0,52	0,78	6,60
Inntekt > 1.200.000	67	-0,64	4,69	0,78	8,22	-0,32	1,71
TOTAL			20,85		13,81		10,47
Verdi båt(er)							
Har ikke båt	200	0,11	0,40	-0,44	7,96	0,08	0,34
Båtverdi <100.000'	38	-0,74	3,52	0,99	7,55	-0,15	0,23
Båtverdi > 100.000'	30	-0,03	0,00	1,58	15,20	-0,29	0,64
TOTAL			3,93		30,71		1,21
Hytte							
Har ikke hytte	195	0,18	1,06	-0,43	7,32	0,15	1,14
Har hytte	70	-0,62	4,58	1,12	17,74	-0,34	2,00
TOTAL			5,64		25,07		3,13

Plassering av supplementære kategorier

Spørsmål	Antall	Koord. Akse 1 Totalvolum	Koord. Akse 2 Sammensetning	Koord. Akse 3 Blåsnipp/hvitsnipp
Er det mulig å ha sosial kontakt med kolle- ger mens du arbeider?				
Meget sjelden eller aldri	2	-1,16	-0,19	-0,67
Nokså sjelden	32	-0,36	0,23	-0,05
Nokså ofte	109	0,16	0,11	0,16
Meget ofte eller all	86	0,07	-0,13	-0,05
missing category	65			
Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?				
Meget sjelden eller	15	0,40	-0,28	0,09
Nokså sjelden	100	0,23	-0,07	0,05
Nokså ofte	103	-0,14	0,14	0,08
Meget ofte eller all	11	-0,41	0,49	-0,35
missing category	65			
Er arbeidet ditt ensformig?				
Meget sjelden eller	26	-0,12	0,46	0,06
Nokså sjelden	95	0,02	0,21	0,16
Nokså ofte	88	0,00	-0,17	0,02
Meget ofte eller all	20	0,51	-0,43	-0,40
missing category	65			
Er arbeidet ditt preget av faste rutiner?				
Meget sjelden eller	11	-0,45	0,53	-0,13
Nokså sjelden	61	-0,04	0,37	0,10
Nokså ofte	126	0,07	-0,03	0,13
Meget ofte eller all	31	0,27	-0,50	-0,32
missing category	65			
Hvordan er arbeidsbelastningen din?				
For liten	18	-0,04	-0,86	0,27
Passe	179	0,06	0,13	-0,04
For stor	32	-0,02	0,05	0,39
missing category	65			
Må du arbeide overtid?				
Nei	78	-0,33	-0,09	0,03
Ja, etter eget ønske	129	0,24	0,07	0,07
Ja, etter pålegg fra	22	0,18	0,31	0,01
missing category	65			
Får du oppgaver uten tilstrekkelig opplæ- ring til å fullføre dem?				
Meget sjelden eller	34	-0,22	-0,02	0,16
Nokså sjelden	139	0,03	0,04	0,06
Nokså ofte	48	0,28	0,12	0,03
Meget ofte eller all	8	0,06	-0,22	-0,62
missing category	65			

Gir arbeidet ditt mulighet for å utvikle dine evner?				
I svært liten grad	21	0,53	-0,15	-0,29
I liten grad	46	0,30	-0,19	-0,21
I noen grad	118	-0,08	0,14	0,10
I svært stor grad	44	-0,13	0,10	0,32
missing category	65			
Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?				
Meget sjelden eller	33	0,16	-0,05	-0,38
Nokså sjelden	76	0,12	-0,09	-0,04
Nokså ofte	98	-0,12	0,22	0,18
Meget ofte eller all	22	0,30	-0,22	0,37
missing category	65			
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?				
Meget sjelden eller	39	0,18	-0,16	-0,49
Nokså sjelden	77	0,16	0,17	0,04
Nokså ofte	83	-0,01	0,13	0,26
Meget ofte eller all	30	-0,28	-0,32	0,17
missing category	65			
Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?				
Meget sjelden eller	42	0,18	-0,19	-0,37
Nokså sjelden	92	0,13	0,15	0,06
Nokså ofte	85	-0,11	0,09	0,22
Meget ofte eller all	10	-0,03	-0,50	0,24
missing category	65			
Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?				
Meget sjelden eller	19	-0,08	0,20	-0,45
Nokså sjelden	27	0,58	-0,04	-0,34
Nokså ofte	117	-0,02	0,10	0,04
Meget ofte eller all	66	-0,03	-0,09	0,36
missing category	65			
Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?				
Meget sjelden eller	47	0,32	-0,29	-0,28
Nokså sjelden	89	0,05	0,10	-0,03
Nokså ofte	81	-0,10	0,12	0,35
Meget ofte eller all	12	-0,13	0,26	-0,17
missing category	65			

Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?				
Meget sjelden eller	23	0,45	-0,32	-0,59
Nokså sjelden	49	0,11	0,15	-0,32
Nokså ofte	132	-0,06	0,05	0,27
Meget ofte eller all	25	0,07	0,10	0,19
missing category	65			

Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?				
Meget sjelden eller	34	-0,24	-0,09	0,03
Nokså sjelden	107	-0,04	0,02	0,13
Nokså ofte	74	0,22	0,01	-0,07
Meget ofte eller all	14	0,42	0,66	0,11
missing category	65			

Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?				
Meget sjelden eller	17	-0,66	0,00	-0,29
Nokså sjelden	61	0,01	-0,10	0,11
Nokså ofte	129	0,09	0,08	0,11
Meget ofte eller all	22	0,41	0,21	-0,26
missing category	65			

Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?				
Meget sjelden eller	11	0,23	-0,14	-0,20
Nokså sjelden	35	0,23	-0,17	-0,44
Nokså ofte	127	0,01	-0,01	0,03
Meget ofte eller all	56	-0,05	0,31	0,44
missing category	65			

Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?				
Meget sjelden eller	13	-0,06	-0,38	-0,90
Nokså sjelden	82	0,06	-0,16	0,01
Nokså ofte	118	0,05	0,16	0,12
Meget ofte eller all	16	-0,06	0,48	0,48
missing category	65			

Mine verdier er veldig like bedriftens verdier				
Helt uenig	6	-0,17	-0,20	-0,15
Delvis uenig	25	0,28	-0,16	-0,28
Delvis enig	124	0,00	0,09	0,00
Helt enig	74	0,05	0,04	0,25
missing category	65			

Å jobbe for Bedriften inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste				
Helt uenig	13	-0,28	-0,13	-0,22
Delvis uenig	36	0,09	-0,21	-0,01
Delvis enig	112	-0,02	0,05	-0,05
Helt enig	68	0,17	0,19	0,29
missing category	65			
Når du skal vurdere en ideell jobb, hvilket av følgende forhold er viktigst for deg?				
Å utvikle meg personlig gjennom jobben	61	0,08	0,01	0,24
Å få god lønn og materielle goder	30	0,02	-0,17	-0,32
At arbeidet er konfliktfritt og velordnet	17	-0,48	0,01	-0,35
Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt	60	0,09	0,23	0,10
At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader	2	-0,05	-0,53	0,94
At arbeidet er trygt med fast inntekt	39	0,20	0,02	0,11
Å bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	20	-0,01	-0,01	0,00
missing category	65			

Individskyer akse 1-2 og akse 1-3

Individskyen i plan 1-2 viser en relativt jevnt fordelt sky, med en noe større spredning langs akse 2 på venstre siden av kartet, hvor totalvolumet av kapital er høyt. Individskyen i plan 1-3 viser større spredning langs akse 3, på høyre side hvor totalvolumet av kapital er lavest.

