



Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid

En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillitsvalgte i offentlig sektor

Union representatives' perceptions of their own role in professional development work

A study of role construction among workplace-elected representatives in the Norwegian public sector

Arnhild Bie-Drivdal

Ph.d.-stipendiat, Senter for profesjonsstudier, OsloMet – storbyuniversitetet

Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no

SAMMENDRAG

Denne artikkelen utforsker hvordan arbeidsplassstillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid, på bakgrunn av tolv intervjuer med tillitsvalgte på sykehus, skoler og i kommunal omsorg. I norsk arbeidsliv er det forventet at ansatte bidrar i virksomhetsutvikling – direkte og gjennom tillitsvalgte. De tillitsvalgte i denne studien beskriver imidlertid egen rolle primært som forsvarer av medlemmenes rettigheter. Faglig utviklingsarbeid på de aktuelle arbeidsplassene er hovedsakelig organisert i strukturer som tilrettelegger for direkte fremfor representativ deltagelse fra de ansatte, og informantene oppfatter tillitsvalgtrollen som reaktiv, irrelevant eller uklar i relasjon til slikt arbeid. Videre indikerer analysen at det er egne utfordringer og muligheter forbundet med tillitsvalgtrollen i profesjonenes fagforeninger. Ved hjelp av analytiske perspektiver fra profesjonsstudier og arbeidslivsstudier, belyser artikkelen hvordan tillitsvalgtrollen konstrueres i deler av offentlig sektor, og studien bidrar også til økt kunnskap om profesjonenes rolle i den norske arbeidslivsmodellen. I artikkelen argumenteres det for at kunnskap om partsrelasjoner og arbeidstakerrepresentasjon bør inngå i studier av profesjoner og profesjonsfelleskap på nordiske arbeidsplasser.

Nøkkelord

tillitsvalgtrollen, fagforeninger, profesjoner, offentlig sektor, faglig utviklingsarbeid

ABSTRACT

This article explores how workplace-elected representatives from the Norwegian Medical Association (Legeforeningen), the Union of Education Norway (Utdanningsforbundet) and the Norwegian Union of Municipal and General Employees (Fagforbundet) perceive their own role in professional development work, and is based on twelve interviews with workplace-elected representatives in hospitals, schools and municipal care. In Norwegian working life, employees are expected to contribute to professional development – both directly and through union representatives. The union representatives in this study, however, describe their own role primarily as defenders of members' rights. Professional development work in the relevant workplaces is mainly organised in structures that facilitate direct – rather than representative – participation from the employees, and the interviewees generally perceive the representative role as reactive, irrelevant or unclear in relation to such work. Further, the analysis indicates that special challenges and opportunities are associated with the role of elected representative in the unions for professionals. By combining analytical perspectives from studies of professions and work life studies, the article investigates how the role of elected representatives is constructed in parts of the public sector, and contributes to increased knowledge of the role of professions within the Nordic working life model. The article argues that knowledge about workplace cooperation and employee representation should complement studies of professions and professional communities in Nordic workplaces.

Keywords

employee representatives, unions, professions, public sector, development work

INNLEDNING

I denne artikkelen analyseres rolleforståelse blant arbeidsplassutvalgte i offentlig sektor, med særlig vekt på hvordan de oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid. *Faglig utviklingsarbeid* defineres her som endringer i arbeidsmetoder eller -organisering, som begrunnes i yrkes- eller profesjonsfaglig kunnskap. I offentlig sektor vil faglig utviklingsarbeid som fører til forbedringer av kvalitet og/eller ressursbruk, ofte innebære virksomhetsutvikling. For eksempel vil endrede undervisningsmetoder i skolen eller endrede rutiner i helse- og omsorgsarbeid i denne studien forstås som faglig utvikling som bidrar til å utvikle virksomheten, og det er tillitsvalgtrollen i denne typen utviklingsarbeid som undersøkes nærmere. Hovedavtalen(e)¹ i offentlig sektor gir tillitsvalgte rett og plikt til å bidra i virksomhetsutvikling (Hovedavtalen KS 2018, s. 8; Hovedavtalen Spekter 2018, § 28-29), og i norsk og nordisk kontekst er det gjort en rekke studier som dokumenterer at lokalt partssamarbeid og arbeidstakerinnflytelse bidrar til innovasjon og produktivitet (e.g. Levin et al., 2012; Nielsen et al., 2012; Øyum et al., 2010; Brøgger, 2007). Dette arbeidsplassbaserte samarbeidet for virksomhetsutvikling har blitt omtalt som «den norske mikromodellen» og som «en nordisk spesialdisiplin» (Hernes, 2006), og den norske arbeidslivsmodellen trekkes gjerne frem som eksempel på godt samarbeid mellom arbeidslivets parter – også i internasjonal sammenheng (e.g. Payne, 2017). Det er imidlertid lite av denne forskningen som omhandler offentlig sektor generelt, og vi vet spesielt lite om hva som kjennetegner profesjonenes fagforeninger i det lokale partssamarbeidet for utvikling.

1. Man snakker ofte om Hovedavtalen (i bestemt form, entall) selv om det finnes en rekke hovedavtaler mellom ulike arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i ulike sektorer. I denne artikkelen refereres Hovedavtalen i KS-området og Hovedavtalen i Spekter-området fordi disse dekker majoriteten av medlemmene i de aktuelle fagforeningene, og også arbeidsplassene til alle informantene.

I internasjonal fagforeningsforskning er det stor oppmerksomhet rundt potensialet som ligger i samarbeid og partnerskap mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, både for å sikre arbeidstakerinnflytelse og bidra til innovasjon (e.g. Payne, 2017; Caraker et al., 2016; Høyrup, 2010; Hyman, 2002). Internasjonalt er det særlig fornyet oppmerksomhet rundt lærerfagforeningers rolle i utvikling av kvalitet og profesjonalitet i offentlig utdanning – både nasjonalt og lokalt (e.g. Stevenson & Gilliland, 2015; Bangs & McBeath, 2012; Johnson et al., 2009). Denne forskningen er imidlertid ikke sensitiv for typisk norske arbeidslivsrelasjoner og tillitsvalgtrepresentasjon. I deler av norsk industri er det identifisert et utvidet partssamarbeid der den tillitsvalgte går aktivt inn i virksomhetsutvikling i samarbeid med ledelsen (Heiret & Olsen, 2010; Øyum et al., 2010), og lignende prosesser er kartlagt i lokalt trepartssamarbeid på kommunenivå (Moland, 2017). På arbeidsplassnivå i offentlig sektor har derimot Hovedavtalen(e) og de tillitsvalgte gjentatte ganger blitt fremstilt som bremseklosser i offentlig fornying (e.g. NOU 2016:3; Michelsen, 2007; Fauske, 1991), og studier har vist at partssamarbeid brukes lite for eksempel i skoleutvikling (Irgens, 2018). Samtidig er det en økende interesse for såkalt medarbeiderdrevet innovasjon (MDI)² som en kilde til produktivitet og innovasjon på virksomhetsnivå. Ansatte, tillitsvalgte og ledelse beskrives som viktige aktører i slik arbeidsplassbasert utvikling. Utviklingsarbeidet drives primært nedenfra, og resulterer i ny praksis som øker kvalitet og/eller bedrer ressursutnyttelse. Forandringene kan være inkrementelle eller radikale, og det er de ansattes kunnskap og ferdigheter som driver den faglige utviklingen (e.g. Amundsen et al., 2011; Hansen et al., 2017; Høyrup, 2010). Tillitsvalgtrollen er lite tematisert i denne forskningen, og profesjonsspørsmål er langt på vei fraværende. Tidligere undersøkelser har imidlertid vist at fagforeninger i offentlig sektor i liten grad fremstiller lokale tillitsvalgte som representanter i profesjons- og yrkesfaglig utviklingsarbeid (Bie-Drivdal, 2018).

Profesjon kan forstås som en type yrkesmessig organisering av arbeid der en bestemt utdanning gir rett til å utføre visse arbeidsoppgaver mer eller mindre autonomt (Molander & Terum, 2008, s. 20). I litteraturen som omhandler profesjoner trekkes gjerne tilstedeværelsen av en yrkes- eller profesjonsorganisasjon frem som et profesjonskjennetegn, og man oppfatter profesjonsfellesskapet som en sentral aktør i fag- og profesjonsutvikling (Svensson & Karlsson, 2008; Freidson, 2001). I Norden er de fleste profesjonsorganisasjoner også fagforening for sine medlemmer, men det finnes få studier som undersøker hva dette betyr i praksis, herunder hvordan dette påvirker tillitsvalgtrollen på arbeidsplassnivå. Det kan med andre ord synes som om det er et gap mellom studier av profesjoner og studier av arbeidslivsrelasjoner, og at dette innebærer at vi vet lite om hvordan tillitsvalgtrepresentasjon konstrueres og oppfattes i relasjon til yrkes- og profesjonsfaglige spørsmål. Kunnskap om dette er relevant for debatten om fornying av offentlig sektor og for forståelsen av profesjonenes plass i den nordiske arbeidslivsmodellen. Denne artikkelen vil derfor utforske hva som kjennetegner arbeidsplassstillitsvalgtes rolleforståelse innen sektorer som helse, omsorg og utdanning for å identifisere likheter og forskjeller og avdekke særtrekk ved profesjonenes fagforeninger i offentlig sektor.

2. I Norge har MDI hovedsakelig vært knyttet til privat sektor og samarbeidsprosjekter mellom LO og NHO. På engelsk brukes begrepet *employee-driven innovation* (EDI).

Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet er valgt som eksempler fordi de er store, innflytelsesrike organisasjoner i norsk offentlig sektor. Videre er fagforeningene valgt fordi de er tilsluttet tre ulike hovedorganisasjoner og tilhører fagforeningstradisjoner med ulik grad av profesjonsorientering. Dataene består av tolv intervjuer med tillitsvalgte på sykehus, grunnskoler og i kommunal eldreomsorg, og analyseres med sikte på å utforske informantenes oppfatninger om egen rolle i lys av etablert kunnskap om fagforeninger, profesjoner og ansattes deltagelse.

Følgende forskningsspørsmål ligger til grunn for artikkelen: Hvordan oppfatter arbeidsplassstillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet egen rolle i faglig utviklingsarbeid, og hva er fremtredende likheter og forskjeller mellom de tre fagforeningene? Først gis en redegjørelse for teoretisk tilnærming og det konseptuelle rammeverket som ligger til grunn for analysen. Etter en kort beskrivelse av fagforeningene, data og analysestrategier, presenteres tre hovedfunn med vekt på likheter og forskjeller mellom de ulike fagforeningenes representanter. I den påfølgende diskusjonen drøftes funnene i lys av norske arbeidslivstradisjoner og særtrekk ved de ulike yrkesgruppene og fagforeningene.

KONSTRUKSJON AV TILLITSVALGTROLLEN

Tilnærmingen i denne studien er inspirert av idéanalyse (Beckman, 2005; Bergström & Boréus, 2012; Hay, 2010) og består av en kvalitativ analyse basert på fire idédimensjoner med tilhørende begrepspar. Disse dimensjonene er utledet av etablerte teorier om ansattes deltagelse og profesjonelt arbeid, og utgjør et analytisk rammeverk for å vurdere tillitsvalgtes oppfattelse av egen rolle i faglig utviklingsarbeid. *Rolle* vil forstås som et strukturelt fenomen, betinget av egne og andres forventninger. Et slikt perspektiv på tillitsvalgtrollen innebærer at tillitsvalgtes oppfatninger av rettigheter, plikter og forventninger undersøkes nærmere, med henblikk på å utforske hvordan de tillitsvalgte posisjonerer seg, forhandler og konstruerer mening i møte med forventningsstrukturene som omgir dem på arbeidsplassene (Poulsen, 2005). Bruken av forhåndsutviklede idédimensjoner kan virke innsnevrende for analysen av informantenes oppfatninger. På den andre siden gjør tilnærmingen det mulig å avdekke ideer som *ikke* er fremtredende, samtidig som den gir et godt grunnlag for sammenligning. De fire idédimensjonene skiller mellom 1) fagforeningsspørsmål som omhandler arbeidsvilkår eller fag, 2) tidsdimensjonen i beslutninger som gjør deltagelse fra ansatte reaktiv eller proaktiv, 3) ansattes deltagelse som direkte eller representativ, og 4) profesjonell autonomi som individuell eller kollektiv.

Den første dimensjonen skiller analytisk mellom ulike fagforeningsspørsmål. Arbeidsplassstillitsvalgte skal både ivareta de øvrige medlemmenes rettigheter og bidra i virksomhetsutvikling, i tråd med formuleringene i Hovedavtalen(e). Partssamarbeidet på norske arbeidsplasser kan følgelig bestå av forhandlinger, drøftinger og informasjon, gjerne knyttet til lønn og arbeidsvilkår og/eller mer praktisk og langsiktig samarbeid for utvikling (Hernes, 2006). Det kan forventes at tillitsvalgte i ulike organisasjoner i større eller mindre grad knytter egen rolle henholdsvis til de ansattes *lønns- og arbeidsvilkår* eller spørsmål av mer *profesjons- og yrkesfaglig* karakter. Begge typer spørsmål er imidlertid relevante for alle de tre fagforeningene som studeres i denne artikkelen. Mange moderne fagforeninger aspi-

rerer til å være både fagforening og profesjonsorganisasjon. Disse *profesjonsfagforeningene*³ innehar en dobbel rolle som gir egne utfordringer og muligheter. Tilnærminger som skiller mellom profesjonsstrategier og fagforeningsstrategier kan imidlertid avvises som forenklende og tilslørende (e.g. Fauske, 1991; Grove & Michelsen, 2014). Både generelle fagforeninger og profesjonsfagforeninger må balansere spenninger som følger av rollene som medlemsorganisasjon og ansvarlig samfunnsaktør. Et sentralt spørsmål blir derfor hvordan de tillitsvalgte oppfatter egen rolle som talsperson for henholdsvis lønns- og arbeidsvilkår og profesjonsfaglige spørsmål.

Den andre dimensjonen er forbundet med tillitsvalgtes tilnærming til beslutninger på arbeidsplassen, og skiller mellom *reaktiv* og *proaktiv* deltagelse. Deltagelse i tidlige faser, for eksempel knyttet til planlegging, er mer proaktiv og gir innflytelse på mer taktiske og strategiske spørsmål enn deltagelse i implementeringsfasen (Knudsen, 1995). En reaktiv tilnærming kjennetegnes ved at man forsøker å reagere adekvat på initiativ tatt av andre, mens en proaktiv tilnærming kan innebære at en selv tar initiativ og fremmer nye ideer (Karseth & Nerland, 2007). Både reaktiv og proaktiv deltagelse kan være formell, for eksempel i informasjons- eller drøftingsmøter, eller uformell, i dialog mellom partene. Begge former kan også være faglig eller profesjonelt motivert, men den første handler ofte om å stoppe, begrense eller påvirke endring initiert ovenfra, mens den andre handler om å forsterke eller initiere utviklingsprosesser som kan komme ovenfra eller fra yrkes- eller profesjonsfelleskapet selv. Tillitsvalgtes oppfattelse av egen rolle i dette spennet mellom reaktiv og proaktiv tilnærming til beslutninger kan gi informasjon om organisering av utviklingsarbeid og forventningsstrukturer på arbeidsplassen.

Den tredje dimensjonen omhandler ansattes deltagelse på arbeidsplassen, i betydningen ansattes innflytelse på beslutningsprosesser i organisasjonen (Knudsen, 1995; Knudsen et al., 2011), og det underliggende begrepsparet skiller mellom *direkte* og *representativ* deltagelse. Direkte deltagelse viser til at enkeltansatte øver innflytelse på eget arbeid, gjerne knyttet til oppgaveløsning på et operasjonelt plan. Slik direkte deltagelse kan øves individuelt eller kollektivt, for eksempel gjennom allmøter eller avdelingsmøter. Representativ deltagelse viser til indirekte innflytelse, for eksempel gjennom tillitsvalgte. De valgte representantene skal ivareta enkeltmedlemmenes interesser, men ordningen er også ment å gi de ansatte innflytelse på mer overordnede, taktiske og strategiske spørsmål knyttet til mål, arbeidsorganisering og metoder (Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen, 1995). Representativ deltagelse har gjerne blitt forbundet med demokratiske verdier og fordeling av makt mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Direkte deltagelse har også blitt begrunnet med demo-

3. Historisk hadde begrepet fagforening langt på vei den betydningen jeg nå legger i begrepet *profesjonsfagforening*, fordi de første fagforeningene organiserte ansatte innen samme yrke eller profesjon, et organisasjonsprinsipp som fortsatt følges av de fleste profesjonsfagforeninger. Siden 1920-tallet har LOs medlemsorganisasjoner primært organisert arbeidstakere basert på arbeidsplass snarere enn yrke, såkalt vertikal organisering. Et sentralt argument for dette organisasjonsprinsippet har vært at det fremmer bred klassesolidaritet, mens profesjonsorganisering ivaretar smale gruppeinteresser (se Messel, 2009 for en historisk gjennomgang). Det motsatte synet har også blitt hevdet, nemlig at fagforeninger motiveres av smale gruppeinteresser mens profesjoner motiveres av altruisme og sosialt ansvar (Parsons, 1978). Blant annet fordi fag ikke er et nødvendig organisasjonsprinsipp for fagforeninger i dag, forstås ofte fagforeningsspørsmål snevert med referanse til lønns- og arbeidsvilkår. Profesjonsaspektet er et vesentlig trekk ved to av fagforeningene i denne studien og deres tillitsvalgte, og begrepet *profesjonsfagforening* brukes for å løfte frem dette aspektet.

krati i arbeidslivet, men har i senere tid blitt forbundet med en instrumentell management-logikk der målet er økt produktivitet. I mange europeiske land har man opplevd at direkte deltagelse har fortrent representativ deltagelse, og de to ulike formene for innflytelse oppfattes gjerne som konkurrerende. I norsk sammenheng er dette skillet mindre entydig. Tendensen er at samarbeid på norske arbeidsplasser involverer både direkte og representative former, og i mange tilfeller er disse virkemidlene komplementære og gjensidig forsterkende (e.g. Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen et al., 2011; Rødvei, 2008). Denne idédimensjonen vil gi kunnskap om hvordan og på hva slags beslutninger de ansatte øver innflytelse, samt hvordan de tillitsvalgte posisjonerer seg i forhold til de øvrige ansatte.

Tabell 1. Idédimensjoner

Idédimensjon	Analytiske begrepspar	Operasjonalisering
Fagforeningsspørsmål	Lønns- og arbeidsvilkår	Omhandler spørsmål relatert til lønns- og arbeidsvilkår, ofte knyttet til å sikre de ansattes rettigheter
	Profesjons- og yrkesfag	Omhandler profesjons- og yrkesfaglige spørsmål, gjerne knyttet til kvalitet, ressursbruk, etikk og videreutvikling av virksomhetens arbeid
Tilnærming til beslutninger	Reaktiv	Når den tillitsvalgte reagerer på utviklingsprosesser på arbeidsplassen som er initiert av andre
	Proaktiv	Når den tillitsvalgte initierer eller forsterker utviklings- og endringsprosesser
Ansattes deltagelse	Direkte	Skal gi den enkelte ansatte innflytelse på egne arbeidsoppgaver, gjerne på et operasjonelt plan
	Representativ	Skal blant annet gi de ansatte innflytelse på overordnede taktiske og strategiske spørsmål
Profesjonell autonomi	Individuell	Knyttes til den enkelte yrkes- eller profesjonsutøver
	Kollektiv	Knyttes til yrkesgruppen eller profesjonen, ofte nær forbundet med en profesjonsorganisasjon, men rommer også profesjonsutøvere som er uorganisert eller organisert i andre fagforeninger

Den fjerde dimensjonen omhandler profesjonell autonomi, og er særlig relevant for profesjonsfagforeningene i denne studien. Profesjonene forvalter et bestemt samfunnsmandat og en viss type kunnskap, og de er gjenstand for kollegiale organisasjonsformer spesielt innrettet for å ivareta etiske og andre faglige hensyn (Svensson & Karlsson, 2008; Freidson, 2001). Der profesjonsutøvere arbeider, som på sykehus og i skoler, eksisterer det faglige profesjonsfelleskap på arbeidsplassene og på tvers av arbeidsplasser. Disse fellesskapene har ulike grader av profesjonell autonomi, i den forstand at de har kontroll over yrkesutøvelsen basert på profesjonell kunnskap og etiske prinsipper (Molander & Terum, 2008). Et konseptuelt skille kan gjøres mellom *individuell* og *kollektiv* autonomi der den individuelle autonomien knyttes til den enkelte profesjonsutøver, mens den kollektive autonomien knyttes til yrkesgruppen eller profesjonen (Engel, 1970). Profesjonen er en kollektiv aktør blant annet i kraft av en profesjonell sammenslutning (Molander & Terum, 2008), og kol-

lektiv autonomi er derfor nær forbundet med profesjonsfagforeningen. Medlemskap innebærer at man avgir noe kontroll/autonomi til organisasjonen og dens representanter (Svensson, 2008, s. 131). Dette skjer blant annet ved at medlemmene velger en tillitsvalgt representant som talsperson på arbeidsplassen. Dimensjonen knyttet til profesjonell autonomi kan belyse forholdet mellom profesjonsfagforeningens representant og den enkelte profesjonsutøver, samt forholdet mellom den tillitsvalgte og profesjonsfellesskapet på arbeidsplassen.

De fire idédimensjonene vil vurderes enkeltvis og samlet for å utforske hvordan de tillitsvalgte oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid. Se tabell 1 for en oversikt over idédimensjonene og operasjonaliseringen av disse.

METODE OG DATA

For å få mer kunnskap om oppfatninger om tillitsvalgtrollen i offentlig sektor, har denne studien analysert intervjuer med arbeidsplassstillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet.

Legeforeningen er en typisk profesjonsorganisasjon, men også fagforening for leger, og tilknyttet hovedorganisasjonen Akademikerne. Med om lag 36 000 medlemmer organiserer de nesten 95 prosent av alle praktiserende leger i Norge. Legene passer på mange måter til en idealtypisk definisjon av profesjoner (Haave, 2014). Utdanningsforbundet er også både fagforening og profesjonsorganisasjon, og organiserer lærere fra alle nivå i utdanningssystemet. De har mer enn 170 000 medlemmer, noe som utgjør omtrent 80 % av lærerne i grunnskolen, og er det største forbundet i hovedorganisasjonen Unio. Lærerne er en sammensatt gruppe, men regnes ofte blant de «nye» profesjonene (Rovde, 2014). Fagforbundet er en vertikalt organisert, generell fagforening, og organiserer medlemmer uavhengig av yrke og utdanning. Flertallet av medlemmene er ansatt i kommuner og tilknyttet velferdstjenester. Fagforbundet er det største forbundet i hovedorganisasjonen LO, og med mer enn 360 000 medlemmer også største fagforening i Norge. Fagforbundets medlemmer er i hovedsak ikke profesjonsutøvere, og det vertikale organisasjonsprinsippet gir en heterogen medlemsmasse. Disse tre fagforeningene er valgt for å kunne sammenligne forbund i offentlig sektor som er ulike i graden av profesjonsorientering. Utvalget kan bidra til å få frem det særegne ved profesjonsfagforeningene, samtidig som det gjør det mulig å løfte frem likhetstrekk på tvers av det ofte foranklede skillet mellom profesjonsorganisasjoner og generelle fagforeninger.

Artikkelen bygger på halvstrukturerte, kvalitative forskningsintervjuer (Rubin & Rubin, 1995) med fire arbeidsplassstillitsvalgte fra hver av de tre fagforeningene. De arbeidsplassstillitsvalgte representerer medlemmene på arbeidsplassen etter bestemmelsene i Hovedavtalen(e), og er de fagforeningsrepresentantene som er tettest på medlemmene i deres daglige arbeid. Av forskningsøkonomiske hensyn ble de tolv informantene valgt fra et sykehus og en kommune i nærheten av Oslo, og kontakt ble opprettet ved hjelp av ansatte i fagforeningene sentralt. Jeg har valgt informanter som representerer mellom 15 og 130 medlemmer på arbeidsplasser der de aktuelle fagforeningene utgjør klart største, eller eneste, fagforening. Andre utvalgsriterier var at det kunne forventes et etablert partssamarbeid med ledelsen og at den tillitsvalgte hadde innehatt tillitsverv i minst ett år. På sykehuset var informantene på divisjonsnivå og avdelingsnivå, og siden Legeforeningen har

egne tillitsvalgte for såkalt yngre leger (YLF) og overleger (OF), har jeg intervjuet to fra hver av disse gruppene. Informantene fra Utdanningsforbundet er fra grunnskoler, og informantene fra Fagforbundet er fra sykehjem/omsorgsbolig og hjemmetjeneste. Disse arbeidsplassene er typiske for de aktuelle yrkesgruppene, men utvalget innebærer at det er andre medlemsgrupper i fagforeningene som ikke undersøkes direkte i denne studien. Se vedlegg 1 for en oversikt over informantene. De tillitsvalgte fra Legeforeningen har samlet sett kortest erfaring med tillitsvalgtrollen. Flere av de tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet har lang erfaring. De fire tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet hadde også erfaring fra andre arbeidsplasser. Dette visste jeg ikke på forhånd, men det ga et enda rikere datamateriale fordi disse informantene selv ofte trakk paralleller og bidro til å analysere egen skole i lys av kjennskap til andre arbeidsplasser og kommuner.

Hvert intervju varte i ca. 60 minutter, og alle intervjuene ble tatt opp på lydfil og transkribert. Temaet for intervjuene var tillitsvalgtrollen, partssamarbeid på arbeidsplassen, forholdet til medlemmene og tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i tilknytning til utvikling av virksomheten. Noen av spørsmålene som ble stilt var: «Kan du beskrive så detaljert som mulig hva du gjør som tillitsvalgt i det daglige?», «Hva tror du de andre medlemmene forventer av deg som tillitsvalgt?», «Ser du på deg selv som talsperson for de andre medlemmene i faglige spørsmål?» og «Hvilke møteplasser finnes her hos dere for å diskutere fag og fagutvikling?». Det var stort sammenfall i måten informantene beskrev og oppfattet sine roller. Hva som kan regnes som faglig utviklingsarbeid kan imidlertid variere mellom yrkesgruppene. I denne studien forstås faglig utviklingsarbeid som endringer i arbeidsmetoder eller -organisering som er begrunnet i yrkes- eller profesjonsfaglig kunnskap. I offentlig sektor vil faglig utviklingsarbeid ofte innebære virksomhetsutvikling, men begrepet virksomhetsutvikling rommer også spørsmål som gjelder administrasjon og drift. Der den tillitsvalgte spiller en rolle i det faglige utviklingsarbeidet, er dette forventet å være knyttet til spørsmål av overordnet og strategisk karakter, mens enkeltansatte vil inngå i faglig utvikling på sine arbeidsområder.

Det analytiske rammeverket, gjengitt i tabell 1, ble utviklet forut for analyse av intervju-dataene, men justert og videreutviklet i lys av innledende analyser. Analysen var således et samspill mellom deduktiv og induktiv tilnærming, og rammeverkets kobling av kunnskap om profesjoner og arbeidslivsrelasjoner kan anses som et bidrag til fremtidige diskusjoner om profesjonsfagforeninger. Bruken av analyserammeverket lettet sammenligningen av fagforeningene, og gjorde det også mulig å utforske hvilke ideer som var fraværende i informantenes beskrivelser av egen rolle. Begrepsparene knyttet til de fire idédimensjonene fungerte som veiledende og retningsgivende snarere enn som fast etablerte kategorier i analyse av dataene (Hagen & Gudmundsen, 2011; Blumer, 1954). Først vurderte jeg tillitsvalgtrollen slik den oppfattes av informantene selv. Deretter så jeg nærmere på hvordan de tillitsvalgte oppfatter strukturer og forventninger som omgir dem på arbeidsplassen, og hvordan disse kan forstås som meningsbærende og konstituerende for informantenes oppfattelse av rollen. Til slutt sammenlignet jeg funn fra de tre fagforeningene for å avdekke fellestrekk og særpreg ved eksemplene, samt identifisere nye spørsmål og problemstillinger som fremgår av funnene (Kocka, 2003).

Dette er en kvalitativ, utforskende studie, og datamaterialet gir ikke grunnlag for å si noe om hvor representative eller utbredte informantenes oppfatninger er. De aktuelle fag-

foreningene og arbeidsplassene kan imidlertid anses som typiske, og enkelte funn vil kunne gi en indikasjon på hvordan tillitsvalgtrollen kan oppfattes på lignende arbeidsplasser i offentlig sektor (Kvale & Brinkmann, 2009). De generelle spørsmålene som reises i lys av artikkelens hovedfunn vil også kunne ha relevans ut over de studerte eksemplene.

FUNN

Først vil jeg redegjøre for hva slags fagforeningsspørsmål informantene mener er sentrale for tillitsvalgtrollen, med hovedvekt på den første idédimensjonen i rammeverket. Deretter vil jeg se nærmere på hvordan informantene forstår egen rolle i relasjon til styring og organisering av faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassene. Her er både den andre og den tredje idédimensjonen sentral. Det siste hovedfunnet følger av den tredje og den fjerde idédimensjonen, og dreier seg om hvordan tillitsvalgtrollen konstrueres i møte med profesjonsfelleskapet og profesjonell autonomi. Funnet knyttet til de tre fagforeningene gjengis fortløpende, og likheter og forskjeller fremheves underveis.

Medlemmenes rettigheter viktigere enn faglig utvikling

Informantene fra Legeforeningen fremhever vaktordninger, permisjoner og rett til fordypning/videreutdanning som viktige tema for en tillitsvalgt. Særlig de to YLF-tillitsvalgte (yngre leger) er tydelige på at spørsmål knyttet til arbeidsvilkår er viktigere enn profesjonsfaglige spørsmål, og de påpeker at det er dette som vektlegges i tillitsvalgtopplæringen de får fra Legeforeningen sentralt. Det blir sagt at kursene omhandler:

Hva har du rett til, hva har du krav på, hvordan skal man oppnå rettighetene, hvordan skal man håndheve dem, hvem skal du ta kontakt med hvis det er noe som ikke går sånn som vi har avtalt, og det er ren fagforening. Alt sammen (L1).

Med denne formuleringen legges det til grunn et skille mellom det å være profesjonsorganisasjon og fagforening, og tillitsvalgtrollen knyttes til sistnevnte. Dette må ses i sammenheng med at YLF-medlemmer er under utdanning og vanligvis ikke fast ansatt. De to tillitsvalgte fra OF (overlegene) nyanserer bildet som tegnes av de YLF-tillitsvalgte, blant annet ved at de fremhever muligheten til å påvirke faglig relevante beslutninger som en sentral motivasjon for å være tillitsvalgt. En informant understreker at det er «flytende overganger» mellom det å være representant for medlemmene som arbeidstakere og som profesjonsutøvere. Informantene fra Legeforeningen mener arbeidsvilkår er viktigst, men beskriver en slags dobbel tillitsvalgtrolle der de kjenner ansvar både for arbeidsvilkår og profesjonsfaglige spørsmål.

De fire tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet uttrykker også at deres viktigste oppgave er å ivareta medlemmenes interesser og å «passe på» ledelsen så avtaleverket følges på skolen. Typiske saker for partssamarbeidet er ansettelse og saker knyttet til medlemmenes rolle som arbeidstakere snarere enn som profesjonsutøvere. Men de knytter også motivasjonen for å være tillitsvalgt til mer faglige vurderinger, blant annet ved å si at «man er jo tillitsvalgt fordi man er interessert i sin egen skoles utvikling». Også her kan man altså

snakke om en dobbel tillitsvalgtrolle der informantene uttrykker profesjonsansvar som del av tillitsvalgtrollen og synliggjør at spørsmål knyttet til arbeidsvilkår og faglig-pedagogisk utvikling glir over i hverandre. Likevel oppfatter informantene at deres rolle primært er knyttet til det første. En av informantene påpeker selv paradokset i dette:

(...) når jeg reklamerer for Utdanningsforbundet, når jeg sier at dere må melde dere inn i Utdanningsforbundet og ikke i en av de andre organisasjonene, så handler det om at vi er en organisasjon som er på ballen når det gjelder profesjonsutvikling, og vi har talspersoner inn både mot det politiske og mot departementet. Og vi har innflytelse på kommunenivå og fylkesnivå og alle steder, ikke sant. Og da sier jeg 'vil du være med i en organisasjon som jobber med å forbedre profesjonen vår, eller vil du være med i en organisasjon som gir deg gunstig forsikring ...', ikke sant, og så føler jeg at lokalt så er jeg jo ikke der, at jeg er med noe særlig på det med profesjonsutvikling, eller at vi som klubben drøfter mye profesjonsaker (U3).

Sitatet over viser at den tillitsvalgte er kjent med profesjonsfagforeningens rolle på nasjonalt nivå der Utdanningsforbundet i mange sammenhenger utgjør en tydelig profesjonsfaglig stemme og utviklingsaktør, men også at en tilsvarende rolle ikke er utviklet på arbeidsplassen. Det kan også synes som om de tillitsvalgte er usikre på hva slags mandat de har fra medlemmene i profesjonsfaglige spørsmål. En informant sier at hvis forventningene var at hun skulle være profesjonsfelleskapets talsperson, er det andre hun heller valgt på den arbeidsplassen, og synliggjør dermed at hvordan rollen forstås og beskrives vil ha betydning for hvem som påtar seg vervet.

De fire tillitsvalgte fra Fagforbundet beskriver også godt etablerte partssamarbeid der vanlige tema er drift, økonomi, sykefravær, tilsetninger og turnuser. Ivaretagelse av rettigheter og å hjelpe medlemmene fremheves som det mest sentrale, som i dette utdraget:

[Å være] tillitsvalgt er jo først og fremst å passe på at alle får det dem har krav på, hadde jeg tenkt å si, får allrighte turnuser, ikke blir utnyttet, ikke får for mye overtid (...). Og hvis de spør meg etter noe, så prøver jeg å hjelpe dem så godt jeg kan (F4).

Samtlige av informantene fra Fagforbundet har eller har hatt andre verv knyttet til yrkesutøvelsen, for eksempel i Fagforbundets fagseksjon for helse og sosial i kommunen, eller knyttet til veiledning eller annet i virksomheten. Dette er ikke noe de selv ser i sammenheng med tillitsvervet. De beskriver heller ikke en tillitsvalgtrolle som er faglig motivert på samme måte som enkelte av profesjonsutøverne, og de oppfatter hverken deltagelse i kvalitetssikring eller faglig utvikling på arbeidsplassen som en tillitsvalgtoppgave.

Et gjennomgående trekk ved informantene fra de tre fagforeningene er altså at de oppfatter egen rolle som hovedsakelig knyttet til ivaretagelse av medlemmenes rettigheter som arbeidstakere og/eller profesjonsutøvere. Det påpekes at faglige spørsmål er nær forbundet med arbeidsvilkår, men også at dette tillegges liten eller ingen vekt i tillitsvalgtopplæringen. De tillitsvalgte fra profesjonsfagforeningene beskriver i varierende grad en dobbel tillitsvalgtrolle. Men overlegene går lengst i å integrere profesjonsansvaret i tillitsvalgtrollen som en forpliktelse til å sikre faglig ansvarlig drift. Utviklingsperspektiver er generelt lite fremtredende i informantenes beskrivelser av tillitsvalgtrollen.

Faglig utviklingsarbeid styrt ovenfra og tilrettelagt for direkte innflytelse

Et annet hovedfunn knytter an til hvordan de tillitsvalgte oppfatter styringsstrukturene arbeidsplassene inngår i, organisering av utviklingsarbeid på arbeidsplassen – og egen rolle i denne forbindelse. Et fremtredende tema i intervjuene med tillitsvalgte fra profesjonsfagforeningene var frustrasjon over mengden av beslutninger om endringer som fattes fjernt fra praksis, blant annet uttrykt som at endringsforslag «tres ned over organisasjonen» og ikke er kvalitetssikret av de som kan faget.

Beskrivelsene av det løpende arbeidet med endring og effektivisering på sykehuset kan oppsummeres som en opplevd spenning mellom utviklingsinitiativ som kommer ovenfra og nedenfra. Det kan illustreres med følgende passasje fra intervjuet med den ene OF-tillitsvalgte:

Intervjuer: Den typen endringsforslag, kommer de alltid ovenfra? Eller finnes det prosesser eller endringsforslag som kommer nedenfra?

Tillitsvalgt L4: Nei, jeg synes det er veldig enkelt, jeg. For det er jo sånn at de tingene vi gjør – de som fungerer, de kommer jo nedenfra. Men alle de andre tingene som vi må gjøre . . . , de fungerer jo ikke, de blir borte igjen da. Så jeg ser det over tid, ikke sant, det kommer masse sånne pålegg for å lage pålegg, liksom.

Den andre OF-tillitsvalgte har lignende erfaringer:

I hvert fall på min egen avdeling så er det sånn at nesten alle de endringene som har vedvart over tid, og som reelt sett faktisk har ført til bedre drift, de har kommet som resultat av . . . , fra nedenfra, altså fra de legene som jobber med dette (L2).

Den faglige utviklingen som omtales i sitatene over er styrt ovenfra eller basert på direkte innflytelse fra enkeltleger eller grupper av leger, og involverer i utgangspunktet ikke tillitsvalgte. I den grad de tillitsvalgte er involvert i endringsarbeid, fremstår dette som litt tilfeldig og mer reaktivt enn proaktivt, blant annet som en opplevd forpliktelse til å korrigere og kvalitetssikre endringsforslag som kommer ovenfra. Videre finnes det få etablerte medlemsarenaer lokalt, og bare én av informantene forteller om faste medlemsmøter. Dette kan påvirke de tillitsvalgtes mulighet til å initiere diskusjoner og forankre ideer, og dermed også svekke representativ innflytelse som virkemiddel i profesjonsfaglige spørsmål.

Til forskjell fra legene har lærerne en etablert medlemsarena på skolenivå, kalt klubben. Skolene jeg besøkte hadde anledning til å avholde klubbmøte i arbeidstiden (i den såkalte fellestiden som er avsatt til faglig-pedagogisk samarbeid), men det varierte hvor hyppig det skjedde. På spørsmål om hvorvidt medlemsmøtene brukes som en arena for å diskutere faglig utvikling, svarer den ene informant avkrefte og sier: «Men for å være helt ærlig, like mye fordi jeg ikke har tenkt på det, fordi jeg ikke har tenkt i de baner». Lignende refleksjoner gjøres av to av de andre informantene. En tillitsvalgt påpeker at de store tingene ikke besluttes på skolen, men kommer fra kommunen, og det gis uttrykk for at kommunens prioriteringer binder ressursene slik at det blir lite handlingsrom på skolene. Det fremgår også at når klubben diskuterer faglige spørsmål, er det gjerne reaktivt og med negativt fortegn. På samme måte som hos legene blir den representative faglige innflytelsen dermed tettere forbundet med forsøk på å stoppe eller korrigere initiativ som kommer ovenfra enn med å ta egne initiativ.

Et spesielt og fremtredende trekk ved intervjuene med de tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet, er beskrivelsene av de etablerte strukturene for faglig-pedagogisk utvikling. Plangrupper er ansvarlige for slikt utviklingsarbeid på de fleste skoler, og i disse gruppene har ikke tillitsvalgte noen automatisk plass. Arbeidet er med andre ord basert på direkte medvirkning fra ansatte som enten er utpekt av ledelsen eller inngår i gruppen som følge av bestemte funksjoner. En av informantene hadde plass i plangruppen i kraft av å være tillitsvalgt da hun var ansatt i en annen kommune og beskriver det som hensiktsmessig for koordinering og informasjonsflyt på den forrige skolen. Der hun jobber nå, er det ikke noen tydelig avklaring av forholdet mellom klubben og plangruppen, og hun «opplever at det blir rotete prosesser». En annen informant har plass i plangruppen i kraft av også å være teamleder. Hun sier blant annet at «jeg tror det hadde vært veldig annerledes hvis det hadde vært to adskilte [roller]» og at «det er lettere å drive de sakene [utviklingsprosesser] når man har helheten». Hun mener altså at kombinasjonen er positiv for endrings- og utviklingsarbeid på skolen, men også at det er helt tilfeldig at hun har begge roller. På ulike vis uttrykker informantene at de aldri har tenkt på faglig utviklingsarbeid som del av tillitsvalgtrollen, at det aldri har vært vektlagt på tillitsvalgtkurs i Utdanningsforbundet, eller at de ikke har opplevd at deres stemme som tillitsvalgt har vært ønsket inn i faglige utviklingsprosesser.

I kontrast til legene og lærerne gir informantene fra Fagforbundet uttrykk for at det er et stort handlingsrom på virksomhetsnivå. Gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen opplever de at de bidrar i virksomhetsutviklingen. Dette knyttes primært til drift og administrasjon, men det kan være glidende overganger mot faglig utvikling, for eksempel i omorganiseringer. En informant forteller at ledelsen har økt frekvensen på møtene med de tillitsvalgte for å få flere perspektiver og innspill i beslutningsprosesser:

Men nå er jeg jo med i alle planer, og nå har vi jo utvida MBU-møter med ledelsen og verneombud, så de vil jo gjerne at vi skal ha møte en gang i måneden, at tillitsvalgte skal være en del av ledelsen, på en måte da. Så det er jo veldig spennende, for da får man jo liksom være med i alle prosesser (...). Når vi har hatt omorganisering og sånn, så får du jo være med helt fra starten av, så det er veldig spennende (F2).

En annen informant som er relativt ny i rollen, forteller at ledelsen oppmuntrer og hjelper henne og gjerne vil ha henne med i det meste som skjer i virksomheten. Hun opplever at vervet er mye mer betydningsfullt enn hun hadde trodd:

Når man får det vervet så vet man ikke helt hva det innebærer da, men jeg har skjønnet at jeg har mye innflytelse og makt på en måte (F3).

Informantene fra Fagforbundet opplever altså å ha stor innflytelse i virksomheten, men knytter dette mer til drift og ivaretagelse av ansattes rettigheter enn til faglig utvikling. På spørsmål om de øvrige ansatte bidrar i faglig utvikling på arbeidsplassen, gir flere uttrykk for at ledelsen er lydhør og «åpen for alle gode forslag». Det er personalmøtene eller direkte kontakt med ledere eller ansvarlige fagsykepleiere som er kanalen for slike innspill fra de ansatte, ikke den tillitsvalgte. Informantene fremhever at direkte deltagelse er mest hensiktsmessig i utviklingsarbeid, og knytter det til at det er mest praktisk i små virksomheter. Til forskjell fra de tillitsvalgte i profesjonsfagforeningene, er imidlertid Fagforbundets til-

litsvalgte både tilfreds med egen innflytelse på beslutninger som har betydning for ansatte og virksomheten, og med de ansattes mulighet til å påvirke generelt. Rollen fremstår likevel hovedsakelig som reaktiv i utviklings- og endringsarbeid. Det er andre som tar faglige initiativ.

Informantene fra alle fagforeningene forteller om godt etablert samarbeid med ledelsen, og også at kontinuerlig endrings- og utviklingsarbeid finner sted på arbeidsplassene. Faglig utviklingsarbeid er hovedsakelig styrt ovenfra og organisert i strukturer som tilrettelegger for direkte snarere enn representativ deltagelse, noe som gir de ansatte stor innflytelse på operasjonelle spørsmål, men mindre innflytelse på taktiske og strategiske vurderinger. Denne måten å organisere utviklingsarbeid på arbeidsplassene kan se ut til å låse særlig de tillitsvalgte fra profesjonsfagforeningene, i reaktive og rettighetsorienterte roller. Det skjer både i den forstand at de forholder seg til andres initiativ heller enn å ta egne, og at de gjerne kommer sent på banen i beslutningsprosesser. I den grad rollen oppfattes som faglig relevant, handler det oftest om å stoppe eller korrigere initiativ og utviklingsprosesser som anses som faglig uforsvarlige.

Tillitsvalgtrollen i møte med profesjonell autonomi og profesjonsfellesskapet

Et tredje tema som berøres i intervjuene er forholdet mellom representasjon og profesjonell autonomi, og dermed også forholdet mellom den tillitsvalgte og profesjonsfellesskapet eller yrkeskollektivet. Det ser ut til å være egne utfordringer forbundet med det å være representant for profesjonsutøvere. Særlig de tillitsvalgte for overlegene, som også var de som tydeligst beskrev profesjonsansvaret som integrert i tillitsvalgtrollen, uttrykker stor respekt for de andre legenes profesjonelle autonomi, og understreker at det ofte er mest hensiktsmessig med direkte innflytelse fra den enkelte spesialist i faglige spørsmål. Den ene informanten beskriver at det er naturlig for medlemmene som fagpersoner å fremme sine synspunkter selv, og at det forventes at faglige spørsmål håndteres gjennom direkte innflytelse på avdelingsnivå, men legger til:

Men jeg føler at jeg må være med å tilrettelegge for at det er mulig. Ikke for at det er jeg som skal kjempe frem faget på de ulike avdelingene, men at jeg skal sørge for muligheten og forståelse for nødvendigheten av at det blir gjort (L2).

Informanten indikerer altså at tillitsvalgtrollen begrenses av hensynet til den enkeltes profesjonelle autonomi, men også at tillitsvalgte kan bidra til å sikre andre legers profesjonelle innflytelse. Tillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid kan derfor handle om å sikre at ulike spesialister kommer i posisjon for å øve faglig innflytelse i beslutningsprosesser. I et slikt perspektiv kan representativ deltagelse som bygger på profesjonsorganisasjonens kollektive autonomi være et virkemiddel for å fremme individuell autonomi på arbeidsplassen. Informanten gir imidlertid også uttrykk for at dette synet ikke nødvendigvis deles av medlemmene:

(...) jeg tror nok mange av mine medlemmer oppfatter at den faglige kampen, kampen for faget, den foregår uavhengig av tillitsvalgtapparatet, uavhengig av Legeforeningen i og for seg. Men når det blir

satt under press, så vil man kanskje oppleve at man trenger noe mer støtte, og da er vi nødt til å være der. Med representanter (L2).

Det finnes med andre ord ikke enighet om disse sammenhengene. Videre beskriver informantene glidende overganger mellom personalmøter og medlemsmøter på sykehuset, og det fremstår som uklart hvorvidt den tillitsvalgte bare er del av – eller også representant for – profesjonsfelleskapet av leger.

Også i intervjuene med lærernes tillitsvalgte er profesjonell autonomi et tema. Det gis uttrykk for at de ansatte ønsker mer innflytelse på hva som prioriteres på skolen. Utdraget under er hentet fra intervjuet med den tillitsvalgte som også inngikk i plangruppen:

Tillitsvalgt U4: Altså det vi etterlyser, (...) det er at vi ønsker å ha en større innvirkning, påvirkning på den onsdagstida ... [felles faglig-pedagogisk planleggingstid på skolen].

Intervjuer: Vi som i klubben?

Tillitsvalgt U4: I klubben. Ja, personalet.

Intervjuer: Ja.

Tillitsvalgt U4: Mhm. For vi synes jo det at det ofte kommer ovenfra, og ja, at det er bestemt og lagt på forhånd.

I fortsettelsen påpeker hun selv at plangruppen er involvert i noe, men hun opplever ikke at det gir lærerkollegiet tilstrekkelig mulighet til å øve innflytelse. Informanten setter nærmest likhetstegn mellom klubben og personalet her, og sitatet uttrykker et ønske om mer kollektiv autonomi og innflytelse for profesjonsfelleskapet. På spørsmål om hun som tillitsvalgt kan være talsperson for medlemmene i faglige spørsmål, svarer hun: «Jeg kan jo på en måte passe på, og minne ledelsen på faglige ting i forhold til personalet, men jeg føler ikke at jeg har noen tydelig avklart rolle der, nei».

Også blant Utdanningsforbundets representanter gis det uttrykk for at de ulike fagpersonene gjerne vil tale sin egen sak. Den tillitsvalgte som er representant på en ren ungdomsskole, knytter dette til fagspesialisering og sier at «det nok [er] sånn at for eksempel realistene ønsker at det er en realist som skal uttale seg om faglige spørsmål som omhandler realfag». De tillitsvalgte fra Legeforeningen og Utdanningsforbundet fremholder med andre ord at direkte innflytelse er hensiktsmessig for faglig utvikling på arbeidsplassen, og begrunner dette blant annet med faglig spesialisering og individuell profesjonell autonomi. Tillitsvalgte fra begge profesjonsfagforeningene oppfatter imidlertid også at de som tillitsvalgte kan bidra til å sikre profesjonell autonomi. Dette kan ses i sammenheng med at representativ deltagelse gir innflytelse på overordnede strategiske og taktiske beslutninger som kan få betydning for det profesjonelle handlingsrommet for enkeltleger og lærere. Informantene sier likevel at slik representativ innflytelse i profesjonsfaglige spørsmål i liten grad er en etablert del av tillitsvalgtrollen.

Som ventet blir profesjonell autonomi og profesjonsfelleskap lite tematisert i intervjuene med de tillitsvalgte fra Fagforbundet. Informantene i denne studien får ikke

avholde medlemsmøte i arbeidstiden, og de forteller at slike møter er sjeldne og har få deltagere. Fraværet av både et profesjonsfelleskap og en medlemsarena innebærer at Fagforbundets tillitsvalgte primært fremstår som sparringpartner for ledelsen og som representant for enkeltansatte som trenger hjelp, og i liten grad som representant for et samlet kollektiv.

DISKUSJON

I denne artikkelen har jeg undersøkt tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid, med utgangspunkt i intervjuer med arbeidsplass-tillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet.

De tre hovedfunnene kan oppsummeres som følger: Det første funnet synliggjør, ikke uventet, at informantene i denne studien primært knytter tillitsvalgtrollen til ivaretagelse av medlemmenes rettigheter og arbeidsvilkår, og at dette i liten grad ses i sammenheng med faglig utvikling. Både hos informantene fra Legeforeningen og Utdanningsforbundet gir det likevel mening å snakke om en dobbel tillitsvalgtrolle som også rommer profesjonsfaglige spørsmål, men de opplever at det er knyttet få forventninger til den faglige delen av rollen. Det andre funnet synliggjør at utviklingsprosesser på arbeidsplassene gjerne initieres og styres ovenfra og tilrettelegger for direkte medvirkning fra ansatte i implementeringsfasen. Fraværet av representativ deltagelse i tidlige faser av faglig utvikling kan forventes å gi ansatte mindre innflytelse på taktiske og strategiske vurderinger, samt bidra til å låse tillitsvalgte i reaktive og faglig irrelevante roller. Særlig på skolene, og i noen grad på sykehusene, beskrives tillitsvalgtrollen som marginal i relasjon til faglig utviklingsarbeid. Informantene fra Fagforbundet opplever i større grad enn informantene fra profesjonsfagforeningene at de og deres medlemmer har innflytelse på utvikling av virksomheten, men knytter dette til administrasjon og drift snarere enn til faglig utvikling. Det tredje hovedfunnet er knyttet til profesjonell autonomi og særtrekk ved konstruksjon av tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeningene. Her er bildet flertydig. Det kan synes som om medlemmenes ønske om profesjonell autonomi kan begrense tillitsvalgtes mulighet til å være talsperson, men også begrunne bruk av representativ deltagelse for å påvirke strategiske beslutninger, eller for å sikre at fagpersoner får profesjonelt handlingsrom eller mulighet til å øve direkte innflytelse. I et slikt perspektiv kan tillitsvalgte i profesjonsfagforeninger bygge bro mellom kollektiv og individuell autonomi. Men informantene opplever få eller ingen forventninger om at de skal fylle en slik tillitsvalgtrolle, og tillitsvalgtrollen vis-à-vis profesjonsfelleskapet fremstår som uklar. I fortsettelsen drøftes de tre hovedfunnene i lys av norske arbeidslivstradisjoner, forskjeller mellom yrkesgruppene og profesjonenes rolle i den nordiske arbeidslivsmodellen.

For det første kan det fremholdes at funnene indikerer at partssamarbeidet i deler av offentlig sektor ikke er like viktig for faglig utviklingsarbeid som det antas å være i deler av privat sektor. En oppfatning som stadig gjentas, er at fagforeninger og ansatte i offentlig sektor har svakere insentiver for å jobbe for utvikling og drive forbedringsarbeid enn ansatte i privat sektor, fordi jobber i offentlig sektor ikke er direkte avhengige av effektiv drift og produktivitet (Læg Reid, 1983; NOU 2016:3, s. 186). Et slikt syn ser bort fra at profesjonsutøvere kan ha profesjonelle og etiske insentiver som motiverer og disiplinere, og

det faktum at mange offentlig ansatte har en særlig motivasjon for å bidra til offentlig velferd (Caraker et al., 2016; Knudsen et al., 2011).

Historien bak inngåelsen av den første Hovedavtalen i offentlig sektor i 1980 har også blitt løftet frem som bakteppe for å forstå partssamarbeidet i offentlig sektor. Avtalen var direkte inspirert av samarbeidsordningene i privat sektor, men hvilte på et kompromiss om at arbeidstakerne bare skulle ha innflytelse på administrative saker og ikke øve innflytelse på politiske beslutninger. Partene ble sett som likeverdige, men arbeidsgiversiden skulle avgjøre hvilke saker som var politiske og dermed unndratt medbestemmelsesrett (Heiret, 2012). Overføringen skjedde uten vesentlige prinsipielle diskusjoner, og i praksis viste dette seg å være et svært uklart skille (Lægneid, 1983). Det har blitt hevdet at det opprinnelige skillet mellom administrasjon og politikk kan ha blitt reproduisert som et skille mellom administrasjon og fag (Michelsen, 2007). Funnene i denne studien indikerer også et slikt skille og at de tillitsvalgte primært er involvert i administrasjon. At ansatte i offentlig sektor ikke har forhandlingsrett på politiske spørsmål, behøver ikke være til hinder for at partssamarbeidet på arbeidsplassene kan dra vekslers på de ansattes kunnskap og kompetanse ved å romme diskusjoner om faglig utvikling og oppgaveløsning. Samtlige av informantene, også de fra profesjonsfagforeningene, beskriver imidlertid en rolle der de i liten grad forventes å initiere eller ta del i slike diskusjoner. Rollen innebærer snarere en slags vaktbikkjefunksjon overfor ledelsen, også i faglige spørsmål. En slik etablert praksis kan opprettholdes gjennom seleksjon av hvem som er villig til å påta seg tillitsverv i profesjonsfagforeningene. Det kan tenkes at de kandidatene som har formell eller uformell autoritet blant kollegene i faglige spørsmål, velger seg andre, gjerne direkte, kanaler for innflytelse.

Selv om den rettighetsorienterte rollen er felles for de tre fagforeningene, er det interessante nyanser i tillitsvalgtrollene som beskrives, og også ulike perspektiver som kan belyse rolleforståelsene. Informantene fra Legeforeningen legger til grunn et skille mellom hva som er fagforening og hva som er profesjon. Dette skillet har vært sentralt i Legeforeningens historie (Haave, 2014) og synliggjøres også i Legeforeningens interne organisering med egne fagmedisinske akser. På nasjonalt nivå fremstår Legeforeningen som en tydelig profesjonsfagforening som engasjerer seg bredt i profesjons- og fagforeningsspørsmål, men Legeforeningens dokumenter beskriver tillitsvalgtrollen som snevert knyttet til tariff (Bie-Drivdal, 2018). I praksis kan det likevel se ut til at legenes sterke profesjonsforståelse kan bidra til at de på en annen måte enn tillitsvalgte fra de andre organisasjonene integrerer profesjonsansvaret i tillitsvalgtrollen.

Utdanningsforbundet har i senere tid utviklet en tydeligere rolle knyttet til profesjons-spørsmål på nasjonalt nivå (Nerland og Karseth, 2015; Mausethagen, 2013), og forbundets politikk slår fast at arbeidsplass tillitsvalgte også skal være talspersoner i profesjonsfaglige spørsmål (Bie-Drivdal, 2018). Funnene i denne studien antyder imidlertid at Utdanningsforbundets politiske dreining i liten grad preger partssamarbeidet på skolenivå der informantene beskriver strukturer og forventninger som konstruerer en tillitsvalgtrolle uten særlig profesjonsfaglig innflytelse. At informantene fra Utdanningsforbundet oppfatter seg som mindre faglig relevante enn noen av Legeforeningens representanter, kan også ha sammenheng med at legenes kollektive kunnskapsbase er mer standardisert enn lærernes og dermed lettere å representere. Legeforeningen har også en mer entydig tradisjon som profesjonsorganisasjon enn lærernes fagforening. I 1980-årene, i kjølvannet av maktutredning-

genes kritiske blikk på profesjonenes rolle og innflytelse, valgte både lærernes og lektorenes organisasjoner strategier som var snevert opptatt av lønns- og arbeidsvilkår. Dette over- skygget faglig utviklingsarbeid og profesjonsspørsmål i organisasjonene (Grove & Michelsen, 2014; Rovde, 2014). I denne perioden ble også lærerrådene⁴ på skolene avviklet. Begrunnelsen var blant annet at lærernes innflytelse var ivaretatt gjennom lov- og avtale- verk og representasjonsordninger (Larsen 2015, s. 113–114). Beskrivelsene fra informan- tene i denne studien indikerer at klubben og praktiseringen av avtaleverket aldri overtok de gamle lærerrådenes rolle.

De tillitsvalgte fra Fagforbundet beskriver en utvidet tillitsvalgtrolle som ligner mer på den vi kjenner fra industrien i privat sektor, og de opplever å ha stor autoritet til å inngå i et forpliktende samarbeid med ledelsen på vegne av medlemmene. Tilsvarende som hos Legeforeningen er faglige spørsmål organisert i sekundære organisasjonsstrukturer (yrkes- seksjoner), og fag er ikke like fremtredende som hos profesjonsfagforeningene. At Fagfor- bundet ikke har yrkes- eller profesjonsfag som organisasjonsprinsipp, innebærer at de til- litsvalgte har mindre eierskap til yrkes- og profesjonsfaglige spørsmål. Det kan også bety at tillitsvalgtrollen begrenses mindre av hensyn til medlemmenes profesjonelle autonomi, og at en utvidet tillitsvalgtrolle derfor er lettere tilgjengelig på virksomhetsnivå.

For det andre indikerer analysen at styringsstrukturer og organisering av faglig utviklingsarbeid kan ha betydning for konstruksjon av tillitsvalgtrollen lokalt. Legefore- ningens og Utdanningsforbundets tillitsvalgte uttrykker frustrasjon over at det fattes beslutninger på konsern-/kommunenivå uten innsikt i hva som fungerer eller er hensikts- messig tidsbruk og organisering, og de opplever i liten grad å involveres i slike prosesser. Hvis utvikling initieres og styres ovenfra og organiseres i strukturer basert på direkte med- virkning, blir det lite eller ikke noe overlapp med det institusjonaliserte, avtalefestede partssamarbeidet som reguleres av Hovedavtalen(e). Utviklingsarbeid i form av direkte deltagelse fra ansatte oppfattes som hensiktsmessig av informanter fra alle tre fagfore- ningene. Flere informanter fra profesjonsfagforeningene gir likevel uttrykk for at de ansatte ønsker mer innflytelse på faglige prioriteringer og mer utviklingsarbeid som bygger på ansattes kunnskap og erfaringer. Det er den representative medbestemmelsen som skal gi innflytelse i spørsmål av mer overordnet og strategisk karakter, og direkte og representativ deltagelse anses som gjensidig forsterkende på norske arbeidsplasser (Hagen & Trygstad, 2009; Rødvei, 2008). Dersom dette også gjelder faglig innflytelse, kunne et tettere samspill mellom direkte og representativ deltagelse styrket legers og læreres profesjonsfaglige inn- flytelse.

Informantene fra Fagforbundet opplever i stor grad å ta del i virksomhetsutvikling, sær- lig knyttet til administrasjon og drift, og er generelt mer tilfreds med de ansattes deltagelse, både direkte og gjennom partssamarbeidet. Dette kan blant annet ha sammenheng med ulike styringsstrukturer i sektorene og at Fagforbundets tillitsvalgte og medlemmer har mindre forventninger om faglig definisjonsmakt og profesjonell autonomi på arbeidsplas- sen. Det er imidlertid krevende å sammenligne Fagforbundet og profesjonsfagforeningene på dette området, blant annet fordi det er glidende overganger mellom virksomhetsutvik-

4. Lærerrådene var plenumsfora på den enkelte skole der skolens faste lærere deltok i diskusjoner om blant annet skoleutvikling (Larsen, 2015).

ling og faglig utvikling i det empiriske materialet. Det kan også stilles spørsmål ved om ulike oppfatninger av disse begrepene i seg selv kan bidra til å begrense tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeningene. Arbeidsgivere eller fagforeningene selv kan oppfatte virksomhetsutviklingen som beskrives i Hovedavtalen(e) som noe annet enn faglig utvikling, og partene kan ha ulike syn på når og hvordan tillitsvalgte skal trekkes inn i endringsprosesser.

For det tredje synliggjør informantenes oppfatninger at profesjonsforståelse og profesjonell autonomi kan påvirke konstruksjonen av tillitsvalgtrollen – særlig for profesjonsfagforeningene. Det er åpenbart at tillitsvalgtrollen vil kunne marginaliseres av visse typer styring og ledelse, men det kan også synes som om tillitsvalgtrollen begrenses i møte med sterk profesjonell autonomi, fordi mange profesjonsutøvere både kan og vil fremme sine synspunkt selv innenfor eget fagfelt. Blant informantene i denne studien uttrykkes dette sterkest blant legene, men også i noen grad blant lærerne.

Profesjonsteorien definerer gjerne tilstedeværelse av en profesjonsorganisasjon som et profesjonskjennetegn, men skiller ikke tydelig mellom profesjon og organisasjon. Det har blitt påpekt at dette kan være utfordrende dersom det oppstår spenninger mellom fagforeningers offisielle syn og for eksempel enkeltlærere eller grupper av lærere lokalt (Mausethagen & Mølstad, 2015). Men det skaper også utfordringer for tillitsvalgtrollen, fordi det å være profesjonsfagforeningens talsperson ikke nødvendigvis er det samme som å være profesjonsfelleskapets talsperson. I de tilfeller hvor profesjonsfelleskapet på en arbeidsplass også består av ansatte uten medlemskap i en fagforening eller ansatte som tilhører ulike fagforeninger, blir situasjonen ytterligere komplisert. Det kan synes som om det i liten grad er tematisert hva det innebærer å være tillitsvalgt for profesjonsutøvere i slike situasjoner og hva som er forholdet mellom profesjonsfelleskapet som et kollektiv, kollektiv autonomi som følger av profesjonsorganisering, og tillitsvalgte som representant for profesjonsfagforeningen. Dette kan bidra til at tillitsvalgte oppfatter et utydelig mandat i relasjon til profesjonsfaglige spørsmål.

I norsk (og internasjonal) arbeidslivsforskning brukes gjerne *representativ* og *kollektiv innflytelse* som synonymer for å synliggjøre at den tillitsvalgte representerer et kollektiv. Innen profesjonsstudier knyttes kollektiv autonomi til profesjonen og profesjonsorganisasjonen (Engel, 1970; Molander & Terum, 2008). Når disse organisasjonene betraktes som profesjonsfagforeninger, blir det imidlertid tydelig at representativ innflytelse og kollektiv innflytelse kan være to ulike virkemidler for profesjoner. Den representative formen henter sin legitimitet i Hovedavtalen(e) og norske samarbeidstradisjoner, mens den kollektive formen bygger på profesjonsfelleskapets og profesjonsutøvernes kunnskap og legitimitet. Profesjonell autonomi innebærer med andre ord at profesjonsfelleskapet kan øve kollektiv innflytelse uavhengig av representative strukturer. Det kan gjøres et konseptuelt skille mellom *representativ profesjonsfaglig innflytelse* der tillitsvalgte spiller en spesiell rolle og *kollektiv profesjonsfaglig innflytelse* der profesjonsfelleskapet øver direkte innflytelse, gjennom mer eller mindre formelle talspersoner. Dette kan for eksempel foregå gjennom ansatte med bestemt fagansvar, som lærere i plangruppen, eller mer ad hoc-basert gjennom talspersoner som fremstår med legitimitet, for eksempel i kraft av å være legespesialister. Informantenes beskrivelser i denne studien antyder at den kollektive formen er mer brukt for å øve profesjonsfaglig innflytelse enn den representative formen, men vi vet lite

om hvordan disse to formene for innflytelse virker sammen, om de er gjensidig forsterkende, konkurrerende eller uavhengig av hverandre. Man kan anta at medlemmenes ønske om individuell autonomi kan gjøre tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeninger mer krevende, men også at det finnes egne muligheter i å kombinere profesjonsfelleskapets kollektive innflytelse med representativ deltagelse og medbestemmelse. Det trengs mer kunnskap om hva det betyr å være tillitsvalgt for profesjonsutøvere og hva det betyr å være profesjonsfagforening på arbeidsplassnivå for å belyse disse sammenhengene.

AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

I denne artikkelen har jeg utforsket hvordan tillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen. Funnene indikerer at Hovedavtalen(e)s formuleringer om tillitsvalgtes rett og plikt til å bidra i virksomhetsutvikling i liten grad er omsatt til en utvidet og faglig relevant tillitsvalgtrolle i offentlig sektor. I profesjonsfagforeningene kan det likevel snakkes om en dobbel tillitsvalgtrolle som også rommer faglige spørsmål. Informantene oppfatter imidlertid den faglige delen av rollen som uklar, reaktiv og myntet på å forhindre endring som vurderes som negativ snarere enn forbundet med å initiere eller bidra til kunnskapsbasert utvikling. Informantene fra Fagforbundet er mindre involvert i faglige spørsmål, men opplever generelt å ha større innflytelse enn tillitsvalgte i Legeforeningen og Utdanningsforbundet. Fremtidige undersøkelser vil kunne vise hvorvidt funnene i denne studien også kan gjenfinnes på lignende arbeidsplasser, og om de kan antas å være uttrykk for generelle tendenser blant arbeidsplassstillingsvalgte i offentlig sektor så vel som spesifikke trekk ved de ulike fagforeningene. Mer kunnskap om hvordan tillitsvalgte og arbeidsgivere i offentlig sektor oppfatter muligheter og begrensninger ved partssamarbeidet, er av betydning både for organisering av kunnskapsbasert utviklingsarbeid på arbeidsplassene og for videreutvikling av demokratiske ordninger i arbeidslivet.

Artikkelen er også et bidrag til å bygge bro mellom studier av profesjoner og studier av arbeidslivsrelasjoner. I diskusjonene har jeg identifisert nye spørsmål og problemstillinger som kan gi innsikt i faglig utvikling og profesjonalisering innenfor rammen av den nordiske arbeidslivsmodellen. Både generelle fagforeninger og profesjonsfagforeninger har valgt representanter på arbeidsplassene, og disse inngår i løpende partssamarbeid med ledelsen. Profesjonsteoriene har imidlertid ofte hatt sitt utspring i land uten sterke partsrelasjoner i arbeidslivet, og også i nordisk kontekst diskuteres gjerne profesjonenes rolle uten referanse til det særegne ved nordiske arbeidslivsrelasjoner. Analysene i denne artikkelen synliggjør at diskusjoner om profesjonenes utviklings- og kunnskapsarbeid på arbeidsplassene også bør ta høyde for representative ordninger for ansattes deltagelse og innflytelse. Tilsvarende bør studier av fagforeninger og deres tillitsvalgte også romme perspektiver på ansattes fagkunnskap og profesjonelle autonomi. Fagorganisering handler utvilsomt om lønnskamp og arbeidsvilkår, men fagorganisering kan også være en strategi for faglig innflytelse.

REFERANSER

- Amundsen, O., Gressgård, L. J., Hansen K. & Aasen T. M. (2011). Medarbeiderdrevet innovasjon – en kunnskapsstatus. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(3), 212–231.
- Bangs, J. & MacBeath, J. (2012). Collective leadership: The role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy. *Professional Development in Education*, 38(2), 331–343. DOI: <https://doi.org/10.1080/19415257.2012.657879>
- Beckman, L. (2005). *Grundbok i idéanalys. Det kritiska studiet av texter och idéer*. Stockholm: Santérus Förlag.
- Bergström, G. & Boréus, K. (2012). Idé- och ideologianalys. I G. Bergström & K. Boréus (red.), *Textens mening och makt* (s. 139–175). Lund: Studentlitteratur.
- Bie-Drivdal, A. (2018). Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces. *Economic and Industrial Democracy*. Først utgitt 28. november. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X18814929>
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3–10. DOI: <https://doi.org/10.2307/2088165>
- Brøgger, B. (red.) (2007). *Å tjene på samarbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Caraker, E., Jørgensen, H., Madsen, M. O. & Baadsgaard, K. (2016). Representation without co-determination? Participation and co-determination for semi-professional shop stewards in the collective participation system in Denmark. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 269–295. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X14538527>
- Engel, G. (1970). Professional autonomy and bureaucratic organization. *Administrative Science Quarterly*, 15(1), 12–21. DOI: <https://doi.org/10.2307/2391182>
- Fauske, H. (1991). *Profesjonene – bremsekloss eller syndebukk?* Fafo-rapport nr. 118. Oslo: Fafo.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Grove, K. & Michelsen, S. (2014). Lektorene. I R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier* (s. 312–345). Oslo: Pax forlag.
- Hagen, I. M. & Trygstad, S. C. (2009). Local flexicurity: Resolving the conflict between direct and representative participation. *Transfer*, 15(3-4), 557–577. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F10242589090150031901>
- Hagen, R. & Gudmundsen, A. (2011). Selvreferanse og refleksjon. Forholdet mellom teori og empiri i forskningsprosessen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52(4), 459–489.
- Hansen, K., Amundsen, O., Aasen, T. M. B. & Gressgård, L. J. (2017). Management practices for promoting employee-driven innovation. I P. Oeij, D. Rus & F. D. Pot (red.), *Workplace Innovation: Theory, Research and Practice* (s. 321–338). Cham: Springer, International Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-56333-6>
- Hay, C. (2010). Ideas and the construction of interests. I D. Béland & R. H. Cox (red.), *Ideas and Politics in Social Science Research*. Oxford, UK: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199736430.003.0004>
- Heiret, J. (2012). Three Norwegian varieties of a Nordic model – a historical perspective on working life relations. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4), 45–66. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2304>
- Heiret, J. & Olsen, O. J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen – internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie 2010* (s. 33–51). Oslo: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo-notat 2006:25. Oslo: Fafo.
- Hovedavtalen KS (2018). *KS Hovedavtalen 01.01.2018–31.12.2019*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Hovedavtalen Spekter (2018). *Hovedavtale mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne 01.01.2018–31.12.2021*. Oslo: Spekter.
- Hyman, R. (2002). The future of unions. *Just Labour*, 1(1), 7–15.

- Høyrup, S. (2010). Employee-driven innovation and workplace learning: Basic concepts, approaches and themes. *Transfer*, 16(2), 143–154. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258910364102>
- Haave, P. (2014). Legene. I R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier* (s. 277–311). Oslo: Pax forlag.
- Irgens, E. (2018). Historical amnesia. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, 2(2-3), 25–38. DOI: <https://doi.org/10.7577/njcie.2806>
- Johnson, S. M., Donaldson, M. L., Munger, M. S., Papay, J. P. & Qazilbash, E. K. (2009). Leading the local: Teachers Union presidents chart their own course. *Peabody Journal of Education*, 84(3), 374–393. DOI: <https://doi.org/10.1080/01619560902973605>
- Karseth, B. & Nerland, M. (2007). Building professionalism in a knowledge society: Examining discourses of knowledge in four professional associations. *Journal of Education and Work*, 20(4), 335–355. DOI: <https://doi.org/10.1080/13639080701650172>
- Knudsen, H. (1995). *Employee Participation in Europe*. London: SAGE Publications.
- Knudsen, H., Busck, O. & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3), 379–396. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0950017011407966>
- Kocka, J. (2003). Comparison and beyond. *History and Theory*, 42(1), 39–44. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2303.00228>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews*. Los Angeles: SAGE.
- Larsen, L. E. (2015). *Skolekultur i endring. Om lærernes deltakelse i utviklingen av den videregående skolen 1976–2010*. Masteroppgave. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Oslo/Bergen: Fagbokforlaget.
- Lægred, P. (1983). Medbestemmingsretten i den offentlige sektor og det politiske demokrati. I T. Bergh (red.), *Deltakerdemokratiet. Terori og praksis* (s. 126–149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mausethagen, S. (2013). *Reshaping Teacher Professionalism. An Analysis of how Teachers Construct and Negotiate Professionalism under Increasing Accountability*. PhD thesis, SPS. Oslo: Høyskolen i Oslo og Akershus
- Mausethagen, S. & Mølsted, C. E. (2015). Shifts in curriculum control: Contesting ideas of teacher autonomy. *Nordic Journal of Studies in Education Policy*, 2015(2). DOI: <https://doi.org/10.3402/nstep.v1.28520>
- Messel, J. (2009). *LO og «de nye gruppene». Konseptualisering av arbeidstakerne 1975–1989*. Avhandling for ph.d.-graden. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Michelsen, S. (2007). Arbeidslivsrelasjoner i endring. Om det akademiske ansettelsesforholdet og fagforeningenes medvirkning innen universitetene. I J. Hjellbrekke, O. J. Olsen & R. Sakslind (red.), *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* (s. 127–152). Oslo: Unipub.
- Moland, L. (2017). *Lokalt trepartssamarbeid om utviklingsprosjekter i kommunene*. Fafo-rapport, 2017:17. Oslo: Fafo.
- Molander, A. & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier – en introduksjon. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 13–27). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nerland, M., & Karseth, B. (2015). The knowledge work of professional associations: Approaches to standardisation and forms of legitimisation. *Journal of Education and Work*, 28(1), 1–23. DOI: <https://doi.org/10.1080/13639080.2013.802833>
- Nielsen, P., Nielsen, R. N., Bamberger, S. G., Stamhus, J., Fonager, K., Larsen, A., Vinding, A. L., Ryom, P. & Omlandet, Ø. (2012). Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4), 85–115. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2306>
- NOU 2016:3. *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi*. Produktivitetskomisjonens andre rapport. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.

- Parsons, T. (1978). *Action Theory and the Human Condition*. New York: The Free Press.
- Payne, J. (2017). Towards a broad-based innovation policy in the UK: Can design help? *Economic and Industrial Democracy*, 38(3), 535–555. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X15579289>
- Poulsen, B. (2005). Roller og rollekonflikter – fra entydighet til flertydighet. I A. Esmark, C. B. Laustsen & N. Å. Andersen (red.), *Socialkonstruktivistiske analysestrategier* (s. 161–183). Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Rovde, O. (2014). Lærarane. I R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier* (s. 346–379). Oslo: Pax forlag.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (1995). *Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data*. Thousand Oaks, CA/London/New Delhi: Sage Publications.
- Rødvei, P. H. (2008). Trenger vi fagforeninger i et «individualisert» arbeidsliv? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49(2), 243–257.
- Stevenson, H. & Gilliland, A. (2015). The teachers' voice: Teacher unions at the heart of a new democratic professionalism. I R. Kneyber & J. Evers (red.), *Flip the System* (s. 108–119). Abingdon: Routledge.
- Svensson, L. G. (2008). Profesjon og organisasjon. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 130–143). Oslo: Universitetsforlaget.
- Svensson, L. G. & Karlsson, A. (2008). Profesjoner, kontroll og ansvar. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 261–275). Oslo: Universitetsforlaget.
- Øyum, L., Finnstrand, H. O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen, T. & Ravn J. E. (2010). *PALU – Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen*. SINTEF, NHO, LO og Hovedorganisasjonenes Fellestiltak

VEDLEGG

Vedlegg I. Oversikt over informanter

Informant/tillitsvalgt	Arbeidsplass/enhet	Cirka antall medlemmer	Erfaring som tillitsvalgt
Legeforeningen L1	Divisjon på sykehus (YLF)	125	1,5 år
Legeforeningen L2	Divisjon på sykehus (OF)	90	1 år
Legeforeningen L3	Avdeling på sykehus (YLF)	25	1,5 år
Legeforeningen L4	Avdeling på sykehus (OF)	35	10 år
Utdanningsforbundet U1	1.–7.-skole	40	10 år
Utdanningsforbundet U2	1.–10.-skole	30	4 år
Utdanningsforbundet U3	8.–10.-skole	30	10 år
Utdanningsforbundet U4	1.–7.-skole	35	4 år
Fagforbundet F1	Sykehjem	40	10 år
Fagforbundet F2	Omsorgsbolig	15	4 år
Fagforbundet F3	Hjemmetjeneste	45	1,5 år
Fagforbundet F4	Sykehjem	30	5 år