

Hele laget?

En kvalitativ studie av mangfold blant tillitsvalgte i Fagforbundet

Nina Berggren Monsen

MASTEROPPGAVE – SAMPOL650



Institutt for sammenliknende politikk

Universitetet i Bergen

Juni 2023

Forord

Denne studien handler om muligheten til Fagforbundet for å bli et enda større, mer mangfoldig og mer representativt lag. Studien hadde ikke vært mulig uten Fagforbundet. Å ha en fleksibel arbeidsgiver i ryggen, som ser verdien av etterutdanning, har vært avgjørende for å kunne sette i gang og fullføre en masteroppgave. Fagforbundet har lagt til rette med lesedager og økonomisk støtte. Uten slik bistand er det tvilsomt om jeg hadde satt i gang med studier i kombinasjon med full jobb og aleneansvar for en sønn. Jeg takker Fagforbundet for å gjøre denne oppgaven mulig.

Jeg vil rette en spesiell takk til min nærmeste sjef, Bjørn Pettersen. Det var han som først satte meg på ideen om å starte på masterprogrammet i demokratibyggning. Han har vært en tålmodig og passelig streng støttespiller gjennom hele studiet. Takk for at du ga meg den dytten jeg trengte for å hoppe ut i et masterstudium og for at du har fulgt opp med oppmuntring, tilrettelegging og ikke minst gode faglige diskusjoner og tilbakemeldinger underveis. Tusen hjertelig takk, Bjørn!

Kjernen i studien bygger på intervjuer med medlemmer og tillitsvalgte i Fagforbundet. Uten dem hadde oppgaven manglet innhold. Tusen takk for at dere tok dere tid i en travel hverdag med jobb og tillitsverv til å snakke med meg. Av alt jeg har lært på studiet, har intervjuene med dere vært blant det aller mest læringsrike. Fagforbundet har et utrolig bra lag!

Takk til Isak Lekve, som har stilt kritiske spørsmål og gitt god veiledning. Jeg vil samtidig sende en takk til Caspar som har måttet bære over med noen av disse veiledningsmøtene.

Mamma, takk for at du alltid heier på meg. Marcus, jeg har tenkt på deg mens jeg har skrevet denne oppgaven og håper framtidens fagbevegelse er et sted din bakgrunn blir verdsatt.

Tusen takk til Handel og Kontor for stipend gjennom Kompetansefondet HK-AAF.

Feil og mangler i denne oppgaven er mitt ansvar alene.

Oslo, 15. juni 2023

Sammendrag

Fagforbundet har over 407 000 medlemmer på laget sitt. En del av Fagforbundets identitet er at det er bygget opp av medlemmer med svært ulik bakgrunn. Medlemmene kommer fra rundt 200 ulike yrker i både privat og offentlig sektor og Fagforbundet kommuniserer utad at alle, fra kommunedirektør til renholder, er like mye verdt. De siste årene har denne identiteten blitt forsterket gjennom slagordet «hele laget». En medlemsundersøkelse viser at Fagforbundet har en mangfoldig medlemsmasse. Over 16 prosent har en såkalt flerkulturell bakgrunn. Fagforbundets lag er fargerikt både faglig og kulturelt. Temaet for denne oppgaven er hvorvidt de tillitsvalgte representerer hele laget. Tidligere forskning antyder at det er en underrepresentasjon av flerkulturelle personer i tillitsverv.

Denne studien setter søkelys på hvorfor Fagforbundet, på tross av planlegging, satsing og en mangfoldig medlemsmasse ser ut til å ha få tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn. Studien har som mål å finne ut hva personer med flerkulturell bakgrunn mener om årsakene til at det er slik. Utgangspunktet er følgende problemstilling: *Møter personer med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv, og i hvilken grad evner Fagforbundet å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv?* For å finne mulige svar, er det gjort en kvalitativ undersøkelse der medlemmer, nåværende og tidligere tillitsvalgte, med flerkulturell bakgrunn har blitt intervjuet. Teori om organisasjoner og hierarki, organisasjonsbygging og kulturell og sosial kapital ligger til grunn for analysen.

Studien synliggjør et sett med barrierer som bidrar til å bremse muligheten for personer med flerkulturell bakgrunn fra å bli rekruttert til verv. Et sentralt funn er at kompetansen som flerkulturelle besitter ikke anses som sentral kompetanse blant majoriteten i Fagforbundet. Dette er på tross av at slik mangfoldskompetanse beskrives som viktig i handlingsplanen for flerkulturelt mangfold og inkludering. Mangfoldskompetanse kan være nøkkelen til å nå flere av Fagforbundets mål om verving og rekruttering blant minoriteter og personer med høyere utdanning.

Studien konkluderer blant annet med at majoriteten må bli mer bevisst på de særskilte barrierene minoriteten møter. For å bryte barrierene må det settes konkret handling bak strategier og mål og mangfoldsarbeid må få høyere status. Studien kan være et utgangspunkt for videre mangfoldsarbeid.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	6
1.1 Fagbevegelsen og demokratiet	7
1.2 Problemstilling og metode	9
1.3 Omfang	10
1.4 Oppbygning	10
2. Teori	13
2.1 Organisasjon, makt og hierarki	13
Marx og Engels	13
Michels: oligarkiets jernlov	13
2.2 Betydningen av sosial og kulturell bakgrunn	15
Etnisitet som «ferdighet»	16
2.3 Organisasjoner bygges, vedlikeholdes og endres	16
Berger og Luckmann: mennesker endrer samfunnet.....	16
Bals og Pedersen: organisasjonen = medlemmene	17
2.4 Diskusjon om teoriens relevans	18
3. Tidligere forskning og bakgrunnsdata.....	20
3.1 Bakgrunnsdata	20
Samfunnet som helhet	20
LO.....	20
Fagforbundet	21
3.2 Forskning om temaet	22
3.3 Erfaringer fra Sverige.....	24
3.4 Oppsummering	25
4. Metode.....	27
4.1 Begrunnelse for metode.....	27
4.2 Forarbeid	28
4.3 Utvalg	28
Informanter.....	30
4.4 Gjennomføring	30
4.5 Analytisk tilnærming.....	31
4.6 Generelle metodebetraktninger	32
Reliabilitet	33
Validitetsvurdering	33
Vurdering av gyldigheten av svarene.....	34
Forskerens posisjon og etikk	34
5. Funn: Fra ord til handling.....	36

5.1 Generell situasjon og viktigheten av flerkulturelle personer i verv	36
5.2 Oversikt over hindringer	38
5.2.1 Majoritetens kompetansesyn	38
5.2.2 Lav anerkjennelse av mangfoldsarbeid	40
5.2.3 Høyere terskel for å bli inkludert	41
5.2.4 Dobbel maktkamp	42
5.2.5 Toppstyrt problemforståelse	43
5.2.6 Majoritetens «opplæring» av minoriteten	44
5.3 Handlings- og strategiplaner som verktøy for mangfold.....	45
Fagforbundets strategi	45
5.4 Hvordan øke mangfold blant de tillitsvalgte?	48
5.5 Oppsummering	50
6. Analyse: Majoritetens blindhet	51
6.1 Barrierer og kulturell kapital	51
6.2 Barrierer og oligarkiets jernlov	54
Hele laget sterkere sammen.....	54
6.3 Barrierer, tiltak og sosiale konstruksjoner som skapt virkelighet	55
6.4 Barrierer, tiltak og organisasjonsbygging	56
6.4 Oppsummering	58
7. Konklusjon: Bevisstgjøring av majoriteten.....	60
Positiv utvikling	61
Veien videre	62
Etterord.....	62
Litteraturliste	63

Vedleggsoversikt:

1. Intervjuguide
2. Informasjonsskriv
3. Utdrag av Fagforbundets medlemsundersøkelse 2019
4. Fagforbundets handlingsplan for flerkulturelt mangfold og inkludering (2018-2021)

1. Innledning

Democracy means not "I am as good as you are," but "You are as good as I am."

— Theodore Parker (1810-1860). (Harvard 2023)

I forbindelse med lønnsforhandlingene i 2022 brukte Fagforbundet et begrep best kjent fra idretten for å symbolisere samholdet blant medlemmene: for hele laget. Hele laget vinner – sammen. Slagordet ble brukt flittig, blant annet på plakater med ulike yrkesgrupper: renholder, bibliotekar, portør, frisør. I kampanjematerialet var det synlige minoriteter. Denne studien vil bruke metaforen «hele laget» for å sette søkelys på mangfoldet blant forbundets tillitsvalgte – ikke ut fra yrkesbakgrunn, men flerkulturell bakgrunn. Betydningen av åpningsstatistikk over gir gjenklang i ideen om at ingen enkeltperson er viktigere enn en annen. Når Theodore Parker, amerikansk teolog, som tok aktiv del i kampen mot slaveriet, sier at demokrati ikke betyr «jeg er like god som deg», men «du er like god som meg» sier det noe om at i et demokrati skal ingen behøve å bevise at de er like gode som «de andre», men at «vi» skal anerkjenne at «vi» alle er like mye verdt.

Fagforbundet er Norges største forbund med drøye 407 000 medlemmer. Fagforbundets verdier oppsummeres i ordene: omtanke, solidaritet og samhold (Fagforbundet 2023^a). Fagforbundet er blant forbundene som er tilsluttet Landsorganisasjonen (LO). LO er Norges største lønnstakerorganisasjon (LO 2019). Over én million medlemmer er organisert i en rekke fagforbund som er tilsluttet LO, der Fagforbundet er det største.

Flertallet av medlemmene i Fagforbundet jobber i offentlig sektor (Fagforbundet 2023^a), der organisasjonsgraden er høyest både blant majoriteten og innvandrere. For ti år siden fikk Fagforbundet sin første innvandrere i forbundsstyret, Eddie Whyte (Grimsrud 2013) Whyte hadde da vært tillitsvalgt i 20 år og var med å starte Fagforbundets nettverk for tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn (Grimsrud 2013). Ifølge Whyte er Fagforbundets handlingsplan, prinsippprogram, strategiplan og vedtekter «gjennomstyret av gode synspunkter om et inkluderende samfunn» (Whyte 2011).

Det ser ut til å ligge godt til rette for at Fagforbundet kan gå foran som et forbund med en mangfoldig medlemsmasse og et tillitsvalgsapparat som gjenspeiler medlemsmassen. Fagforbundet er også min arbeidsplass og ble et naturlig valg for studien.

Studien undersøker om hele Fagforbunds-laget har personer som representerer dem blant de tillitsvalgte. Studien presenterer blant annet informantenes opplevelse av manglende anerkjennelse blant majoriteten av den egenartede kunnskapen som minoriteten med flerkulturell bakgrunn besitter. Et annet funn er at informantene i studien vurderer de overordnede målene i strategidokumenter og handlingsplaner som gode, men etterlyser konkret handling.

1.1 Fagbevegelsen og demokratiet

Fagbevegelsen har gjennom historien arbeidet for anstendige arbeidsvilkår og rettferdig lønn (Bull og Gjerde 2019). På denne måten har fagbevegelsen bidratt til å utjevne forskjellene mellom folk. Arbeiderbevegelsen har hatt et samfunn preget av rettferdighet, likhet og solidaritet som hovedmål (Gram og Rønning 2017).

Fafo viser i en forskningsrapport om rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge at det i 2007 var én person med ikke-europeisk bakgrunn blant de 288 medlemmene i LOs forbundsstyret (Hagen og Jensen 2016). I 2015 hadde det ikke skjedd noen stor endring. Da var det kun én ikke-europeer blant de 273 medlemmene (Hagen og Jensen 2016). Nyere forskning om tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn i Fagforbundet viser at én av tre fagforeninger i undersøkelsen ikke har tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn (Bråten og Nergaard 2022). Fagforbundets øverste ledelse kommenterte forskningsfunnene med at det ikke var godt nok, og lovet et nytt prosjekt for å styrke mangfolds- og inkluderingsarbeidet (Wangberg 2023).

Larry Diamond har teorier om demokratisk konsolidering og skriver i boka, *In search of democracy*, at noe av det som gjør at sivilsamfunnet bidrar til å utvikle og styrke demokratiet, er at det omfavner pluralisme og mangfold (2016, 120). Diamond henviser til Tocquevilles teori om at frivillige organisasjoner er store gratis skoler, der alle samfunnets medlemmer lærer grunnleggende organisasjonsteori (2016, 121). Det er på lokalt nivå de marginaliserte mest sannsynlig kan påvirke offentlig politikk og utvikle politiske evner, argumenterer Diamond. Sivilsamfunn kan, og må, spille en vesentlig rolle i å bygge og konsolidere demokratiet (Diamond 2016, 129). Jo mer aktiv, pluralistisk, ressursrikt, institusjonalisert og demokratisk

sivilsamfunnet er, jo mer sannsynlig er det å oppnå et sterkt demokrati (Diamond 2016, 130). Spesielt sterke fagforeninger har spilt en vesentlig rolle i å vinne utvidelsen av mange økonomiske og sosiale rettigheter (Diamond 2016, 40).

I det norske demokratiet har tillitsvalgte på arbeidsplassen en sentral rolle som vaktbikkje og forhandler for medlemmenes rettigheter i tillegg til å være partner i partssamarbeidet for å utvikle egen arbeidsplass. Boka *Tillitsvalgt* (Bals og Pedersen 2022) beskriver hvordan demokratiet er avhengig av at det virker i hele samfunnet, fra stortingsrepresentasjon til klubben på arbeidsplassen. «De som deltar, bør dessuten speile det norske folket i hele sin bredde og sitt mangfold» (Bals og Pedersen 2022, 12). Sitatet sier noe om nytten av å sette søkelys på hvem som representerer medlemmene på Fagforbundets lag, og at hvem som representerer dem har noe å si for styrken i demokratiet. Når stadig flere politikere og arbeidsgivere har lang utdanning og et akademisk språk, blir stemmen til de tillitsvalgte enda viktigere, ifølge Bals og Pedersen (2022).

Alt for ofte er det sånn at de med de laveste lønningene også har den laveste stemmen. Å være tillitsvalgt i fagbevegelsen kan derfor i mange tilfeller også innebære et ansvar for å «oversette» og sette ord på erfaringer som har lett for å bli usynlige eller glemt i det offentlige ordskiftet (Bals og Pedersen 2022, 31).

Ifølge SSB er innvandrere overrepresentert i yrker med lav lønn (2019^a). Vil oppgaven finne liknende betraktninger i informantenes refleksjoner? Har tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn sentral kompetanse til å tolke og sette ord på erfaringene til andre arbeidstakere med liknende bakgrunn?

Den norske modellen er bygget på tre pillarer: økonomisk styring, offentlig velferd, og organisert arbeidsliv (Dølvik 2013). For den tredje pillaren, organisert arbeidsliv, er kollektivavtaler og partssamarbeid helt grunnleggende og ligger i kjernen av tillitsvalgtes ansvar. Artikler og forskning som vurderer den nordiske modellens framtid trekker fram ulike faremomenter som kan påvirke modellen. Fafo trekker særlig fram teknologiendringer, aldring og migrasjon, klimaendringer og globalisering (Dølvik og Steen 2019). Sosiolog Isak Lekve er bekymret for at internasjonalisering av arbeidslivet, reorganisering av selskapsstrukturene og nye former for ledelse, og prekarisering av arbeidsrelasjonene bidrar til å undergrave grunnlaget for modellen på sikt (Lekve 2020).

Mye av forskningen på migrasjon ser altså ut til å handle om utfordringene ved arbeidsinnvandring, som sosial dumping eller hvordan det påvirker framtida til den norske

modellen. I den grad det handler om inkludering og mangfold i fagbevegelsen, er søkelyset gjerne på hvordan arbeidstakere som har et løst forhold til Norge, og for eksempel ikke snakker norsk særlig godt, kan inkluderes og verves til fagbevegelsen (Wangberg 2020). Anita Rathore, har bred erfaring med mangfoldsarbeid i frivillig sektor (Wangberg 2020). Rathore sier at ved å snakke om mangfold og fokusere kun på dem uten erfaring med det norske samfunnet, går man glipp av en stor gruppe flerkulturelle personer, blant annet ungdommer med flerkulturell bakgrunn. Rathore oppfordrer til å tenke hvordan fagforeningene kan bli mer relevante for unge norske muslimer, unge svarte, unge norske med minoritetsbakgrunn (Wangberg 2020).

En av informantene i denne studien hadde sett seg lei på en oppfatning hen tolket som majoritetens forklaring i år etter år om at dårlige norskkunnskaper gjør det vanskelig å rekruttere tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn og konkluderte slik: «Hvis folk ikke kan bli tillitsvalgt på grunn av språk, har vi en veldig enkel løsning: å arrangere språkkurs.» Dette setter på spissen hvordan feil problemforståelse også fører til gale virkemidler. Forhåpentligvis kan denne studien bidra til en mer nyansert årsaksforklaring som kan legge til rette for bedre løsninger.

1.2 Problemstilling og metode

Denne studien har som mål å undersøke hva det er som gjør at Fagforbundet ikke ser ut til å få til å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn til tillitsverv. Gjenspeiler tillitsvalgte mangfoldet på norske arbeidsplasser? Hvis ikke, hvordan kan det forklares? Det gir følgende problemstilling:

Møter personer med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv, og i hvilken grad evner Fagforbundet å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv?

Det fins lite tilgjengelig statistikk på kulturelt mangfold i fagbevegelsen. For å finne svar på problemstillingen benyttes kvalitativ metode. Det ble gjennomført dybdeintervjuer med medlemmer i Fagforbundet, både aktive og tidligere tillitsvalgte med ulik fartstid i forbundet. Blant informantene var noen helt ferske tillitsvalgte, mens noen har hatt tillitsverv i mange år. Det ni av ti hadde til felles var at de har såkalt flerkulturell bakgrunn. Metoden blir holdt opp mot annen relevant forskning for å svare på problemstillingen.

1.3 Omfang

Innvandrere er definert som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre (Dzamarija 2019). Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre, og som har fire utenlandsfødte besteforeldre (Dzamarija 2019). Det brukes ulike begreper i litteraturen. Utover SSBs definisjon, omtales noen i litteratur som personer med synlig minoritetsbakgrunn. Uttrykket synlig minoritetsbakgrunn tydeliggjør at det er snakk om nordmenn som for eksempel skiller seg fra majoritetsbefolkningen når det gjelder hudfarge (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007). Oppgaven har som mål å ta hensyn til at personer med flerkulturell bakgrunn kan være både «synlige» og «usynlige» minoriteter. At blant annet polakker diskrimineres i Norge selv om de ikke er en «synlig minoritet» problematiseres i boka *Jeg er ikke polakken din* (Sapiezynska 2022).

Denne studien bruker begrepet «flerkulturell bakgrunn» for å dekke så bredt som mulig. Ved å utvide til å omfavne alle personer med flerkulturell bakgrunn, det vil si også blant annet nasjonale minoriteter og personer som er født og oppvokst i Norge med én eller to norske foreldre, er det mulig å se på andre mekanismer enn de som har med språk og tilhørighet til Norge å gjøre. Hvilke mekanismer ligger bak hvis det viser seg at heller ikke disse får tillitsverv? Ifølge ordboka betyr flerkulturell noe som omfatter eller har innslag fra flere kulturer (Språkrådet 2023). Flerkulturell betyr at man føler tilknytning til mer enn en kultur (Sibeko 2022).

I studien vil «majoritet» brukes om dem som er hvite, født i Norge uten innslag av andre kulturer. Det bør nevnes at når det gjelder mangfold i arbeidslivet, kan det være mange såkalte minoritetsgrupper basert på kjønn, seksualitet, religion eller funksjonsevne. Denne oppgaven er avgrenset til å sette søkelys på personer med flerkulturell bakgrunn og deres tilgang til verv i Fagforbundet.

1.4 Oppbygning

Som svar på problemstillingen identifiserer studien noen barrierer som personer med flerkulturell bakgrunn opplever at hindrer dem fra å klatre i hierarkiet. Studiens funn gir også perspektiver på tiltakene forbundet har for mangfold og gir samtidig noen forklaringsmodeller og løsninger som kan bidra til å bryte barrierene.

I kapittel to presenteres og diskuteres relevant teori for å sette søkelys på hvordan makt og hierarkier i organisasjoner kan bidra til hindringer for avansement for visse grupper. Her sammenliknes blant annet teorier om organisasjoner og makt fra Karl Marx og Friedrich Engels med Robert Michels og Edvard Bull. I samme kapittel trekkes Pierre Bourdieus teorier om sosial og kulturell kapital fram for å diskutere flere fenomener som kan påvirke hvem som får tillitsverv i organisasjoner. Peter L. Berger og Thomas Luckmann benyttes for å belyse endring i organisasjoner, definert som objektiverte, men sosiale konstruksjoner.

Kapittel tre gir en oversikt over eksisterende forskning og bakgrunnsdata på feltet. Forskningen viser at på tross av at medlemsmassen til Fagforbundet gjenspeiler det flerkulturelle mangfoldet i samfunnet generelt, går utviklingen med å få personer med flerkulturell bakgrunn inn i tillitsverv sakte. Ifølge forskningen er det ulike årsaker til dette, men kultur og språk trekkes fram som forklaringer. Forskningen er ofte basert på undersøkelser blant majoriteten. For å utvide eksisterende forskning og finne andre mulige forklaringer undersøker denne studien perspektivene til personer med flerkulturell bakgrunn spesielt.

Datainnsamlingen er gjort ved å benytte kvalitativ metode. Metoden står beskrevet i kapittel fire. Kapitlet forklarer metoden bak gjennomførelsen av dybdeintervjuer og presenterer utvalget av informanter og deres bakgrunn. En vurdering av metodens gyldighet og forskerens posisjon inngår i kapitlet.

I kapittel fem blir de viktigste funnene fra den kvalitative undersøkelsen presentert i form av oppsummeringer og direkte sitater fra intervjuene. Her finner studien visse barrierer som kan hindre personer med flerkulturell bakgrunn fra å bli rekruttert til verv i Fagforbundet. En av de mest sentrale barrierene handler om mangel på anerkjennelse fra majoriteten om kompetansen flerkulturelle personer besitter. At mangfoldsarbeid har lav status og en etterlysning av at planer blir fulgt opp av handling og resultatmåling er andre perspektiver som kommer fram. Samme kapittel presenterer perspektiver på Fagforbundets tiltak for større mangfold.

I kapittel seks analyseres funnene i henhold til teorien og her blir det tydelig at samfunnsvitenskapelige teorier kan brukes til å forklare noen av fenomenene som gjør at visse grupper hindres fra å avansere i tillitsvalgsapparatet i Fagforbundet.

I kapittel sju avslutter studien med å konkludere med at selv om hele laget er medlemmer i Fagforbundet, har ikke hele laget personer som representerer seg blant de tillitsvalgte. Det er visse barrierer som minoriteten møter som majoriteten kan være blind for.

For å bryte barrierene må majoriteten bevisstgjøres. Det må legges handling bak gode intensjoner og statusen for mangfoldsarbeid må heves.

2. Teori

Dette kapitlet trekker fram relevant litteratur på feltet studien omfatter. For å forstå hvorfor en gruppe kan møte særskilte utfordringer innad i fagorganisasjoner, kan det være nyttig å se på generell teori om organisasjoner og makt, kulturell og sosial kapital og teori om samfunnsendring. Kapitlet er delt inn i tre deler. Første del tar for seg teori om organisasjoner, makt, og hierarki. Del to tar for seg teori om sosial og kulturell kapital. Del tre tar for seg teori om organisasjons- og samfunnsendring og viser til praktiske erfaringer med å bygge organisasjoner. Først presenteres en gjennomgang av litteraturen, deretter diskuteres relevansen i slutten av kapitlet.

2.1 Organisasjon, makt og hierarki

Marx og Engels

Karl Marx og Friedrich Engels sine teorier har hatt stor betydning for teoretiseringen av arbeiderbevegelsen. Marx og Engels kan sies å være blant de viktigste teoretikerne for arbeiderbevegelsen med sine ideer om hvordan arbeiderklassen ved å organisere seg, kan endre samfunnet. For Marx og Engels var fagorganisasjonene lønnsarbeidernes interesseorganisasjoner. Funksjonen til fagorganisasjonene er å være kamporganisasjoner mot det kapitalistiske systemet, mot kapitalens vold (Lorenz 1977).

Marx og Engels understreker proletariatet som en klasse i forhold til kapitalen, men ikke overfor seg selv (Lorenz 1977). I den grad fagbevegelsen har visse utfordringer virker det, hos Marx og Engels, å handle mindre om selve hierarkiet innad i bevegelsen og mer om på hvilken måte de bruker sin kollektive kraft. De understreket blant annet at det var mulig for fagbevegelsen å påvirke lønnsnivået og arbeidsdagens lengde (Lorenz 1977). For å finne teorier om at det likevel kan oppstå ulike nivåer innad i fagbevegelsens kollektiv, kan det være formålstjenlig å se på teori som befinner seg på den andre siden av skalaen for demokratisk forståelse.

Michels: oligarkiets jernlov

Til å presentere teori som kan si noe om hvorfor personer med flerkulturell bakgrunn kan møte særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv trekkes teorier fra Robert Michels og Edvard Bull fram. Michels konkluderer i boka *Political Parties* med at organisasjon er oligarki (Dahl

og Larsen 1973). Ifølge Michels gir organisasjonen grunnlag for dominansen av de valgte over velgerne, av de som har mandatene over de som har gitt dem mandatene, av delegatene over dem som de har fått delegasjon fra. «Den som sier organisasjon, sier i samme åndedrett oligarki» (Dahl og Larsen 1973, 1).

Michels teori om oligarkiet i politiske partier og organisasjoner refereres ofte til som oligarkiets jernlov. Michels argumenterer for at dominansen av de valgte over velgerne fører til avstand mellom lederne og medlemmene. Medlemmene vil ha et behov for å bli ledet og lederne vil utvikle et behov for selv å lede. Psykologiske faktorer vil gjøre at oligarki utvikler seg (Dahl og Larsen 1973). Politiske-sosiologiske faktorer, som utforming av program og arbeidsdeling, bestemmer utviklingen av en leder-elite (Dahl og Larsen 1973).

En amerikansk undersøkelse av fagforeningsdemokrati i Den internasjonale typografiforeningen konkluderer med at jernloven bare gjelder innen visse lag i organisasjonen, ikke i organisasjonen som helhet (Dahl og Larsen 1973). Forhold som aktiviserte medlemmene mer enn vanlig og som også gjorde lederne mer følsomme overfor medlemmenes krav begrenset graden av oligarki i fagforeningen (Dahl og Larsen 1973).

I norsk forskning har særlig Henry Valen arbeidet med problemer i tilknytning til oligarki. Valen hevder ikke at Michels teori om oligarkiets jernlov er falsifisert, men at den må sterkt presiseres i henhold til en rekke forutsetninger: Lederne i norske partier må velges, det er bred diskusjon på lokalplanet, lederne må arbeide ut fra partienes programmer og nominasjonsprosessen til Stortinget er desentralisert. Fordi det er mange atskilte lag av lederskap i norske partier, blir oligarkitendensene modifisert (Dahl og Larsen 1973).

Kritikk av Michels teori om oligarkiets jernlov går hovedsakelig på at den er for vag og flertydig slik at den ikke kan falsifiseres, og at den både er for spesiell og for generell. (Dahl og Larsen 1973). Til tross for lovens svakhet, hevdes det midlertid at den er anvendelig som et forsøk på å formulere et sentralt diskusjonstema som mange har vært opptatt av (Dahl og Larsen 1973).

Edvard Bull har teorier om toppfolkens partnerskap i norske politiske partier, som til en viss grad sammenfaller med Michels jernlov. Bull skriver at politisk makt blant annet består i å kontrollere utnevnelser og ansettelse og at innenfor et parti vil den som rår over ansettelse og karrierer, ha makt (Bull 1982, 21). Bull viser til at krav om moderasjon og produktivitet bringer arbeiderbevegelsens toppfolk i motsetning til arbeiderkollektivene: Avstanden mellom lederne og «grasrota» øker. (Bull 1982, 63). Teoriene til Bull og Michels er relevante for oppgavens problemstilling og som grunnlag for å diskutere mekanismer som bidrar til å bremse visse grupper fra avansement innad i organisasjoner.

Siden LO ble stiftet i 1899 har organisasjonen hatt tette bånd til Arbeiderpartiet (Gram og Rønning 2017). Det tette samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet gjør at hierarkier i Arbeiderpartiet også er relevante for hierarkiene i LO. Dette gjør Bulls teori om toppfolkens partnerskap i politiske partier relevant også for å forstå LO og Fagforbundet spesielt.

2.2 Betydningen av sosial og kulturell bakgrunn

Selv om organisasjoner kan ha formelt demokratiske vedtekter, kan det likevel være ulike former for uformelle spilleregler som gjør det vanskelig for noen grupper av mennesker å avansere. En av de kjente sosiologiske teoriene om slike uformelle grenser, er den som er utviklet av Pierre Bourdieu. Bourdieu er best kjent for sine teorier om habitus og kapitalformer. Han anså den enkeltes posisjon i samfunnet som avhengig av det han kalte kulturell kapital, sosial kapital og økonomisk kapital.

Bourdieu brukes vanligvis for å forklare klasseforskjeller og sosial mobilitet, men de uformelle spillereglene som skiller ulike posisjoner innad i en organisasjon, kan også være knyttet til kulturell, sosial og økonomisk kapital. Bourdieu beskriver samfunnslagene som befinner seg mellom de med herredømme og de kuede. Bourdieus teori handler om forskjeller i dannelse og hvordan det kan påvirke utviklingen av forskjeller i samfunnet (Bourdieu 1995).

Bourdieu legger vekt på lukningstrategiene i yrkesliv og kulturliv. Det frie marked er ikke så fritt likevel, men gjennomtrengt av forskjellige stumme avtaler som gjør det vanskelig for uvedkommende å hevde seg, et slags Frimureri der det fins lukkede kretser med sine egne stikkord og koder (1995, 19).

Bourdieu advarer mot en substansialistisk tenkemåte, det vil si å se på realiteter som permanente. Han kaller den substansialistiske tenkemåten den sunne fornuftens – og rasismens – tenkemåte fordi den behandler aktiviteter eller preferanser som er typiske for bestemte individer eller grupper i et bestemt samfunn på et bestemt tidspunkt som egenskaper som er innskrevet en gang for alle i en slags biologisk eller kulturell essens (Bourdieu 1995, 32).

I boka *Arbeiderklassen* trekkes teoriene til Bourdieu fram i et kapittel om arbeiderklassen i Norge (Hansen og Ljunggren 2021). De viser til at klasser, ifølge Bourdieu, kan avgrenses både vertikalt, basert på mengden ressurser eller kapital, og horisontalt, basert på typen ressurser (Hansen og Ljunggren 2021). Det som vanligvis omtales som kapital, inntekt, eiendom og liknende, er kun en av flere typer kapital. Kulturell kapital kan oppnås ved å ta høyere utdanning, men kulturell kapital er også kompetanse i bredere forstand, for eksempel selvsikkerhet, manerer, livsstil og smak som vurderes høyt og belønnes i spesifikke settinger

(Hansen og Ljunggren 2021). Sosial kapital handler om å ha sosiale nettverk, som kan mobiliseres dersom man ønsker å påvirke beslutninger eller skaffe seg goder, for eksempel å bli ansatt i en attraktiv stilling eller å bli forfremmet (Hansen og Ljunggren 2021, 38).

Etnisitet som «ferdighet»

I denne delen av teori om kulturell og sosial kapital presenteres teorier om hvordan arbeidsgivere anser kulturell og sosial kapital. Ifølge Friberg og Midtbøen (2021) tillegges ulike etnisiteter ulike ferdigheter. Arbeidsmarkedet struktureres ikke kun av tilbud, etterspørsel og lønn, men også av arbeidsgiveres forestillinger om hvilke typer arbeid som egner seg for hvilke typer mennesker (Friberg og Midtbøen 2021).

«Når etnisitet blir et strukturerende prinsipp i organiseringen av arbeidet, får imidlertid også «norskhet» en tvetydig status – som uønsket i visse posisjoner og uunnværlig i andre» (Friberg og Midtbøen 2021, 110). Fribergs og Midtbøens teorier om hvordan etniske stereotypier virker sammen med forestillinger om kompetanse og egnethet i dannelsen av etniske hierarkier på arbeidsplassen er relevant for å se på hierarkiet også i strukturene som organiserer arbeidstakerne.

Teorier om hvordan etniske stereotypier virker sammen med forestillinger om kompetanse og egnethet tar utgangspunkt i humankapitalteori om at arbeidsgivere etterspør ulike ferdigheter og at arbeidstakere har ulike ferdigheter og at lønn er prismekanismen som sikrer at tilbudet møter etterspørselen. Ferdigheter kan for øvrig være svært ulike ting, fra det du får gjennom skolesystemet og spesialisert kursing til personlige og relasjonelle egenskaper til sosiale ferdigheter og kommunikasjon i samhandling med medarbeidere, arbeidsgivere og kunder (Friberg og Midtbøen 2021,110).

2.3 Organisasjoner bygges, vedlikeholdes og endres

Her presenteres tredje teoritilnærming om organisasjonsendring og hvordan organisasjoner kan bygges og vedlikeholdes.

Berger og Luckmann: mennesker endrer samfunnet

Organisasjoner er i stadig endring, ifølge organisasjonsforsker Kjell Arne Røvik (1998). Røvik referer blant annet til Peter L. Berger og Thomas Luckmann når han beskriver trender i organisasjonstenkning (1998). Det teoretiske utgangspunktet til Berger og Luckmann er at samfunn og dermed organisasjoner er menneskeskapte og mennesker kan derfor forandre dem.

Formelle organisasjoner befinner seg i institusjonelle omgivelser der de konfronteres med sosialt skapte normer og konvensjoner for hvordan den enkelte organisasjon til enhver tid bør være utformet (Berger og Luckmann 2000). For Berger og Luckmann er det et poeng at mennesket kan forandre verden, det gjør det bare ikke på et grunnlag det har valgt selv (2000, 9).

Ifølge Berger og Luckmanns teorier er samfunnet en objektiv realitet og menneskeskapt. Selv om en organisasjon dermed faktisk framstår som en objektiv realitet, kan menneskene i organisasjonen endre den.

Enkeltmennesket sosialiseres inn i samfunnet det fødes inn i, gjennom det de definerer som primærsosialisering. Deretter møter vi nye deler eller områder av verden som vi sosialiseres inn i. Berger og Luckmann kaller denne prosessen sekundærsosialisering. Vi internaliserer nye livsverdener, og det er på den måten vi nærmer oss og forstår våre medmennesker og samfunnet rundt oss (Berger og Luckmann 2000). Enkeltmennesket overtar den verden som andre allerede bebor. Dermed forstår vi ikke bare hverandre, men vi definerer verden gjensidig. Ikke bare lever vi i samme verden, vi deltar i hverandres tilværelse (Berger og Luckmann 2000).

Ifølge Berger og Luckmann eksisterer samfunnet både som en objektiv og en subjektiv virkelighet (2000, 135). Å leve i et samfunn betyr å ta del i samfunnets eksternalisering, objektivisering og internalisering. Ved å samhandle skaper mennesker i samfunnet en felles virkelighet. Eksternalisering er når ny virkelighet skapes. Objektivisering endrer de sosialt skapte strukturene til noe som tas for gitt – og dermed blir objektive. Internalisering begynner når individet overtar den verden som andre allerede bor i (Berger og Luckmann 2000, 136).

Ifølge Berger og Luckmann er verden menneskeskapt og foranderlig. De ulike livsverdener som organisasjoner vi sosialiseres inn i, er sosiale konstruksjoner. Vår vilje, våre gjerninger og språkhandlinger teller og er med på å skape, gjenskape og forandre den samfunnsskapte virkeligheten.

Bals og Pedersen: organisasjonen = medlemmene

I de neste avsnittene trekkes faglitteratur om erfaringer ved tillitsvalgtsrollen i fagbevegelsen fram for å sette søkelys på hva som konkret må til for at en organisasjon skal bli demokratisk. Et sentralt verktøy for tillitsvalgte i arbeiderbevegelsen har vært boka *Tillitsmannen* av Einar Gerhardsen (2006). Boka ble utgitt for første gang i 1931 og brukes fortsatt som håndbok for nåtidens tillitsvalgte. En annen bok med liknende mål, men med nye poenger og erfaringer, er *Tillitsvalgt* (Bals og Pedersen 2022). Selv om boka kanskje ikke kan kalles teori i klassisk

forstand, er det relevant faglitteratur for studiens problemstilling. Praktiske eksempler beskriver hvordan organisasjoner skal bygges for å bli demokratiske og slagkraftige og ikke ende opp som oligarkier.

Tillitsvalgt slår fast at: «Organisasjonen = medlemmene» (Bals og Pedersen 2022, 42). Å ta på seg tillitsverv er, ifølge Bals og Pedersen (2022), å ta ansvar og få mulighet til å vokse som menneske. At noen etter hvert tar på seg «tyngre» og mer sentrale verv og at veksten kommer nedenfra og er kontinuerlig, er sentralt for et levedyktig demokrati (Bals og Pedersen 2022). «Tillitsvalgte skal representere medlemmene og ivareta deres interesser. Da må det være en sammensetning som gjenspeiler folks forskjellige hverdag.» (Bals og Pedersen 2022, 109). Sitatet kan illustrere nødvendigheten av å ha tillitsvalgte som lever i en flerkulturell hverdag.

Ifølge SSB øker andelen innvandrere i arbeidsmarkedet (SSB^b 2023). Stadig økende antall arbeidstakere med flerkulturell bakgrunn kan bety at behovet for tillitsvalgte med slik bakgrunn også er økende.

2.4 Diskusjon om teoriens relevans

Basert på teoriene til Bull og Michels vil vi kunne forvente at det kan eksistere et slags oligarki som holder på sine posisjoner, og som gjør at nye grupper – enten de har flerkulturell bakgrunn eller bare kommer fra et annet sted i landet – vil ha vanskelig for å avansere i organisasjonen. Dette kan danne grunnlag for visse hindringer. Det kan også være tilfelle at en minoritet møter andre særskilte hindringer enn majoriteten uten at det betyr at organisasjonen har oligarkitendenser. Slike hindringer kan bety et behov for tiltak for å sørge for at minoritetene også når toppen blant dem som velges og som leder de som velger.

Oligarki-tendenser i organisasjonen står i kontrast til Marx og Engels teorier om fagorganisasjonenes kollektive kraft. Det står også i motsetning til Fagforbundets bilde på «hele laget.» Teoriene til Marx og Engels er interessante i forhold til felles interesser på tvers av ulikheter blant medlemmene i et forbund. Det kan argumenteres for at slagordet til Fagforbundet – hele laget – ligger midt i kjernen av Marx og Engels sine teorier om fagorganisasjoner. Fagforbundet understreker i sitt slagord at fellesskapet innad i forbundet går på tvers av yrkesbakgrunn og lønnsnivå, uansett om du er renholder, helsefagarbeider eller miljørådgiver.

De ulike teoriene om organisasjoner og hierarki viser en skala av forståelsen av organisasjoner, der Michels med oligarkiets jernlov og Bull er den ene ytterkanten. Marxismens positive syn, og Pedersen og Bals definisjon om at organisasjoner er lik medlemmene,

representerer den andre ytterkanten. Både Bull, og Bals og Pedersen, sier noe om faren ved at ledelsen fjerner seg fra grasrota. Bals og Pedersen sier noe om hvordan organisasjonen kan bygges for å være mest mulig slagkraftig, demokratisk og representativ.

De fleste fagorganisasjoner kan vi anta ligger et sted imellom jernlovens oligarki og Marx' teori om total kollektiv bredde. Eventuelle trekk fra oligarki-siden bidrar til å begrense stigning i hierarkiet til dem som ikke allerede er på innsiden. Dette kan motarbeides gjennom demokratisk organisasjonsbygging. Her er Bals og Pedersens praktiske ideer betydningsfulle.

I sin kritikk av Michels jernlov, trekker Valen blant annet inn at visse forutsetninger er til stede i norske partier som gjør jernloven mindre aktuell der. Valen nevner blant annet at lederne i norske partier må velges, det er bred diskusjon på lokalplanet og nominasjonsprosessen er desentralisert. Det samme kan sies om norske fagforbund. Det er medlemmene som velger sine ledere og organisasjonen er basert på tillit mellom de som leder og de som blir ledet. Oppgaven handler om minoritetene blant dem som blir ledet. Er det politiske-sosiologiske faktorer som bidrar til at en leder-elite vokser fram der mangfoldet blant de som ledes ikke gjenspeiles?

Bourdieu lager teoretiske hierarkier basert på kroppsliggjorte erfaringer, som kan brukes til å forklare hvorfor mennesker fra bestemte sosiale lag havner noen steder, og mennesker fra andre sosiale lag havner andre steder. Teorien er relevant med hensyn til hvilken type kulturell kapital som verdsettes i Fagforbundet. Hvilke uformelle grenser er det som eventuelt gjør seg gjeldene hvis tillitsvalgte ikke representerer hele laget? Teorier om hvordan arbeidsgivere oppfatter ulike etniske grupper og deres ferdigheter kan sees i tilknytning til Bourdieus teorier. Teoriene til Friberg og Midtbøen viser at arbeidsgivere påvirkes av hva samfunnet oppfatter som «ettertraktet» kulturell kapital og bruker det i ansettelsen av ulike nasjonaliteter til ulike stillinger.

Teorien til Berger og Luckmann er relevant for oppgaven i et endringsperspektiv. Ifølge Berger og Luckmann er verden menneskeskapt og foranderlig. Vår vilje, våre gjerninger og språkhandlinger teller. Nye endrede sosiale konstruksjoner blir til nye virkeligheter. Teoriene er særlig relevante for å drøfte hvorvidt majoriteten og minoriteten i en organisasjon har felles virkelighet. Dette kan knyttes til problemstillingens andre del – i hvilken grad Fagforbundet evner å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv.

3. Tidligere forskning og bakgrunnsdata

Det er lite forskning på området problemstillingen omfatter. Som nevnt er mye av forskningen på mangfold i arbeidslivet opptatt av arbeidsinnvandring, generell organisasjonsgrad blant innvandrere og hvordan arbeidsinnvandring påvirker norsk arbeidsliv og den norske modellen. I dette kapitlet presenteres eksisterende forskning som viser omfanget av utfordringene som problemstillingen trekker fram.

3.1 Bakgrunnsdata

Her presenteres eksisterende data om status for innvandrere i arbeidslivet og fagbevegelsen. Det eksisterer varierende data på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i organisasjonslivet i Norge. Selv om tallene ikke uten videre kan sammenliknes, er de interessante hver for seg og brukes i tolkningen av funnene i denne oppgaven.

Samfunnet som helhet

I befolkningen generelt, er andelen innvandrere 16 prosent av totalbefolkningen (Statistisk sentralbyrå [SSB] 2023^a). Andelen norskfødte med innvandrerforeldre er 3,9 prosent av totalbefolkningen (SSB 2023^a). Som beskrevet i innledningen, vil begge disse gruppene falle inn under det oppgaven betegner som personer med flerkulturell bakgrunn. Det vil si at personer med flerkulturell bakgrunn, utgjør nesten 20 prosent av befolkningen. Denne oppgavens begrep «personer med flerkulturell bakgrunn» omfatter i tillegg andre grupper som nasjonale minoriteter og personer med kun én utenlandsfødt forelder, som kommer i tillegg til SSBs statistikk. Flerkulturelle slik denne oppgaven definerer utgjør derfor minst 20 prosent av befolkningen.

LO

LOs totale medlemsmasse er på 970 000 medlemmer (LO 2022). LO oppgir at organisasjonen ikke har lov til å sortere medlemmer basert på etnisitet og har ingen tall på det. En undersøkelse fra den siste LO-kongressen viser at under fire prosent av representantene hadde enten selv innvandret til Norge, eller er født og oppvokst i Norge med foreldre som har innvandret fra land utenfor Vest-Europa og USA (Heyerdahl og Rød 2022). Få delegater med flerkulturell bakgrunn på LO-kongressen kan være en indikasjon på få representanter i tillitsverv.

Fagforbundet

Den siste medlemsundersøkelsen fra Fagforbundet, som måler antallet personer med flerkulturell bakgrunn viser at 16 prosent av medlemmene har en far som er født utenfor Norge, mens 15 prosent har en mor som er født utenfor Norge. Undersøkelsen viser også at 13 prosent av medlemmene selv er født utenfor Norge (Fagforbundets medlemsundersøkelse 2019, Vedlegg 3). Det er ikke tall på andelen tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn.

De tre kategoriene i Fagforbundets medlemsundersøkelse kan overlape hverandre (far født utenfor Norge, mor født utenfor Norge, selv født utenfor Norge), men tallene viser at minst 16 prosent av medlemmene hadde flerkulturell bakgrunn i 2019. Tall fra SSB fra 2019 viser at det 1. juni 2019 var 14,4 prosent innvandrere og 3,4 prosent norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Norge (SSB 2019^b).

Dataene viser at medlemsmassen til Fagforbundet gjenspeiler antallet innvandrere i befolkningen. I 2019 viser Fagforbundets medlemsundersøkelse at 13 prosent av medlemmene var født utenfor Norge, mot 14,4 prosent i befolkningen generelt, ifølge SSB^b (2019).

Landsstyret er forbundets høyeste organ mellom landsmøtene (Fagforbundet^b 2023). En gjennomgang av navnene viser at under tre prosent av de faste representantene har «utenlandskklingende» navn. En slik uformell undersøkelse gir kun en pekepinn på situasjonen og gir ikke et sikkert tall. En person med et «norskklingende» navn kan ha flerkulturell bakgrunn, slik denne studien forklarer innledningsvis. Likevel gir en slik uformell undersøkelse en indikasjon på at mangfoldet i medlemsmassen ikke gjenspeiles blant tillitsvalgte på forbundsnivå.

I diskusjonen rundt særskilte hindringer for flerkulturelle personer og tillitsverv, er det hensiktsmessig å se på hvordan tillitsvalgte rekrutteres i Fagforbundet. Alle LO-organiserte har rett til å velge sine egne tillitsvalgte og rett til å stille til valg. Fagbevegelsen i Norge er demokratisk oppbygd, med frie valg på alle plan og i alle ledd (LO 2019).

Retningslinjene for hvordan tillitsvalgte velges fra arbeidsplassnivå og opp til toppledelsen i Fagforbundet beskrives i Fagforbundets vedtekter (Fagforbundet 2022). Medlemmene ved den enkelte virksomhet/undervirksomhet utgjør klubben og velger sine tillitsvalgte etter reglene i den enkelte hovedavtale. Tillitsvalgte utgjør ledelsen av klubben og klubbstyrets sammensetning bør avspeile bredden i medlemsmassen der det er mulig (Fagforbundet 2022).

For fagforeninger innenfor geografiske avgrensede områder gjelder samme prinsipp som på klubbnivå (Fagforbundet 2022). Innen hver region utgjør fagforeningene en forbundsregion. Regionsmøtet utgjøres av et representantskap sammensatt av representanter fra

fagforeningene, yrkesseksjonene, ungdoms- og pensjonistorganiseringene i forbundsregionen. Styret for forbundsregionen er medlem med fulle rettigheter i representantskapet.

Regionsmøtet velger styre med varamedlemmer. Valgkomiteen skal fortrinnsvis velges av regionsmøtet eller på et representantskapsmøte. Valgkomiteen må være sammensatt slik at også de ulike yrkesseksjonene, ungdoms- og pensjonistorganiseringene er representert. Landsmøtet er forbundets høyeste myndighet og avholdes hvert 4. år (Fagforbundet 2022). Regionsmøtet eller forbundsregionens representantskap foretar valg av regionsdelegatene etter forslag fra fagforeningene og retningslinjer fastsatt av landsstyret.

Forbundsstyret har ansvaret for den løpende driften av forbundet. Forbundsstyret møtes seks til åtte ganger i året. Forbundsstyrets arbeidsutvalg står for den daglige driften (Fagforbundet 2022).

3.2 Forskning om temaet

Stiftelsen Fafo forsker på vilkårene for deltakelse i arbeidsliv, organisasjonsliv, samfunn og politikk, om sammenhengene mellom politikk og levekår, og om demokrati, utvikling og verdiskaping (Fafo 2023). En Fafo-rapport fra 2016 om rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge viser at i 2007 var det én person med ikke-europeisk bakgrunn av de 288 medlemmene i LOs forbundsstyret (Hagen og Jensen 2016). I 2015 var det fortsatt bare én ikke-europeer (Hagen og Jensen 2016). I LOs ledelse var det ingen med ikke-europeisk bakgrunn da rapporten kom ut. Ifølge rapporten er manglende språkkunnskaper og manglende innsikt i den norske modellen de viktigste forklaringene på hvorfor rekruttering av tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn går så sent (Hagen og Jensen 2016).

På tross av at forskningen var i virksomheter med en viss andel innvandrere, var det få tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn (Hagen og Jensen 2016). Forskerne opplyser at de valgte å intervju tillitsvalgte om hvorfor innvandrere ikke engasjerer seg for å høre fra aktører med muligheter for å tilrettelegge eller igangsette tiltak for å rekruttere tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn (Hagen og Jensen 2016). Ut fra denne informasjonen kan det antas at de tillitsvalgte som deltok i studien hovedsakelig representerte majoriteten.

Fafo-forskning om organisasjonsgrad viser at organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er 31 prosent mot 52 prosent blant ikke-innvandrere (Nergaard og Ødegård 2022). Organisasjonsgraden varierer stort mellom sektorer og bransjer (Nergaard og Ødegård 2022). Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor, og lavest innen varehandel, overnatting og servering og omsetning og drift av fast eiendom (Nergaard og Ødegård 2022). Fafo-

forskning viser at arbeidsinnvandrere i stor grad følger mønsteret til arbeidstakere med norsk bakgrunn. Det vil si at i de delene av arbeidslivet som har høy organisasjonsgrad generelt, er det også flere arbeidsinnvandrere som velger å organisere seg. For eksempel er 65 prosent av de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne som er ansatt i offentlig sektor fagorganisert (Nergaard og Ødegård 2022).

Ifølge fersk forskning på arbeidet med mangfold og minoriteter i Fagforbundets foreninger og forbundsregioner, svarte fem av 19 spurte fagforeningsledere at de har medlemmer med minoritetsbakgrunn i sentrale verv i fagforeningen (Bråten og Nergaard 2022). Trettini prosent av fagforeningene oppgir at de har én eller flere representanter med minoritetsbakgrunn i styret, mens 58 prosent svarer nei. Ti prosent oppgir å ha vararepresentanter til styret med minoritetsbakgrunn. I alt mangler 35 prosent av fagforeningene representasjon av medlemmer med minoritetsbakgrunn når det sees på styret, yrkesseksjoner og tillitsvalgte under ett (Bråten og Nergaard 2022).

Halvparten av de store fagforeningene har en eller flere representanter med minoritetsbakgrunn i styret og 84 prosent har tillitsvalgte med slik bakgrunn (Bråten og Nergaard 2022). Om lag halvparten av de yrkesaktive medlemmene i Fagforbundet befinner seg i en fagforening der én eller flere av styremedlemmene har en minoritetsbakgrunn. Om lag 20 prosent av medlemmene befinner seg i en fagforening uten representasjon fra minoriteter i verv/posisjoner (Bråten og Nergaard 2022).

Mens kun 14 prosent sier det er i stor grad en utfordring å verve minoritetsspråklige som medlemmer, svarer drøye 80 prosent at det er en utfordring å motivere minoritetsspråklige medlemmer til å påta seg verv (Bråten og Nergaard 2022). Samtidig svarer kun én av de 19 spurte fagforeningslederne at valgkomiteen jobber aktivt med å få medlemmer med minoritetsbakgrunn til å påta seg verv (Bråten og Nergaard 2022). Halvparten av fagforeningene svarer at de ikke har noen spesielle tiltak. Ifølge rapporten, mangler denne gruppen oftere enn andre minoriteter i verv og posisjoner (Bråten og Nergaard 2022).

På regionnivå har få av de tillitsvalgte minoritetsbakgrunn og kun to av regionene oppgir at de har denne typen representanter (Bråten og Nergaard 2022). Ifølge forskningen er det krevende å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til verv på regionnivå. Det forklares på ulike måter: denne typen arbeidstakere vil være medlemmer, men ikke påta seg verv, kulturelle årsaker og språkutfordringer (Bråten og Nergaard 2022). Så lenge fagforeningene har få representanter med minoritetsbakgrunn i verv og posisjoner, blir det også få på regionnivå (Bråten og Nergaard 2022). Fagforeningslederne opplever at regionskontoret i liten grad er

opptatt av å følge opp målsettinger om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn i fagforeningene.

Forskningsrapporten har ikke tall på andelen tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn, men det er liten tvil om at flerkulturelle medlemmer er underrepresentert i verv og posisjoner i forbundet (Bråten og Nergaard 2022).

3.3 Erfaringer fra Sverige

Det er interessant å se til hva andre land som kan sammenliknes med Norge har erfart om hindringer for minoriteter i fagbevegelsen. Boka *Klass i Sverige* (Suhonen, Therborn og Weithz 2021) handler om ulikhet, makt og politikk i det 21. århundret og inneholder forskning om mangfold blant tillitsvalgte i svensk LO. Ifølge Anders Neergard blir det nærmest ansett som naturlig med underordningen av personer med utenlandsk bakgrunn i svensk LO (2021, 151). Dette synliggjøres i den svake representativiteten innom LO og fagforbundenes ledende posisjoner av personer med utenlandsk bakgrunn, spesielt personer fra utenfor Norden og Vest-Europa (Neergard 2021, 151).

Mens svenske LO viste ny interesse for situasjonen for arbeidstakere som utsattes for rasisme på 1990-tallet, framstår de som mer passive i dag (Nergaard 2021, 501). På tross av at antallet LO-medlemmer med utenlands bakgrunn har fortsatt å øke, er det ikke synlig i form av representasjon i LOs eller deres medlemsforbunds ledelser, ifølge Nergaard (2021, 501). Jo mer ulike vilkårene er for LO-medlemmer, desto vanskeligere er det å se felles interesser og desto vanskeligere å holde kollektivet sammen (Nergaard 2021, 511).

Svensk LO og forbundene har så langt klart å bremse ytterligere reduksjon i lave lønninger, men det har vært betydelig vanskeligere å koordinere satsinger på å minske det kjønnsmessige og kjønnssegregerte lønns-gapet (Nergaard 2021, 511). Når det gjelder samme situasjon for rasifiserte arbeidere, er situasjonen betydelig verre (Nergaard 2021, 511). Nergaard foreslår å utvikle en parallell til faglig feminisme i form av en faglig antirasisme som strategi for å endre situasjonen (2021, 512). En strategi for faglig antirasisme kan binde generelle faglige spørsmål sammen med situasjonen for de med dårligst lønn og arbeidsvilkår med en mer tydelig antirasisme som viser at rasistiske partier også går mot arbeiderklassens interesser og faglige interesser (Nergaard 2021, 512).

3.4 Oppsummering

En gjennomgang av forskningen viser at det er høyest organisasjonsgrad blant innvandrere i offentlig sektor, der Fagforbundet har 80 prosent av sin medlemsbase. Samtidig kommer det fram at de tillitsvalgte i liten grad gjenspeiler Fagforbundets mangfoldige medlemsmasse.

Når det gjelder problemstillingens første del, *møter minoriteter med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv*, viser Fafos nyere forskning fra 2022 på Fagforbundet mye av det samme som forskningen på fagbevegelsen generelt viste i 2016. Majoriteten oppgir fortsatt at det er vanskelig å få innvandrere til å ta på seg verv. Forklaringene på årsakene til dette likner også nesten 20 år senere: kulturelle årsaker og språkutfordringer.

Forskningen fra Fafo om arbeidet med mangfold og minoriteter i Fagforbundets foreninger og forbundsregioner er interessant på flere måter. At Fagforbundet har bedt Fafo om å forske på dette området viser tydelig interesse fra ledelsen i forbundet på feltet. Forskningen er viktig, men sier lite om mekanismene som bidrar til situasjonen.

Basert på perspektivene til personer med flerkulturell bakgrunn vil denne studien presentere noen av de indre sammensetningene i Fagforbundet som kan gjøre slike mekanismer gjeldene.

Den nyeste forskningen til Fafo viser tendenser til en positiv trend på lokalt plan, i hvert fall i de største fagforeningene i Fagforbundet. At rundt halvparten av de yrkesaktive medlemmene i Fagforbundet befinner seg i en fagforening der en eller flere av styremedlemmene har en minoritetsbakgrunn sier noe om økende mangfold blant de tillitsvalgte på fagforeningsnivå. En uformell undersøkelse gjort av denne studien indikerer at det samme ikke gjelder på forbundsnivå.

Tall som viser at det er et høyere innslag av tillitsvalgte på fagforeningsnivå enn på regionsnivå er interessante. Hvis det er kulturelle og språklige årsaker som ligger til grunn, hva er årsaken til at flerkulturelles språklige og kulturelle ferdigheter duger på lokalt nivå, men ikke høyere opp? Denne studien vil gi noen svar på dette.

Når det gjelder den andre delen av problemstillingen: *I hvilke grad Fagforbundet evner å legge til rette for at minoriteter skal ta tillitsverv*, kan det antas, som vist i denne gjennomgangen av eksisterende forskning, at strategier og gode intensjoner ikke er tilstrekkelig for å få et tillitsvalgsapparat som gjenspeiler medlemsmassen eller samfunnet. Det vil si at det må andre tiltak til for at de tillitsvalgte skal representere hele laget.

Det er manglende stringens i deler av forskningen på temaet. Noe av forskningen til Fafo er basert på SSBs definisjon av innvandrere, deler av forskningen har en mer begrenset

definisjon på «arbeidsinnvandrere» enn «innvandrere» generelt og deler har en egen definisjon på innvandrere som «født utenfor Norden». Denne oppgavens begrep, «personer med flerkulturell bakgrunn», omfavner alle gruppene Fafo har forsket på.

Forskning fra Sverige viser at det fins særskilte hindringer i vårt naboland som gjør at personer med flerkulturell bakgrunn ikke fins på forbundsnivå i svensk LO. Forskningen understreker at svensk LO sikrer framskritt for eksempel på områdene likelønn og likestilling mellom kjønn, men ser ut til å slite mer når det gjelder mangfold blant tillitsvalgte.

Vedtektene viser at Fagforbundet er bygget opp basert på tillit og at tillitsvalgte velges på lokalt nivå. Slike formelle regler er svært viktige for å sikre demokratiske valg. Utfordringen er om reglene gir utslag i faktisk tillit og valg av tillitsrepresentanter.

4. Metode

4.1 Begrunnelse for metode

Målet med undersøkelsen i denne studien er finne svar på følgende problemstilling: *Møter personer med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsvern, og i hvilken grad evner Fagforbundet å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsvern?*

Tilgang på data innenfor oppgavens tema er begrenset. Det fins lite eksisterende statistikk. Det er derfor hensiktsmessig å bruke dybdeintervjuer for å få fanget opp opplevelser, perspektiver og ideer om temaet. Undersøkelsen i studien benytter kvalitativ metode der data samles inn gjennom uformell intervjuing. Uformell intervjuing er en samfunnsvitenskapelig metode der kvalitative data samles inn basert på respondenter som kilde (Grønmo 2020, 167). Kvalitative analyser legger vekt på dybde og tar sikte på helhetlig forståelse av spesifikke forhold, samt utvikling av hypoteser og teorier (Grønmo 2020, 371). Kvalitativ metode ble vurdert som mest hensiktsmessig for denne studien da målet er å få innsikt i om det eksisterer et slags «glasstak» for personer med flerkulturell bakgrunn.

Å gå i dybden hos noen utvalgte informanter, som har unik kompetanse som tillitsvalgte i kombinasjon med å ha flerkulturell bakgrunn, ble vurdert som mest formålstjenlig. Kvantitativ metode krever et større antall, noe som lett kunne bli en utfordring da tidligere forskning viser at andelen tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn er i mindretall i fagbevegelsen. Intervjuer gir generelt mye kvalitativ og subjektiv informasjon.

Ved kvalitative studier kan teoretisk generalisering brukes for å utvikle teorier som antas å gjelde for hele universet av enheter (Grønmo 2020, 102). Et sentralt mål for metoden er å verifisere om resultatene fra intervjuene bekrefter eller avkrefter funnene fra tidligere forskning, referert til i forrige kapittel. Det er vesentlig å finne ut om målgruppen viser antydning til mønster i bestemte meninger og holdninger og om disse skiller seg fra tidligere forskning. Dette er det mulig å finne ut av ved å analysere og sammenligne svar på identiske spørsmål. Oppgaven kan utfylle tidligere forskning ved å intervjuer personer med flerkulturell bakgrunn spesielt. Kvalitativ metode anses som den mest hensiktsmessige metoden for å belyse problemstillingen.

4.2 Forarbeid

For å undersøke problemstillingen måtte det stilles et sett med spørsmål til et utvalg av personer. Forarbeidet bestod hovedsakelig av å sette kriterier og kvoter for informanter og å lage en intervjuguide (Vedlegg 1). Hvilke spørsmål undersøkelsen skulle stille de utvalgte respondentene var sentralt for å skaffe nødvendige data til å belyse problemstillingen.

For å få svar på første del av problemstillingen: *Møter personer med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv* ble det stilt spørsmål angående respondentenes bakgrunn, tilknytning til Fagforbundet, om deres forhold til fagbevegelsen generelt og rekruttering. For å få svar på andre del av problemstillingen: *i hvilken grad evner Fagforbundet å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv* ble det hovedsakelig spurt spørsmål om Fagforbundets strategi- og handlingsplaner, samt spørsmål om mulige løsninger. For å sørge for at relevant data som ikke ville falle inn under disse kategoriene også kunne fanges opp, inkluderte intervjuguiden åpne spørsmål om anbefalinger basert på egne erfaringer både fra fagbevegelsen, men også annet samfunnsliv.

I utarbeidelsen av spørsmålene til intervjuguiden ble det lagt vekt på at spørsmålene skulle være tilpasset målgruppen da intervjuobjektene har en spesiell kompetanse som var sentral for oppgaven, nemlig flerkulturell kompetanse kombinert med tillitsverv i Fagforbundet. Spørsmålene skulle også være konkrete og mulig å besvare for intervjuobjektet.

4.3 Utvalg

I denne studien ble utvalgte informanter intervjuet for å utvikle en helhetlig forståelse av den større gruppen og konteksten som disse enhetene utgjør til sammen, det vil si tillitsvalgte og medlemmer (mulige tillitsvalgte) med flerkulturell bakgrunn i Fagforbundet generelt, og ikke bare til den samlingen av enheter som selve utvalget representerer.

Som nevnt innledningsvis ble Fagforbundet et naturlig valg for konteksten til informantene. Begrunnelsen er kort oppsummert forbundets størrelse, antall medlemmer og tillitsvalgte og bredde i yrkesgrupper i både privat og offentlig sektor. Sannsynligheten for å møte et tilstrekkelig antall tillitsvalgte på ulike nivåer med flerkulturell bakgrunn er størst i det forbundet som organiserer flest i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er størst.

Antallet og typen enheter, eller informanter, ble gjort ved strategisk vurdering. Sammenliknet med sannsynlighetsutvalg kan ikke strategisk utvelging være så nøye planlagt før datainnsamlingen starter, og den kan heller ikke være basert på så standardiserte metoder og teknikker (Grønmo 2020, 113). Framgangsmåten for utvelging i denne studien var en

kombinasjon av noen hovedtyper. På forhånd var en viss kvoteutvelging bestemt. Den mest sentrale kvoten var flerkulturell bakgrunn. Deretter nåværende og eventuelt tidligere tillitsverv, på ulike nivåer. Utover dette handlet kvoteutvelgingen om kjønn, geografisk fordeling og alder.

Målet med den strategiske utvelgelsen var å gjennomføre et visst antall ekspertintervjuer med informanter med særlig stor kompetanse på tillitsvalgsarbeid og mangfold og at flertallet skulle ha flerkulturell bakgrunn. Utvalget er ment å gi analysene økt troverdighet. At flertallet i utvalget skulle ha flerkulturell bakgrunn begrunnes med at flertallet i Fagforbundets tillitsvalgsapparat, ledelse, administrasjon og medlemsmasse ikke har slik bakgrunn og at studien dermed kan bringe fram nye perspektiver. Flerkulturell bakgrunn var det viktigste i utvelgelsen av informantene. Det er den hvite majoriteten som i hovedsak utformer Fagforbundets strategier, driver vervearbeid, sitter i valgkomiteer og kommuniserer utad på vegne av Fagforbundet. Denne studiens metode har som mål å få fram ideer fra et utvalg av minoriteter med flerkulturell bakgrunn.

For å få tak i relevante respondenter ble det tatt kontakt med personer som er ansatt for å jobbe med mangfold i Fagforbundet og tillitsvalgte som er engasjert i det samme innenfor visse yrkesgrupper. At jeg selv jobber i Fagforbundet, ga meg relativt enkel tilgang til disse ressursene. Det ble laget en liste på rundt 20 personer med mulige intervjuobjekter. Etter en vurdering av kjønn, geografisk spredning og tillitsverv ble 14 personer kontaktet. Etter hvert som positive svar kom inn, ble intervjuene gjennomført og data samlet inn. Da åtte personer hadde svart positivt og deltatt i intervjuer var det allerede tendenser til mønster i innsamlede data. Ytterligere to henvendelser ble sendt for å få ny data.

De to siste informantene ble valgt i samråd med tidligere informanter. Grønmo beskriver en metode for strategisk utvelging av enheter som snøballutvelging (2020, 117). Undersøkelsen benyttet en type snøballutvelging, ved at tillitsvalgte og andre ressurspersoner som lå innenfor kvoteutvalget ble spurt om de visste om andre mulige informanter som hadde kompetanse innenfor studiens problemstilling.

Da ytterligere to intervjuer var gjennomført ble det vurdert dithen at data var tilstrekkelig for å sette søkelys på problemstillingen. Flere liknende svar og ideer dannet et mønster som gjorde en viss generalisering mulig. Vurderingen var at det ytterligere intervjuer ville tilføye av data ikke veide opp for tiden det ville ta å skaffe intervjuobjekt, finne tidspunkt som passet for begge parter, gjennomføre intervjuet og strukturere data.

Informanter

Informantene er ti personer fra både store og små kommuner i Norge. Seks menn og fire kvinner. Alder varierte fra 30 år til 62 år. Ni av ti anså seg selv som å ha flerkulturell bakgrunn. Åtte av ti er aktive tillitsvalgte. Ytterligere én hadde tidligere vært tillitsvalgt. Av de åtte aktive tillitsvalgte var det tillitsvalgte både etter lov- og avtaleverk og organisatorisk valgte. Det var tillitsvalgte på ulike nivåer, det vil si fra arbeidsplassnivå og videre oppover til fagforening-, region- og forbundsnivå.

Utvalget av respondenter inkluderer sju personer som ville falle under SSBs definisjon på innvandrere. To personer faller ikke inn under definisjonen innvandrere, men er likevel representanter for en flerkulturell minoritet. En person er representant for majoriteten og har ikke flerkulturell bakgrunn.

Informantene er ulike i henhold til erfaring og posisjon i organisasjonen. Det er mulig å lage en detaljert oversikt over erfaring og posisjon, men en slik sammenstilling vil være avslørende for hvem de er. Det skyldes at til tross for Fagforbundets størrelse med 18 000 tillitsvalgte er informantene lette å identifisere fordi de tilhører en liten minoritet. Selv om studien ikke gir en slik tabelloversikt over informantene, er deres ulike bakgrunn førende for analyse og konklusjon. I visse tilfeller, der det anses som relevant for betraktningen til informanten, vises det i presentasjonen av funnene til lang eller kort erfaring som tillitsvalgt.

4.4 Gjennomføring

Intervjuobjektene ble kontaktet på e-post med en kort beskrivelse av studien og begrunnelse for hvorfor de ble valgt for et intervju. De som svarte positivt, ble tilsendt et informasjonsskriv. Informasjonsskrivet forklarte hensikten med studien og hva deltakelse innebar for intervjuobjektene og hvor lang tid intervjuet kom til å vare. Informasjonsskrivet gjorde det klart at deltakelse var frivillig, og at det var mulig å trekke seg. Informasjonsskrivet var signert av student og veileder. Det ble også lagt ved et samtykkeskjema for dem som takket ja til å delta.

Da avtalene var bekreftet, fikk intervjuobjektene tilsendt de mest sentrale og faste spørsmålene i intervjuguiden. Selve datainnsamlingen ble gjennomført med utgangspunkt i intervjuer der respondentene var enkeltpersoner. Et alternativ hadde vært å gjøre gruppeintervjuer. Det ble vurdert at å intervju informantene én og én var mest nyttig i denne undersøkelsen. Fordelen ved at respondenten var én enkelt person var at de kunne snakke fritt, uten avbrytelser og det var mulig å få belyst flere sider av en sak og ha flere oppfølgingsspørsmål. De fleste intervjuer ble gjennomført fysisk. To ble gjennomført på skjerm

via Teams, av praktiske årsaker. Respondentene fikk selv velge tid og sted. Intervjuene tok relativt lang tid, nærmere to timer. Gjennom gruppeintervjuer kunne det oppstått en dynamikk i samtalene som også kunne gi andre perspektiver, men usikkerhet om intervjuobjektene ville være aktive og kommunisere godt i grupper, gjorde at enkeltintervjuer ble valgt i alle tilfellene. Det samme undersøkelsesopplegget ble brukt på ulike tidspunkter innenfor en ramme på ti måneder.

Intervjuene ble gjennomført på en delvis strukturert måte. Deler av intervjuguiden, spørsmålene som alle ble stilt, ble sendt ut på forhånd for å få gjennomtenkte svar på disse spørsmålene. Visse oppfølgingsspørsmål var notert ned i spørsmålslisten i intervjuguiden for å minimere påvirkning fra intervjuerens synspunkter, og for sikre at svarene er mest mulig relevante for å få svar på problemstillingen.

Fagforbundets handlingsplan for flerkulturelt mangfold og inkludering formulerer hvordan forbundet ønsker å nå ut til, og rekruttere flere personer som er født utenfor Norge eller har foreldre som er født utenfor Norge. Det er også formuleringer i Fagforbundets strategiplan for 2022 om dette temaet. En måte å få svar på studiens problemstilling er å belyse hvorvidt handlingsplanen til Fagforbundet for flerkulturelt mangfold og inkludering er nyttig og oppfattes som oppnådd og eventuelt hvorfor den ikke er det. En del av spørsmålene i intervjuguiden henviste derfor til disse plan- og strategidokumentene. Utdrag av dokumentene ble tilsendt sammen med spørsmålene fra intervjuguiden.

Før oppgaven går over til å si noe om metodens sterke og svake sider, vil etterarbeidet etter intervjuene og den analytiske tilnærmingen presenteres i korte trekk.

4.5 Analytisk tilnærming

En analyse av dybdeintervjuer innebærer mer enn et rent sammendrag av intervjureferatene. Etter hvert intervju ble lydbåndopptakene av intervjuene transkribert og skrevet ut sammen med notater fra opplevelsen av intervjuet. Utskriftene gjorde det mulig å analysere den muntlige kommunikasjonen som tekst. Utskriftene ble vurdert flere ganger, både underveis i intervjuprosessen og til slutt da et teoretisk meningspunkt ble ansett som nådd.

Utskrift av transkripsjonene ble analysert ved bruk av fargekoder for ulike kategorier og ideer. For å skille informantene fra hverandre, men beholde anonymiteten, ble de gitt nummer, i tilfeldig rekkefølge, fra 1-10. Det ble gjennomført en type kvalitativ innholdsanalyse av utskriftene. Bratberg (2019) kaller det en idéanalyse når forskeren er ute etter ideer, eller tankekonstruksjoner som utmerkes av en viss kontinuitet (Bratberg 2019, 25). En slik analyse

gir rom for å spore underliggende ideer i teksten, men hvor ofte noe snakkes om er også vesentlig. Den analytiske tilnærmingen i denne oppgaven kan kalles en slags idéanalyse på den måten at objektenes ideer og holdninger til mangfold blant tillitsvalgte i Fagforbundet ble analysert.

En del av kategoriene for innholdet i datainnsamlingen var definert på forhånd, som blant annet å belyse plan- og strategidokumenter. Dette gjorde det enklere å sammenlikne data for analysen. Andre kategorier ble frembrakt ut fra data som kom underveis i undersøkelsesprosessen. En kategori som ble svært sentral, og som ikke var planlagt på forhånd, gikk på kompetanse. Det ble derfor opprettet en kategori for analyse av data under temaene kompetansesyn og anerkjennelse av mangfoldsarbeid. Fargekodene ble brukt for å skille ulike kategorier fra hverandre og sammenlikne data fra ulike informanter innunder samme ideer eller kategori.

Til slutt ble sitater fra de viktigste funnene innenfor hver kategori notert i et eget dokument. Dokumentet dannet grunnlaget for den endelige analysen og de sitatene som til slutt ble valgt ut for å forklare funnene i hver kategori. Flere av kategoriene ble til slutt satt opp som barrierer som bremser flerkulturelle personer fra å bli valgt til verv. Andre kategorier ble brukt til å beskrive omfanget av situasjonen, eller problemstillingen, og komme med løsninger.

I neste kapittel blir funn fortolket direkte og illustrert i form av sitater. En innvending mot denne måten å presentere funn på er at intervjuobjektene bør komme til ordet først gjennom sitater, og deretter kan forskerens fortolkning presenteres. Et motargument mot dette er at det allerede skjer en subjektiv fortolkning under utvelgelsen av det materialet som presenteres eller velges bort. I denne oppgaven ble det ansett som mest praktisk å fortolke og presentere sitatene innenfor utvalgte tema for å best svare på problemstillingen. Videre analyse av funnene opp mot teori og eksisterende forskning presenteres i et eget kapittel, kapittel seks.

Analyse av tekst kan gi innsikt i idégrunnlag og motiver, ifølge Bratberg (2019). Samtidig kan den gi et falskt inntrykk av å ha full oversikt over forskningsobjektet (Bratberg 2019, 14). I de neste avsnittene vil oppgaven redegjøre for hva metoden kan gi av innsikt og på hvilken måte omfanget av metoden er begrenset.

4.6 Generelle metodebetraktninger

Oppgaven vil i de følgende avsnittene redegjøre for metodens sterke og svake sider.

Reliabilitet

Det har blitt hevdet at begrepet reliabilitet ikke er relevant for kvalitetsvurderinger av kvalitative data (Grønmo 2020, 249). Troverdigheten forutsetter at datainnsamlingen foretas på en systematisk måte og i samsvar med etablerte forutsetninger og framgangsmåter i det undersøkelsesopplegget som benyttes (Grønmo 2020, 249).

De neste avsnittene beskriver hva som har blitt gjort for å tilstrebe at innsamlet data og analysen av disse har høy grad av reliabilitet. Et vesentlig problem ved kvalitative data er deres begrensede rekkevidde og gyldighet (Grønmo 2020, 357). Masteroppgaver basert på kvalitative studier varierer på hvor stort utvalget bør være (Furseth og Everett 2020). Et utvalg på ti personer er i utgangspunktet ikke et bredt utvalg. Materialet vurderes likevel som tilstrekkelig omfattende for å gi noen svar på problemstillingen.

Uavhengige intervjuer ga mange liknende resultater. Informanter ble bevisst valgt innenfor de nevnte kvotene for utvalget, men ingen mulige informanter innenfor kvotene ble bevisst utelatt. En svakhet ved snøballmetoden er at utvelgelsen kan komme fra samme nettverk eller gruppe (Furseth og Everett 2020). For å motvirke dette ble det i tilfeller der en tillitsvalgt hadde tipset om en annen tillitsvalgt, kun én av dem intervjuet. Da studien handler om en spesifikk gruppe, er det vanskelig å unngå et visst preg av nettverk. Likevel var det ingen av intervjuobjektene som var fra samme fagforening. Fagforbundets 18 000 tillitsvalgte er en sammensatt gruppe.

Ved dybdeintervjuer er muligheten for at intervjueren påvirker informanten større enn ved et strukturert intervju (Ringdal 2020, 245). Intervjuguiden, hovedverktøyet i metoden, ble benyttet på en måte for å unngå påvirkning på informantene ved at deler av intervjuguiden ble sendt ut på forhånd og at visse oppfølgingsspørsmål var notert ned i spørsmålslisten i intervjuguiden for å minimere påvirkning fra intervjuerens meninger.

Validitetsvurdering

En måte å vurdere validiteten i dataene på er å sammenlikne data fra studien med tilvarende data fra tidligere forskning. Her er tidligere forskning nevnt i forrige kapittel relevant. Forskningen fant få tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. Denne studien har ikke kvantitative data som bekrefter det samme, men kvalitative data som sier noe om hva som gjør det vanskelig å klatre oppover i tillitsvalgsapparatet i Fagforbundet. Denne studien tar først og fremst utgangspunkt i flerkulturelle personers perspektiver på hvorfor det er slik og hva som skal til

for å endre det. Som nevnt i innledningen er ikke oppgaven begrenset til innvandrere, men går utover dette og inkluderer alle personer med flerkulturell bakgrunn.

Sammenlikningen og den systematiske tilpasningen av datainnsamlingen ble benyttet i et forsøk på å forbedre datakvaliteten i studien. Ved å aktivt etterspørre tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn som intervjuobjekter, blir data om de samme fenomenene samlet inn på en annen måte enn tidligere forskning.

Vurdering av gyldigheten av svarene

Alle intervjuobjektene med flerkulturell bakgrunn var opptatt av at problemstillingen er svært viktig for Fagforbundet. Noen ga for øvrig uttrykk for at dette var noe forbundet «hadde snakket om lenge» og at det egentlig ikke var behov for ny kunnskap, men snarere handling. De var likevel positive til å stille opp og var opptatt av at informasjonen de kom med kunne føre til konkrete handlinger. En svakhet er mulig mangel på anonymitet. Utvalget er delvis basert på at personene har sentrale og relevante roller i form av sine arbeidsoppgaver, verv eller medlemskap i Fagforbundet.

Det hadde vært vanskelig å sikre anonymitet i henhold til etiske retningslinjer hvis informantene ble presentert ved tittel. For å unngå at informantene kommer med antatt strategisk riktige svar er kun begrepet «tillitsvalgt» brukt, uten henvisning til nivå eller område. Informantene hadde en bredde i erfaring fra helt fersk til flere års erfaring på ulike nivåer. Geografisk tilhørighet er anonymisert, men både store og små kommuner er representert i utvalget.

Dybdeintervjuene gir den fordelen at eventuelle misforståelser rundt tolkninger på spørsmålene kan oppklares umiddelbart. Den viktigste fordelen er at metoden gjør at forskningen kommer dypere ned i begrunnelser og perspektiver på kompliserte problemstillinger. Der hvor mer overfladiske intervjuer og spørreundersøkelser er avhengig av forhåndsdefinerte kategorier, er dybdeintervjuer også åpne for nye perspektiver fra informantene.

Forskerens posisjon og etikk

Under innsamling av data er observatørrollen å ha distanse, mens deltakerrollen gir nærhet og innsideperspektiv (Ringdal 2020, 229). I denne studien har forskeren nær kjennskap til organisasjonen som studeres og lett tilgang til personer som ble benyttet for å foreslå informanter og andre kilder. Det ga mulighet til å utvide forskningen og intervjuet tillitsvalgte

med flerkulturell bakgrunn om hvordan de opplevde å bli valgt til verv og hvordan deres erfaringer kan overføres til flere. Forskeren bak studien har distanse som observatør og intervjuer, men har likevel en naturlig nærhet som ansatt i Fagforbundet og påvirket av de samme strategidokumentene som informantene.

Bindingene ved at forskeren er ansatt i Fagforbundet kan ha ført til både utfordringer og fordeler underveis i studien. Fordelene er god tilgang til intervjuobjekter, interne dokumenter og undersøkelser om Fagforbundets arbeid med minoriteter, representasjon og rekruttering. Fagforbundet er et stort forbund med flere hundre ansatte og over 18 000 tillitsvalgte. Ingen av informantene kjente forskeren personlig. Kun én hadde møtt forskeren tidligere i profesjonell sammenheng. Som ansatt i Fagforbundet kan forskeren likevel oppfattes som «kollega» eller «lagspiller», noe som kan bidra til å skape tillit hos informantene. På den andre siden kan det oppstå utfordringer ved at tillitsvalgte kan være forsiktige med å være åpne til en person som jobber i Fagforbundets administrasjon.

En mulig effekt av dette er at noen av respondentene legger bånd på seg. I et sånt tilfelle, kan det være at funnene om særskilte hindringer er mer alvorlige enn framstilt. Det anses som lite sannsynlig at et avvik i form av at respondentene har uttalt seg mer «diplomatisk» vil påvirke konklusjonen i studien da det likevel kom tydelig fram at visse ting ikke er bra nok.

Det var full åpenhet rundt målet med oppgaven. Et typisk problem under uformelle intervjuer at respondentene svar kan bli påvirket av forskerens utseende eller egenskaper (Grønmo 2020, 173). Ifølge Grønmo forutsetter uformell intervjuing spesielle vurderinger av hvordan forskerens kjønn kan innvirke på respondentens svar (2020). I denne problemstillingen er kjønn mindre relevant. Andre egenskaper er mer aktuelle for denne studien, særlig at forskeren representerer majoriteten. I studien intervjuer forskeren hovedsakelig personer med flerkulturell bakgrunn, altså en minoritet. Stor grad av åpenheten rundt studien var et forsøk på å møte denne utfordringen. Forskeren er ansatt i forbundet som studien tar utgangspunkt i og skal derfor arbeide for at målsettinger om inkludering og mangfold blir nådd.

Et større problem ved kvalitativ innholdsanalyse er at forskerens perspektiv kan påvirke utvelgingen og tolkningen av tekstene (Grønmo 2020, 180). Et forsøk å motvirke dette på var å først tolke dataene ut fra hvorvidt flerkulturelle er underrepresenterte og så deretter se på hvorfor dette eventuelt er tilfellet. Et annet grep var å ha én informant som tilhørte majoriteten for å holde hens svar opp mot det resterende utvalget av informanter.

I neste kapittel presenteres funn fra studiens undersøkelse.

5. Funn: Fra ord til handling

I dette kapittelet presenteres de viktigste funnene fra den kvalitative undersøkelsen. Resultatene formidles ved at data fra dybdeintervjuene blir forklart, fortolket og utdypet med sitater fra utskrifter av intervjuene. Kapittelet deles inn i tre typer funn.

Først blir funn om den generelle situasjonen og betydningen av å ha flerkulturelle personer i ledende verv presentert. Deretter blir data som er spesielt nyttig for å belyse første del av problemstillingen – hvilke særskilte hindringer møter personer med flerkulturell bakgrunn mot å bli valgt til tillitsverv – presentert og fortolket. For det tredje kommer en presentasjon av funn som bidrar til å belyse andre del av problemstillingen: i hvilken grad det legges til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv.

Til slutt presenteres informantenes vurderinger av hva som kan bidra til å gjøre tillitsvalgte i Fagforbundet representative for hele laget. De sitatene som presenteres eksplisitt, representerer en idé som over halvparten har informantene har gitt uttrykk for på ulikt vis, hvis ikke annet er oppgitt.

5.1 Generell situasjon og viktigheten av flerkulturelle personer i verv

Hvorfor er det vesentlig å ha personer med flerkulturell bakgrunn i tillitsverv i fagbevegelsen? Det var en helt klar problemforståelse blant informantene om at Fagforbundet har mye å vinne på å ha flere flerkulturelle personer blant de tillitsvalgte.

Det ble blant annet understreket at personer med felles yrkesbakgrunn i tillegg til flerkulturell bakgrunn kan fange opp utfordringene til alle – både majoriteten og minoriteten. At et mer mangfoldig tillitsvalgtsapparat kan bidra til å verve flere med flerkulturell bakgrunn var et sentralt poeng, som 10/10 informanter nevnte. At mangfold gir flere perspektiver og at tillitsvalgte må gjenspeile medlemsmassen var andre sider som ble nevnt ofte.

Informant 4 sa det slik: «Vi skal gjenspeile samfunnet. Ellers lykkes vi ikke.» Informant 9 understreket hvor sentralt det er med tillitsvalgte som representerer flerkulturelle personer i arbeidet med verving: «Det er rett og slett enklere å engasjere flere hvis vi har tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn. Det er vervende. Vi får et perspektiv som vi ikke får fra noen andre.»

Informant 6 sa følgende om viktigheten av å ha flerkulturelle som tillitsvalgte:

Det er viktig fordi de kan bevise for andre at de kan sitte i Fagforbundets styre og være tillitsvalgt. De viser at det ikke er noe farlig. [...] Kan gjøre noe med ambisjonene at de kan tenke at de kan komme seg lenger opp i systemet.

Informant 1 trakk fram risikoen ved å bli hengende etter de andre foreningene:

«La oss si en annen konkurrerende forening knekker denne koden og er flinkere enn oss til å få inn flerspråklige i ledelsen og hele tillitsvalgsapparatet, så vil vi tape terreng til profesjonsforbundene.»

Informant 2:

Naturlig nok får vi ikke større oppslutning på en arbeidsplass hvis ledelsen ikke gjenspeiler de ansatte. [...] Fagforeninger og fagbevegelse er det viktigste for forandring i ethvert samfunn. Mye viktigere enn politiske partier. [...] Veien til et inkluderende Norge, må gå gjennom en inkluderende fagbevegelse.

Alle informantene mente at det var nødvendig med utvikling og at den generelle situasjonen måtte bli bedre med tanke på antallet personer med flerkulturell bakgrunn i tillitsverv. Informant 1 mente at den yngre generasjonen ville «[...] i større grad legge merke til forskjellsbehandlingen», og hadde følgende observasjon:

Folk som har vært med i forbundet i 20-30 år forteller at de ikke har sett noen særlig endring. De får ikke mulighet til å ta del på landsmøter, konferanser, i utvalg eller får ikke de beste posisjonene.

Informant 2 sa det slik: «Jeg vil aldri godta at vi ikke har kunnskap eller erfaring eller har kompetente mennesker med minoritetsbakgrunn som kan gå i verv. Det grunnleggende er strukturene.»

Dette gir gjenklang i et sitat fra boka Tillitsvalgt, presentert i teorikapittelet. Der siteres nestleder i AUF, Gaute Børstad Skjervø, på at Arbeiderpartiet og LO er for svake på sikre bredde og mangfold: «Mye skyldes at vi har en tendens til å verve og dyrke folk som ligner på oss selv, men kanskje ligger noe av svaret også i andre deler av organisasjonens struktur og kultur» (Bals og Pedersen 2022, 113).

Det som studiens informant henviser til som strukturer vil i det videre presenteres som barrierer som hindrer rekruttering av flere personer med flerkulturell bakgrunn til tillitsverv.

5.2 Oversikt over hindringer

De følgende sitatene og fortolkningene presenterer den andre typen funn som omhandler hvorvidt personer med flerkulturell bakgrunn møter særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv.

Det er ikke funn som tyder på at det eksisterer formelle hindringer for personer med flerkulturell bakgrunn som gjør at de ikke blir rekruttert til verv. Funnene viser derimot at det eksisterer visse barrierer for flerkulturelle personer, som i realiteten blir hindringer for avansement i organisasjonen.

Studien kategoriserer funnene i henhold til ulike barrierer som motvirker flerkulturelles rekruttering. Det følgende delkapittelet er strukturert i henhold til disse barrierene. Barrierene er basert på funn og data fra informantene og kategorisert som resultat av opplevelse av systematikk i informantenes utsagn ved at flere gjentok liknende observasjoner. Barrierene blir presentert, utdypet og begrunnet i utvalgte sitater. Oversikten over barrierer utelukker ikke andre mulige barrierer.

Synet på flerkulturelles kompetanse er den mest sentrale barrieren ut fra dataene. Dobbel maktkamp er også en barriere som skiller seg ut, særlig fordi tillitsvalgte med lang erfaring hadde perspektiver på dette. Denne barrieren presenteres utførlig. Rekkefølgen er tilfeldig fordi flere av barrierene kan sies å henge sammen og kan gli over i hverandre. Oppgaven har konkretisert følgende barrierer, som utdypes videre i kapittelet:

- Majoritetens kompetansesyn
- Lav anerkjennelse av mangfoldsarbeid
- Høyere terskel for å bli inkludert
- Dobbel maktkamp
- Toppstyrt problemforståelse
- Majoritetens «opplæring» av minoriteten

5.2.1 Majoritetens kompetansesyn

En vesentlig barriere er mangel på anerkjennelse av den kompetansen flerkulturelle besitter. Ni av ti informanter ga uttrykk for at kompetanse som å kunne snakke flere språk, tilpasse seg ulike kulturer, forstå andre minoriteter, blant annet kan brukes til å rekruttere og verve flerkulturelle personer og håndtere medlemmenes utfordringer, ikke benyttes til fulle.

Slik kompetanse oppfattes av informantene som svært nyttig å ha som tillitsvalgt. For eksempel anbefalte informant 10 å ha med seg en flerkulturell person i intervjuer med personer med flerkulturell bakgrunn for å unngå misforståelser basert på språk eller kultur:

Valgkomiteen må inn og rekruttere folk som representerer noe annet enn majoriteten [...] kulturspråket krasjer, men sitter det en som kan bygge bro, som kan si om kandidaten: hør på hva de sier, ikke se på kroppsspråket, så vil de se at personen snakker i tråd med våre prinsipper og er et engasjert medlem som vi kan bygge på.

Samme informant etterlyste interesse for bakgrunnen til minoriteten: «[...] Vi vil vite hvordan vi kan bruke den [flerkulturelle bakgrunn (red)] for at Fagforbundet skal bli bedre for medlemmer med minoritetsbakgrunn?» Informant 2 sa det slik:

Hvorfor bruker ikke fagforeningen den kompetansen som er hos sine medlemmer? Prinsipielt galt at de ikke blir involvert. Fagforbundet må bli kjent med sine egne ressurser.

Informant 9:

Skal vi ha dem til å bli mest mulig like oss og gjøre den jobben vi gjør? Hvorfor ikke dyrke dem og det som de kan? De skal ikke tilpasse seg Fagforbundet. Vi skal tilpasse oss deres behov. Det er veldig viktig. [...] De har en kompetanse vi trenger som vi ikke har.

Informant 4:

Kunnskap til arbeidslivet og lov og avtaleverk er det som er viktig. [...] min kompetanse som minoritetsperson hjelper andre medlemmer som har minoritetsbakgrunn. De som kjenner problemstillingen til daglig, de har ikke den forståelsen for at dette kan være en styrke for å få flere i fagforeningen, flere medlemmer.

Informantene ga på ulike måter uttrykk for at kompetanse som flerkulturelle har, ikke blir verdsatt eller en gang anerkjent. Funnene viser at majoriteten definerer hva som er viktig kompetanse og avviser de andre. Det kan også virke som at planer, strategier og mål oppfattes som å mangle tydelige formuleringer på at tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn kan bidra til å bygge et mer mangfoldig, inkluderende forbund og øke rekrutteringen av minoriteter. I tillegg

kan personer med flerkulturell bakgrunn inneha unik kompetanse om forskjellsbehandling på bakgrunn av religion, kultur eller annet.

Denne barrieren oppleves som å være en av de viktigste for informantene. Her kan det ligge en viktig nøkkel for arbeidet for økt mangfold. Høyere anerkjennelse av den erfaringen som flerkulturelle personer har, vil bety at Fagforbundet bedre kan benytte denne kompetansen til verving, representasjon og mangfoldsarbeid.

5.2.2 Lav anerkjennelse av mangfoldsarbeid

Som en forlengelse av lav anerkjennelse av den kompetansen som ligger i å ha flerkulturell bakgrunn, ble lav anseelse av arbeidet med å inkludere minoriteter trukket fram av informantene som et hinder for å lykkes med mangfoldsarbeidet. Tiltak som er satt i gang for å øke mangfoldet i Fagforbundet dreier seg blant annet om mangfoldsnettverk og minoritetskontakter. Selv om deler av kompetansen til flerkulturelle er særegen, er hele forbundet ansvarlig for å drive mangfoldsarbeid, helt ned til hver enkelt fagforening.

Et flertall av informantene (7/10) var opptatt av at ikke de flerkulturelle alene skal være ansvarlige for arbeidet for økt mangfold. Blant annet advarte informant 8 mot å bygge mangfoldsarbeidet på noen få pådrivere: «Det er ikke bra hvis mangfoldsarbeidet er basert på ildsjeler. [...] Hvis de står og stanger og ikke kommer videre kan det hende de gir opp og ikke gidder mer.»

Informant 10 brukte eksempelet med Fagforbundets mangfoldskontakter for å illustrere mangelen på status i arbeidet:

Litt utydelig hva minoritetskontaktene skal gjøre. Det er ikke status å ha det vervet. Vi har ikke noe plass. Vi skal ikke si noe. Blir ikke spurt om å lese over noe. [...] Det er frivillig. Føler ikke at jobben jeg gjør er viktig. Men da kan det hukes av på handlingsplanen: Vi har vært på fire arbeidsplassbesøk med minoritetskontakt.

Informant 9 stilte følgende spørsmål: «Mangfoldskontakter og mangfoldsnettverk: Hva er deres egentlige rolle? Hva er det de gjør? Hvordan bruker vi kompetansen deres? Er det en sosial oppgave?»

At mangfoldsarbeid har lav status ble oppfattet som en sentral barriere og informantene som hadde ansvar for mangfoldsarbeid, følte at de ikke ble benyttet på en effektiv måte eller at arbeidet ble anerkjent på linje med annet fagforeningsarbeid.

5.2.3 Høyere terskel for å bli inkludert

Det er få med flerkulturell bakgrunn som blir utvalgt til å delta på kongresser i Fagforbundet og fagbevegelsen generelt. Dette kan gi et inntrykk av at terskelen er høy for å bli inkludert for personer med flerkulturell bakgrunn. Det kan oppfattes som å stå i kontrast til det forbundet selv har som slagord: For hele laget.

Fire av ti informanter understreket hvor få delegater det er på landsmøter og kongresser med flerkulturell bakgrunn og hvor vanskelig det er å bli valgt som delegat dit. Informant 7, som skulle på landsmøte for første gang, sa følgende om å få delta:

Jeg har vært tillitsvalgt siden 2004, men aldri blitt spurt før. Så ble jeg spurt nå [...] Jeg følte at de ville fylle plassen med noen som var litt mørkere. That's it. Det hadde ingenting med min kompetanse å gjøre. [...] Det var ingen god følelse. Men jeg er glad også. Jeg kan få bevise hva jeg kan.

Informant 5 brukte selv metaforer fra idretten, i tråd med slagordet hele laget, og sammenliknet det å få lov å delta på LO-kongressen i 2022 med å delta i fotball-VM:

Jeg fikk gleden av å være på LO-kongress. [...] Det følte som å komme til en VM-finale. Du spiller på landslaget og sitter på benken [...] så blir en spiller skadet og du får komme på banen. Den andre finalen som jeg ikke har fått spille på er selve Fagforbundets landsmøte.

Informant 10, som har vært medlem i 30 år, beskrev hvordan det er å sjelden møte en person med liknende bakgrunn:

Jeg ser aldri noen som meg snakke for tillitsvalgte om hvordan det er å være tillitsvalgt. Sjelden jeg møter noen som ser ut som meg. [...] Jeg er en av få som går ut og møter andre medlemmer. [...] Det trenger vi å bli bedre på. Det rommet vi sier at vi har for alle skal vises i alle ledd.

Høy terskel for å bli inkludert ble oppfattet som sentral og 7/10 informanter hadde perspektiver på dette, inkludert ideer om synlig representasjon. Å se, høre eller lese om noen som likner på deg selv er vesentlig ikke bare for å ønske å bli medlem eller forbli medlem i et forbund, men også for å ønske å ta en mer aktiv rolle i forbundet. Denne barrieren kan sies å hindre rekruttering både til medlemskap og verv.

5.2.4 Dobbel maktkamp

Innslag av maktkamp vil være naturlig i alle organisasjoner der folk velges til verv. Når dette trekkes fram som en egen barriere for personer med flerkulturell bakgrunn er det fordi informantene har erfart at de ikke stiller på lik linje med kandidater uten flerkulturell bakgrunn. Det kan tyde på at flere føler at de må være dobbelt så gode som en kandidat som representerer den hvite majoriteten for å bli vurdert som god nok.

Dobbel maktkamp betyr at flerkulturelle både må kjempe om å bli valgt som kompetent kandidat og for å vise at de er like gode kandidater på tross av ulik bakgrunn. Oppgaven har ikke funn som tyder på at det er en systematisk utestengelse, men oppfattelsen blant alle informantene var at det er vanskelig å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn til verv og at det er vanskelig for dem å klatre i hierarkiet.

Informant 5 beskrev maktkampen slik: «De henter deg når de trenger deg, når det er noe tungt, eller det er ledige plasser. Når du stiller som egen kandidat blir du nedstemt.» Informant 4: «Hvis vi skal kreve at arbeidsgiver inkluderer, og si hvor viktig det er at de innvandrere kan bidra, så må Fagforbundet være rollemodell og vise at vi gjør det samme.»

Informant 7:

Jeg tror ikke de på toppen har tillit til folk med minoritetsbakgrunn. [...] Siden 2004 står vi på samme nivå. Veldig sjelden at tillitsvalgte går videre fra lokalt nivå. Samme som for 20 år siden. [...] Hvis noen går videre, så er det etter anbefaling fra noen som har jobbet med noen. En etnisk norsk kan formidle videre at denne personen er flink. Da kan du få den nødvendige tilliten. Du må ha en etnisk norsk til å gå god for deg.

Blant informantene som var plasstillitsvalgte kom det fram at alle informantene ble bedt om å påta seg ansvaret heller enn gjennom et genuint valg. Blant dem som var tillitsvalgte på litt høyere nivå hadde flere erfaring med maktkamp rundt innstilling og valg. Informant 3 forklarte hvordan hen litt tilfeldig endte opp som plasstillitsvalgt: «[...] jeg tok egentlig kontakt med hovedtillitsvalgt fordi alle spurte om jeg kunne spørre om å få en plasstillitsvalgt. Så spurte hovedtillitsvalgt om jeg kunne bli tillitsvalgt.»

Informant 6 sa dette om å bli plasstillitsvalgt: «Jeg visste ikke hva det ar da jeg ble det. Ble spurt, tok det på meg. Noe nytt. Det var sånn jeg blei plasstillitsvalgt.»

Tillitsvalgte med lengre erfaring sa at det butter imot når du kommer lenger opp i systemet og det er kamp om plassene. Informant 2 etterlyste at flerkulturell bakgrunn burde være et kriterium for å bli valgt inn, heller enn en hindring:

Jeg skjønner ikke at man ikke velger å ta det med innvandrere og minoriteter som et kriterium, særlig i Oslo. De som styrer skal være representative for dem som blir styrt. Det er grunnprinsipp i demokratiet. På mange områder er flertallet innvandrere, men de som blir valgt er privilegerte etnisk norske.

Informant 5:

[...] Jeg har kunnskap, men er samtidig en minoritet. Dere (majoritetssamfunnet red.) må slutte å si: han er så flink til å snakke. Når dere trenger en minoritet ringer dere meg. Men dere åpner ikke rommet ellers. Jeg har mer enn brune øyne og gebrokket norsk. Jeg har en hel bok full av erfaring.

Informant 4 sa det slik: «Jeg må føle at jeg ikke er her for at vi skal nå et tall. Jeg er her fordi jeg er en del av en strategi og har hele organisasjonen i ryggen.»

Perspektiver rundt dobbel maktkamp som barriere ble særlig tatt opp av tillitsvalgte med lang erfaring og ambisjoner om å klatre i systemet. Funnene om at det er tilnærmet null kamp om tillitsvervene på arbeidsplassnivå handler særlig om at det oppfattes som urettferdig at personer med flerkulturell bakgrunn anses som dyktige nok til å representere medlemmer på arbeidsplassnivå, men ikke oppover i tillitsvalgsapparatet. Hvis de kan ta rollen på arbeidsplassen – hvorfor kan de ikke representere medlemmene høyere opp i systemet?

5.2.5 Toppstyrt problemforståelse

Denne barrieren handler om at det kan virke som det er skapt et slags skille mellom majoritetsmedlemmene og minoritetene. Informantene mente det handler om hvordan forbundet kommuniserer til målgruppa – ikke nødvendigvis hva. Det må flere flerkulturelle inn i posisjoner for å nå målgruppene. Informant 2 mente deler av planene for å øke andelen personer med flerkulturell bakgrunn på en måte legger «skylda» på minoritetene for mangel på mangfold: «Tiltakene er sjelden rettet mot de som sitter med makta. De andre må lære seg norsk og den norske modellen.» Et flertall av informantene understreket at flerkulturelle stort sett ser etter akkurat det samme i en fagforening som majoritetsbefolkningen. Informant 9:

[...] da vi snakka med de jentene (med minoritetsbakgrunn. red.) så var de opptatt av de samme tingene som vi er opptatt av. Hvis samfunnet blir bedre, så er det positivt. [...] mens noen vil bare ha hjelp på arbeidsplassen.

Barrieren om toppstyrt problemforståelse handler også om at flerkulturelle personer kan føle seg satt i bås. På en side kan det argumenteres for at det er viktig å for eksempel ha egne tiltak, som å skolere og gi opplæring til personer som ønsker å ta på seg verv. At det kreves målrettet opplæring for blant annet personer som ikke har norsk som morsmål er i utgangspunktet nyttig. Med en toppstyrt problemforståelse vil man lett tilnærme seg utfordringen med en holdning om «vi» og «dem» og feilkommunisere.

5.2.6 Majoritetens «opplæring» av minoriteten

Det var ulike funn angående skolering og opplæring. For en plasstillitvalgt ble det understreket at opplæringen var helt nødvendig for at hen skulle si ja til oppgaven. Kursing og støtte ble trukket fram som vesentlig for at flerkulturelle skulle ta på seg verv. Informant 3 understreket at det var støtte fra hovedtillitsvalgt som gjorde at hen turte å kaste seg ut i rollen:

Det var skummelt for meg også i begynnelsen. Men (hovedtillitsvalgt (red.)) var veldig flink til å bistå meg og hjelpe meg og roset meg hver gang. Han fikk meg til å føle meg trygg. I begynnelsen sa jeg: jeg kan ikke, men han bare: Jo du kan. Jeg skal ikke snakke. Jeg bare sitter der, du skal snakke. Han kasta meg rett inn i møter, intervjuer, sånn at jeg skulle bli trygg på meg selv. I begynnelsen han var med meg på de fleste møtene, da tenkte jeg han er her, så trenger ikke si noe. Så plutselig sa han at: nå må du begynne selv, du klarer det. Da gikk det en eller to ganger så klarte jeg det. Støtte er viktig.

På spørsmål om handlingsplanens mål om å gi opplæring i den norske modellen – var det ulike tilbakemeldinger. Fire av ti mente «de nære ting» må komme før en bredere ideologisk opplæring. Informant 2 sa det slik: «Begynne med hverdagen, så politikk, så ideologi. Hva er relevant? Hvordan arbeidsgiver behandler meg? Da må vi begynne med det.»

Informant 7:

Opplæringen må være på et litt lavere nivå. [...] Starte med å forstå hvorfor vi må være sterkere sammen for å oppnå anstendig lønn lokalt. Det vi prøver å formidle ute er at vi er sterkere sammen.

På den andre siden var flere informanter (6/10) helt enige i at det er vesentlig å gi opplæring i den norske modellen – nettopp for å verve personer med flerkulturell bakgrunn og kanskje særlig innvandrere. Informant 8 sa det slik: «Vi må bli flinkere til å vise godene ved medlemskapet. Samhold er en ting som mange innvandrere vil ha. De vil inkluderes. Fagforeningen kan inkludere deg i samfunnet.»

5.3 Handlings- og strategiplaner som verktøy for mangfold

Denne delen av analysen omhandler den tredje type funn om hvordan Fagforbundet legger til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta på seg tillitsverv. For å sette søkelys på dette refereres det til blant annet informantenes vurdering av plan- og strategidokumenter. Funn som berører tiltak for inkludering, som blant annet mangfoldskontakter, blir også presentert i denne delen av kapittelet.

Fagforbundets strategi

Fagforbundet nevner i strategiplanen (Fagforbundets strategiplan 2022) under temaet organisasjonsbygging og tariffmakt at: «Fagforbundet må også bli bedre til å fagorganisere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn». Blant tiltakene for å nå dette er å: «Bidra til at forbundsregioner tilføres kompetanse i arbeidet med å styrke relasjonen til minoritetspråklige arbeidstakere.» Og å «sørge for at mangfoldkompetansen til utpekte ressurspersoner blir tatt i bruk i vervarbeidet» (Fagforbundets strategiplan 2022).

Fagforbundet har en egen handlingsplan for flerkulturelt mangfold og inkludering (Vedlegg 4). Handlingsplanen understreker at mange av Fagforbundets tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn har en viktig kompetanse ved at de har opplevd å komme som ny i landet og måtte forholde seg til regler i norsk arbeidsliv. Handlingsplanen bruker begrepet «mangfoldskompetanse» om denne forståelsen. Mangfoldskompetanse kan defineres som variabler man får gjennom erfaring – tverrkulturell erfaring, internasjonal erfaring, språkkompetanse, erfaring på tvers av fag (Standard Norge 2018). Handlingsplanen slår fast at dette er verdifull kunnskap og erfaringer som forbundet er tjent med i arbeidet med å bygge tillit og legitimitet hos ulike grupper i samfunnet. Et av hovedmålene i handlingsplanen er å mobilisere ulike innvandrergupper til å organisere seg og ta på seg verv. Et av delmålene er at fagforeningene avsetter tid og ressurser til å oppsøke arbeidstakere med innvandrerbakgrunn på ulike arenaer og har fokus på demokratioppbygging, «den norske

modellen» og fellesskapet i fagbevegelsen. Et annet sentralt mål er at Fagforbundets tillitsvalgte skal inneha kunnskap og kompetanse om mangfold, inkludering og hvordan hindre diskriminering. Her er et av delmålene at Forbundsregionene sikrer at mangfoldsperspektivet iverksettes og gjennomføres i opplæringen av fagforeningenes valgkomiteer.

Et tredje sentralt mål i handlingsplanen handler om å synliggjøre overfor mulige medlemmer, der innvandrergupper befinner seg, verdigrunlaget i den norske modellen og hvordan Fagforbundet vil demme opp for høyrepopulismen. For å nå dette målet skal hele forbundet mobiliseres, det vil si, Forbundsregionstyrene i samarbeid med minoritetskontaktene skal bistå de lokale fagforeningene med å bygge bredere allianser for å skape oppslutning blant ulike innvandrergupper. Å drive informasjonsarbeid er også en vesentlig del av arbeidet for å nå målet om å synliggjøre verdigrunlaget i den norske modellen. Fagforeningsstyrene skal etablere samarbeid med organisasjoner hvor det er et potensiale for å nå ut til innvandrergupper (Fagforbundets handlingsplan for flerkulturelt mangfold og inkludering 2018-2021 (Vedlegg 4)).

Informantenes vurdering var at overordnede strategier og handlingsplaner for å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til medlemskap og tillitsverv er gode, og 10/10 ga uttrykk for dette. Likevel kom det opp særlig tre tema knyttet til plan- og strategidokumentene som kan forbedres for å gjøre dem mer effektive:

- i) Manglende handling lokalt
- ii) Få konkrete tiltak og mangel på måling
- iii) Preg av «oss» og «dem»

5.3.1 Manglende handling lokalt

Informant 10 sa dette: «Strategien vår er bra. Handlingsplanen er bra. Utøvelsen er dårlig. Det er papir som legges i en skuff. Vi lager gode strategier, men har ikke tall som måler oss på oppnåelse.»

Informant 2:

Strategien må bli tydeligere på hva som kan gjøres nedenfra. [...] Er ikke så opptatt av den overordnede strategien på det nivået som jeg jobber. Jeg er mer nyttig lokalt. Jeg får konkrete resultater, ikke så store, men små.

5.3.2 Få konkrete tiltak og mangel på måling

Informantene med flerkulturell bakgrunn trakk alle fram at strategien kunne vært mer målrettet og at flerkulturelle selv er nøkkelen til å oppnå målene i strategien om mangfold.

Informant 4:

Vi må satse på litt mer sånn enkel strategi. Vi trenger for eksempel én med afrikansk bakgrunn der, og én med latinamerikansk bakgrunn der. I tillegg til én felles strategi, så har vi målrettet tiltak mot dem som har felles kultur.

Handlingsplanen for mangfold handler blant annet om å oppsøke arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Sitatet understreker informantenes vurdering av viktigheten av å ha personer med liknende bakgrunn for å ta kontakt.

Informantene savnet konkrete tall på oppfyllelse av mål for mangfold og mangfoldsarbeid i forbundet. Sitatene om mangel på konkrete tall og målinger på oppnåelsen av strategien understøttes av den generelle mangelen på tall på flerkulturelle medlemmer og tillitsvalgte i Fagforbundet.

Informant 10 sa det slik: «Vi måler oss på tariffmakt. [...] Vi måler oss på unge medlemmer. Vi måler oss ikke på minoritet. [...] Vi har ingen sanne tall. Vi må bevisst aktivt gå ut og finne tallene.» Flere informanter etterlyste mer måling i oppfølgingen av strategier.

Informant 4 sa:

Strategien på overordnet nivå er grei, men hvordan få informasjonen ute oppover i organisasjonen? Vi må [...] ha en controller som i økonomien, som sjekker at det blir gjennomført. Få en tilbakemelding på hva hver enkelt fagforening har gjort for å følge opp strategien. Vi har en plan, den ser greit ut på overordnet nivå, så kommuniseres den til region, som kommuniserer den til fagforening. Vi har ikke noen måte å kommunisere motsatt vei.

Informant 8 var inne på det samme:

Det er viktig å ha en strategiplan og en tiltaksplan. Lokale fagforeninger har mangfoldsarbeid i sin handlingsplan. Jeg ønsker å se deres årsberetning om hva de har gjort på det feltet. Det er nødvendig å ha strategi som kan følges opp. Hvorfor skriver

vi det hvis vi ikke skal gjøre noe med det? Når det står i strategien så er vi ferdige med det. Jeg er mest opptatt av hva som skjer.

Manglende tall og vurdering av måloppnåelse er et sentralt funn. Det er svært vanskelig å måle framgang uten å ha tall på dagens situasjon.

5.3.3 Preg av «oss» og «dem»

Gjennom intervjuene med informantene ble det tydelig at det generelle inntrykket er at strategien er skrevet av majoriteten som en løsning på hvordan forbundet kan få flere flerkulturelle medlemmer. Det er en fare for at den oppfattes som et dokument skrevet av majoriteten («oss») om minoriteten («dem»). Informant 9 sa det på denne måten:

Lurer litt på hva vi legger i ordene vi bruker. Skolering – helt sikkert – men hvem skal ha skolering i det? Det beste hadde vært å ha tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn til å bistå i det arbeidet.

Informant 2 mente at strategien snur utfordringen på hodet:

Man definerer problemene ovenfra og ned. Et problem må defineres av de som blir berørt av det. Når de som er berørt blir med, så kommer de med mange gode forslag. [...] Innvandrerungdom, hvis de ikke kommer til Fagforbundet, spør hvorfor? Involver dem.

5.4 Hvordan øke mangfold blant de tillitsvalgte?

I de neste avsnittene presenteres funn om hva informantene mener kan bidra til å gjøre tillitsvalgte i Fagforbundet representative for hele laget. En barriere kan bli en løsning når den brytes. Den unike kompetansen som flerkulturelle har ble trukket fram både som noe man går glipp av, hvis Fagforbundet ikke klarer å rekruttere, og som en løsning. Informant 5 sa det slik:

Vi må bruke de folka som kan snakke samme språk. Norske med minoritetsbakgrunn de vil lytte til meg. Jeg snakker med den norsken som de kan forstå. Jeg har vervet mange som ikke er etnisk norske. Det er en troverdighet der.

Når det gjelder konkrete tiltak lokalt, sa informant 8:

Kontaktpersoner lokalt er mitt hovedtips. Hvis ingen kan ta stafettpinnen lokalt, blir det ingenting. Lederne har andre oppgaver de skal følge opp andre kritiske situasjoner. Vi må ha en person som er dedikert til å se med en mangfoldsvinkel. På samme måte som fagforeninger bygges fra bunn og oppover må dette arbeidet gjøres på samme måten. Det er lokalt at nye medlemmer rekrutteres.

Flere trakk fram fordelene ved å mobilisere nedenfra. Informant 2 sa det slik:

Jeg jobber med mobilisering nedenfra, samvirkemodellen. Min påstand er at folk virker, vi andre skal gå inn og medvirke. Ikke: vi bestemmer og tar beslutninger og andre skal komme og medvirke eller ha brukermedvirkning.

Det var også tydelig tilbakemelding på hvorfor Fagforbundet på tross av strategier og planer ikke ser ut til å ha fått til den rekrutteringen de ønsker til verv opp i systemet. Informant 10:

Vi må tørre å si at vi kan ikke dette her så vi trenger hjelp. Ledelsen i Fagforbundet må si: dette kan vi ingenting om. Vi har null peiling. Vi vet ikke hvordan vi skal handle, skrive, snakke. De må snu seg til medlemsmassen med minoritetsbakgrunn av alle slag og si vi trenger hjelp. Hva skal vi si? Hva skal vi mene? Hvordan skal vi gjøre det?

En løsning er å gi plass til flerkulturelle – nemlig å gjøre terskelen lavere. Informant 9:

Vi må slippe til andre folk. De sitter på rollene sine og så sier: vi må få inn flere med minoritetsbakgrunn, men ingen av dem er villige til å gi fra seg plassen sin. Det er litt dobbelkommunikasjon og dobbeltmoral. Vil ikke ofre så mye selv for å oppnå resultatet. I stedet for skylder vi på at de er problemet: de tør ikke å ta ansvar, snakker ikke godt nok norsk. De få som kommer inn må brukes til alt. Vi må ha flere og bruke dem godt til akkurat det de skal brukes til. Noen må tørre å gi fra seg verva sine for å slippe til andre.

Informant 8 minnet om at det fins flerkulturelle blant andre grupper Fagforbundet ønsker å rekruttere fra, som personer med høyere utdanning:

Vi snakker om å øke medlemstallet. Ikke bare de som er lavtlønnet, vi prøver å nå andre fra høgskole og universitetet [...] hvordan får de informasjon? De går på nett. Hvis du søker på mangfold på Fagforbundet, hva får du? En gammel artikkel? Hvorfor ikke gjøre noe med det?

5.5 Oppsummering

De kvalitative dybdeintervjuene bidro til å få øye på og trekke ut en rekke barrierer som bremser større mangfold blant Fagforbundets tillitsvalgte. Til første del av problemstillingen, om eventuelle særskilte hindringer som flerkulturelle møter, var en gjennomgående erfaring blant de tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn at det er lav anerkjennelse av deres kompetanse. Kunnskap som å beherske flere språk, være vant med å balansere mellom flere kulturer, erfaring fra å tilpasse seg et nytt land og ny arbeidshverdag, ble trukket fram som eksempler på denne kompetansen.

Denne kompetansen understrekes som viktig kunnskap i Fagforbundets handlingsplan for flerkulturelt mangfold og inkludering (2018-2021) som refererer til den som «mangfoldskompetanse» (Vedlegg 4). At tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn ikke mener at deres kompetanse er verdsatt kan indikere at den ikke anerkjennes av majoriteten, på tross av tydelige budskap i handlingsplanen. Det er fortsatt et stykke å gå fra ord til handling.

Informantene med flerkulturell bakgrunn var mer opptatt av ting alle medlemmer og tillitsvalgte har til felles, som inkludering, solidaritet, fellesskap, enn å trekke fram det som skiller grupper fra hverandre, som språk og kultur. Det kan virke som det er en tendens til at majoriteten mener at løsningene ligger i at minoriteten skal endre seg for å bli rekruttert. De må lære seg språk, den norske modellen og om arbeidslivets spilleregler.

Mens tidligere forskning, som vist, fokuserer på utfordringer blant minoriteten, som språkutfordringer og kultur, var de flerkulturelle informantene her mer opptatt av det strukturelle, som at mangfoldskompetanse og mangfoldsarbeid har lav anerkjennelse og status og at det mangler tall og måling på tiltak for å øke mangfoldet blant tillitsvalgte.

Når det gjelder Fagforbundets tiltak for å rekruttere flere med flerkulturell bakgrunn til verv viser funnene at på tross av at strategier, handlingsplaner og tiltak som mangfoldsnettverk oppfattes som gode på overordnet plan eksisterer det likevel barrierer som hindrer mangfold.

Arbeidet med tiltakene for å øke mangfoldet, som for eksempel minoritetskontakter og nettverk, ble vurdert av informantene som å ha lav status. Strategi- og handlingsplaner ble ansett som gode, men det ble etterspurt konkret handling. Et hovedbudskap i funnene, både når det gjelder hindringer for rekruttering av flerkulturelle personer og tiltakene Fagforbundet har for å øke mangfoldet kan oppsummeres slik: gjør ord om til handling. Det betyr at mangfoldskompetansen må anerkjennes ved å rekruttere flerkulturelle personer til verv, arbeidet for økt mangfold må gis høyere status, tiltakene i handlingsplaner må være målbare og resultatene må rapporteres inn.

6. Analyse: Majoritetens blindhet

I dette kapittelet vil funn fra forrige kapittel kobles til teorien og forskningen som ble presentert i kapittel to og tre og analyseres videre. Kapittelet drøfter sammenhengene og vektingen mellom teori og funn. Kapittelet starter med å drøfte barrierene opp mot teori om kulturell kapital. Deretter drøftes funnene opp mot teori om makt i organisasjoner. Neste del analyserer funnene opp mot teorier om samfunnsendring og sosiale konstruksjoner. Til slutt drøftes funn opp mot litteratur om tiltak og organisasjonsbygging.

6.1 Barrierer og kulturell kapital

Begrepet mangfoldskompetanse er sentral for å analysere flere av funnene i forrige kapittel. I Fagforbundets handlingsplan brukes begrepet for å understreke den unike kompetansen personer med flerkulturell bakgrunn har – blant annet ved å beherske flere språk, tilhøre flere kulturer og i visse tilfeller ved å ha tilpasset seg i et helt nytt land. En mer generell definisjon på begrepet mangfoldskompetanse, slik som Standard Norge har, viser at også majoriteten kan tilegne seg en viss mangfoldskompetanse gjennom blant annet internasjonal erfaring og erfaring på tvers av fag.

Kort oppsummert kategoriserte funnene seks barrierer basert på dybdeintervjuer med informantene. De to første barrierene kan knyttes til teori om kulturell kapital. Barrierene er følgende:

- Majoritetens kompetansesyn
- Lav anerkjennelse av mangfoldsarbeid
- Høyere terskel for å bli inkludert
- Dobbelt maktkamp
- Toppstyrt problemforståelse
- Majoritetens «opplæring» av minoriteten

Særlig de to første barrierene henger sammen med kulturell kapital. Den første barrieren handler om at personer med flerkulturell bakgrunn mener de faktisk har en type kompetanse som ikke blir anerkjent av majoriteten. Studien bygger videre på Bourdieus teori om kulturell og sosial kapital og innfører et eget begrep om denne kompetansen: flerkulturell kapital.

Dette skiller seg fra den andre barrieren, som handler om statusen til mangfoldsarbeidet generelt. Den flerkulturelle kapitalen er kroppsliggjort og bare tilgjengelig for de som selv er flerkulturelle, mens mangfoldskompetanse kan alle opparbeide seg.

Den andre barrieren handler om at tiltak for å øke mangfoldet i organisasjonen, på tross av at de er forankret i handlings- og strategiplaner, ikke har høy status i organisasjonen. Disse tiltakene er alle i organisasjonen ansvarlige for, både majoriteten og personer med flerkulturell bakgrunn.

For å analysere funnene og drøfte hvordan barrierene kan forstås i et samfunnsvitenskapelig perspektiv benyttes teoriene presentert i kapittel to. Analysen tar utgangspunkt i de to første barrierene, mens de andre barrierene analyseres videre senere i kapittelet.

For å forklare barrierene mot flerkulturell kompetanse og mangfoldsarbeid er teori som viser at andre former for kapital, særlig kulturell, men også sosial, dominerer i det «feltet» som organisasjonen Fagforbundet utgjør relevant. Det kan også ha oppstått en grad av privilegieblindhet blant majoriteten.

Bourdieu's teorier om kulturell kapital er interessante sett opp mot hva slags kulturell kapital som verdsettes av majoriteten i en organisasjon. Bourdieu's teori kan forklare hvordan organisasjoner etablerer eliter som sørger for seg selv. Teorien til Bourdieu sammenfaller med funn, sitert i forrige kapittel, blant annet når det gjelder sosiale koder. Informantene kaller det en hindring når deres kulturelle kapital, den flerkulturelle kapitalen, som kjennskap til flere kulturer, språk, religioner, og så videre, ikke anses som en ekstra ressurs.

I kapittelet om funn vises det til et sitat fra nestleder i AUF, Gaute Børstad Skjervø der han sier at Arbeiderpartiet og LO er for svake på å sikre bredde og mangfold og at noe av svaret kan ligge i deler av «organisasjonens struktur og kultur» (Bals og Pedersen 2022, 113). Sitatet er i tråd med informant 2 sitt sitat om at det ikke var mangel på kompetanse eller erfaring som gjør at det er få minoriteter i verv: «Det grunnleggende er strukturene.» Det som gjør sitatet til Skjervø særlig interessant er hvordan det setter kultur og struktur i sammenheng.

Sitatet viser at en majoritet med samme kulturelle kapital skaper visse strukturer i en organisasjon, bevisst eller ubevisst. Strukturene kan gjøre at de med lik kulturell kapital, som befinner seg i det Bourdieu kaller «samme sted i rommet», rekrutterer hverandre til verv. I studien er teorien relevant spesielt med hensyn til at majoriteten deler kulturell og sosial kapital i stor grad, mens den flerkulturelle minoriteten har en annen kulturell kapital.

Funnene om barrieren med kompetansesyn finner gjenklang i erfaringer som forfatteren Guro Sibeko har formulert. Sibeko skriver ikke teori i klassisk forstand, men illustrerer og begrepsfester mye av det samme som studien finner og introduseres derfor i denne delen av analysen.

Sibeko skriver at de med lang tids erfaring, som kan ideologi og politikk, får status og blir lytta til, kan få noe hun kaller privilegieblindhet (2022, 76). Sibeko beskriver hvordan hun, født i Norge og med en far fra Sør-Afrika, hadde en annen kompetanse enn de som vanligvis leda an i den antinazistiske kampen i Blitz-miljøet, men at den kompetansen ikke ble ansett som en vesentlig ressurs.

Mange organisasjoner som vil være antirasistiske og inkluderende har tiltak for å inkludere også de som ikke har alle privilegiene. De har kurs og opplæring, de kvoterer (men oftest til frivillig arbeid eller dårlig betalte midlertidige stillinger), og de oppfordrer folk til å søke i stillingsannonsene. Det hjelper fint lite hvis man ikke klarer å se at de man rekrutterer, faktisk har en kompetanse mer privilegerte folk mangler (Sibeko 2022, 80).

Sitatet viser at selv om strategier er på plass og ledelsen gjør det tydelig at mangfold er ønskelig, er ikke det alene nok til å bryte mulige barrierer for flerkulturelle personer. Sitatet sier også noe om hva som bremser visse grupper i å avansere. Nøkkelen, slik Sibeko sier, ligger i å verdsette den kompetansen som de flerkulturelle har i å utføre sentrale oppgaver for organisasjonen.

Det Sibeko kaller privilegieblindhet kan bety at de som befinner seg i samme «rom» for kulturell kapital som majoritetens kulturelle kapital har skylapper på for at det også er en annen type kulturell kapital som er vesentlig for organisasjonen. Denne studien setter erfaringene til Sibeko opp mot Bourdieus teori og innfører begrepet flerkulturell kapital om den unike kapitalen personer med flerkulturell bakgrunn besitter.

Når organisasjoner som trenger kunnskapene de av oss som er utsatt for rasisme har, er hvite organisasjoner, kan de aldri lykkes i arbeidet sitt, fordi slike organisasjoner støter ut de av oss som har de nødvendige kunnskapene (Sibeko 2022, 83).

Sitatet sier noe om at det studien kaller flerkulturell kapital ikke bare må verdsettes, den må også være representert i hele organisasjonens hierarki. Sitatet kan leses som at en organisasjon som ledes av en majoritet, som ønsker å gjøre noe for en minoritet som ikke er representert i ledelsen og dermed organisasjonen kan lite om, ikke vil lykkes.

Erfaringene til Sibeko kan brukes som eksempel på at selv i organisasjoner der kompetansen til flerkulturelle, som i antirasistisk arbeid, er svært verdifullt, blir ikke deres kompetanse tilstrekkelig verdsatt.

Funnene drøftet opp mot teoriene til Friberg og Midtbøen viser at en manglende erkjennelse av den flerkulturelle kapitalen ikke er det samme som å tillegge ulike etnisiteter ulike ferdigheter. Etnisitet er ikke et strukturerende prinsipp i rekrutteringen. Det er heller snakk

om å synliggjøre verdien av den flerkulturelle kapitalen og gjøre majoriteten oppmerksom på barrierene som personer med flerkulturell bakgrunn møter i rekrutteringen.

6.2 Barrierer og oligarkiets jernlov

At personer med flerkulturell kapital ikke føler at deres kompetanse er verdsatt og at det bremses dem fra å klatre i hierarkiet tar oss videre til teorien om oligarkiets jernlov. Analysedataene kan indikere at Michels teori om jernloven er relevant for Fagforbundet på den måten at trekk fra oligarkisiden av organisasjonsforståelsen er med på å bidra til å begrense stigning i hierarkiet til dem som ikke allerede er på innsiden. Særlig barrieren «dobbel maktkamp», peker seg ut her. Bulls teori er i tråd med Michels, men fra et norsk perspektiv. Her er det også en del sammenfall med teorien, særlig når Bull skriver om hvordan, det innenfor et parti vil være den som rår over ansettelse og karrierer som har makt.

Det blir for omfattende for denne studien å avklare hvor på skalaen mellom Marx og Michels Fagforbundet står – og sannsynligvis er det også ulikt på forskjellige steder i organisasjonen. Likevel tyder flere sitater, eksempelvis sitatet fra informant 7 om at det virker som om folk som er like hverandre og kjenner hverandre også rekrutterer hverandre, på at det eksisterer oligarkiske trekk som gjør det vanskeligere for folk uten riktig bakgrunn og kontaktnett å avansere i organisasjonen. Informant 7 sa at det er sjelden at tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn blir rekruttert videre oppover fra lokalt nivå.

Dette viser at et generelt oppgjør med disse strukturene, som bidrar til å skape barrierer for personer med flerkulturell bakgrunn, ville kunne bedre flerkulturelles mulighet til å påta seg tillitsverv i Fagforbundet.

Hele laget sterkere sammen

Karl Marx og Friedrich Engels sine teorier om fagbevegelsen kan benyttes til å drøfte funn som bekrefter ideen om hele laget. Funn i studien viser at ideen om å stå sammen for å oppnå felles rettigheter er vesentlig for tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn. Informant 4 sa at gjennomslag bare er mulig når alle er med i fagbevegelsen. Det kan tolkes som alle, uansett kulturell og etnisk bakgrunn. Funnene viser at målet blant informantene for å få flere tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn var å øke styrken til hele fagbevegelsen, ikke bare de flerkulturelle. Informant 5 sa at rollen til fagforeningen er å bygge opp et samfunn som er basert på frihet, demokrati og rettferdighet og at alle skal behandles likt enten du er sykepleier eller assistent.

6.3 Barrierer, tiltak og sosiale konstruksjoner som skapt virkelighet

I denne delen drøftes teori og funn som kan knyttes til andre del av problemstillingen, i hvilken grad Fagforbundet evner å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv. Innledningsvis ble det vist til Fagforbundets første innvandrere i forbundsstyret som allerede for 12 år siden uttalte at Fagforbundets handlingsplan, prinsippprogram, strategiplan og vedtekter er gjennomsyret av gode synspunkter om et inkluderende samfunn (Whyte 2011). Det samme er tilfelle i dag, slik deler av strategiplanen og handlingsplanen for flerkulturelt mangfold og inkludering som trekkes fram i denne studien viser.

I strategiplanen (Fagforbundet 2022) står det blant annet at Fagforbundet må bli bedre til å fagorganisere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn ved at forbundsregioner tilføres kompetanse i arbeidet med å styrke relasjonen til minoritetsspråklige arbeidstakere. Ordet mangfoldskompetanse brukes i både strategiplan og handlingsplan. I strategiplanen står det at det må sørges for at mangfoldkompetansen til utpekte ressurspersoner blir tatt i bruk i vervearbeidet (Fagforbundet 2022). I handlingsplanen for flerkulturelt mangfold og inkludering (Vedlegg 4) understrekes at mange av Fagforbundets tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn har en viktig kompetanse ved at de har opplevd å komme som ny i landet og måtte forholde seg til regler i norsk arbeidsliv. Handlingsplanen bruker også begrepet mangfoldskompetanse om denne forståelsen.

Funnene presentert i forrige kapittel viser at personene som besitter flerkulturell kapital opplever at majoriteten ikke anerkjenner deres kompetanse. Dette til tross for at deres flerkulturelle kapital kan benyttes til å heve mangfoldskompetansen til hele organisasjonen, i tråd med strategien. Informant 4 sa at majoriteten ikke har forståelse for at kompetansen som flerkulturelle personer har er en styrke for å få flere medlemmer. Funnene viser også at de som er utpekt til å arbeide spesielt med mangfold, i tråd med strategien, opplever at denne type arbeid har lav status i forbundet og at oppnåelse av tiltakene på mangfoldsarbeid ikke måles. Informant 10 siteres i forrige kapittel på at strategien er god, men utøvelsen av den er dårlig og at det ikke måles på oppnåelse.

Strategiplanen til Fagforbundet er blant annet at forbundsregionene må «tilføres» kompetanse i arbeidet med å styrke relasjonen til minoritetsspråklige arbeidstakere. Ved å rekruttere flere tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn vil slik relevant erfaring «tilføres» automatisk. Funnene viser en tendens til at flerkulturelle personer blir invitert til å bidra inn i mangfoldsarbeidet, men at de likevel ikke blir tatt tilstrekkelig på alvor. Sitatet til informant 10

om at hen ikke oppfatter at arbeidet hen gjør for økt mangfold blir ansett som viktig, men mer som at majoriteten kan «huke av» at de har gjennomført mangfoldstiltak sier noe om denne tendensen.

Dette viser at de som utformer plan- og strategidokumenter kanskje ikke er klar over egen privilegieblindhet når det kommer til hvilke kapitalformer som virker meritterende i Fagforbundet og oligarkitendensene som oppstår på grunn av dette.

For å analysere dette videre kan vi bruke teorien til Berger og Luckmann. De kan benyttes for å drøfte hvorvidt majoriteten og minoriteten i en organisasjon har felles virkelighet. Mange av barrierene som flerkulturelle møter, kan være usynlige for majoriteten. Majoriteten trenger rett og slett ikke å forholde seg til de samme barrierene. For å få til en endring må majoriteten bevisstgjøres på at disse barrierene eksisterer. Sjansen for at strategier og tiltak vil få høy måloppnåelse er lav hvis ikke barrierene brytes. Teorien til Berger og Luckmann kan også anvendes til å analysere hvorvidt barrierene kan brytes.

Ifølge Berger og Luckmann er verden menneskeskapt og foranderlig. Det betyr at mennesker også kan påvirkes og endre organisasjoner. Det er mulig å skape nye sosiale konstruksjoner. Informant 2 sa at strategien må lages på grunnlag av dem som blir berørt av en utfordring. Hvis ungdom med flerkulturell bakgrunn ikke melder seg inn i Fagforbundet må majoriteten spørre dem hvorfor og involvere dem det gjelder i strategiarbeid og tiltak. På den måten kan ulike virkeligheter nærme seg hverandre.

Visse funn hentyder at strategien til Fagforbundet kun blir et papir om den ikke omgjøres til handling. For at menneskene skal endre organisasjoner kan det være behov for holdningsendring. I Fagforbundet må majoriteten gjøres oppmerksom på at det på tross av strategier og tiltak er visse barrierer som bremser rekrutteringen av tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn. Det må skapes en ny virkelighet. Majoritetens språkhandlinger og gjerninger kan være med på å forandre den samfunnskapte virkeligheten slik at minoritetens virkelighet og majoritetens virkelighet blir likere.

6.4 Barrierer, tiltak og organisasjonsbygging

Bals og Pedersen slår fast at organisasjonen, det er medlemmene. Faglitteraturen om hvorfor de beste og sterkeste felleskapene er de som trekker veksler på all ulikheten som finnes blant mennesker rimer med flere av sitatene i forrige kapittel om hvorfor det er sentralt med tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn. Informant 9 beskrev at det er rett og slett enklere å engasjere flere hvis Fagforbundet har tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn: «Det er vervende.»

Flere andre sentrale budskap fra faglitteraturen til Bals og Pedersen sammenfaller med perspektivene til informantene. Blant annet beskrives det hvor viktig det er å kontinuerlig jobbe med å bygge opp folk for å slippe at rollen som tillitsvalgt blir personavhengig. Relatert til samme tema, påpekes det i litteraturen om organisasjonsbygging til Bals og Pedersen at det er lurt å forankre ønske om bredde, fornyelse og mangfold i organisasjonen. Dette kan knyttes til funn om studiens andre barriere om mangel på anerkjennelse av mangfoldsarbeid.

I Fagforbundet virker det åpenbart at hele laget skal omfatte like mange menn og kvinner, folk med ulik alder, sosial bakgrunn og yrkesbakgrunn. Argumenter som at det er vanskelig å finne personer med innvandrerbakgrunn til å ta på seg verv, som har kommet fram fra tidligere forskning, blir imøtegått i boka til Bals og Pedersen når de skriver at jo vanskeligere det er å rekruttere minoriteter, desto viktigere er det å være oppmerksomme på det og at innsats, systematisk og langsiktig arbeid gir resultater (Bals og Pedersen 2022). Ifølge Bals og Pedersen, skal behovene til underrepresenterte grupper prioriteres når organisasjoner bygges (2022, 115).

Bals og Pedersen skriver at ønske om bredde fornyelse og mangfold i organisasjonen bør forankres for eksempel gjennom årsmøtevedtak, ved å ha et punkt om det i årsplanen, eller ved å ha et temamøte (2022, 111). Dette er interessante erfaringer som kan anvendes for å bryte noen av barrierene denne oppgaven har trukket fram. Et forslag til tiltak kan være å starte et medlemsmøte med å ta opp en historie fra et flerkulturelt perspektiv? Dette kan bidra til at den språklige, kulturelle og mangfoldskompetansen som flerkulturelle føler de ikke får anerkjennelse for blir bedre kjent blant medlemmene og de tillitsvalgte.

Informant 4 påpekte at når Fagforbundet krever at arbeidsgiver skal inkludere innvandrere, bør Fagforbundet gå foran og vise at de gjør det samme.

På samme vis er Fagforbundet opptatt av at arbeidsgiver skal ta arbeidstakernes erfaringer med i utviklingen av arbeidsplassen. Fagforbundet begrunner det blant annet med at det er arbeidstakerne som har skoene på som vet hvor skoen trykker. Et eksempel er sikkerheten til ansatte i NAV (Rud 2021). Majoriteten i Fagforbundet erkjenner hindringene personer i utsatte- og lavtlønnsyrker har i møte med arbeidsgiver. For å favne om hele laget må en liknende bevissthet opparbeides om de barrierene som eksisterer for personer med flerkulturell bakgrunn.

Informant 2 sa at strategien må bli tydeligere på hva som kan gjøres nedenfra og at hen som tillitsvalgt er mer nyttig lokalt. Når det gjelder konkrete tiltak lokalt for økt mangfold, sa informant 8 at kontaktpersoner lokalt var sentralt. Ifølge hen blir det ikke resultater «hvis ingen kan ta stafett-pinnen lokalt.» Hen mente at på samme måte som fagforeninger bygges fra bunn og oppover må tiltak for mangfold og et mer representativt tillitsvalgtsapparat gjøres på samme måten.

Kursing og opplæring av medlemmer er en sentral del av organisasjonsbygging. Det ligger utenfor denne oppgavens omfang å undersøke Fagforbundets tillitsvalgsopplæring spesielt eller kursing generelt. Funnene viser likevel noen ulike perspektiver rundt opplæring og det understrekes at det er nødvendig med grundig opplæring for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta på seg verv.

Her kan det være aktuelt å se på eksisterende løsninger spesielt laget for å rekruttere minoriteter til ledende stillinger. I Oslo kommune har de en mentorordning for mangfold blant lederne i kommunen. OXLO mentorordning er et tiltak som bidrar til økt rekruttering av ansatte med flerkulturell bakgrunn til lederstillinger og stillinger som krever høyere utdanning (Oslo kommune 2023).

Et forslag fra *Tillitsvalg* (Bals og Pedersen 2022) er å ha en mentorordning eller kontaktperson som kan svare på spørsmål i starten for nye tillitsvalgte og informasjonsmateriell på aktuelle minoritetsspråk.

Et annet mulig tiltak er å bruke insentiver for å sørge for at ord blir til handling. Et eksempel her er statens Mangfoldspris. Mangfoldsprisen er statens utmerkelse for fremragende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet (Mangfoldprisen 2023). Det understrekes at det i henhold til tildelingskriteriene ikke er tilstrekkelig med mangfold i virksomheten i seg selv for å vinne (Mangfoldprisen 2023). For å vinne skal virksomheten vise til god bruk av innvandreres kompetanse, det skal være etnisk mangfold på virksomhetens ulike nivåer og kategorier og virksomheten skal jobbe strategisk med å øke det etniske mangfoldet (Mangfoldprisen 2023).

En liknende erkjennelse for eksempel av en fagforening eller fylkesregion som har jobbet godt med mangfold kan bidra både til at flerkulturell kapital anerkjennes og at arbeidet med mangfold får høyere status.

Erfaringene fra Sverige er relevante angående tiltak for å få et mer mangfoldig tillitsvalgsapparat. Nergaard (2021) etterlyser en mer tydelig antirasisme som et konkret tiltak for svensk LO.

6.4 Oppsummering

En sammenlikning av funnene knyttet til litteraturen som er relatert til de to ytterkantene av organisasjonsforståelse og teorier om kulturell forståelse og kapital, indikerer at personer med flerkulturell bakgrunn har en felles identitet med majoriteten gjennom å være en del av hele

laget til Fagforbundet, men at de samtidig opplever at visse barrierer står i veien for at de har noen som representerer seg på samme måte som majoriteten.

Funnene om kultur og diskusjonen rundt kulturell kapital sammenliknet med kulturell kompetanse viser at ikke all kultur er likeverdig. Majoriteten bør tenke gjennom hvilken kultur som inkluderer og hvilken kultur som ekskluderer i en organisasjon når det gjelder tiltak for mangfold og inkludering.

Et råd kan være å gjøre det enda tydeligere, utover den spesifikke handlingsplanen for mangfold, at det først og fremst er flerkulturelle personer som besitter «mangfoldskompetanse», slik at det blir mer attraktivt å få denne gruppa inn i styrer og verv for å spre deler av deres kompetanse i hele organisasjonen. For å bryte barrierene kan det være behov for en større bevisstgjøring av majoriteten om at flerkulturelle personer møter visse barrierer og en bevisstgjøring på at den flerkulturelle kompetansen minoriteten besitter er positiv for hele laget.

Ved å anerkjenne flerkulturell kapital og heve statusen på fagforeningsarbeid som handler om å øke mangfoldet i organisasjonen, kan gapet mellom en flerkulturell minoritet og majoriteten reduseres. Oppfattelsen av at den ene parten, minoriteten, er en slags utfordring som må løses må erstattes av en erkjennelse av at flerkulturelle er en sentral ressurs som kan benyttes til å møte utfordringer med verving, opplæring og så videre. En strategi om mangfold som følges opp med handling og evaluering av måloppnåelse blir mer slagkraftig.

Basert på funn, teori og tidligere forskning kan det antas at avstanden mellom dem som leder og de som blir ledet er mindre på lokalt plan når det gjelder flerkulturell representasjon. Hvis det er slik at hele laget er bedre representert på arbeidsplass- og fagforeningsnivå er det mulig å ta med seg erfaringer fra arbeidet lokalt for å oppnå liknende resultater oppover i tillitsvalgsapparatet.

7. Konklusjon: Bevisstgjøring av majoriteten

Gjennom intervjuer med tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn i Fagforbundet er det bekreftet at Fagforbundet omfatter hele laget. Samtidig er det funnet noen barrierer som bremser flerkulturelle personer fra å representere dette laget. Oppgaven har hatt som mål å svare på problemstillingen: *Møter personer med flerkulturell bakgrunn særskilte hindringer fra medlemskap til tillitsverv, og i hvilken grad evner Fagforbundet å legge til rette for at personer med flerkulturell bakgrunn skal ta tillitsverv?*

Studien viser at svaret på første del av problemstillingen er at ja, det eksisterer særskilte hindringer for personer med flerkulturell bakgrunn. Hindringene er kategorisert som barrierer.

Hindringene kan forstås gjennom teori om det generelle maktspillet i organisasjoner, kulturell kapital og samfunnsendring.

Det kommer fram fra strategi- og plandokumenter at Fagforbundet er oppmerksom på mangfold og mangfoldskompetanse, og har ulike tiltak for å øke mangfoldet. Samtidig viser denne studien at personer med flerkulturell bakgrunn opplever at majoriteten har lav bevissthet rundt dette. Dette er interessant i seg selv.

Deler av funnene ble kategorisert som følgende seks barrierer: majoritetens kompetansesyn, lav anerkjennelse av mangfoldsarbeid, høyere terskel for å bli inkludert, dobbel maktkamp, toppstyrt problemforståelse og majoritetens «opplæring» av minoriteten.

De to første barrierene handler om majoritetens mangel på anerkjennelse, eller lave bevissthet, om flerkulturelles spesielle kompetanse og hvor viktig arbeidet med mangfold er for å styrke hele laget. Disse to barrierene henger sammen med kapital. Den flerkulturelle minoriteten mener de har en kompetanse, som studien kaller flerkulturell kapital, som ikke blir anerkjent av majoriteten. Noen av grunnene er privilegieblindhet og at andre former for kapital, både kulturell og sosial kapital dominerer blant majoriteten. Privilegieblindhet bidrar til at majoriteten ikke ser hvilke kapitalformer som virker verdifull i rekrutteringen av tillitsvalgte og bidrar til å skape de nevnte seks barrierene. Dette kan føre til oligarkiske trekk der en viss gruppe personer styrer over resten.

Studien har valgt å bruke begrepet flerkulturell kapital for å knytte funnene om mangel på anerkjennelse av minoritetens kunnskap til klassisk teori fra Bourdieu om kulturell kapital og samtidig understreke den spesielle kompetansen som flerkulturelle personer besitter. I Fagforbundets strategidokumenter brukes begrepet mangfoldskompetanse. Dette beskrives som kompetanse som også andre, majoriteten, kan oppnå. Det kan være nyttig å ytterligere tydeliggjøre hva som menes med slik kompetanse – hva er det, hvordan får man det, hvem kan

kurse andre i det? Dette kan bidra til at den flerkulturelle kapitalen til personer med flerkulturell bakgrunn synliggjøres fordi det er de som i stor grad kan bidra til at resten av organisasjonen får mer generell mangfoldskompetanse.

Studien viser at Fagforbundet har en for lite utviklet forståelse av barrierene som flerkulturelle personer møter og at veien for å nå målene om økt mangfold derfor blir svært lang. Dette er knyttet til andre del av problemstillingen, som blir besvart ved at det presenteres perspektiver om hvordan tiltak, planer og strategier, kan forbedres med tydeligere måling, konkretisering av tiltak og involvering av dem det gjelder. Barrieren som hindrer forbundet i å bedre ta i bruk mangfoldskompetansen som allerede fins er også aktuell her. Med sin mangfoldige medlemsmasse har Fagforbundet en skattkiste som de kan åpne og nyte godt av når det gjelder å ta tak i rasisme på arbeidsplassen, å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn, å kurse tillitsvalgte i mangfold, for å nevne noe.

Tidligere forskning, fra blant annet Fafo, har pekt på at språklige utfordringer og kulturelle forskjeller er en årsak til at det er mer utfordrende å verve personer med flerkulturell bakgrunn til tillitsverv enn som medlemmer. Personer med flerkulturell bakgrunn oppgir også kultur som en slags forklaring, men da med et annet utgangspunkt. At deres kunnskap om ulike kulturer, om minoritetsgrupper, om minoritetsspråk, og så videre, ikke anerkjennes som en sentral kompetanse.

Funn i denne studien tyder ikke på at tidligere forskning om at språkproblemer og kultur gjør det vanskelig å rekruttere innvandrere til verv i fagbevegelsen ikke stemmer. Funnene her viser heller at tidligere forskning til stor grad viser majoritetens virkelighet. Funnene i denne studien blir ikke mindre sanne selv om de gir andre forklaringer – fra minoritetens virkelighet. Fafo-forskning viser at utviklingen mot et mer mangfoldig tillitsvalgsapparat i fagbevegelsen går svært sakte. Det gir en indikasjon på at for å nå målene om mangfold er det vesentlig å også løfte den flerkulturelle minoritetens perspektiver fram, slik denne studien forsøker å gjøre. Kort sagt må majoriteten lytte og lære av minoriteten og ikke stå fast i at det er det omvendte som må til for å oppnå endring.

Ifølge Berger og Luckmann teller vår vilje, våre gjerninger og språkhandlinger for å gjøre nye endrede sosiale konstruksjoner om til nye virkeligheter.

Positiv utvikling

To positive tendenser kommer fram fra eksisterende forskning og oppgavens funn. Det ene er at det ser ut til at det er enklere å rekruttere personer med flerkulturell bakgrunn til verv på lokalt, arbeidsplass nivå. Dette bør trekkes inn i arbeidet med å rekruttere tillitsvalgte med

flerkulturell bakgrunn til verv høyere opp i hierarkiet. Teori og litteratur i denne studien understreker at demokratiske organisasjoner bygges nedenfra.

En bredere undersøkelse, som bygger videre på funnene i denne studien, kan bekrefte om styret i klubben på arbeidsplassen og i fagforeningen representerer hele laget på en bedre måte enn i styrer og utvalg på region- og nasjonalt nivå. Hvis Fagforbundets tillitsvalgte i større grad gjenspeiler medlemsmassen på lokalt plan enn ellers kan erfaringer fra lokalt mangfoldsarbeid brukes til å øke representasjonen i hele tillitsvalgtsapparatet.

En annen positiv trend er at Fagforbundet har gitt Fafo i oppdrag å forske på arbeidet med mangfold og minoriteter i organisasjonen. Dette viser at noen av funnene om tiltak for større mangfold som handlet om mangel på tall og måling også er synlig for ledelsen i Fagforbundet. Tallene gir viktig grunnlag for det videre arbeidet med mangfold og muligheten for å tilpasse tiltakene for å øke antallet tillitsvalgte med flerkulturell bakgrunn på alle nivåer.

Veien videre

Studien er basert på perspektivene til ti tillitsvalgte med lang og variabel erfaring. Studien viser at det kan være nyttig med en mer omfattende undersøkelse og behov for en reell dialog på alle nivåer i Fagforbundet om særskilte hindringer personer med flerkulturell bakgrunn møter i rekrutteringen av tillitsvalgte. Studien viser at majoriteten ikke forstår hvilken kompetanse de går glipp av når minoriteten møter visse barrierer i organisasjonen.

Etterord

Denne studien konsentrerer seg først og fremst om interne fenomener i Fagforbundet som kan påvirke hele laget. I en eventuell forlengelse av denne studien kunne det vært aktuelt å utvide til å se på hvordan det påvirker eksterne forhold hvorvidt hele laget i Fagforbundet er representert blant de tillitsvalgte. Teori om den norske modellen og at det norske trepartssamarbeidets styrke er at partene i arbeidslivet organiserer «store deler» av sine grupper og dermed har både numerisk styrke og ressurser å stille opp med i forhandling og dialog kunne i så fall være aktuell teori. Om fagbevegelsen ikke lenger oppleves som relevant for en voksende gruppe, kan de miste sin relative styrke. Partssamarbeidet står i fare for å svekkes når en part har mindre gjennomslag grunnet færre medlemmer.

Litteraturliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2007. «Et inkluderende språk.» Hentet 31. mai 2022 fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/veiledninger_og_brosjyrer/2007/veileder_inkluderende_sprak_2007.pdf
- Bals, Jonas og Helga Pedersen. 2022. *Tillitsvalgt. Håndbok i organisasjonsarbeid*. 1. utgave. 1. opplag. Oslo: Res Publica.
- Berger, Peter L. og Thomas Luckmann. 2000. *Den samfunnskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Bourdieu, Pierre. 1995. *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Bratberg, Øyvind. 2019. *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. 2. utgave. 3. opplag. Cappelen Damm AS.
- Bråten, Mona og Kristine Nergaard. 2022. «Arbeidet med mangfold og minoriteter. Fagforeninger og forbundsregioner.» *Fafo-notat 2022:16*. Hentet 19. april 2023 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2022/10377.pdf>
- Bull, Edvard og Åsmund Borgen Gjerde. 2019. «Arbeiderbevegelsen.» *Store norske leksikon*. 19. desember. Hentet 4. juni 2021 fra <https://snl.no/arbeiderbevegelse>
- Bull, Edvard. 1982. *Norsk arbeiderbevegelse i krise*. J. W. Cappelens Forlag.
- Dahl, Hans-Erik og Stein Ugelvik Larsen. 1973. *Lov og struktur. Oligarkiets jernlov*. Nr 1. Sosiologisk institutt. Universitetet i Bergen.
- Diamond, Larry. 2016. *In search of democracy*. Routledge. New York.
- Dzamarija, Minja Tea. 2019. «Slik definerer SSB innvandrere.» *Statistisk sentralbyrå*. 5. mars 2019. Hentet 25. mai 2021 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>
- Dølvik, Jon Erik. 2013. «Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling.» *NordMod2030. Delrapport 1. Fafo-rapport 2013:13*. Hentet 5. mai 2023 fra <https://samak.info/den-nordiske-modellen/hva-er-den-nordiske-modellen/>
- Dølvik, Jon Erik og Johan Røed Steen. 2019. «Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen.» *Fafo-notat 2019: 15*. Hentet 2. desember 2022 fra <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/drivkrefter-og-utfordringer-for-den-norske-modellen>
- Fafo. 2023. «Om Fafo.» Hentet 29. mai 2023 fra <https://www.fafo.no/om-fafo/fafo>
- Fagforbundet. 2022. «Fagforbundets vedtekter. Vedtatt på Fagforbundets 5. ordinære landsmøte 17.-21. oktober 2022.» Hentet 25. mai 2023 fra <https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/vedtekter/#Fagforeninga>
- Fagforbundets strategiplan. 2022. *Fagforbundet*. Hentet 8. juni 2023 fra [file:///C:/Users/NIM/Downloads/Strategiplan%202022%20enkelt sider%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NIM/Downloads/Strategiplan%202022%20enkelt sider%20(1).pdf)
- Fagforbundet. 2023^a. «Dette er Fagforbundet.» Hentet 9. mars 2023 fra <https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/historie/>

- Fagforbundet. 2023^b. «Om Fagforbundet. Landsstyret.» Hentet 25. mai 2023 fra <https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/landsstyret/>
- Friberg, Jon Horgen og Arnfinn H. Midtbøen. 2021. «Bortskjemte nordmenn og sultne innvandrere. Arbeidsgiverpreferanser og betydningen av etnisitet i norske arbeiderklasseyrker.» I *Arbeiderklassen*, redigert av Jørn Ljunggren og Marianne Nordli Hansen, 109-126. 1. utgave. 1. opplag. Oslo: Cappelen Damm.
- Furseth, Inger og Euris Larry Everett. 2020. *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. 3. Utgave. Universitetsforlaget. Oslo.
- Gerhardsen, Einar. Revidert av Truls Gerhardsen. 2006. *Gerhardsens Tillitsmannen. En håndbok for tillitsvalgte*. 9. utgave. 4. opplag. Gyldendal Norsk Forlag.
- Gram, Trond og Ole Martin Rønning. 2017. *De lange linjer. Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. 1. utgave. 1. opplag. Oslo: Res Publica.
- Grimsrud, Simen Aker. 2013. «Tidenes første innvandrer i forbundsstyret.» *Fagbladet*. 14. november 2013. Hentet 19. mai 2023 fra <https://frifagbevegelse.no/nyheter/tidenes-forste-innvandrer-i-forbundsstyret-6.158.75817.afda5a0915>
- Grønmo, Sigmund. 2020. *Samfunnsvitenskapelige metoder*. 2. utgave. 3. opplag. Vigmostad og Bjørke AS. Fagbokforlaget. Bergen.
- Hagen, Inger Marie og Ragnhild Steen Jensen. 2016. «Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge.» *Søkelys på arbeidslivet (03/2016)*. Volum 33. Hentet 25. mai 2021 fra <https://www.idunn.no/spa/2016/03/kan-du-representere-meg-rekruttering-av-tillitsvalgte-bl>
- Hansen, Marianne Nordli, Jørn Ljunggren. 2021. *Arbeiderklassen i Norge- definisjon, sammensetning og endring*. I *Arbeiderklassen*, redigert av Jørn Ljunggren og Marianne Nordli Hansen, 35-60. 1. utgave. 1. opplag. Oslo: Cappelen Damm.
- Harvard Library. 2023. «Theodore Parker Papers.» Hentet 5. mai 2023 fra <https://library.harvard.edu/collections/theodore-parker-papers>
- Heyerdahl, Ragnhild og Solfrid Rød. 2022. «Kun 12 i kongressalen har innvandrerbakgrunn.» *FriFagbevegelse*. 31.05.2022, hentet 20. september 2022 fra <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/kun-12-i-kongressalen-har-innvandrerbakgrunn--det-gjenspeiler-ikke-arbeidslivet-mener-herdem-6.158.878994.d321d083b2>
- Lekve, Isak. 2020. «Arbeidskamper i det nye arbeidslivet. En analyse av arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production.» *Norsk sosiologisk tidsskrift*. Volum 4. utgave 1. Idunn. Hentet 10. juni fra <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.2535-2512-2020-01-02>
- LO. 2019. «Kort om LO.» 2. februar 2019. Hentet 25. mai 2023 fra <https://www.lo.no/hvem-vi-er/kort-om-lo/>
- LO. 2022. «Hvem vi er.» Hentet 21. september 2022 fra <https://www.lo.no/hvem-vi-er/>
- Lorenz, Einhart. 1977. *Marxistiske teorier om fagbevegelsen*. Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie 1, 1977 (s. 181-195). Pax forlag.

- Mangfoldprisen. 2023. «Om Mangfoldprisen.» Hentet 6. juni fra <https://www.mangfoldsprisen.no/om-mangfoldsprisen/>
- Neergaard, Anders. 2021. «Klassasamhällets rasifiering i arbetslivet.» I *Klass i Sverige. Ojämlikheten, makten och politiken i det 21a århundrade*, redigert av Daniel Suhonen, Göran Therborn og Jesper Weithz, 481-512. Lund: Arkiv förlag.
- Nergaard, Kristine og Anne Mette Ødegård. 2022. «Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere.» *Fafo-notat 2022:12*. Hentet 20. april 2023 fra <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/organisasjonsgrad-blant-arbeidsinnvandrere>
- Oslo kommune. 2023. «OXLO Mentorordning.» Hentet 23. februar fra <https://www.oslo.kommune.no/oxlo/om-oxlo/oxlo-mentorordning/>
- Ringdal, Kristen. 2020. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 4. utgave/2. opplag. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Rud, Anette. 2021. «NAV-ansatte skal være trygge på jobb.» *Fagforbundet*. Hentet 29. mai fra <https://www.fagforbundet.no/a/359702/fagforeninger/innlandet/aktuelt/nav-ansatte-skal-vare-trygge-pa-jobb/>
- Røvik, Kjell Arne. 1998. *Moderne organisasjoner. Trender i organisasjonstenkingen ved årtusenskiftet*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Sapiezynska, Ewa. 2022. *Jeg er ikke polakken din*. Oslo: Manifest forlag.
- Sibeko, Guro. 2022. *Alle blir fri*. Oslo: Ordatoriet.
- Språkrådet. 2023. «Flerkulturell.» *Ordbøkene*. Hentet 5. mai 2023 fra <https://ordbokene.no/bm,nn/search/?q=flerkulturell>
- Standard Norge. 2018. «Ledelsessystemer for mangfold.» *Krav. Norsk Standard*. NS 11201:2018. 1. juli 2018. Hentet 22. mai 2023 fra <https://www.standard.no/en/PDF/FileDownload/?redir=true&filetype=Pdf&preview=true&item=985130&category=5>
- Statistisk sentralbyrå. 2019^a. «Lav lønn og tungt arbeid». 1. april 2019. Hentet 2. mai 2023 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lav-lonn-og-tungt-arbeid>
- Statistisk sentralbyrå. 2019^b. «Statistikkbanken. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.» Hentet 7. mars 2023 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13880/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå. 2023^a. «Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.» 6. mars 2023. Hentet 7. mars 2023 fra <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>.
- Statistisk sentralbyrå. 2023^b. «Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert.» Hentet 25. mai fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>
- Suhonen, Daniel, Göran Therborn og Jesper Weithz (red.). 2021. *Klass i Sverige. Ojämlikheten, makten och politiken i det 21:a århundradet*. Lund: Arkiv förlag.

- Wangberg, Ida Sjøraunet. 2020. «Diskriminering i arbeidslivet: – Det er vondt å høre på mye av det som kommer fram, men jeg er ikke overrasket.» *Fagbladet*. 25. november 2020. Hentet 20. april 2021 fra <https://fagbladet.no/nyheter/-det-er-vondt-a-hore-pa-mye-av-det-som-kommer-fram-men-jeg-er-ikke-overrasket-6.91.747730.019a439b33>
- Wangberg, Ida Sjøraunet. 2023. «Kee Chiz Kok er sjelden: Nå skal det jobbes for å få flere som ham.» *Fagbladet*, 14. mars 2023. Hentet 5. mai 2023 fra <https://fagbladet.no/nyheter/kee-chiz-kok-er-sjelden-na-skal-det-jobbes-for-a-fa-flere-som-ham-6.91.936212.79516399c3>
- Whyte, Eddie. 2011. «Kompetanse og mangfold er fremtiden.» *Frifagbevegelse*. 10. november 2011. hentet 19. mai 2023 fra <https://frifagbevegelse.no/kompetanse-og-mangfold-er-fremtiden-6.158.71780.46f90a67b2>