



Universitetet
i Stavanger

NORSK HOTELLHØGSKOLE

BACHELOROPPGAVE

STUDIUM: Hotelledelse

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE

FAGOMRÅDE: Personalledelse

TITTEL: I hvilken grad tilrettelegges det for samarbeid mellom tillitsvalgt og bedrift, og hvordan fungerer dette i praksis?

ENGELSK TITTEL: To what extent is it arranged for cooperation between union representative and companies, and how does this work in practice?

DATO: 16.05.22

FORFATTER: Kaja Nysted Kristoffersen

VEILEDER:

Einar Marnburg

Kandidatnummer:

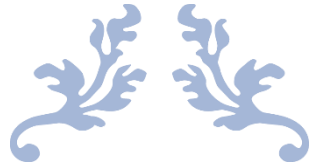
Studentnummer:

Navn:

7032

255484

Kaja Nysted Kristoffersen



BACHELOR I HOTELEDEELSE

I hvilken grad tilrettelegges det for samarbeid mellom tillitsvalgt og bedrift, og hvordan fungerer dette i praksis?



16 MAI, 2022

UNIVERSITET I STAVANGER

Kaja Nysted Kristoffersen

Forord

I løpet av våren 2022 har jeg skrevet min bachelorgrad som avslutning på studieprogrammet Hotelledelse ved Universitet i Stavanger. Det har vært en spennende reise, samt veldig interessant å få dykke ned i et selvvalgt tema. Mitt tema har vært den tillitsvalgte, et verv jeg selv har hatt ved min tidligere arbeidsplass og som jeg synes er veldig spennende. Det ble derfor et naturlig valg for bacheloroppgaven min.

En stor takk til min veileder Einar Marnburg for hjelp og tips gjennom hele skriveprosessen. Jeg vil også takke min onkel for hjelp til undersøkelser og tips fra hans bedrift som gjorde oppgaven min mulig. Videre vil jeg også takke min mor for hjelp med alt fra rettskriving til utskrift av relevante dokumenter.

Sammendrag

I min bacheloroppgave er det fokusert på den tillitsvalgte i bedriften, dens rolle, påvirkning og innvirkning. Det er lagt frem relevant teori for oppgaven, slik som fagforeninger, tillitsvalgts rolle, medbestemmelse og tidligere forskning. Det er videre drøftet negative og positive sider ved fagforening og tillitsvalgt.

Det er brukt kvalitativ metode med dybdeintervju for å belyse min problemstilling og intervjuene er gjort i en oljeservice bedrift på Forus. Det er totalt fire personer som ble intervjuet, hvorav to ledere og to tillitsvalgte i bedriften.

Fra dybdeintervjuene er det spesielt trukket frem ulikhetene i responsen, hvorav fire spørsmål uthevet seg. Forskjellene som utmerker seg, er hvordan medbestemmelse og innvirkning er endret gjennom tiden, samt medbestemmelses og tillitsvalgt innvirkning. Her svarer respondentene forskjellig, noe som er spennende å diskutere.

Videre blir det diskutert hvorfor akkurat de spørsmålene har ulike svar og hva som eventuelt kan gjøre for å minimere forskjellene i svar. Det blir diskutert at stillingstittel og ansiennitet i bedriften kan påvirke svarene. Leder og tillitsvalgt kan også ha forskjellig svar, da deres intensjoner og forestillinger av saken kan påvirke svaret.

Innholdsfortegnelse

FORORD	1
SAMMENDRAG.....	2
1 INNLEDNING.....	5
1.1 TEMA OG BEGRUNNELSE FOR VALG.....	5
1.2 AVGRENSINGER.....	5
1.3 RELEVANS I DAGENS SAMFUNN	6
1.4 PROBLEMSTILLING	6
2 TEORETISK BAKGRUNN.....	7
2.1 FAKTA OM FAGFORENINGER.....	7
2.2 TILLITSVALGS ROLLE	8
2.3 HOVEDAVTALEN	9
2.4 MEDBESTEMMELSE OG ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.....	9
2.5 MIKRO OG MAKRO PLAN.....	10
2.6 TIDLIGERE FORSKNING.....	11
2.7 FAGFORENINGENS ROLLE UTENFOR NORGE	13
2.8 POSITIVE OG NEGATIVE SIDER VED FAGFORENINGENS ROLLE.....	13
2.9 FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	15
3 METODE.....	16
3.1 VALG AV METODE OG STRUKTUR	16
3.2 «FORSKERS ROLLE»	17
3.3 UTVELGELSESKRITERIER.....	18
3.4 FORSKNINGSDSIGN	19
4 ANALYSE AV FUNN.....	20
4.1 DEN TILLITSVALGTE.....	20
4.2 MEDBESTEMMELSE	22
4.3 LEDELSEN	24
4.4 LISTE OVER FUNN	25

5. DISKUSJON	32
5.1 STEMME TEORIEN?	33
5.1.1 Samarbeidet gjennom tiden	33
5.1.2 Tillitsvalgt medvirkning i beslutninger	34
5.1.3 Ansattes medbestemmelse	34
5.1.4 Medbestemmelsesretten gjennom tiden.....	35
5.2 IMPLIKASJONER FOR PRAKTIKERE	35
5.2.1 Samarbeid og medbestemmelse gjennom tiden.....	35
5.2.2 Tillitsvalgt medvirkning i beslutninger	36
5.2.3 Ansattes medbestemmelse	37
5.3 VIDERE FORSKNING	38
5.4 BEGRENSET	38
6 AVSLUTNING	40
BIBLIOGRAFI	41
VEDLEGG	45
VEDLEGG 1 – INTERVJUGUIDE	45

1 Innledning

1.1 Tema og begrunnelse for valg

Tema for min bacheloroppgave er medbestemmelse, nærmere bestemt tillitsvalg sin rolle. Medbestemmelse, samt tillitsvalgt er noe som er henvist til i arbeidsmiljøloven og noe jeg finner veldig interessant. Tillitsvalgt henger også sammen med fagforeninger, som vil bli diskutert videre i oppgaven. Jeg har selv vært tillitsvalgt på min tidligere arbeidsplass og vet derfor viktigheten ved dette, samt at det ikke alltid fungerer like godt. Det er på bakgrunn av min erfaring som tillitsvalgt at jeg ønsket å fordype meg i dette tema.

Tillitsvalgtrollen er en viktig rolle på en arbeidsplass og det er derfor spennende å se hvordan den blir ivaretatt i en bedrift. Rollen er nedfelt i hovedavtalen mellom NHO og LO og her står det tydelige regler som er gjeldende (Hovedavtalen ALT, 2018-2021). På tross av at det finnes et regelverk som skal ivareta dette er det ikke alltid like enkelt i praksis. Undersøkelser viser at det er stor forskjell på hvordan tillitsvalgt blir ivaretatt i diverse bedrifter (Trygstad S. C., Alsos, Bråten, & Hagen, 2019) og dette er noe jeg finner svært interessant.

1.2 Avgrensinger

For å teste teorien i praksis, har jeg tatt for meg et oljeserviceselskap med kontorer på Forus. De har totalt tre fagforeninger i bedriften hvorav alle representerer hver sin faggruppe. Ettersom min teori skal testes i kun en bedrift, vil funnene ikke være representativt på et generelt nivå. Bedriften er også relativt stor med mange ansatte og det er derfor viktig å ha i bakhodet at ansatte kan ha forskjellig oppfatning alt etter hvor de arbeider. Det er ikke mulig å forhøre meg med alle ansatte og funnene kan dermed variere etter hvem jeg prater med.

1.3 Relevans i dagens samfunn

Det første fagforbundet ble stiftet i 1858 (Gisle, Stokke, & Thingsaker, 2021), noe som vil si at fagforbund ikke er noe nytt i den forstand. Så hvorfor er det aktuelt i dagens samfunn? Det er aktuelt også i dag, da det fortsatt er uenigheter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er derfor viktig at bedrifter har tillitsvalgte og fagforeninger som står opp for de ansatte og snakker høyt når de mener ting er gjort galt.

Et eksempel som er høyst relevant nå er Covid-19 pandemien og vaksinen som følge av dette. Aker BP som er et stort oljeselskap, valgte å innføre vaksinekrav for å reise offshore på deres installasjoner. Dette mente de var drøftet med fagforeninger og tillitsvalgte i forkant av beslutningen (Myrset & Gustafsson, 2022). To uker senere går Industri Energi som var den aktuelle fagforeningen ut i avisen og sier de ikke har vært involvert i denne beslutningen, og stiller seg ikke bak dette (Grøndal, 2022). En liten uke senere dropper Aker BP vaksinekravet etter press fra fagforeninger (Tollaksen, 2022). Dette viser hva tillitsvalgte og fagforbund har mulighet til å få gjennomført, og hvorfor det fortsatt er relevant i 2022.

1.4 Problemstilling

Den endelige problemstillingen lyder slik:

I hvilken grad tilrettelegges det for samarbeid mellom tillitsvalgt og bedrift, og hvordan fungerer dette i praksis?

2 Teoretisk bakgrunn

2.1 Fakta om fagforeninger

Fagforeninger er noe som vokste frem under utviklingen av industrisamfunnet og den eldste fagforeningen ble stiftet så tidlig som 1858. I flere land var dette svært omstridt og noen land innførte forbud for fagforeninger, noe som senere ble opphevd. I Norge ble det ikke opprettet noe lovforbud, men fagforeninger ble først allment akseptert i 1900. I dagens samfunn er fagforeninger anerkjent i de fleste land og anses som en nødvendig part i samfunnet i veien mot et mer demokratisk samfunn. I Norge er den største hovedorganisasjon landsorganisasjonen (LO) med 970 000 medlemmer fordelt i flere mindre forbund (Gisle, Stokke, & Thingsaker, 2021).

«En fagforening er en sammenslutning av arbeidstakere med hovedformål å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver» (Gisle, Stokke, & Thingsaker, 2021). En fagforeningsrepresentant vil da jobbe for å ivareta kollegaer og andre medarbeidere sine interesser. En tillitsvalgt blir gjerne valgt av medlemmene for å være de ansattes representant på arbeidsplassen. Saker som fagforeninger vil ha stor interesse for kan være lønn, arbeidstid, oppsigelse og arbeidsforhold (Gisle, Stokke, & Thingsaker, 2021).

Fagforeninger er også henvist til i arbeidstvistloven, som er en lov som tar for seg «den rettslige reguleringen av det kollektive arbeidslivet i Norge» (Lov om arbeidstvister, 2012). Viktige temaer i loven er tariffavtalen og partenes likeverd, foreningsfriheten og bruken av arbeidskamp.

2.2 Tillitsvalgs rolle

«Tillitsvalgte på arbeidsplassen utgjør viktige bærebjelker i den norske arbeidslivsmodellen. Det er disse tillitsvalgte som skal ivareta medlemmenes interesse, og som i tråd med avtaleverket skal inngå som med- og motparter med arbeidsgiver lokalt. De skal bidra med rimelig fordeling av goder og onder, og de skal være med på å jobbe for at virksomheten fungerer effektivt slik at arbeidsplasser kan sikres også på sikt» (Ødegård & Andersen, 2019).

En tillitsvalgt blir ofte kalt en talsperson, en som snakker på vegne av andre i diverse saker.

«En tillitsvalgt kan også være en samlende person på arbeidsplassen som de ansatte i fellesskap har valgt for å representere dem overfor ledelsen» (Trygstad S. C., et al., 2021). De vil fungere som et bindeledd mellom ansatte og ledelse. Til dagligdags kan tillitsvalgt ha en «vanlig» rolle i bedriften med vanlige arbeidsoppgaver og instruksjoner fra ledelsen. Men dersom det dukker opp en sak med en ansatt, fristilles tillitsvalgt fra sine oppgaver og går inn i tillitsvalgtrollen. På den andre siden, i større bedrifter kan tillitsvalgtrollen være såpass stor at det fungerer som en fulltidsstilling.

Som tillitsvalg har du plikter og rettigheter, noe som reguleres i hovedavtalen. Som tillitsvalgt har du rettigheter til å forhandle på vegne av medlemmene, samt delta i tillitsvalgtmøter i arbeidstid uten trekk i lønn. Videre er du pliktet til at tariffavtaler, arbeidsmiljøloven og andre lover blir fulgt opp i bedriften. Du skal bistå til et godt samarbeidsforhold i bedriften og ikke medvirke i ulovlige konflikter. Tillitsvalgt er pliktig å bringe informasjon videre til medlemmer og eventuelle andre interessenter (u.f, Håndbok for tillitsvalgte, u.å)

2.3 Hovedavtalen

Den første hovedavtalen ble inngått i 1935 og kan ses på som startskudd for bedriftsdemokratiet i Norge. Flere av punktene i den første hovedavtalen var kommet tidligere, blant annet fra den første tariffavtalen som kom i 1907 (Trygstad S. C., et al., 2021). Staten har en egen hovedavtale og det private har en egen hovedavtale. Den statlige hovedavtalen er noe annerledes på grunnlag av det politiske opp i det hele, som de ansatte ikke har rett til å innvirke på.

Hovedavtalen gjelder mellom Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO), begge med samtlige forbund og enkeltforbund videre under seg. Den inneholder bestemmelser som gjelder medbestemmelse, rettigheter og plikter, samt samhandling mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt. Den gir tillitsvalgt rett til å opptre på arbeidstakers vegne og sikrer også den tillitsvalgte selv mot usaklig oppsigelse (Kallset, 2020). Hovedavtalen har som mål å tilrettelegge for individuelle og kollektive rettigheter og plikter. Det er de kollektive rettighetene og pliktene som ivaretas av den tillitsvalgte. Tillitsvalgt er pliktig å delta i diverse drøftelser, jmfør hovedavtalen, §9-3.

2.4 Medbestemmelse og arbeidsgivers styringsrett

Medbestemmelse kan beskrives som innflytelse og deltakelse i beslutningsprosesser, noe som kan bli ivaretatt av fagforeninger og tillitsvalgt i en bedrift. Retten til medbestemmelse finner vi også i arbeidsmiljøloven, hvor det stilles krav til at den ansatte skal involveres i forskjellige saker og beslutninger (Arbeidsmiljøloven, 2005). Formålet med medbestemmelse omhandler initiativ og at ansatte kan sitte med viktig kunnskap å bidra med.

Arbeidsmiljøloven gir et minstekrav til medbestemmelse, videre gir tariffavtalen ytterligere rettigheter innen dette området. En tariffavtale er en avtale mellom et fagforbund og en bedrift med diverse ytelser innenfor jobben, ofte saker som arbeidstid og lønn. Tariffavtalene går ofte lenger i ønske om reell innflytelse fra arbeidstakers side og ønsker at tillitsvalgt skal være involvert så tidlig som mulig (u.f, Håndbok for tillitsvalgte, u.å). Her er det viktig å være klar over at ikke alle bedrifter innehar en tariffavtale og det vil da være arbeidsmiljøloven som vil være tellende for medbestemmelsen for de ansatte.

Det kan også vært greit å nevne at arbeidsgiver har styringsrett, noe som gir arbeidsgiver rett til å ta beslutninger i organisasjonen. Styringsretten gir rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet samt oppsigelser og nyansettelser. Denne er ikke lovfestet, men er akseptert i rettspraksis. Lover som arbeidsavtale, ferieloven og likestillingsloven begrenser styringsretten til arbeidsgiver slik at avgjørelser skjer på et forsvarlig grunnlag (Digitaliseringsdirektoratet, 2021).

2.5 Mikro og makro plan

Makroplanen er saker som skjer sentralt, det vil for eksempel være tariffavtale eller hovedavtalen. Dette vil finne sted på høyere nivå, kontra en enkelt bedrift. Eksempelvis kan trepartssamarbeidet som er mellom staten og de som representerer arbeidsgiver samt arbeidstaker være eksempel på makroplan. Trepartssamarbeidet går i utgangspunktet ut på arbeidslivsspørsmål og ble utviklet i mellomkrigstiden hvor det ble forsøkt å etablere strengere regler i arbeidslivet og videre har dette samarbeidet vokst og stadig blitt tettere (Thomassen, 2021).

Hver part har mulighet til å ta opp politiske saker og fungerer som en rådgivende funksjon i flere områder, eksempelvis arbeidsrett og samfunnspolitiske saker. De fungerer som en høringsinstans dersom det skal lages nye regelverk for arbeidslivet (Regjeringen, 2021). Samarbeidet har skapt et velorganisert arbeidsliv, små forskjeller og god lønnsdannelse. Lønnsdannelsen anser mange som selve kjernen i trepartssamarbeidet og har sikret god konkurransevne for alle sektorer (NHO, u.d).

Mikroplanet går mer på en konkret arbeidsplass, og kan gå på positive og negative sider med fagforening og tillitsvalgt på den arbeidsplassen. Det er mer på mikroplanet fokuset vil være for denne oppgaven, nemlig hva som er tilfelle i enkelt bedrifter.

2.6 Tidligere forskning

Tidligere forskning innenfor dette tema er noe begrenset, da det kan være vanskelig å få samarbeidet i praksis ned på et papir. Samarbeidet kan være svært individuelt, samt gjerne vanskelig å observere hvordan samarbeidet faktisk fungerer i praksis over til en rapport. Det kan også til tider være personer som ikke ønsker å dele hvordan deres bedrift ivaretar dette. Likevel er det funnet noen rapporter som prøver å kartlegge hvordan samarbeidet fungerer. Fafo (Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon) har gjort diverse undersøkelser i forbindelse med tillitsvalgtordningen med flere typer bedrifter i Norge.

Gjennomgående i flere rapporter ser vi at tillitsvalg sin rolle varierer stort fra bedrift til bedrift, men at andelen tillitsvalgte på arbeidsplassene har holdt seg stabile i perioden 2006 til 2019 (Trygstad S. C., et al., 2021). Videre opplyses det også om at bedrifter som ikke omfattes av tariffavtale også har tillitsvalgt ordning, noe som kan tyde på at «normen» ved tillitsvalgt slettes til andre bedrifter.

Videre ser vi også at nye ledelseskonsepter kan utfordre det kollektive, da de konseptene går mer på det individuelle kontra det kollektive som fagforbundene jobber mot. Blant annet har en del svart at de mener virksomhetsledelsen er blitt mer toppstyrt og byråkratisk de siste to tre årene (Trygstad S. C., et al., 2021). Det kommer imidlertid frem at de som mente dette var tilfellet, var tillitsvalgte i utenlandske konsern (Trygstad S. C., Alsos, Bråten, & Hagen, 2019).

Det ble gjort en undersøkelse i Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO) om hvorvidt norske eller utenlandsk eierskap påvirket tillitsvalgt innflytelse og deltakelse. Der viste det seg at det hadde en betydning, i forhold til norskeide selskaper hvor tillitsvalgt mener i større grad at ledelsen inkluderer dem i beslutningsprosesser (Trygstad S. C., Alsos, Bråten, & Hagen, 2019). Her kan størrelsen på bedriften, hvilke land som har eierskap, samt hvilken bedrift det er snakk om ha noe å si.

En måte for tillitsvalgt å bli inkludert til medbestemmelse er både formelle og uformelle møter. 15% opplyste at de ikke har formelle møter, noe som anses som et «avvik» fra det loven sier skal praktiseres (Trygstad S. C., et al., 2021). For mange tillitsvalgte er de møtene arenaen hvor de kan delta i beslutninger, samt ivareta de ansattes ønsker. Dersom slike møter ikke holdes, kan tillitsvalgt miste muligheter for medbestemmelse, som igjen kan gå ut over de ansatte som har sin tillit til tillitsvalgts rolle. Poenget med en tillitsvalgt er at en person skal representere de ansatte, samt ta del i viktige avgjørelser. Det er derfor viktig at den tillitsvalgte mottar støtte, samt inkludering fra ledelsen når avgjørelser skal tas.

I en annen rapport ser vi at formelle møter er mest vanlig i statlig sektor, hvorav 68% av tillitsvalgte har møter månedlig eller oftere (Ødegård & Andersen, 2019). I denne rapporten var det 30% som mente de hadde møter en gang i halvåret eller sjeldnere. Dette er svært sjelden, og kan trolig føre til mindre innflytelse kontra de som svarte at de hadde møter ukentlig.

2.7 Fagforeningens rolle utenfor Norge

I USA i 2020 var det kun rett over 10% som var medlem av en fagforening, noe som er betydelig lavere enn Norge som lå på rundt 50% ved inngangen til 2020 (Nergaard, 2020).

I en rapport fra European Trade Union Institute (ETUI) i 2019 ser vi at i 24 av 32 land i Europa har antall medlemmer falt siden år 2000. Estland er på bunn med kun 4,2% organiserte arbeidstakere og på motsatt ende av skalaen finner vi Island som har over 90% organisert, som er utrolig høyt. Vi ser at Norden er på topp, men at stadig færre unge er organisert, noe som gjør at snittalderen øker. Dette kan ha noe med at de yngre ikke er godt nok informert, eller at de opplever å motta samme goder som de fagorganiserte og derfor ikke ser noe poeng i å være medlem. Dersom den trenden fortsetter, vil fagforeningene blir enda mindre representative kontra i dag og kan svekke legitimiteten på sikt (Heyerdahl, 2019).

2.8 Positive og negative sider ved fagforeningens rolle

Dersom vi skal trekke frem det positive med ha en tillitsvalgt og en fagforening på en bedrift er det flere ting som kan trekkes frem. Først av alt har de ansatte en representant som snakker for dem og ytrer deres ønsker på et kollektivt nivå. Det kan da være lettere å «skrike høyt» dersom det er flere som sier ifra, kontra en medarbeider som gir beskjed. Dette kan også ha en positiv effekt på ledelsen, som slipper at mange kommer og diskuterer samme sak. I stedet har

de en felles talsmann som tar opp relevante saker med ledelsen under bestemte rammer, noe som kan være svært tidssparende.

Dersom vi skal se på historiske oppnåelser er det flere saker som kan trekkes frem.

Eksempelvis har LO vært med på å få full lønn under sykdom i 1978, avtalefestet pensjon i 1996, lengre avtalefestet ferie i 2000 og rett til stillingsprosent tilsvarende faktisk arbeid i 2014 (Fagforbundet, u.d.) Dette er bare noen av sakene som fagforbundene sammen har klart å kjempe for, ved hjelp av at så mange personer står sammen.

I en svensk rapport «Om facket intet fanns – en kontrafaktisk analys» tar de for seg hvordan Sverige hadde sett ut uten fagforeninger. De trekker spesielt frem lønningene, og anslår at ni av ti arbeidstakere ville hatt mellom 13-15% lavere inntekt. Dette på grunn av lønn er noe fagforeningene i alle år har kjempet for. Produktivitet er også noe som trekkes frem, da de fant sammenheng mellom trivsel og tilstedeværelse av en fagforening, som påvirker produktiviteten i en positiv retning (u.f, Delta.no, 2020).

På den andre siden ble det gjort en undersøkelse av YS om hvorfor folk ikke er medlem i en fagforening. Her svarer over 40% at de oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uavhengig om de er medlem eller ikke og de ser da ikke noen grunn for å være medlem selv (Bodahl, 2019). Denne holdningen kan på sikt gjøre at fagforeningene og de tillitsvalgte mister sin kraft. En stor del av hvorfor flere saker har fått gjennomføringskraft, er grunnet høyt antall medlemmer som har stått sammen.

Dersom vi skal se på den negative siden ved fagforbundene, kan vi starte med å se det fra arbeidsgivers side. Ikke alle arbeidsgivere er like interessert i å være organisert i et

fagforbund, da de kan være pliktige til å følge tariffavtale som gir arbeidstakere en mer gunstig situasjon. De ansatte vil også ha mer rettigheter i diverse saker, noe noen arbeidsgivere kan se på som invaderende eller slitsomt. Det kan føre til at de føler de mister «makt» ved å måtte gi ut informasjon de ellers ikke ville delt uten en tariffavtale.

Fra arbeidstakers side svarer ca 28% på undersøkelsen fra YS at de føler ikke at fagforeningene ivaretar arbeidstakers interesser (Bodahl, 2019). En negativ sak kan være at fagforbundene kjemper ofte for de «store» sakene, det vil si de sakene som involverer flest personer, ikke de sakene gjerne du som enkeltperson synes er viktig. Det kan også variere på den tillitsvalgte på din bedrift hvordan saker bli ivare tatt og oppfølgt, noe som kan være med å forme ens syn på fagforbund.

2.9 Forskningsspørsmål

Så hvordan fungerer samarbeidet i praksis, mellom tillitsvalgt og bedrift? Ettersom vi ser at det finnes stor variasjon på hvordan dette lar seg gjøre i praksis, og også i praksis mellom den statlige og private sektor. Ivaretar det private godt om sine tillitsvalgte, og er dette endret over tid? Fungerer det like godt for arbeidstaker, som for arbeidsgiver? Blir den tillitsvalgte involvert i diverse beslutninger? Og blir det holdt formelle eller uformelle møter eller arena hvor det legges opp til medbestemmelse? Jobbes med å rekruttere flere til fagforbund for å beholde «makten»?

3 Metode

Til denne oppgaven er det valgt kvalitativ metode og intervju med fire nøkkelpersoner i forhold til min problemstilling som lyder slik:

I hvilken grad tilrettelegges det for samarbeid mellom tillitsvalgt og bedrift, og hvordan fungerer dette i praksis?

Det er viktig å påpeke at samarbeidet mellom tillitsvalgt og bedrift er svært individuelt og svarene som kommer frem i intervjuene er ikke representativt på en generell basis. Jeg har tatt for meg et oljeserviceselskap som har kontor på Forus og svarene vil derfor kun være gjeldende for den bedriften på dette tidspunkt. Svarene kan endres over tid på grunn av utskifting av ansatte, den tillitsvalgte, ledelse, samfunnet eller andre saker som kan påvirke dagens svar.

3.1 Valg av metode og struktur

I starten var det i utgangspunktet lagt opp til kvantitativ metode, med spørreskjema sendt til flere ansatte i bedriften. Grunnen for det utgangspunktet var å kunne få en større respons, at jeg ville rekke å nå ut til flere personer i bedriften. Men i frykt for lite respons, som dermed kunne føre til et ikke representativt tallmateriale ble vi enige om kvalitativ metode for å få nok deltakelse, samt mer utdypende svar.

Kvalitativ metode er hvor innsamling som oftest består av tekst, i motsetning til kvantitativ metode hvor innsamling som regel består av tall. Fortolkning og menneskelig erfaring er hva det bygges på når det gjelder kvalitative metoder (Torp, u.d.). Det finnes flere metoder av kvalitative data, eksempelvis deltakende observasjon, fokus grupper eller intervjuer.

Hensikten med slik metode kan være å motta dybdekunnskap, samt en helhetlig forståelse av et tema eller en problemstilling (Grønmo, 2020). For min oppgave ble det mest naturlig å

gjennomføre dybdeintervju med nøkkelpersoner som kan svare i forhold til min problemstilling.

Semistrukturert intervju vil si at spørsmålene er laget på forhånd og spørsmålene stilles i samme rekkefølge til alle kandidater. Det gjør det også mulig å stille oppfølgingsspørsmål basert på hva som blir svart. Teknikken kan gjøre at samtalen blir avslappet, men kan oppleves profesjonell da den er nøye forberedt. En stor fordel her, som ble avgjørende faktor for meg er at det er lett å sammenligne i ettertid. Kvalitative metoder skal fokusere på differanser i funn, og da passet semistrukturert intervju perfekt.

Intervjuguiden er svært viktig i forbindelse med gjennomføring av intervjuene. Det ble lagt opp til tre forskjellige hovedtema, med fem spørsmål til hvert tema. Tema er basert på teori som er fremlagt, samt hva jeg som «forsker» ønsket svar på til oppgaven. Temaene ble derfor den tillitsvalgt, medbestemmelse og ledelsen. Videre ble det spurt om dagens situasjon innenfor hvert tema, hvordan situasjonen har utviklet seg, samt hvordan respondenten ser på situasjonen. Det ble kun stilt åpne spørsmål, da tanken var at det ville gi best utfall.

3.2 «Forskers rolle»

En positiv side ved intervjuer, er at jeg også får møtt alle personene som ble intervjuet. Det er da gjerne lettere for dem å prate fritt, samt føle en større tilknytning til problemstillingen kontra en spørreundersøkelse.

Et sentralt tema er derfor forskerens rolle, det vil si hvordan jeg som «forsker» fremstiller meg selv ovenfor intervjuobjektene. Det er viktig at forsker holder seg refleksiv, samt ser det totale bildet med oppgaven (Torp, u.d.). Videre er det viktig at funn blir så nøyaktige og representative som mulig videre i oppgaven. For min situasjon var det viktig å fremstå

profesjonell og nøyaktig, slik at personene følte seg trygge i intervjusituasjonen. Det kan føre til bedre svar, samt at de sitter igjen med en god følelse for bidraget.

3.3 Utvelgelseskriterier

I intervjuene er det valgt ut fire personer som jeg mener er relevante for å få saken fra forskjellige synsvinkler. I forkant ble det diskutert i samråd med veileder hvem som kunne være interessante å prate med basert på min problemstilling. Det ble derfra avtalt noen fra tillitsvalgt side, noen i lederstilling og noen «alminnelige» ansatte. Dette for å kunne se samarbeidet fra flere sider. Et familiemedlem jobber i den valgte bedriften, og etter forespørsel om hvilke personer som var ønsket kom han med aktuelle navn og kontaktinformasjon.

På bakgrunn av dette er det valgt en tillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og to avdelingsledere til å delta i intervjuene. Dette for å få leders perspektiv, ansattes perspektiv og ikke minst den tillitsvalgtes perspektiv på samarbeidet. For oppgaven sin del kunne det gjerne vært enda flere intervjuobjekter for å få et enda mer representativt forhold. Tid og oppgavens begrensinger gjorde at fire personer ble et gunstig valg.

Den ene tillitsvalgte er hovedtillitsvalgt i bedriften og har sittet i flere år i denne stillingen. Han vil derfor inneha mye kunnskap angående tema, både hvordan det er i dag, men også hvordan det har vært tidligere. Den andre tillitsvalgte har sittet i to år, men har vært i bedriften i over ti år. Han har derfor kunnskap både som «alminnelig» ansatt og som tillitsvalgt.

Videre er det to ledere, hvorav en av dem også er medlem i en fagforening. Etersom kun en av lederne er medlem av en fagforening, blir det spennende å se svarene på bakgrunn av det.

Begge ledere er avdelingsledere på hver sin avdeling. Den ene lederen er avdelingsleder for bedriftens største avdeling og har flere titalls personer under seg. Begge lederne har jobbet seg opp i bedriften, det vil si at ingen av dem startet som ledere i bedriften. Det vil si at også de har god kunnskap om utvikling, samt som «alminnelig» ansatt.

Under her er det laget et skjema for å vise en tydelig oppstilling av funn.

Tema og spørsmål	Respondent 1 Avd. Leder <i>Medlem i fagforening</i>	Respondent 2 Hovedtillitsvalgt <i>Medlem i fagforening</i>	Respondent 3 Tillitsvalgt <i>Medlem i fagforening</i>	Respondent 4 Avd. Leder <i>Ikke medlem</i>
<i>Tillitsvalgt</i>				
<i>Medbestemmelse</i>				
<i>Ledelsen</i>				

3.4 Forskningsdesign

I forkant ble det utvekslet eposter for å avtale tid og sted. Intervjuene ble gjennomført i løpet av to uker, med kun en person hver gang. Datainnhentingene foregikk i bedriftslokalene på Forus, hvor intervjuene ble avholdt på tomannshånd mellom meg og den aktuelle respondenten. Vi pratet lett sammen, og jeg fikk svarene og tiden som krevdes for å gjennomføre intervjuene på en god måte.

4 Analyse av funn

I denne delen skal funnene som ble oppdaget gjennom intervjuene presenteres og det er valgt å presentere dette tematisk. Det er tre tema som alle er relevante for problemstillingen for oppgaven:

- Den tillitsvalgte
- Medbestemmelse
- Ledelsen

Det er spurt fem spørsmål innenfor hvert tema. Respondentene har svart mye likt, men det er også plukket opp noen forskjeller.

4.1 Den tillitsvalgte

Når det kommer til første spørsmål som lyder:

«hvordan synes dere tillitsvalgtordningen fungerer i bedriften?» svarer tre av fire respondenter at det i hovedsak fungerer bra. De har også kommentarer på at det fungerer bra på noen plan, men andre plan ikke like godt. Den siste respondenten som er hovedtillitsvalgt, svarer at det vil avgjøre hvilket forbund en skal ha i tankene når spørsmålet stilles. Her er forskjellene av liten karakter.

Neste spørsmål lyder slik:

«I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt ivaretar både «små» og «store» saker?». Her er det noe forskjellige svar fra respondentene. Her svarer begge lederne at dette er varierende, og vil varierende for hvilket forbund og hvilken tillitsvalgt en går til. De mener videre det bør tenkes gjennom hva som er hensiktsmessig å føre videre, samt bruke tid og energi på.

Videre svarer hovedtillitsvalgt at både små og store saker ivaretas, men at det gjerne settes i en prioriteringsrekkefølge for hva som er hensiktsmessig. Den andre tillitsvalgte svarer videre

at dette vil føles individuelt, men at det forsøkes å ivareta alle saker på lik måte. Her er det ikke særlig store forskjeller mellom tillitsvalgte og leders oppfatninger.

Spørsmål nummer tre:

«I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt er viktig for bedriften? Og for de ansatte?». Her er respondentene samkjørte og mener at en tillitsvalgt er utrolig viktig for bedriften og for de ansatte. Hovedtillitsvalgt kommer også med en kommentar at uten en fagforening kunne det blitt en mer «trynefaktor» basert måte å for eksempel fastsette lønn. En fagforening har en samlende effekt på de ansatte og gjør at de står sterkere i stormer, noe som hender til tider i oljeindustrien ifølge respondent to. Den ene lederen trekker også frem nytten ved fagforeninger spesielt i harde tider, som eksempelvis nedgangstiden i 2014.

Videre til spørsmål fire som lyder slik:

«Hvordan jobber tillitsvalgt / fagforeningen med å rekruttere nye medlemmer?». Her er det noen forskjeller på svarene fra respondentene. En leder og en tillitsvalgt svarer at tillitsvalgt presenterer seg for nyansatte, men har ikke mer informasjon å komme med. Hovedtillitsvalgt svarer at det jobbes for dårlig med dette. Den andre lederen svarer at han ikke ser noe til dette, men føler mer at fagforbundene kjemper om medlemmene til hverandre kontra å skaffe nye medlemmer.

Siste spørsmål innenfor tema tillitsvalgt:

«Hvordan vil dere si samarbeidet har endret seg gjennom tiden?». Her er det større forskjelligheter i svar. Den ene lederen forklarer at det vil være avgjørende for hvem som sitter i ledelse gruppen. Videre forteller han at det har vært store forskjeller når bedriften har hatt amerikansk ledelse, i motsetning til norsk ledelse. Hovedtillitsvalgt sier også det vil

avgjøre for hvem som sitter i ledelsen, men at samarbeidet har blitt noe vanskeligere fra fagforeningens side. Dette begrunner han med nedgangstiden i 2014 hvor alt som kunne kuttet ble kuttet for å spare penger og at fagforeningen fortsatt jobber med å vinne tilbake mange av godene som ble tapt den gang.

Videre er den andre tillitsvalgte fornøyd med hvordan det har endret seg, men mener det alltid vil være kamper å ta. Sist, men ikke minst sier også den siste lederen at det har blitt litt tøffere med årene. Her gjøres det interessante funn da en tillitsvalgt og en leder sier seg enig i at samarbeidet er blitt tøffere gjennom tiden.

4.2 Medbestemmelse

Første spørsmål lyder:

«I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt kan medvirke i beslutninger?». Her svarer tre av fire respondenter at de har relativt god medvirkning og at tillitsvalgt blir involvert der hvor det er naturlig. Den ene lederen forteller videre at dette er et godt innarbeidet samarbeid og de har sett konsekvensene dersom tillitsvalgt ikke blir inkludert. På motsatt side forteller hovedtillitsvalgt at tillitsvalgt har hatt medvirkning tidligere og han er sikker på at de vil få medvirkning i fremtiden, men at for øyeblikket mener han at tillitsvalgt ikke har stor medvirkningskraft. Her ser vi at det er hovedtillitsvalgt som mener de har lite medvirkning, mens ledere og andre tillitsvalgte mener motsatt.

Videre til spørsmål to:

«I hvilken grad vil dere si at fagforeninger har bidratt til høyere lønninger m.m?». Her er alle enige om at fagforeningen har spilt en stor rolle i å bidra til diverse goder til de ansatte. Et eksempel som ble trukket frem var at bedriften hadde tidligere 11 måneder lønn pluss feriepenger før sommer. Dette er nå gått over til 12 måneder lønn pluss feriepenger etter

ønske fra fagforeningen. De mener videre at fagforeninger er med å legge press på ledelsen og at de står sterkere som et kollektiv i kampen mot høyere lønninger og diverse andre goder.

«Hvordan synes dere ansattes medbestemmelse blir ivaretatt?». Her er respondentene litt todelt, da den ene halvdel mener medbestemmelsesretten blir godt ivaretatt, men de på andre siden mener at her er det en del å jobbe med videre. De som ikke er helt fornøyd mener dette vil avgjøre på ledelsen og deres holdninger, samt hvem som sitter i ledelsen. De trekker også frem at medbestemmelsen er ekstra svak i nedgangstider. Her er det også spesielt da svarene er todelt med en leder og en tillitsvalgt på hver side av saken.

«I hvilken grad blir det holdt formelle møter? Eller uformelle møter? Eller andre arena hvor det legges opp til medbestemmelse?». Her er respondentene noe samkjørt og de er alle enig om at det holdes formelle møter jevnlig, og flere dersom det er behov. Det er også åpenhet å drøfte saker dersom de møtes i gangene eller andre plasser.

Så til siste spørsmål innen tema medbestemmelse: «I hvilken grad vil dere si at medbestemmelsen har endret seg over tid?». Her forteller en leder og en tillitsvalgt at den er endret til det bedre for tillitsvalgt og at de har mer innflytelse nå, noe de mener kommer med erfaring og kunnskap. Hovedtillitsvalgt mener det er avgjørende for hvem som sitter i ledergruppa, men at dagens ledelse ønsker å få mer makt i Norge fremfor utlandet, noe som erfaringsvis er bedre for medbestemmelsesretten til de ansatte. Den andre lederen mener det er for hardt fokus på økonomien og at dette kan svekke medbestemmelsesretten til de ansatte. Han trekker også frem at utenlandsk ledelse er med å påvirke dette. Her ser vi at lederne er på forskjellig side av saken og tillitsvalgte stiller seg litt mer i «midten» av saken.

4.3 Ledelsen

Første spørsmål innen tema ledelsen: «Hvordan syns dere ledelsen samarbeider med tillitsvalgt?». Her svarer alle utenom hovedtillitsvalgt at det avhenger på hvilken fagforening det gjelder. At samarbeidet ikke fungerer like bra med alle fagforeninger i bedriften og at det avgjør hvem som er tillitsvalgt og deres relasjon med ledelsen. Videre forteller hovedtillitsvalgt at samarbeidet er godt, men at det vil avhenge noe om hvem som sitter i ledelsen. Her ser vi at det er hovedtillitsvalgt som stikker seg ut med sin respons.

«Hvordan ser ledelsen på tillitsvalgtordningen i bedriften?». Her svarer den ene halvparten at det er et godt samarbeid og at ledelsen er fornøyd med ordningen i bedriften. Den andre halvdel forteller at ordningen er noe tungvint grunnet flere fagforeninger som ikke alltid greier å stå samlet sammen mot ledelsen. Det fortelles videre at det gjerne hadde vært en enda bedre ordning dersom det var færre fagforeninger og færre personer å forholde seg til. Her ser vi også at en leder og en tillitsvalgt står på hver sin side av saken.

Spørsmålene: «I hvilken grad tar ledelsen tillitsvalgt saker til etterretning?» og «I hvilken grad vil dere si at det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet på virksomhetsnivå?». Her er alle relativt samkjørt og har stort sett samme syn på sakene. De mener ledelsen tar tillitsvalgt saker seriøst og protokollfører sakene. De mener videre at det tilrettelegges godt for fagforeningsaktivitet og at ledelsen ikke står i veien for de ansatte når det gjelder diverse oppgaver relatert til fagforbund.

Siste spørsmål innenfor tema ledelse: «Hvordan vil dere si ledelsen er endret over tid?». Her er det noen forskjeller i svar, alt etter hva respondenten har ønsket å trekke frem som viktige poeng. Den første lederen forteller at ledelsen har vært svingene, men de har erfart at

norsk ledelse har fungert bedre i motsetning til utlands ledelse. Hovedtillitsvalgt forklarer at ledelsen avhenger mye på hvem som sitter i ledelsen, men at bransjen nå har blitt «hardere», mye på grunn av utlands ledelse. Tillitsvalgt sier at det har vært veldig varierende, men at det er på vei mot bedre tider nå. Videre forklares det også at 2014 ble et slags vendepunkt for samarbeidet mellom tillitsvalgt og ledelse.

Den andre lederen forklarer at det har vært mye strukturendringer, som igjen kan føre til at det blir vanskelig å bygge opp et godt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelse. Han peker også på at utenlandsk ledelse har vært et problem, men at det er på vei mot mer kontroll i Norge nå fremover som kan være positivt for spesielt tillitsvalgte. Han forklarer også at det har vært vanskelig for norske ledere å stå mellom utlands ledelse og trepartssamarbeidet som er i Norge. Dette begrunner han med at utlands ledelse ikke har samme oppfatning av fagforbund og tillitsvalgt, noe som gjør at norsk ledelse blir satt litt i midten.

4.4 Liste over funn

Tema og spørsmål	Respondent 1 Avd. leder	Respondent 2 Hovedtillitsvalgt	Respondent 3 Tillitsvalgt	Respondent 4 Avd. Leder
<u>Tillitsvalgt</u>				
<i>Hvordan synes dere tillitsvalgtordning fungerer i bedrift?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fungerer bra • Dersom samarbeidet fungerer optimalt vil ordningen fungere som avlastning • Viktig at begge parter jobber for felles mål 	<ul style="list-style-type: none"> • Gjensidig respekt fra både ledere og medarbeidere • Opparbeidet gjennom årene • Samarbeidet er på noen nivå veldig bra • Fleste ser på ordningen som en ressurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Veldig bra 	<ul style="list-style-type: none"> • Bra • Forskjell fra fagforeninger
<i>I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt ivaretar både «små» og «store» saker?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Varierende • Vil avhenge av fagforening • Trenger ikke ta hver eneste kamp, men se hva som er hensiktsmessig 	<ul style="list-style-type: none"> • Tar alt til etterretning • Lager en prioriteringsliste 	<ul style="list-style-type: none"> • Prøver å ta alle saker like seriøst • Vil avhenge av person 	<ul style="list-style-type: none"> • Generelt en god jobb • Vil avhenge av tillitsvalgt og erfaringen til tillitsvalgt
<i>I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt er viktig for</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bra • Reduserer mengden saker 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedriften vil tape dersom de jobber mot fagforeningene 	<ul style="list-style-type: none"> • Super viktig for de ansatte • Viktig for bedriften, de har 	<ul style="list-style-type: none"> • Veldig viktig for bedriften

<p><i>bedriften? Og de ansatte?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • En struktur og orden på lønn og arbeidsvilkår • Godt med en representant for de ansatte som taler for dem og gir råd 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedriften ganger på å ha et godt samarbeid • Uten fagforening ville de ansatte stått mye «alene» og det kunne blitt mer «trynefaktor» • Avgjørende for de ansatte med tillitsvalgt 	<p>en «sparringspartner»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tillitsvalgt fungerer som sparringspartner • For ansatte er det svært nyttig, spesielt i vanskelige tider
<p><i>Hvordan jobber tillitsvalgt / fagforeningen med å rekruttere nye medlemmer?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tar hånd om nyansatte 	<ul style="list-style-type: none"> • For dårlig 	<ul style="list-style-type: none"> • Prøver så godt som mulig • Tar hånd om nyansatte 	<ul style="list-style-type: none"> • Lite synlig for ledelsen • Litt majoriteten som bestemmer
<p><i>Hvordan vil dere si at samarbeidet har endret seg gjennom tiden?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bra • Ledelsen vil til enhver til ha innvirkning på forholdet • Forskjell på norsk og utenlandsk ledelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Personavhengig fra ledelse side • Vanskeligere å få gjennom saker pga bransjen endres • Jobber med å få tilbake kutt fra 2014 	<ul style="list-style-type: none"> • Bra samarbeid • Alltid tvister og uenighet, men kommer som regel til enighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Litt tøffere med tanke på betingelser og goder

<u>Medbestemmelse</u>				
<i>I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt kan «medvirke» i beslutninger?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • De fleste beslutninger blir tillitsvalgt involvert • Har sett konsekvensen av å ikke inkludere tillitsvalgt • Godt innarbeidet 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har hatt og vil komme til å få i fremtiden • Tidligere hadde vi noen år med svært lite innflytelse, da måtte vi be om å delta i diverse beslutninger 	<ul style="list-style-type: none"> • Ganske mye • Kan variere på fagforbund 	<ul style="list-style-type: none"> • Trenger ikke «vinne» aller kamper, men møtes på halvveien • Viktig at tillitsvalgt ser bedriften sin side også
<i>I hvilken grad vil dere si fagforeninger har bidratt til høyere lønninger m.m?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisert med lønn • Greit med kollektive løsninger 	<ul style="list-style-type: none"> • Har gått godt • Medlemmer har vært gode å se bedriftens side og kunne møtes på midten • Fagforeningen bidrar ofte indirekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Bidratt i stor grad • Gjerne spesielt i lønnsforhandlinger • Eksempelvis fått bort 11 måneders lønn 	<ul style="list-style-type: none"> • Med på å legge press på saker • Uten fagforening ville det nok ikke vært like gode goder
<i>Hvordan synes dere at ansattes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bra 	<ul style="list-style-type: none"> • Godt ivaretatt • Stor medbestemmelse, 	<ul style="list-style-type: none"> • Bra 	<ul style="list-style-type: none"> • I dårlige tider er medbestemmelsen dårlig

<p><i>medbestemmelse blir ivare tatt?</i></p>		<p>men også forbedringspunkter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommer ann på ledelsen 		<ul style="list-style-type: none"> • Har forbedringspunkter her • Vil avgjøre på ledelsen
<p><i>I hvilken grad blir det holdt formelle møter? Eller uformelle møter? Eller andre area?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Blir holdt møter ved endringer eller store beslutninger • Tillitsvalgt blir alltid informert før resten • Ikke faste møter, men dersom det er saker • God dialog • Kan prates i «gangen» 	<ul style="list-style-type: none"> • Jevnlige møter • Møter dersom det kommer haster saker • Mye uformelt • Drøsing for å «luften» saker, uten at dette er bindende fra noen side 	<ul style="list-style-type: none"> • Varierende • Mer i «viktige» periode • Mer møter dersom det dukker opp saker • Uformelle samtaler oppstår 	<ul style="list-style-type: none"> • Holdes jevnlig møter • Uformelle møter når det trengs • Kan møtes i gangen å «drøse»
<p><i>I hvilken grad vil dere si medbestemmelsen har endret seg over tid?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mer innflytelse nå • God innarbeidet 	<ul style="list-style-type: none"> • Personavhengig • Ny ledelse nå ønsker mer «makt» i Norge fremfor utlandet 	<ul style="list-style-type: none"> • Endret på en god måte • Nå er det mer orden 	<ul style="list-style-type: none"> • Mer fokus på økonomi fremfor medbestemmelse • Når det styres fra utlandet, er det

			<ul style="list-style-type: none"> Litt mer erfaring og kunnskap over tid 	vanskeligere å opprettholde
<u>Ledelsen</u>				
<i>Hvordan syns dere ledelsen samarbeider med tillitsvalgt?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Vil avgjøre på hvilket fagforbund 	<ul style="list-style-type: none"> Personavhengig Ellers godt samarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Bra 	<ul style="list-style-type: none"> Avgjørende hvilket fagforbund Generelt godt samarbeid
<i>Hvordan ser ledelsen på tillitsvalgtordningen på bedriften?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Positiv 	<ul style="list-style-type: none"> Godt samarbeid God tillit God erfaring Tungvint med flere fagforbund 	<ul style="list-style-type: none"> Positiv måte 	<ul style="list-style-type: none"> Egentlig på en positiv måte Vanskelig dersom fagforbund ikke greier å samkjøre saker og ønsker
<i>I hvilken grad tar ledelsen tillitsvalgt saker til etterretning?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Det tas alvorlig 	<ul style="list-style-type: none"> Føler en blir tatt alvorlig Viktig med forberedelse og saklighet ved presentasjon av sak 	<ul style="list-style-type: none"> Tas seriøst Tar saken opp til diskusjon 	<ul style="list-style-type: none"> Blir tatt profesjonelt Blir protokollført og ført sak på det
<i>Hvordan vil dere si ledelsen har blitt endret over tid?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Svingende i forhold til 	<ul style="list-style-type: none"> Personavhengig Bransjen er endret 	<ul style="list-style-type: none"> Endret mye 2014 var avgjørende 	<ul style="list-style-type: none"> Mye strukturendring over tid

	<p>hvem som sitter i ledelsen</p> <ul style="list-style-type: none"> Norsk ledelse har fungert bra 	<ul style="list-style-type: none"> Mer styrt fra utlandet 	<ul style="list-style-type: none"> Begynner å bli bra nå 	<ul style="list-style-type: none"> Kan være vanskelig for fagforening å bygge god relasjon På vei mot mer «kontroll» i Norge Vanskelig for norske ledere med utlands ledelse
<p><i>I hvilken grad vil dere si at det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet på virksomhetsnivå?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ikke noen «kjepper i hjulene» fra ledelsen side 	<ul style="list-style-type: none"> Ledelsen er ikke vanskelig 	<ul style="list-style-type: none"> Tilrettelegges godt fra ledelsen side 	<ul style="list-style-type: none"> Bra Viktig med godt samarbeid
<p><i>Ønsker respondenten å legge til noe?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Alltid saker hvor ledelse og TV er uenige, men samarbeidet i bedriften er egentlig godt samarbeid 	<ul style="list-style-type: none"> Ingen kommentar 	<ul style="list-style-type: none"> Ingen kommentar 	<ul style="list-style-type: none"> Generelt et godt samarbeid Ikke godt når fagforbund konkurrer om medlemmer

5. Diskusjon

I denne oppgaven har problemstillingen vært å se hvordan samhandlingen mellom tillitsvalgt og bedrift fungerer. Dette er basert på rapporter som er utgitt av Fafo, samt relevant lovverk. Teorien som er fremlagt, er informasjon rundt fagforeninger, deres historie og oppnåelser i arbeidslivet, samt tillitsvalgt sin rolle og hva det innebærer i en bedrift. Det er blitt informert om hovedavtalen, som fungerer som en avtale mellom bedrift og ansatt og angir regler for hvordan medbestemmelsen skal ivaretas, samt hvilke plikter tillitsvalgt har. Videre er det informert om reglene for medbestemmelse i arbeidslivet, men også arbeidsgivers styringsrett som fungerer som en motpart.

Det gis en kort innføring i mikro og makro i arbeidslivet, som går ut på hva som skjer sentralt og desentralt. Det gis innføring i tidligere forskning på tema, samt fagforeningens rolle utenfor Norge. Videre drøftes det positive og negative sider ved fagforeningens rolle, før det til slutt ender i noen forskningsspørsmål. Forskningsspørsmålene er grunnpilarene for videre intervjuer i et oljeservice selskap, hvor jeg har testet ut teorien som er fremlagt. Det er brukt kvalitativ metode, med dybdeintervju med semistruktur. Her er det gjennomført fire intervjuer, to ledere og to tillitsvalgte i bedriften for å få deres syn på diverse spørsmål.

Videre er responsen fra intervjuene fremlagt i en analysedel, hvor det er spesielt fokusert på forskjellene. Mye av responsen var lik, men det fremheves fire spørsmål hvor responsen spriker litt fra hverandre. Dette er grunnlaget for diskusjonsdel hvor dette skal diskuteres.

5.1 Stemmer teorien?

Basert på funnene i intervjuene er det laget en analysedel for å fremlegge hva som ble oppdaget. Her prøves det å utheve spesielt forskjellene i svar, da dette kan være interessant å prøve å diskutere hvorfor. De største forskjellene som ble oppdaget var i:

- responsen angående hvordan samarbeidet har endret seg gjennom tiden
- responsen angående hvordan tillitsvalgt kan medvirke i beslutninger
- responsen angående graden av ansattes medbestemmelse
- responsen angående hvordan medbestemmelsesretten har endret seg gjennom tiden

5.1.1 Samarbeidet gjennom tiden

Responsen angående hvordan samarbeidet har endret seg gjennom tiden hadde noe forskjellig svar. På den ene siden sier noen respondenter at de er fornøyde med hvordan det er endret, og på den andre siden forklares det at det er blitt tøffere med tiden. Hovedtillitsvalgt begrunner svaret sitt med nedgangstiden i 2014 som ble et bunnpunkt for næringen og at siden den gang har samarbeidet blitt tøffere. Her er det en stor forskjell fra de som er fornøyde med utviklingen og dem som sier at det er blitt tøffere med årene. Vi ser at dem som mener samarbeidet har blitt tøffere er hovedtillitsvalgt og en leder.

Hva kan grunnen være for at oppfatning av utviklingen kan være så forskjellig? En mulighet kan være erfaring og kunnskap fra respondenten sin side. Har de sittet lenge som tillitsvalgt eller leder? Har de vært lenge i bedriften, eller bransjen generelt? Slike forutsetninger kan være med å påvirke deres oppfatning av hvordan samarbeidet er endret gjennom tiden.

Det som er litt interessant her er at både leder og tillitsvalgt sitter med lik oppfatning av saken. En leder og en tillitsvalgt kan jo til tider sitte med litt forskjellig tanker og oppfatning

av saker og hvor stor grad tillitsvalgt skal medvirke i diverse saker. Det er derfor svært interessant at også leder kan se at samarbeidet har blitt tøffere. Kan det tyde på at det faktisk har blitt tøffere med årene?

5.1.2 Tillitsvalgt medvirkning i beslutninger

Spørsmålet angående hvor mye tillitsvalgt kan medvirke i beslutninger fikk videre noe sprikende svar. Her svarte tre av fire respondenter god medvirkning, men en respondent svarte lite medvirkning. Her ser vi at det var hovedtillitsvalgt som utpekte seg med sin respons. Hovedtillitsvalgt svarer videre at tillitsvalgt har hatt god medvirkning og at de kommer til å få mer medvirkning i tiden som kommer, men at de per nå har lite medvirkning. Hvorfor har det seg slik at kun en person ser på det slik? Kan det ha med personens lange erfaring som tillitsvalgt, hvor han ser tydelig forskjell over tid?

Videre når det gjelder dette spørsmål kan det også tenkes at ledere og medarbeidere har et annet syn på dette ut ifra deres stilling. Det er ikke alltid ledere ønsker at de ansatte skal ha så mye medvirkning, dermed kan det tenkes at de svarer ut ifra sin stilling. Dette kan også gjelde for de ansatte, at de ønsker mer medvirkning enn de gjerne har krav på gjennom hovedavtaler, tariffen og arbeidsmiljølov.

5.1.3 Ansattes medbestemmelse

Ansattes medbestemmelsesrett og hvordan den blir ivaretatt har også noe ulik respons. Den ene halvdel er fornøyd og andre halvdel mener at det er noe som bør jobbes med. Spørsmålet henger godt sammen med spørsmålet ovenfor, nemlig tillitsvalgts medvirkning. Ofte ser man at de ansattes medbestemmelse blir ivaretatt gjennom den tillitsvalgte. Responsen kan derfor

påvirkes av type stilling, erfaring og kunnskap på lik linje som spørsmålet ovenfor. På dette spørsmålet ser vi at en leder og en tillitsvalgt står på hver sin side av saken.

5.1.4 Medbestemmelsesretten gjennom tiden

Spørsmålet som går på medbestemmelsen gjennom tiden og hvordan det er endret har også noen forskjeller i respons. Halvparten mener tillitsvalgt har mer innflytelse nå, mens andre halvparten mener ledelsen er avgjørende for medbestemmelsesretten. Vi ser her at en leder og en tillitsvalgt står på hver sin side i dette spørsmålet.

Det kan også tenkes her at erfaring og kunnskap vil kunne innvirke på de forskjellige svarene. Videre kan dette også være individuelt basert på stilling og hvilke «øyne» en skal se gjennom. Forklart på en annen måte vil gjerne en leder føle at de ansatte har mye de skulle sagt, mens en ansatt vil gjerne føle de har lite å si i en beslutningsprosess. Derfor er det interessant å se her, da lederne har forskjellige svar, samt tillitsvalgt har forskjellig svar.

5.2 Implikasjoner for praktikere

Hovedforskjellene er trukket frem og det er satt søkelys på fire spørsmål hvor svarene spriker. Så hva kan gjøres for prøve å finne en løsning på dette, eventuelt gjøre at forskjellene på svarene blir mindre?

5.2.1 Samarbeid og medbestemmelse gjennom tiden

Når det gjelder den delte responsen på spørsmålene om hvordan samarbeidet og medbestemmelsesretten har endret seg gjennom tiden, kan dette som tidligere nevnt ha noe erfaring og kunnskap å gjøre. Folk kan sitte med forskjellig oppfatning alt etter hva de legger

merke til, samt hva de legger vekt på. Samarbeidet som har vært tidligere er det vanskelig å gjøre noe med nå, men det kan fokuseres på samarbeidet fremover.

Tidligere samarbeid kan være greit å ha i tankene for videre arbeid, da en kan lære av tidligere «feil» og prøve å gjøre det bedre i neste omgang. Tidligere arbeid kan også være greit å vise til dersom det skulle komme nyansatte som skal sette seg inn i det nåværende samarbeidet. Slik at det ikke blir slik at kun de med lang erfaring har gode samarbeid, men også nye personer kan tiltre i samarbeidet.

Eksempelvis som den ene respondenten fortalte at de har sett eller merket konsekvensene av å ikke inkludere tillitsvalgt i diverse saker. En tidligere «feil» har derfor ført til at de nå har lært å inkludere tillitsvalgt hvor det er nødvendig.

5.2.2 Tillitsvalgt medvirkning i beslutninger

Når det gjelder tillitsvalgt medvirkning i diverse beslutninger, er dette noe som er nedskrevet hovedavtalen. Selv om det står skriftlig, er det ikke alltid slik i praksis. Dette ser vi også på svarene fra intervjuet. For at tillitsvalgt skal ha en medvirkning er det viktig at både bedrift og tillitsvalgt har arenaer hvor det tilrettelegges for innvirkning. Dette er noe bedriften har, ifølge responsen, så da er det i utgangpunktet på plass.

Videre er det viktig at de møtes i tanken om å kunne diskutere rasjonelt, kunne møtes på midten i saker og respektere stillingen til motsatt part. Det handler ikke alltid om å «vinne», men komme til en løsning som kan fungere for både ledelse og ansatte. Det er derfor viktig at tillitsvalgt også forstår ledelsen sin side, som må forholde seg til økonomi og større aspekter for bedriften. På den andre siden må også ledelsen forstå at de ansatte ønsker ikke være

«kranglete», men å bedre trivsel og arbeidsmiljø. Dette er ikke alltid like lett for begge parter å forstå, men dersom begge parter har dette i bakhodet i diverse møter kan medvirkningen til tillitsvalgt mulig øke noe i beslutninger.

Hvordan kan dette gjennomføres i praksis? Vi ser på flere av svarene at erfaring og kunnskap har gjort at samarbeidet fungerer greit på noen plan. Det kan derfor være lurt å benytte seg av erfaringen og kunnskapen som finnes i bedriften. Hva har de sett som har fungert med tanke på tillitsvalgt medvirkning? Hvilke saker er viktig for tillitsvalgt å medvirke i? En ide kan være å gå over de spørsmålene i samråd med tillitsvalgt for å prøve å møtes på hva som fungerer best fra begge sider.

5.2.3 Ansattes medbestemmelse

Under spørsmålet om respondenten mener de ansattes medbestemmelsesrett er godt bevart er det noe ulik respons. Hovedtillitsvalgt og en avdelingsleder mener det er forbedringsmuligheter og at hvem som er i ledelsen vil være avgjørende for hvordan medbestemmelsen blir ivaretatt. Hvordan kan medbestemmelsen bli bedre og gjøre at flere ser på spørsmålet på samme måte?

Først og fremst er det synd at medbestemmelsen skal variere ut ifra hvem som sitter i ledergruppa, da de ansatte har krav om medbestemmelse innenfor diverse saker (Trygstad S. C., Alsos, Bråten, & Hagen, 2019). Noe som derfor kan være lurt er å sette seg ned å se gjennom hva de ansatte faktisk skal involveres i, slik at dette er klart for både ansatte og ledere. Det er tidligere nevnt at ledere og medarbeidere kan se på medbestemmelse noe forskjellig alt ut ifra deres stilling. Det kan derfor være greit å få dette tydelig, gjerne

formulert skriftlig slik at det ikke vil variere på ledelsen hva de ansatte får medvirke til. Da har både ledelsen, de ansatte og nyansatte noe håndfast å forholde seg til.

5.3 Videre forskning

I min oppgave har jeg fokusert på hvordan samarbeidet mellom tillitsvalgt og bedrift fungerer i praksis og dette har jeg testet ut i en bedrift. Min bedrift er innenfor oljesektoren, med kontorer over hele verden også i USA. I min analyse av intervjuene snakkes det mye om amerikansk ledelse kontra norsk ledelse. Det fortelles videre at det er signifikant forskjell ettersom hvem som sitter i ledelsen. Dette er noe som kunne vært interessant å forske videre på. Hvorfor har det seg slik? Og hva kan eventuelt gjøres for å minimere forskjellene?

5.4 Begrensinger

For min oppgave er en av de største begrensingene at intervjuene kun er gjort i en bedrift. Oppgaven er caselignende, noe som vil si at det undersøkes i et tilfelle. I mitt tilfelle betyr det at jeg har brukt kun en bedrift for å teste teorien. Svarene vil da ikke kunne være svaret på et generelt plan, ei heller for den bedriften da jeg kun har et lite utvalg av respondenter. Det er valgt ut kun fire respondenter fra bedriften. For å kunne få et mer representativt resultat for bedriften burde det gjennomføres enda flere intervjuer.

En annen begrensing med tanke på at min oppgave er basert på en bedrift, er at de har tillatt meg å undersøke deres forhold. Deres forhold fungerer bra i praksis, men dersom det ikke hadde fungert bra er det ikke sikkert jeg hadde fått tillatelse. Det kan derfor ses på som en begrensing da ikke alle bedrifter ville latt meg undersøke dersom forholdet hadde vært dårlig.

En siste begrensning har vært at det finnes få artikler om hvordan samholdet mellom tillitsvalgt og ledelse faktisk fungerer i praksis. Jeg har tatt i bruk fafo sine rapporter, hvor de har prøvd å undersøke hvordan ting fungerer, men dette er kun en kilde. Det står skrevet flere plasser hvordan ting skal være, samt regler som bedrift må forholde seg til i forhold til tillitsvalgt. Men hvordan samholdet faktisk fungerer er svært individuelt, og må ses separat for hver bedrift. Utfordringen har derfor vært å «vite» hva en kan sammenligne med og hva som er det mest gunstige da dette vil være individuelt.

6 Avslutning

For min bacheloroppgave har jeg valgt å fokusere på tillitsvalgt rollen og hvordan forholdet mellom tillitsvalgt og bedrift fungerer i praksis. For å kunne utforske dette er det fremlagt relevant teori. Teori som er relevant er fagforeninger, tillitsvalgts rolle, hovedavtalen, bestemmelse og styringsrett samt tidligere forskning på tema. Det er også fremlagt teori om fagforeningers plass i Norge og utenfor Norge, samt positive og negative sider ved fagforeninger.

Videre er det beskrevet metoden som er brukt i denne oppgaven. Metoden som ble benyttet var kvalitativ metode, med dybdeintervju. Intervjuene ble gjennomført innenfor en oljeservice bedrift på Forus og strukturen var en semistruktur.

Analysen av funnene ble fremlagt tematisk etter hvordan intervjuguiden er satt opp. Analysen fremhever forskjellene, hvor de største forskjellene var:

- responsen angående hvordan samarbeidet har endret seg gjennom tiden
- responsen angående hvordan tillitsvalgt kan medvirke i beslutninger
- responsen angående ansattes medbestemmelse
- responsen angående hvordan medbestemmelsesretten har endret seg gjennom tiden

Videre diskuteres dette under diskusjonsavsnittet. Hvorfor har det seg slik at det finnes størst forskjeller i de spørsmålene? Hva kan eventuelt gjøre for å minimere forskjellene?

Bibliografi

- Arbeidsmiljøloven*. (2005). Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=AML>
- Bergland, C. S. (2022, Januar 30). *USAs fagforeningsleder ser til Norge: Absolutt noe å lære*. Hentet fra e24.no: <https://e24.no/internasjonaoekonomi/i/k61A8B/usas-fagforeningsleder-ser-til-norge-absolutt-noe-aa-laere>
- Bodahl, A. (2019, August 12). *Her er grunnene til at folk ikke melder seg inn i en fagforening*. Hentet fra Frifagbevegelse: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/her-er-grunnene-til-at-folk-ikke-melder-seg-inn-i-en-fagforening-6.158.642874.1900f88268>
- Digitaliseringsdirektoratet. (2021, Desember 10). *Styringsrett og medbestemmelsesrett*. Hentet fra <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/styringsrett-og-medbestemmelsesrett/>
- Fagforbundet. (u.d.). *Spørsmål og svar om fagorganisering*. Hentet fra Fagforbundet: <https://www.fagforbundet.no/for-tillitsvalgte/sporsmal-og-svar-om-fagorganisering/>
- Falkum, E., Hansen, P. B., Ingelsrud, M. H., Wathne, C. T., Nordrik, B., & Drange, I. (2019). *Medbestemmelsesbarometeret 2019*. Hentet fra https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/1313/FoU0319_MB2019_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fløtten, T., & Jordfald, B. (2019). *Den norske modellen - en supermodell?* Hentet fra https://supermodellen.no/wp-content/uploads/2019/11/HM49419-Den-norske-modellen-en-supermodell_TIL_NETT_oppslag.pdf
- Gisle, J., Stokke, T. A., & Thingsaker, B. (2021, Oktober 19). *Fagforening*. Hentet fra Snl.no: <https://snl.no/fagforening>
- Grøndal, K.-I. G. (2022, Januar 27). *Ikke medisinsk grunnlag for å nekte uvaksinerte å reise offshore*. Hentet fra e24.no: <https://e24.no/olje-og-energi/i/G38WPq/ikke-medisinsk->

- grunnlag-for-aa-nekte-uvaksinerte-aa-reise-offshore?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenbladet.no
- Grønmo, S. (2020, November 3). *Kvalitativ metode*. Hentet fra snl.no: https://snl.no/kvalitativ_metode
- Hagen, I. M., Seip, Å. A., & Svalund, J. (2020). *Hovedavtalen i staten - et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?* Hentet fra <https://www.faf.no/images/pub/2020/20763.pdf>
- Hagen, I., & Svarstad, E. (2021). *Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor*. Hentet fra <https://faf.no/images/pub/2021/10344.pdf>
- Heyerdahl, R. (2019, Mai 22). *Andelen fagorganiserte har gått ned i 28 av 32 europeiske land*. Hentet fra Frifagbevegelse: <https://frifagbevegelse.no/forside/andelen-fagorganiserte-har-gatt-ned-i-28-av-32-europeiske-land-6.158.629697.e29c9ca799>
- Hovedavtalen ALT*. (2018-2021). Hentet fra Lovdata : https://lovdata.no/dokument/TARH/tariff/tarh-2018-376/KAPITTEL_1-5#%C2%A75-3
- Kallset, K.-E. N. (2020, Januar 14). *Hva er hovedavtalen?* Hentet fra <https://www.fagforbundet.no/a/282881/for-tillitsvalgte/ny-som-tillitsvalgt/sporsmal-og-svar/hva-er-hovedavtalen/>
- Lov om arbeidstvister*. (2012). Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9?q=arbeidstvistloven>
- Mahmood, H. (2018/2019). *Fagforeningens plass i bedriftsdemokratiet*. Hentet fra <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/7754/Mahmood.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Myrset, O., & Gustafsson, K. (2022, Januar 11). *Aker BP innfører krav om koronabeskyttelse for å reise offshore*. Hentet fra e24.no: <https://e24.no/olje-og-energi/i/z7Xlz9/aker-bp->

innfoerer-krav-om-koronabeskyttelse-for-aa-reise-
offshore?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenbladet.no

Nergaard, K. (2020, November 10). *Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge.*

Hentet fra Arbeidslivet.no: <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/>

NHO. (u.d.). *Den norske modellen: Trepertssamarbeidet skaper jobber og bidrar til*

lønnsomhet. Hentet fra <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/partssamarbeidet-skaper-jobber-og-bidrar-til-lonnsomhet/>

Regjeringen. (2021, Juni 23). *Trepertssamarbeid på arbeidsmiljø- og tryggleiksområdet.*

Hentet fra Regjeringen.no:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/trepertssamarbeid/id2396817/>

Thomassen, E. (2021, Mai 3). *Trepertssamarbeid.* Hentet fra [snl.no](https://snl.no/trepertssamarbeid):

<https://snl.no/trepertssamarbeid>

Tollaksen, T. (2022, Januar 31). *Aker BP dropper vaksinekrav for oljearbeidere.* Hentet fra

[e24.no: https://e24.no/olje-og-energi/i/wOkEao/aker-bp-dropper-vaksinekrav-for-oljearbeidere?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenbladet.no](https://e24.no/olje-og-energi/i/wOkEao/aker-bp-dropper-vaksinekrav-for-oljearbeidere?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenbladet.no)

Torp, I. (u.d.). Hentet fra [Forskningsetikk.no](https://www.forskningsetikk.no):

<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>

Trygstad, S. C., Alsos, K., Andersen, R. K., Bråten, M., Hagen, I. M., & Jensen, R. S. (2021).

Arbeidstakers medbestemmelse og medvirkning. Hentet fra

<https://fafo.no/images/pub/2021/20778.pdf>

Trygstad, S. C., Alsos, K., Bråten, M., & Hagen, I. (2019). *Arbeidstakers rett til medbestemmelse og medvirkning* . Hentet fra

<https://www.faf.no/images/pub/2019/10313.pdf>

Trygstad, S. C., & Andersen, R. K. (2021). *Medbestemmelse og medvirkning i krisetider*.

Hentet fra <https://faf.no/images/pub/2021/10346.pdf>

u.f. (2020, November 2018). Hentet fra Delta.no:

<https://www.delta.no/yrke/avyo/nyheter/hva-om-fagforeningen-ikke-fantes>

u.f. (u.å). *Håndbok for tillitsvalgte*. Hentet fra hkinfo.no:

<https://www.hkinfo.no/Klubbarbeid/Haandbok-for-tillitsvalgte>

Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2019). *Tillitsvalgtåret 2019*. Hentet fra

<https://faf.no/images/pub/2019/10317.pdf>

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide

Dette er intervjuguiden som brukes til intervjuene. Den fungerer som en mal for intervjuene, og skal sikre at alle tema knyttet til problemstillingen min blir omtalt.

Temaene for intervjuene er den tillitsvalgte, medbestemmelse og ledelsen.

Del 1: Introduksjon

Jeg heter Kaja Kristoffersen, og skriver dette halvåret en bachelorgrad ved UiS.

Bachelorgraden min handler om den tillitsvalgte, og samhandling mellom tillitsvalgt og bedrift.

Respondenten er anonym og kun stillingstittel vil bli beskrevet

- Hvilken stilling innehar respondenten i bedriften?
- Har respondenten mye erfaring med tillitsvalgtrollen i bedriften?

Del 2: Hoveddel

Den tillitsvalgte

- Hvordan synes dere tillitsvalgtordningen fungerer i bedriften?
- I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt ivaretar både «små» og «store» saker?
- I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt er viktig for bedriften?
 - Og for de ansatte?
- Hvordan jobber tillitsvalgt / fagforeningen med å rekruttere nye medlemmer?
- Hvordan vil dere si at samarbeidet har endret seg gjennom tiden?

Medbestemmelse

- I hvilken grad vil dere si at tillitsvalgt kan «medvirke» i beslutninger?
- I hvilken grad vil dere si fagforeninger har bidratt til høyere lønninger m.m?
- Hvordan synes dere at ansattes medbestemmelse blir ivaretatt?
- I hvilken grad blir det holdt formelle møter?
 - eller uformelle møter?
 - eller arena hvor det legges opp til medbestemmelse?
- I hvilken grad vil dere si medbestemmelsen har endret seg over tid?

Ledelsen

- Hvordan syns dere ledelsen samarbeider med tillitsvalgt?
- Hvordan ser ledelsen på tillitsvalgtordningen på bedriften?
- I hvilken grad tar ledelsen tillitsvalgt saker til etterretning?
- Hvordan vil dere si ledelsen har blitt endret over tid?
- I hvilken grad vil dere si at det tilrettelegges for fagforeningsaktivitet på virksomhetsnivå?

Del 3: Oppsummering

- Ønsker respondenten å legge til noe?
- Var det noe som var uklart?

Takk for deltakelsen!