

Vardagens villkor

Sociala och fysiska förutsättningar för lokalt
fackföreningsarbete i Sverige och Norge

Erik T. Valestrand



Masteroppgave

Våren 2019

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Erik T. Valestrand

Vardagens villkor

**Sociala och fysiska förutsättningar för lokalt
fackföreningsarbete i Sverige och Norge**

© Erik T. Valestrand

2019

Erik T. Valestrand

<https://bora.uib.no/>

Vardagens villkor. Sociala och fysiska förutsättningar för lokalt fackföreningsarbete i Sverige och Norge

Sammanfattning

Syftet med min uppsats att undersöka hur den fackliga rollen på verksamhetsnivå präglas av sociala och fysiska förutsättningar på arbetsplatsen, hur fackliga representanter arbetar utifrån dessa förutsättningar och placera detta inom den nordiska arbetslivsmodellens ram. Genom att placera det fackliga uppdraget på lokal nivå i centrum önskar jag att identifiera element som kan beskriva det fackliga representantskapet i vardagen och där det generella vid representantskapet söks och inte primärt vad som präglar olika branscher och sektorer. Datamaterialet baseras sig på tolv semistrukturerade djupintervjuer med fackliga representanter på lokal nivå i Sverige och Norge.

Mycket av tidigare studier kring facklig representation har oftast inte inkluderat de fysiska villkoren som en aktiv teoretisk aspekt. Eftersom de fysiska förutsättningarna inte har blivit inkluderade särskiljs dessa från de sociala i denna uppsats. Dels för att visa deras säregna relevans för hur representationsarbetet utförs samt för att tydliggöra möjligheterna och utmaningarna som skapas i vardagen. Den teoretiska distinktion mellan det sociala/kulturella och de fysiska perspektiven gör det också mer fruktbart att analytiskt separera perspektiven från varandra. Perspektiven aggregerar dock till att beskriva studieobjektet vilket gör att det avslutningsvis sammanflätas: det är ett samspel mellan det fysiska och sociala som skapar betingelserna värvet som representant görs på. De fysiska förutsättningarna framträder som medvetna symboler och förutsättningar i det fackliga arbetet och processen där gemenskap och kollektivitet skapas inom arbetsplatsens ramar.

Den fysiska omgivningen är inte producerad i ett kulturellt vakuum vilket innebär att den inte kan reduceras endast till sin tekniska användning. Samspelet mellan den sociala och fysiska organiseringen visar sig exempelvis genom hur fackliga representanter väljer att hålla möten utanför arbetsplatsen. I sådana tillfällen skapas en annan arena som möjliggör en mer empatisk tillnärmning än det som tillåts genom arbetsplatsens design. I andra tillfällen där representanter håller möten på platser som inte är designade för mötesaktivitet handlar representanten aktivt och fyller det fysiska rummet med eget innehåll. För att aktivt kunna utnyttja arbetsplatsens fysiska omgivning krävs det dock kapacitet i form av resurser och förmågor. Förmågan till handling är dock nära relaterat till de institutionella ramarna som tillhandahålls av den nordiska modellen.

Antal ord: 33074

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
<i>Uppsatsens betydelse</i>	4
<i>Det generella kontra det partikulära</i>	5
Det fackliga uppdraget och dess omgivning.....	7
<i>Uppsatsens vandringsguide</i>	8
2. Arbetsmarknadsorganiseringens ramverk: bärande idéer för att förstå den nordiska kontexten och fackligt arbete	9
<i>Flexibel kapitalism och individualisering – samtidens vinjett</i>	9
<i>Den nordiska modellen</i>	10
Den nordiska modellens framtid.....	12
Organisering i Sverige och Norge.....	13
<i>Facklig representationsarbete</i>	16
Fackföreningars kapaciteter: förmågor och resurser.....	20
<i>Kollektivism och gemenskap</i>	22
Socialt kapital på arbetsplatser.....	27
3. Arbetsplatsens fysiska dimension: fysisk struktur som socialt fenomen	29
<i>Tidig industriell arbetsplatsutformning och organisationsteoretiska perspektiv</i>	31
<i>Arbetsplatsutformning, social praktik och kapitalism</i>	32
4. Forskningsdesign: metodologisk önskan och genomförande	37
<i>Epistemologi och ontologi</i>	38
<i>Urval</i>	41
<i>Rekrytering av informanter</i>	42
Intervjuerna.....	43
<i>Forskningsetiska beaktanden</i>	45
<i>Analysmetod</i>	46
<i>Forskningens kvalitet</i>	47
Att förlora det sociologiska.....	48
5. Socio-kulturella utgångspunkter för uppdraget: dualistiska perspektiv, resurser och förmågor	49
<i>Mellan barken och veden – det fackliga uppdragets dubbla perspektiv</i>	50
<i>Medlemsorienterat perspektiv – relationen mellan representant och medlemmar</i>	52
Gemenskap och tillhörighet: fackligt medlemskap som instrumentell transaktion eller identitet.....	53
Intern disciplin.....	57
<i>Ledningsorienterat perspektiv</i>	59
Kontrasterande narrativ.....	60
Kultur och hierarki.....	62
<i>Individuella förmågor, resurser och kapacitet</i>	65
Fackligt engagemang.....	67
Att inte vilja vara facklig engagerad.....	68
<i>Tiden som resurs och kontroll</i>	69
<i>Sammanfattning</i>	71

6. Arbetsplatsens fysiska villkor: möjligheter och begränsningar	73
<i>Sociala arenor och lokalers funktion.....</i>	<i>73</i>
<i>Sensitivt fackligt arbete och rätten till rummet.....</i>	<i>77</i>
Synligheten på arbetsplatsen – en begränsning.....	77
Symbolanvändning	80
<i>Arbetsplatser utan arkitektur – platsbunden gemenskap.....</i>	<i>81</i>
<i>Arbetslokalen tillgängliggör kommunikation</i>	<i>83</i>
7. Vardagens diversitet.....	87
<i>Vardagen för fackliga representanter på verksamhetsnivå</i>	<i>91</i>
<i>Vidare forskning</i>	<i>91</i>
Litteratur	93
Bilagor.....	107

Innehållsförteckning över tabeller

Tabell 1 De 20 högst rankerade länderna i The Global Competitiveness Report 2018	11
Tabell 2 Informanter som ingår i intervjumaterialet från Norge.....	42
Tabell 3 Informanter som ingår i intervjumaterialet från Sverige.....	42

1. Inledning

Kapitalismen som ekonomiskt system innehåller en grundläggande hierarki där kollektivt producerat kapital ackumulerar till en minoritets fördelar. Det ekonomiska systemets hierarki förutsätter att en part, vilken också är majoritet, är underordnad privata ägares medel och medlens förutsättningar. Förutsättningarna är skapade av systemets maxim: att skapa maximal avkastning. För att kapitalismen som system skall bibehålla kontinuitet krävs bland annat en teknisk utveckling där kommande framsteg toppar det förra och att sociala normer och värderingar kompletterar förutsättningarna för en ständig ekonomisk växt. Wolfgang Streeck (2017, s. 2) skriver:

Motivating non-owners to do so – to work hard and diligently in the interest of the owners – requires artful devices – sticks and carrots of the most diverse sorts that are never certain to function – that have to be continuously reinvented as capitalist progress continuously renders them obsolescent.

Systemets ständiga strävan efter ökad effektivitet och produktivitet visualiseras konkret genom arbetsplatsernas utformning och design. För att hantera nya omgivningar omvandlar och ändrar företag och organisationer deras arbetssätt och arbetsplats. Arbetsplatsens utformning är inte en naturlig produkt – varken naturen eller slumpen som har format den – arbetsplatsen och organisationer är resultatet av mänsklig handling: ”Work design is tightly woven into the structure and function of organizations” (Torraco, 2005, s. 85). Jakten på den effektiva arbetsplatsen har beskrivits som ”[t]he ultimate search for the holy grail of achieving organizational effectiveness through better design solutions” (Tomislav, 2011, s. 4). Här bör kapitalismens effektivitetsjakt ses som en ideologisk vinjett för arbetsplatsdesign och -utformning.

Grundtanken med en arbetsplats är att det är ett avgränsat område som är tillägnat specifika aktiviteter.¹ För att en arbetsplats skall vara optimal för arbetets aktiviteter är det därför viktigt att ha förståelse för verksamheten. Detta kan tyckas vara oproblematiskt, likväl framträder ett

¹ Detta beskriver en traditionell arbetsplats och omfattar inte nyare former för arbetsmarknadsorganisering där arbetet föregår osamlat och exempelvis förmedlas genom digitala plattformar. Både teoretiska och geografiska avgränsningar går att tänka sig i definitionen av arbetsplatsen, men genom att formulera en för snäv definition med utgångspunkt i ett produktionsperspektiv riskerar vissa typer av arbete att exkluderas. Istället håller jag arbetsplatsdefinitionen något öppen och vill emfasera själva arbetet och inte en fysisk samlokalisering av produktion. Detta gör att en liknande arbetsplatsförståelse vidare kan appliceras på mer otraditionella arbeten och nya arbetsformer.

komplext svar när användare av arbetsplatsen utför varierande aktiviteter samt att mycket av framtidens arbete inte utförs på arbetsplatsen. Ändå är grunden för ett ledarperspektiv på arbetsplatsdesign att den har en påverkan på organisatoriska processer. Därför kan arbetsplatsdesign också användas som ett strategiskt redskap (Bakke, 2007). Arbetsplatsens arkitektur determinerar emellertid inte användarnas beteende. Att studera de fysiska omgivningarna och interaktionen är likväl viktigt eftersom det befäster kultur, symboler och funktion.

Verksamheter och organisationers anpassningar av arbetsplatsen görs på bakgrund av nya och ändrade omgivningar och arbetsplatsens utformning kan därigenom sägas illustrera sin samtid. Arbetsplatsens utformning inkluderas emellertid sällan som en aktiv dimension i studier av arbetsmarknadens organisering och vid detta finns en risk. Den fysiska dimensionen bidrar till att skapa förutsättningarna för mänsklig handling och när nya arbetskrav som medför stora ändringar i hur arbetet är utformat (Parker och Wall, 1998) inte inkluderas riskerar aktörernas premisser att beskrivas som ofullständiga. Genom att inkludera arbetsplatsens fysiska omgivning som aktiv dimension i tillägg till den sociala interaktion som sker på arbetsplatserna väcks frågor om relationen mellan form och användning, hur detta påverkar partsrelationen, hur den part som inte har direkta medel för utformning av arbetslokalerna (arbetstagar sidan) använder och tillskriver symbolik vid arbetsplatsen och hur vardagen, underlagd marknadsekonomins kontinuitet (Streeck, 2017), ser ut.

Orden kan emellertid bli stora och livet är i vardagen. Så är även tillfället för fackligt arbete. Det fackliga arbetet på lokal nivå i den nordiska modellen präglas av en social karaktär. Det utspelar sig på arbetsplatser och i vardagen. Uppdraget utförs på arbetsplatsernas säregna premisser. Kontakt med medlemmar, icke-medlemmar, chefer och ledning är en stor del av vardagen som fackliga representanter² möter på arbetsplatsen – de sociala och fysiska

² Det finns olika benämningar på ordningen i Sverige (arbetsplatsombud) och Norge (tillitsvalgt) med variationer beroende på vilken nivå och i vilket förbund detta görs. Ordningen beskrivs ofta som arbete med kollektivavtal/tariffavtal, generella arbetsvillkor men även bistå medlemmar vid konflikt eller löneförhandling. För att minska risken för förvirring med svenska och norska begrepp används begreppet representant i texten för att greppa ordningen på lokal nivå.

förhållandena står som en central faktor för hur uppdraget utförs. Detta inkluderar även medlemmars och representanters fackliga engagemang och deras syn på det fackliga arbetet.³

Syftet med min uppsats att undersöka hur den fackliga rollen på verksamhetsnivå präglas av sociala och fysiska förutsättningar på arbetsplatsen, hur fackliga representanter arbetar utifrån dessa förutsättningar och placera detta inom den nordiska arbetslivsmodellens ram. Genom att placera det fackliga uppdraget på lokal nivå i centrum önskar jag att identifiera element som kan beskriva det fackliga representantskapet i vardagen och där det generella vid representantskapet söks och inte primärt vad som präglar olika branscher och sektorer. Datamaterialet baseras sig på tolv semistrukturerade djupintervjuer med fackliga representanter på lokal nivå i Sverige och Norge.⁴

Mycket tidigare studier kring facklig representation har oftast inte inkluderat de fysiska villkoren som en aktiv aspekt (se exempelvis: Hyman, 1997; Kjellberg, 2017; Lévesque och Murray, 2010; Lipset, Trow och Coleman, 1956). Därför särskiljs det fysiska från det sociala och kulturella i denna analys. Detta för att dels visa deras säregna relevans för hur representationsarbetet utförs samt för att tydliggöra möjligheterna och utmaningarna som skapas i vardagen. Det är även en teoretisk distinktion mellan det sociala/socio-kulturella och de fysiska perspektiven vilket gör det mest fruktbart att analytiskt separera perspektiven från varandra. Allt aggregerar dock till att beskriva studieobjektet vilket gör att det avslutningsvis sammanflätas – det är ett samspel mellan det fysiska och sociala som skapar betingelserna värvet som representantskapet görs på. De fysiska förutsättningarna framträder som medvetna symboler i det fackliga arbetet och processen där gemenskap och kollektivism skapas inom ramarna på arbetsplatsen.⁵

³ Även om fackligt representationsarbete präglas av en social karaktär, har dock olika yrken och branscher olika förutsättningar för hur uppdraget utförs och vilka premisser som präglar det fackliga uppdraget: arbetets karaktär och organiseringen av arbetet påverkar villkoren det görs på men även den fysiska utformningen på arbetsplatsen. Exempelvis så skiljer sig arbetsplatsens fysiska villkor för fackligt representationsarbete inom varuhandel från villkoren fackliga representanter inom transport och finans möter. Representationsarbetet är dock endast möjligt på grund av det institutionella ramverket som omsluter partsförhållandet: den nordiska modellen.

⁴ Åtta deltagare från Norge respektive fyra från Sverige

⁵ Kollektivitet används här likt Fox (1971): "[...] a collectivity is a concentration of power" (Fox, 1971, s. 107) och ramas in av anställningsförhållandet och den nordiska modellens kontext vilket öppnar upp för en bredare förståelse av Lysgaards (2001) definition av kollektivitet och separeras därför till viss del från generell social organisering.

Uppsatsens betydelse

Den nordiska modellen har tillit och samarbete som utgångspunkt. Modellen präglas av betydande facklig aktivitet, både på lokal och central nivå och skapar en bas för samhällsmodellen (Trygstad, Alsos, Hagen och Jensen, 2015) där det fackliga arbetet grundar sig i idén om den representativa demokratin (Hagen och Jensen, 2016). Att undersöka hur det fackliga arbetet påverkas av både sociala och fysiska förutsättningar är därmed en fruktbar möjlighet för att beskriva facklig organisering, partsförhållanden och delar av det nordiska arbetslivet i praktiken. Fokus i denna uppsats koncentreras på vilka premisser det fackliga uppdraget på lokal nivå görs på och hur detta ser ut i vardagen och därmed inte den nordiska modellen eller fackföreningar i sin helhet. Den nordiska modellen är en förutsättning för representantsordningen. I den fackliga revitaliseringstraditionen, ändringsprocessen som ämnar till att återbygga fackföreningsrörelsens styrka för att främja arbetstagarnas intressen och rättigheter (Behrens, Hamann och Hurd, 2004), har ändå fokus primärt legat på de sociala förutsättningarna.⁶ Denna uppsats tar utgångspunkt i liknande tankar men inkluderar även arbetsplatsens fysiska premisser porträtterat ur fackliga representanters perspektiv. För att undersöka representanternas vardag krävs ett perspektiv som fångar in den nordiska modellens representantordning på dess premisser vilket inte görs genom ett historisk eller komparativt närmande där ländernas säregenhet utpekas.

Ett av de bidrag som denna studie ger är att beskriva hur det fackliga uppdragets arbete utförs inom ramen av de fysiska förutsättningar i vardagen. Denna studie inkluderar de fysiska förutsättningarna som skapar villkoren för det fackliga uppdraget inom ramen och enigheten om att gemenskap, socialt kapital och tillit skapar sociala förutsättningar för fackföreningsarbete. Studier av yrkesgemenskaper är en central sida vid sociologiska undersökningar som är viktiga på flera arenor. Denna studie utmärker sig gentemot merparten av forskningen som präglar studier om arbetsmarknadsorganisering och gemenskaper: arkitektur och den fysiska miljön, som skapar arbetsplatsens symboliska ram och förutsättningarna för det fackliga arbetet, har sällan inkluderats i tidigare perspektiv. Dock har både sociala och till viss del fysiska förutsättningar (dock inte som aktiv dimension) inkluderats som en av många delar i förutsättningarna för fackföreningar (Hernes, 2006; Lévesque och Murray, 2010; Lysgaard, 2001; Rogstad och Reegård, 2018). Uppsatsen bidrar också med

⁶ Se bland annat Fantasia (1988) och Fantasia och Voss (2004) för en historisk blick på revitalisering och Silver (2003) för arbetarrörelsens utveckling samt Heiret och Olsen (2010) för en närmare beskrivning av traditionen. Se även Kelly och Frege (2004) för en beskrivning av olika strategier av facklig revitalisering.

kunskap om arbetstagaridans förutsättningar vilket mynnar ut i kunskap som relaterar till de ordningar som är rättvisans och medbestämmandets grogrund: den representativa demokratin.

En primär drivkraft för att inkludera arbetsplatsens symbolik grundas i att den är genomsyrad av normer och interaktion. En och samma kontorsutformning kan tolkas olika beroende på vilket perspektiv som appliceras (Bakke, 2007). Stora kontorsbyggnader kan ses som manifestationer för status och betydelse där storlek på kontoret symboliserar makt och status. En icke-territoriell kontorsindelning⁷ kan exempelvis uppfattas som en symbol på en platt och jämlik organisation samtidigt som den kan symbolisera utbytbarhet och flexibilitet. Exemplet visar att arbetsplatsens symbolik är inte otvetydig. Därför kombineras symbolism med användarnas berättelser i uppsatsen och skapar därigenom en bild utifrån fler perspektiv.

Det generella kontra det partikulära

Arbetsplatsens innehåller och utgörs av många olika arenor. Undersökningar av arbetsplatsen bör därför inte endast begränsas till produktionsmöjligheter utan istället inkludera en bred ingångsvinkel som inkluderar informella och andra arenor. Oavsett om samarbeten och kommunikationen kan göras globalt är arbetsplatsen alltid lokal och anpassas till lokala omgivningar – det är därför viktigt att undersöka det fackliga arbetets förutsättningar ur ett nordiskt perspektiv.

Varje arbetsplats har genomgått en tanke om design, utformning och funktion. En studie av arbetsplatsens design och utformning särskiljer sig från studiet av hur denna utformning och design används eftersom formgivarens intention inte nödvändigtvis korrelerar med användandet.⁸ Genom att röra sig bort från en klassisk separation av det fysiska och sociala och inkludera det mänskliga och sociala i samråd med det fysiska övergår elementen som omger studieobjektet – facklig representation på lokal nivå – från att vara statiska till dynamiska. I praktiken sker detta i mellanmänskliga möten, inte i det unika och banbrytande utan i det allmänna och regelbundna, i vardagens upprepningar (Tarde, 2012).

⁷ Exempel på icke-territoriella kontorsdesigner är: aktivitetsbaserat kontor, flexkontor, hot-desking, m.fl. (Bodin Danielsson, 2014; Millward, Haslam och Postmes, 2007). Det finns mycket forskning som ser närmare på hur dessa kontorsformer påverkar mänsklig interaktion (se exempelvis: Bernstein och Turban, 2018; Hoendervanger, De Been, Van Yperen, Mobach och Albers, 2016; Seddigh, Berntson, Bodin Danielson och Westerlund, 2014).

⁸ Genom att undersöka premisserna något görs på innebär att studera beteendet inom ramen av förutsättningarna. Beteende och handling korrelerar dock nödvändigtvis inte direkt med värderingar och normer vilket innebär att värderingar och normer till viss grad är separerat från beteenden och handlingar.

En vanlig avgränsning i studier av fackligt arbete är kategorisering genom olika förbund eller branscher (se exempelvis: Nergaard och Trygstad, 2012; Rogstad och Reegård, 2018). Folk jobbar inte på arbetsmarknaden, utan i företag och i mindre enheter – i samförstånd och genom interaktion – och det är där gemenskap bildas. Därför är det fruktbart att ignorera det temporära, så som den ”normala” yrkeskategoriseringen och istället behandla yrkeskategorierna som en kategori ”or to apply findings from work on one to another type of occupation not usually considered similar” (Salaman, 1974, s. 6). Fokus bör vara på likheter mellan yrken så som de framträder och därmed distansera sig från den samhälleliga kategorisering av yrken. Att göra detta leder till att man istället kan hitta likheter där olikheter uppfattas som stora (Hughes, 1958; Salaman, 1974). Jag har inkluderat en variation av branscher och olika förbund med ambition om att bredda datamaterialet och att frångå de samhälleliga kategorierna.

Arbetsplatsens arkitektur har tidigare varit centrum i studier, med perspektivet om att främja effektivitet och produktivitet, exempelvis Henri Fayol, Henry Ford och Frederick Winslow Taylors rationalisering av arbetsplatser (Skorstad, 2002). Även Elton Mayos (1933) klassiska studie kan beskrivas med samma funktionsfokuserade perspektiv. Andra studier har undersökt hur människans psykiska och sociala behov tillfredsställdes i arbete (Herzberg, Mausner och Snyderman, 1993; Maslow, 1943; McGregor, 1960) vilket bidrog till förståelsen för hur den enskilda individen påverkas av de fysiska förutsättningarna. Gemensamt för alla dessa studier och perspektiv är dock konsensus om att människor måste mötas för att kunna interagera – arbetsplatsen har ständigt varit förutsättningen. Taylorismen och fordismens arbetsplatsorganisering är illustrationer vid sin samtid och dess förutsättningar. Övergången mellan ”fordism” till ”post-fordism” beskriver nya sätt att organisera tid, rum och arbete (Harvey, 1989; Urry, 2004) utifrån ändrade förutsättningar. Dagens förutsättningar kännetecknas istället av ändringar mot mer flexibla och ständigt rörliga omgivningar (Sennett, 2001; Thelen, 2001).

Det är många teman i litteraturen kopplat till arbetsplatsutformning som denna studien inte tar upp: ergonomi, uppvärmning, ventilation, ljusförhållanden, färger, hållbarhet, universell design. Dessa områden är sedan tidigare väl undersökta. Området mellan arbetslivets partsrelationer, arkitektur och organisationsutformning är inte fullt lika utvecklat. Även om det finns mycket litteratur som knyter an till temana är ofta litteraturen utvecklad under förhållanden annorlunda än den nordiska modellen vilket gör undersökandet av ovan formulerat syfte än mer angeläget.

Det fackliga uppdraget och dess omgivning

En väsentlig roll i den nordiska modellen är att arbetstagare representeras på lokal nivå, på verksamhetsnivå och utgör en viktig del av sina organisationer. LO i Norge har utnämnt 2019 till ”tillitsvalgtåret” och skall lyfta fram fackliga representanters roll på lokal nivå och deras betydelse för fackligt arbete (LO, 2018; Ødegård, 2019). Lévesque och Murray (2010) presenterar en modell som förklarar facklig makt där det fackliga arbetet utgår från specifika maktresurser och förmågan att använda dessa. Modellen lägger vikt vid aktörens förmågor på lokal nivå men inkluderar också fackföreningens generella resurser i legitimerandet av makt. I Norden föregår det fackliga arbetet som en del av ett institutionaliserat fält av praktiker i form av den nordiska modellen. Den nordiska modellen bygger på etablerade roller där rollen som facklig representant på verksamhetsnivå utgör modellens lägsta nivå. Representationsarbetet föregår på arbetsplatser och görs ofta parallellt med det ordinarie arbetet. Att det kombineras och föregår på verksamhetsnivå gör att det fackliga arbetet måste anpassas till de specifika yrkets villkor. Det som utmärker fackligt arbete i den nordiska modellen är att rollen som facklig representant är väletablerad och ses som en legitim aktör i förhandlingar med specifika förväntningar från både medlemmar och ledning relaterade till rollen.

Omgivningen som det fackliga uppdraget ingår i är inte oförändrad. Peter A. Hall och David Soskice (2001) kategoriserar tre olika faser i litteraturen som beskriver kapitalismens utveckling. (1) Kapitalismen i decennierna efter andra världskriget där nationalstaten var i fokus. (2) Kapitalism under 70-talet som fokuserade på företagets möjligheter men som samtidigt förutsatte en stark arbetstagarorganisering som förhandlingspart som baserar sig på kollektiv handling. (3) Den tredje fasen, under 80- och 90-talet, präglas av en förflyttning mot massproduktion till en flexibel produktion. Också Richard Sennett (2001), liksom Kathleen Thelen (2001), beskriver en ändring i kapitalismens struktur där kapitalismen kräver en större flexibilitet och riskerna för individen ökar. När den kollektiva handlingens grund görs porös genom flexibilitetens individualisering utmanas också grunden för partssamarbete i arbetslivet.

Två parter målas traditionellt upp som huvudaktörer i arbetslivet: ledningen/ägare och arbetsgivarorganisationer på den ena sidan, arbetstagare och arbetstagarorganisationer på den andra. Arbetstagarorganisationens organisering har under kapitalismens olika faser ändrat betydelse. Facklig organisering har gått från att i tidig industrihistoria varit en direkt reaktion på ojämna maktförhållanden till att splittras upp i olika motiv (Hall och Soskice, 2001) som kan

kategoriseras utifrån vad de som aktörer önskar att åstadkomma: de som har makropolitiska mål respektive mikropolitiska mål (Gallagher och Strauss, 1991, s. 3).⁹ De nordiska staternas organisering av välfärd och arbetsmarknad och beskrivs som den nordiska modellen. Modellens institutionella roll på makronivå förankras på mikronivå. Modellens förutsättningar på mikronivå består av flera komponenter men baserar sig i stor del på samarbete och socialt kapital (Hernes, 2006).

Uppsatsens vandringsguide

De två nästa kapitlen (två och tre) presenterar det ramverk som uppsatsen placeras i och kan beskrivas röra sig från makro till mikro. Efter det presenteras mina metodologiska tankar (kapitel fyra). Det empiriska materialet inkluderas i kapitel fem vilket fokuserar på relationerna och några av de sociala förutsättningar på arbetsplatsen. Analysens andra kapitel (kapitel sex) fokuserar på de fysiska aspekterna för att få en närmre blick på några av de förutsättningarna som kan kopplat till arbetsplatsens karaktär som omger det fackliga arbetet på verksamhetsnivå i vardagen. Sist följer en sammanfattning (kapitel sju).

⁹ En fackförening är en ”sammenslutning av arbeidstakere i samme fag, yrke eller bransje, som har gått sammen om å fremme interessene sine overfor arbeidsgiverne” (Finnestrand, 2015, s. 93). Definitionen får ses som en minsta definition som inte ser till ovan beskrivna makropolitiska mål utan reducerar fackföreningar endast till yrkesintressen och inte inkluderar organiseringens kraft, samhälleliga eller historiska relevans. Dock beskriver definitionen fackligt arbete på lokal nivå relativt bra.

2. Arbetsmarknadsorganiseringens ramverk: bärande idéer för att förstå den nordiska kontexten och fackligt arbete

Nedan presenteras tidigare forskning, litteratur och teorier om fackföreningars maktresurser, gemenskap, den nordiska modellen. Kapitlet kan i viss mån sägas röra sig från makro- till mikroperspektiv: först presenteras den kontext vilken utgör det sammanhang den nordiska modellen och fackligt representationsarbete ingår i. Sedan presenteras den nordiska modellen, teoretiseringar av gemenskap och kollektivism. Detta följs av en beskrivning av olika teoretiska perspektiv och studier av arkitektonisk och fysisk struktur i kapitel tre.

Flexibel kapitalism och individualisering – samtidens vinjett

Premisserna för arbetsliv och arbetsgemenskap har ändrats i övergången från ett traditionellt industrisamhälle till nutid. Utvecklingstrender som beskriver en del av samtidens förutsättningar är i stora drag en ändring i kapitalismens struktur som omger stora delar av den globala ekonomin. Sennett (2001) beskriver att den nya kapitalismen karaktäriseras av att marknadens ekonomiska organisering förutsätter en ökad flexibilitet. Kathleen Thelen (2001, s. 71) beskriver att¹⁰

More volatile international markets since the 1980s have intensified conflict with employers who are seeking greater flexibility through a retreat from uniform, national standards in favor of local bargaining on issues such as wages, working times, and work reorganization.

Vidare beskriver Thelen att hur flexibilisering skiljer sig åt mellan länder men att hur två generella ändringsmönster kan ses. Det första är en strukturell press på arbetsgivare om ökad flexibilitet för att kunna hantera ändrade marknadsförhållanden. Det andra visas genom ändrade förhandlingsmönster där de förra decenniernas makroekonomiska perspektiv skiftar till att istället emfasera produktionsförhållanden. Detta betyder att sociala relationer i arbetslivet ändras och att risken förflyttas från kollektivet och arbetsgivaren till individen. En arbetsmarknad med drag av flexibel kapitalism ger mindre rum för gemenskap (Andersen, 2004). Flexibilitetens logik som organisatorisk strategi går i stora drag ut på att kostnaderna för omställning reduceras genom att öka arbetskraftens anpassningsförmåga till nya

¹⁰ Även om författarna inte tar utgångspunkt i en nordisk kontext gör sig tankarna gällande ändå eftersom de nordiska staternas ekonomi ingår i en global marknad.

förutsättningar. Detta görs genom att exempelvis hierarki och byråkratisk organisering ersätts med flexibla och platta organisationsformer (Rasmussen, 2005).

Ur nordiskt perspektiv utmanas de nationella systemen som skapar förutsättningarna för partssamarbete i praktiken på flera fronter. Grundtanken med partssamarbete är utvecklad på en idé om kollektiv utveckling och gemenskap mellan arbetstagarsidan och företagsledningen. Tendenser som kan utmana denna tanke är Human Resource Management-filosofin (HRM/HR) vilket baserar sig på en relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare som är individualiserad. Kjell Arne Røvik (2007) visar på en förändring i synen på HR: från att vara ett redskap för anställda övergår det till ett verktyg för ledning med strategisk funktion. Partssamarbetet har i forskningen sagts vara en konkurrensfördel eftersom det skapar en stabilitet och en större tillhörighet till arbetsplatsen. Bilden ändras när fackföreningar och kollektiva system förlorar terräng. Olika HR-modeller och individualiserande system kan används med motivet om att ersätta fackföreningens funktion genom att HR-politikens utgångspunkt är att ta hand om arbetstagarna. Från fackföreningar¹¹ har det argumenterats att HR-filosofi individualiserar relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare och hotar det generella samarbetet i arbetslivet (Finnestrand, 2015).¹²

Dessa utvecklingstrender behöver dock inte speglas i den fackliga aktivitet som bedrivs på lokal nivå. På ett nationellt plan där organisationsgraden i Norden minskar kan det tolkas vara en konsekvens av en flexibilitetslogik som påverkar viljan att ingå i facklig gemenskap eftersom detta kan begränsa individens handlingsalternativ, vilket speglas av Pernille T. Andersen (2004) konklusion om önskan av mer autonomi i det fackliga medlemskapet.

Den nordiska modellen

Den flexibla kapitalismen får ses som en skiss eller en vinjett som omger den nordiska arbetsmarknaden. För att vidare kunna studera fackliga verksamhet i både Norge och Sverige är det viktigt att förstå kontexten de ingår i – vilket är den nordiska modellen. Internationellt placerar sig de nordiska länderna sig bra på rangeringar. Även om de nordiska ländernas positionering har sjunkit något under senaste decenniet, så kvarstår faktum att länderna placeras

¹¹ Se till exempel Stein Stugus (2017) bok *Du har sparken: om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv*.

¹² Finnestrand (2015) utgår härifrån från en norsk kontext, dock kan samma resonemang föras på övriga nordiska länder där grunden för arbetslivets organisering är idén om partssamarbete mellan arbetstagarsidan och företagsledningen.

relativt högt upp i en internationell jämförelse. Figur 1 visar de 20 högsta rangerade länderna i The Global Competitiveness Report (Schwab, 2018).¹³ De nordiska länderna hamnar också i toppen av World Happiness Reports lista som mäter upplevd lycka (Helliwell, Layard och Sachs, 2019).

Tabell 1 De 20 högst rangerade länderna i The Global Competitiveness Report 2018

1. USA	11. Finland
2. Singapore	12. Kanada
3. Tyskland	13. Taiwan, Kina
4. Schweiz	14. Australien
5. Japan	15. Korea, Rep.
6. Nederländerna	16. Norge
7. Hong Kong SAR	17. Frankrike
8. Stor Britannien	18. Nya Zeeland
9. Sverige	19. Luxemburg
10. Danmark	20. Israel

Under 1900-talets andra hälft gick de nordiska länderna från en plats i skuggan till en mer framträdande placering. Även om oljan kan förklara en del av Norges utveckling så förklaras inte de övriga nordiska ländernas placering (Hernes, 2006). Makroperspektivet på den nordiska modellen beskriver ofta en relativt harmonisk bild som präglas av demokratiska traditioner, dock består arbetslivet av två parter. Det är därför nödvändigt att leta efter andra förklaringar.

Hernes (2006) benämner *mikromodellen* som *makromodellens* motstycke. Mikromodellen speglar det institutionaliserade partssamarbetet på nationell nivå, här är det essentiella att modellen skapar förutsättningar för samarbete på verksamhetsnivå där en förutsättning är socialt kapital. Den nordiska modellens samhandling på verksamhetsnivå är cementerad genom

¹³ Ländernas rangeras med utgångspunkt i flera index: gynnsam miljö (makroekonomiska omgivningar, stabilitet, finanspolitik, infrastruktur, offentlig sektor); humankapital (hälsa, utbildning); marknader (finanssystem, marknadsstorlek, arbetsmarknad); möjligheter för innovation. Rangeringen mäter ländernas produktivitet vilket görs med antagandet om att detta är den viktigaste faktorn för att kunna öka levnadsstandard, dock görs detta med ett begränsat omfång och speglar inte verkligheten. Oxfams senaste rapport visar att ojämlikheten ökar: världens 26 rikaste personer äger lika mycket som hela den fattigaste halvan av världens befolkning, samtidigt som unga kvinnor inte får möjlighet att utbilda sig och dör av dålig mödravård (Lawson et al., 2019). Den ekonomiska ojämlikheten får även konsekvenser för grupper som inte lever på ekonomiskt minimum och artar sig som psykisk ohälsa (Wilkinson och Pickett, 2018).

parternas intresseorganisationer på nationell nivå. Intressekonflikten är institutionaliserad och genom kontinuerlig interaktion samt samarbete på lokal nivå skapas kontinuitet, förståelse och kunskap om motparten.

Genom partssamarbetet på verksamhetsnivå får parterna erfarenhet med underliggande processer som driver ekonomisk utveckling och bidrar till en ekonomisk fördel i ett längre perspektiv. Framförallt så blir konflikter institutionaliserade samt att det bildas normer och kunskap kring hur arbetet skall skötas – ”samhandling skaper samhold” (Friberg och Haakestad, 2015; Hernes, 2006, s. 28-29).

Den nordiska modellens framtid

Den nordiska modellen möter utmaningar i form av trender som minskad organisering av arbetstagare vilket gör representationsordningen mer porös. Den nordiska modellen och dess arbetsliv kommer framöver också påverkas av ”megatrender”: Förändringar i demografin som resultat av migration, urbanisering och åldrande befolkning; klimatförändringar vilket kräver omställningsförmåga och skapar ökad migration; globalisering av handel och produktion; samt teknologisk utveckling. Digitaliseringen av ekonomin bidrar också till att fler rutinjobb försvinner (Dølvik och Steen, 2018).

I tillägg utvecklas plattformsekonomin där den traditionella förståelsen av arbetslivets partsrelationer ändras. Distinktionen mellan begreppen ”arbetsgivare” och ”arbetstagare” suddas ut när uppdrag förmedlas genom digitala plattformar (Dølvik och Steen, 2018). I kölvattnet av plattformsekonomin ändras också arbetsplatsens förutsättningar. Detta är något transportföretaget Uber har identifierat och kommer med tips hur chaufförer i San Fransisco kan mötas. Uber etablerar därmed fasta mötesplatser för kollegor i socialt syfte:

The Starbucks at Laurel Village, on California and Spruce, is a popular destination for people who drive with Uber and is open 24/7. Another hangout is the Safeway in the Marina. [...] For a fun time out, you can rally a group of Uber partners and as soon as the no-parking period ends you can all snag a spot in front of the restaurant and enjoy a meal together. (Uber, 2019)

Människor måste mötas för att kunna vara sociala. Uber-chaufförernas arbete föregår, likt de flesta transportarbeten, ute på vägen.¹⁴ Till skillnad från de informanter från transportsektorn

¹⁴ Att transportsektorns arbete föregår på vägen skapar även hinder för ”arbeitsstilsynet” (Fafo, 2019).

som har deltagit i föreliggande studie särskiljer sig Uber-chaufförernas arbete: Uber-chaufförerna utgår inte från en fast arbetsplats där de möts när de börjar och avslutar arbetet. Uber-chaufförerna benämns heller inte som kollegor utan som ”partners”. Flexibiliseringens utmaningar framträder också genom att plattformsekonomin fundament utmanar de traditionella arenor som fackföreningar har haft som rekryteringsbas. Plattformarbetare interagerar sällan med varandra vilket leder till att de är svåra att nå. Cyklisterna i transportföretaget Foodora var förut tvungna till att checka in på en specifik plats vilket gjorde att fackföreningen hade en rekryteringsarena. Foodora ändrade dock detta till att cyklisterna nu kan checka in var som helst vilket gör att cyklisterna endast förhåller sig till mobilapplikationen och vanskliggör fackföreningsarbete (Bergsli, 2019).

Villkoren för fackligt arbete ändras när det inte finns någon arbetsplats att utgå ifrån, vilket flera fackföreningar har identifierat (Oppegaard, Ilsoe, Jesnes, Rolandsson och Saloniemi, 2019). Megatrenderna och teknikutvecklingen ändrar villkoren för fackligt arbete i den mån att den traditionella uppfattningen av hur arbete bedrivs och utförs ändras samtidigt som den traditionella förståelsen för vad en arbetsplatsens är också ändras.

Organisering i Sverige och Norge

Det som utmärker en nordisk modell är tillit (Dølvik, Fløtten, Hippe och Jordfald, 2014; Klemsdal, 2009) och länderna placeras ofta i samma ramverk (Esping-Andersen, 1990). Tillit är dock inte endast ett resultat av modellen utan även en förklaring på de nordiska ländernas goda resultat. Dølvik et al. (2014) framhåller välfärd och utbildning som tillitsskapande element vilket genererar sociala investeringar i form av kompetens och skapar trygga ramar för näringslivet där en relativt balanserad ekonomisk politik skapar förutsägbarhet för investeringar. Klemsdal (2009) beskriver att den nordiska modellen har minst tre ben att stå på. Det första och äldsta benet utgörs av samarbetet mellan parterna i arbetslivet. Efter 30-talets stora konflikter fick Norge och Sverige samarbetsavtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna år 1936 respektive 1938.¹⁵ Saltsjöbadsavtalet (1938) är en institutionalisering av partssamarbetet, vilket också beskriver förändringen från outvecklad organisering till organiserad demokrati (Köpsén, 2005). Det andra benet är en generös välfärdsstat som tillhandahåller social- och hälsojänster och säkrar befolkningen en ekonomisk grund att stå på. Det tredje utgörs av samarbetet om utveckling av arbetslivet. Partssamarbetet

¹⁵ I Danmark ingicks liknande samarbetsavtal 1899 (Klemsdal, 2009).

i arbetslivet har bidragit till att balansera makt och skapat en sammanpressad lönestruktur, lagt grunden för kvinnors yrkesverksamhet, dock syns en stark könssegregering på arbetsmarknaden (Hvinden, 2009; Klemsdal, 2009). Det som utmärker Norden rent fackligt är centralisering av kompromisser mellan parterna på regional nivå samtidigt som stark decentralisering på arbetsplatserna råder lokalt (Kjellberg, 2017, s. 33-34).

Traditionellt har Sverige haft en högre organisationsgrad av arbetstagsidan än Norge. Under 1980-talet var Sveriges organisationsgrad på ca 85 % i jämförelse med 55-60 % i Norge (Colbjørnsen, Fennefoss och Hernes, 1985, s. 10; Kjellberg, 2017).¹⁶ Generellt har organisationsgraden av arbetstagare minskat i båda länder (Alivin och Sverke, 2000; Kjellberg, 2009, 2018; Nergaard, 2018).¹⁷ Arbetslivet har dock två parter och i Norge har arbetsgivarorganiseringen ökat (Nergaard, 2018), medan i Sverige har den varit relativt stabil (Kjellberg, 2018).¹⁸

Att parterna är representerade är viktigt – representation är grunden för ett demokratiskt arbetsliv och fackföreningars maktresurser utgörs framförallt av antalet medlemmar och utan organiserade arbetstagare görs fackförbunden porösa (Colbjørnsen et al., 1985). Torgeir Stokke konkluderar i sin studie 1998 av LOs minskade terräng i Norge att rekrytering är det viktigaste medlet till expansion (Stokke, 1998). Arvid Fennefoss beskrev 1988 anledningen för att folk inte organiserar sig: Åtta procent svarade att de aldrig har blivit tillfrågade och 15 procent svarade att det inte finns någon fackförening på arbetsplatsen (Colbjørnsen et al., 1985; Fennefoss, 1988).¹⁹ Ståle Dokken (2008) beskriver att representanter gör ett stort rekryteringsjobb på arbetsplatser. Detta görs genom socialisering på arbetsplatser och ”rekruttering handler først og fremst om å ta relasjoner på alvor” (Dokken, 2008, s. 42). Även om det sociala är ett av väsentligt element i rekryteringen är arbetsplatsen som mötesplats ett

¹⁶ En orsak till variationen i organiseringsgrad kan härledas till bibehållandet av fackliga arbetslöshetskassor (a-kassor), det s.k. Gent-systemet, vilket är tillfället för Sverige (Finland, Danmark och Belgien) men inte för Norge. Detta skall dock ej ses som *huvudförklaringen* (Kjellberg, 2017, s. 26), men ”[d]et förhållandet att de nordiska länderna i övrigt är så lika varandra talar för att fackets kontroll av a-kassorna till stor del förklarar varför organisationsgraden är högre i Sverige, Finland och Danmark än i Norge” (Kjellberg, 2017, s. 31).

¹⁷ Nergaard (2018) visar dock på en ändring i beräkningsmetoden vilket påverkar resultaten i negativ riktning.

¹⁸ I Norge har organisering av arbetsgivare ökat ”fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til i underkant av 70 prosent i dag [...]. Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har også økt over de siste 10–12 årene, [...]. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden må betraktes som mindre nøyaktig enn organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.” (Nergaard, 2018, s. 13). Kjellberg (2017) visar på att privata arbetsgivare traditionellt har haft en högre organisationsgrad i Sverige jämfört med Norge vilket ”beror på storföretagens framträdande roll i svensk ekonomi, men också på den högre fackliga organisationsgraden” (Kjellberg, 2017, s. 35).

¹⁹ Med en minskad organisationsgrad är det rimligt att anta att denna siffra har ökat.

av de grundläggande villkoren för rekrytering: en fysisk ram som tillgängliggör fackföreningsarbetet sociala karaktär. Det essentiella här är förhållandet mellan den sociala organiseringen och de konkreta förutsättningarna på arbetsplatsen vilket formar de fackliga representanternas arena.

För studera villkoren på lokal nivå krävs dock en mer precis bild av likheter och skillnaderna på institutionell nivå mellan de nordiska arbetsmarknadsmodellerna eftersom det fackliga uppdraget på lokal nivå måste ses i relation till de nationella systemen. Nedan listas de drag som är gemensamma för både Sverige och Norge, för att sedan närmare gå in på olikheterna i arbetsmarknadsmodellerna.²⁰

Väsentliga gemensamma drag de nordiska länderna karaktäriseras av är för det första, som tidigare visat, hög organisationsgrad och att arbetsmarknadsorganisationernas organisering främjar flernivåmodeller som lägger till rätta för både nationella/centrala och lokala förhandlingar. För det andra ingår parterna i en fredsplikt i avtalsperioden samt en relativt sammanpressad lönespridning. För det tredje har medlingsinstitutet en central roll för att förebygga och lösa konflikter (Andersen et al., 2014, s. 32).

Det som Andersen et al. (2014) drar fram som särskiljande är för det första att Sverige har en semidispositiv lagstiftning, vilket innebär att arbetsmarknadens parter är fria att göra avsteg från lagstiftningens innehåll genom kollektivavtal. För det andra kan fastlåsta konflikter i Norge och Danmark lösas genom att staten går in som tredje part, något som i svenskt perspektiv är nästintill otänkbart där parterna förväntas att lösa konflikten.²¹ Staten som tredje part vid förhandlingar karaktäriserar även de övriga nordiska länderna förutom Sverige där det är mycket ovanligt med statlig inblandning. För det fjärde särskiljer sig Norge från de nordiska länderna genom att Norge inte har en klar uppdelning mellan arbetar- och funktionärsorganisationer. För det femte så finns det en konkurrenssituation mellan arbetstagarorganisationer i Norge och Danmark (Andersen et al., 2014, s. 32). Internationellt omtalas ibland partssamarbetet som ”boxing” eller ”dancing” där metaforen syftar till att

²⁰ Jag väljer här att göra likt Andersen, Dølvik och Lyhne Ibsen (2014, s. 31, fotnot 32) och skiljer inte väsentligt mellan ”system” och ”modell”.

²¹ Det har nyligen skett en ändring där Sveriges regering har föreslagit en inskränkning av strejkrätten i sviterna av ”Hamnkonflikten” 2018/2019. Kortfattat begränsar den nya lagen strejkrätten mot en arbetsgivare som redan är bunden till ett kollektivavtal med ett annat fackförbund. Beslutet om lagändring förväntas träda i kraft i augusti 2019 (Bengtsson, 2019).

beskriva relationen som fylld av både konflikt (boxning) och samarbete (dans) (Finnestrand, 2015; Huzzard, Gregory, Scott och Saltsa, 2004).

Facklig representationsarbete

Mycket av tidigare forskning på facklig representation på lokal nivå har centrerats kring stora industriverksamheter och haft en kvalitativ ansats (Trygstad et al., 2015), men uteslutit arbetsplatsernas fysiska förhållanden. Att ta utgångspunkt i fackliga representanter på lokal nivå i olika yrken och branscher som utför sitt värv i olika stora organisationer är därmed en god möjlighet för att beskriva väsentliga delar av det nordiska arbetslivet. Den fackliga representantrollens kärna förankras i idén om den representativa demokratin (Hagen och Jensen, 2016). Lipset, Trow och Colemans (1956) klassiska studie av fördelningen av makt och graden av demokrati i fackföreningar har lagt grunden för många senare studier. I Norge finns exempelvis antologin av Colbjørnsen, Korsnes och Nordhaug (1981) som ser på fackföreningens roll i samhället. Det finns emellertid en instabilitet av paradoxala slag i den fackliga grunden, vilket Voss (2010, s. 374) exemplifierar genom att citera A. J. Muste (amerikansk socialist och pacifist) från 1928:

The trade union seeks to combine within itself two extremely divergent types of social structure, that of an army and that of a democratic meeting ... the members constitute an army but an army that elects its own generals ... votes on the declaration of war and on the terms of armistice and peace... Imagine the conflict of the soul of a union official who must have the attitude and discharge the functions at one and the same time of both a general and a chairman of a debating society.

Fackföreningens dubbla natur visas inte bara genom dess interna organisering utan också i litteraturen som har omgett fackföreningar och organisering. Colbjørnsen (1981) visar två olika ansatser i som förekommer i litteraturen som beskriver maktfördelningen mellan parterna på arbetsmarknaden inom ett institutionellt ramverk. Det ena är ett pluralistiskt perspektiv där aktörernas makt beror på hur stram arbetsmarknaden är, organisationsstyrka och politisk kraft (se exempelvis Dahrendorf, 1959). Den andra är ett konfliktperspektiv som tar utgångspunkt i arbetskontraktets asymmetri som beskrivs vara i arbetsköparens favör där kontraktet konstituerar en hierarkisk relation (se exempelvis Fox, 1977; Goldhorpe, 1977).

En stor del av partssamarbetet görs på lokal nivå på arbetsplatserna mellan parternas representanter. Om arbetslivsmodellen med representation och partssamarbete skall fungera i

realiteten måste fackföreningarna framstå som en legitim förhandlingspart – inte bara på nationell nivå utan även i vardagen på lokal nivå. Fackföreningar som ingår i liknande politisk-ekonomiska situationer utvecklar liknande repertoar för kollektiv handling (Lévesque och Murray, 2010), vilket gör sig gällande för fackföreningar i den nordiska modellen. Decentraliseringen av representation, lokala klubbarna på arbetsplatserna, är en integrerad del i den fackliga modellen i Norden. Representation på arbetsplatsnivå är något som karaktäriserar samtliga nordiska länder, differentierar Norden från kontinenten (Kjellberg, 2017) och utgör ett institutionaliserat ramverk för arbetsmarknadens organisering. Social kapital på verksamhetsnivå bidrar till att skapa förutsägbara relationer och låga transaktionskostnader mellan parterna i verksamheten (Hernes, 2006; Rogstad och Reegård, 2018). Att förtroende och respekt i det norska arbetslivet resulterar i låga transaktionskostnader och effektiva beslut (Elvekrok, 2017) är även överförbart på Sverige.

Varför blir någon blir facklig representant kan man fråga sig? Svaret är dubbelbottnat: det handlar om varför någon *vill* bli och varför någon *blir* (Hagen och Jensen, 2016). Det har identifierats tre vägar in i värvet: att aktivt söka sig till värvet; uppmuntran från kollegor; brist på andra kandidater (Hagen och Jensen, 2016; Nergaard och Trygstad, 2012). Nergaard och Trygstad (2012) kategoriserar vidare två grupper av förtroendevalda utifrån sin undersökning av LO-förbund. Den första typen är en person som har ett personligt intresse i fackföreningspolitik. Dessa personer upplever uppdraget som förtroendevald mycket givande och beskrivs läsa ”arbeidsmiljøloven på senga” (2012, s. 103). Denna grupp beskrivs vara en bärande bjälke i den norska arbetslivsmodellen eftersom de är engagerade, uppdaterade och avsätter betydande tid till uppdraget. Den andra gruppen bibehåller uppdraget som förtroendevald snarare än leder det. Denna grupp uttrycker inget större intresse för fackföreningsarbete. Denna grupp består till stor del av personer som har haft små uppdrag under längre tid samt personer som är nya i uppdraget.

Studier av ”tillitsvalgte” i Norge visar att det ofta används mycket tid till fackligt arbete, både på arbetstid och representanternas fritid. Det är en stark korrelation mellan antal medlemmar och använd tid, både arbetstid och fritid. Det som överraskar är att det även är stark korrelation mellan att utföra fackligt arbete på arbetstid och fritid. Detta innebär att de representanter i studien som använder mycket arbetstid även sätter av mycket fritid till fackligt arbete. Analysen från studien visar att ju mer arbetstid som används till fackligt arbete, desto mer fritid användes

också. Mönstret visar även det motsatta: ju mindre arbetstid som används, desto mindre fritid används också till fackligt arbete (Trygstad et al., 2015, s. 39-41).²²

Några av de många arbetsuppgifter som representanterna har är att värva medlemmar och representera medlemmar i situationer som kräver det. Både i den svenska och norska arbetsmarknadsorganiseringen läggs det stor vikt vid att ärenden och tvister skall lösas på arbetsplatsen vilket även omfattas av upprättade avtal. Att vara facklig representant på sin arbetsplats innebär att rollen också måste kombineras med det ordinära arbetet. Representanterna känner verksamheten, arbetsuppgifterna och andra specifika förhållanden som råder lokalt (Nergaard och Trygstad, 2012). Vilka uppgifter som vigs mest tid på varierar mellan branscher hos norska representanter på lokal nivå (Trygstad et al., 2015). Hancké (1993) lägger vikt vid den lokala arbetsplatsorganiseringen och att detta är av betydelse för generell facklig organisationsgrad där en av de lokala avdelningarnas viktigaste funktion är värvandet av nya medlemmar samt deras möjligheter till ingripande i arbetsplatsfrågor. Trygstad et al. (2015) visar även att i många tillfällen hamnar den ”tillitsvalgte” i kläm mellan anställdas och verksamhetens intressen. Vidare identifierar författarna även flera förhållanden som påverkar hur representanten utför värvet i praktiken förutom individuell och representativt deltagande: erfarenhet, antal medlemmar som representeras, rollrespekt, närvaro och grad av tillit. Även i tidigare studier har det konstaterats att den lokala fackliga föreningen karaktäriseras av att vara i opposition samtidigt som den är en samarbetspartner. Colbjørnsen (1981, s. 63) uttrycker dualismen genom att tillskriva den lokala klubben två funktioner: intresseförvaltning och reglering:

Samtidig som klubben fremmer medlemmenes interesser overfor ledelsen, bedrer den styringsbetingelsene i foretaket ved å regulere forholdet mellom grupper som har delvis motstridende interesser. For bedriftsledelsen framstår klubben ut fra et slikt perspektiv både som en samarbeidspartner og som en opposisjon. Fra de fagorganisertes synspunkt blir klubben både en ressurs og en regulator: Samtidig som organisasjonen kan øke medlemmenes kontroll med sine omgivelser, er det en regulator som kan formidle sosial kontroll over de fagorganiserte.

²² Förklaringarna som ges till detta är flera: ”En kan være at jo mer man er frikjøpt, jo større forventninger vil både ledelse og medlemmer ha til de oppgavene man skal gjøre. Vi har for eksempel intervjuet tillitsvalgte innen bygg som har fått ansvaret for å kontrollere at underleverandører etterlever det som er fastsatt i allmenngjøringsforskriften om minstelønn. En annen forklaring kan være at grad av frikjøp også øker interessen for tillitsvalgtarbeid hos de tillitsvalgte generelt. I tidligere undersøkelser har vi intervjuet tillitsvalgte som har både hovedavtalen og arbeidsmiljøloven som sengelektyre.” (Trygstad et al., 2015, s. 40-41).

I en studie av lokala representanter i Norge visas ett bristande engagemang från medlemmar: "[e]r klubben lite aktiv, vil kontakten mellom tillitsvalgte og medlemmer måtte skje i andre organer – for eksempel uformelt på arbeidsplassene eller via e-post og oppslag på arbeidsplassen" (Nergaard och Trygstad, 2012, s. 33). Nergaard och Trygstad (2012) visar att representanter generellt upplever det som något vanskligt att få medlemmar att komma på möten och aktivitet men att styrkan på sociala relationer spelar positivt in på deltagande. Nergaard och Trygstad (2012) visar även att delta på möte under fritiden inte är attraktivt hos medlemmarna. Det framkommer att lunchpauser används aktivt för informationsförmedling mellan medlemmar på arbetsplatsen och representanter samt att andra arrangemang med mat ordnas vilket bidrar till en bra social miljö vilket verkar vara viktigt för värvning av nya medlemmar. Nergaard och Trygstad (2012, s. 33-51) visar hur betydelsefull den sociala miljön är för möjligheter av rekryteringen av nya fackföreningsmedlemmar. Deras resultat visar också att arbetsplatsen samt externa arenor har en betydlig påverkan i skapande av gemenskap. Även om deras resultat relaterar till arbetsplatsens fysiska förutsättningar undersöks inte detta närmare. I konklusionen förtydligas förhållandet mellan förtroendevald på arbetsplatsnivå och arbetsgivare. Den regleras genom avtal men att relationen skapas genom informellt samarbete och "de daglige møtepunktene på arbeidsplassen" (Nergaard och Trygstad, 2012, s. 100).

Hur fackföreningar legitimerar sin makt har tagit sig olika uttryck. Två olika perspektiv kategoriseras av Trygstad et al. (2015). Dessa två perspektiv beskrivs som rättighetsperspektiv och effektivitetsperspektiv. Rättighetsperspektivet relaterar till tanken om demokrati och inkluderar det kollektiva intresset. För att uppnå detta används representation och deltagande medlemmar som ett viktigt medel för framgång. Effektivitetsperspektivet centreras istället kring argumentet om att ett aktivt arbetstgardeltagande på arbetsplatsen främjar ekonomisk effektivitet och styrka vilket står parallellt med Thelens (2001) argument om den flexibla kapitalismens ökade fokus på produktionsförhållanden. Genom effektivitetsperspektivet porträttering blir deltagande sett på som ett effektivt verktyg för ledningen. Dock blir det lokala fackliga representantskapet samtidigt perspektiverat som ett hinder genom att begränsa arbetsgivarens makt. Under de senaste decennierna har andra koncept som utvecklats på andra arbetsmarknader blivit introducerat. Sådana koncept med deltagande som grund

[...] finner vi blant annet i konsepter som Human Resource Management (HRM), Total Quality Management (TQM) og Lean Construction. [...] To sentrale dimensjoner i både TQM og lean er å strømlinjeforme produksjonen samt å redusere sløsing med ressurser, både materielle og immaterielle. Flere forskere har argumentert for at de internasjonale

konseptene utfordrer den samarbeidsrelasjonen som har preget de nordiske landene. (Trygstad et al., 2015, s. 13).

I praktiken är gränserna mellan rättighets- och effektivitetsperspektiven dock små och ”gjerne snakk om begge deler, men det er like fullt et spørsmål om hva som veier tyngst.” (Trygstad et al., 2015, s. 120).

Fackföreningars kapaciteter: förmågor och resurser

Representationsarbete på lokal nivå bjuder på specifika krav och utmaningar. Ganz (2000) argumenterar för att fackliga ledare skall lyckas krävs det både resurser och resursfullhet (*resources* och *resourcefulness*). Strauss beskriver det som att merparten av medlemmar lokalt sällan är engagerade: ”The vast majority of union members rarely participate in union activities. For democracy to exist at the local level requires an active core of committed volunteers” (Strauss, 1991, s. 1). Hyman (1997) har vidare identifierat centrala teman som rör representationsarbete på lokal nivå: (1) autonomi, (2) legitimitet och (3) effektivitet. (1) Autonomi för representanter på lokal nivå relaterar till ett oberoende från arbetsgivare samt möjligheten till ”strategic perspective on costs and benefits risks and opportunities” vilket görs genom filtrering och prioritering av viljor. (2) Legitimitet anskaffas genom att prestera i aktuella frågor men förloras än lättare. Legitimiteten speglar även möjligheterna för informationsspridning, argumentation och ”the mobilization of bias” (Hyman, 1997, s. 311). (3) Effektivitet beskriver till stor del individuella egenskaper: förmågor, sensitivitet men inkluderar också den organisatoriska kontexten vilket omfattar relationen till de som representeras och hur dessa motiveras, accepterar ägarskap till föreningens mål samt visa aktionsvillighet (Hyman, 1997).

Lévesque och Murray (2010) argumenterar för att tidigare litteratur har tenderat att sammanfläta resurser (*resources*) och förmågor (*capabilities*) till samma kategori vilket är analytiskt olyckligt eftersom en fackförening kan besitta resurser men vara oförmögen till att använda dem. Lévesque och Murray (2010) konstruerar därför en modell innehållande fyra grundläggande resurser gällande fackföreningars förutsättningar samt differentierar dessa resurser från de förmågor som krävs för att kunna aktivera resurserna. Resurser är ”here understood as fixed or path-dependent assets that an actor can normally access and mobilize” (Lévesque och Murray, 2010, s. 335). Resursmodellen utgörs av: intern solidaritet (*internal solidarity*); styrka och omfång av nätverk med andra aktörer (*network embeddedness*); narrativa

resurser som ramar in facklig förståelse (*narrative resources*); infrastrukturella maktmedel (*infrastructural resources*). Dessa fyra resurser är dock oanvändbara utan förmågan att använda dem.

Modellen som beskriver förmågorna (*capabilities*) som krävs för att kunna använda resurserna består även den av fyra kategorier: (1) förmedling (*intermediation*) vilket omfattar förmågan fackföreningsledare har till att agera på olika nivåer, hantera motsättande förväntningar och konstaterande krav. Dessa krav och förväntningar är inte statiska utan baseras på multipla identiteter på och utanför arbetsplatsen. (2) Inramning (*framing*) beskriver förmågan till att sätta ett narrativ vilket krävs för att som aktör kunna påverka och etablera strategier som påverkar arbetsplatsen och politiken utanför. (3) Artikulering (*articulation*) refererar till förmågan att kunna koppla ihop de olika nivåerna och omfånget som fackföreningar agerar i över tid. (4) Lärande (*learning*) ramar in möjligheterna för att kunna utvecklas inom organisationen, detta är speciellt viktigt för att kunna anpassa och utveckla strategier gentemot en omvärld som ändras. Dessa förmågor, eller kapaciteter, är aktörsbundna och beskrivs som: ”sets of aptitudes, competencies, abilities, social skills and know-how that can be developed, transmitted and learned” (Lévesque och Murray, 2010, s. 341) vilket även relaterar till arbetsplatsen som arena. Hyman (1997) tre punkter liknar på det Lévesque och Murray (2010) beskriver. Hyman (1997) beskriver fackföreningsrepresentanter på lokal nivå medan Lévesque och Murray (2010) fackföreningar. Lévesque och Murray (2010) identifierar än fler förutsättningar (dock utifrån en icke-nordisk kontext) där externa förhållanden läggs större vikt vid. Lévesque och Murrays (2010) modell utgör ett analytiskt ramverk i förnyandet av facklig makt men mer forskning behövs för att förstå interaktionen mellan resurser och förmågor.

Som en förlängning av Lévesque och Murray (2010) bör distinktionen mellan resurs och förmågor betraktas som essentiell: även om resurser finns så måste dessa användas på ett gynnsamt sätt. För fackligt arbete som ingår i den nordiska modellen kan själva samhällsmodellen betraktas som en resurs. I det nordiska arbetslivet är facklig representation på lokal nivå en legitim roll och ingår som ett centralt element i den nordiska modellen. Den fackliga rollen på arbetsplatsen innehåller förväntningar från både medlemmar och ledning. Även representantens egna förståelse av representantsrollen på lokal nivå bör betraktas som en resurs. Att dra en skarp gräns mellan den nordiska mikro- och makromodellen kan tänkas att hindra förståelsen av rollen som facklig representant på lokal nivå eftersom det begränsar rollen till det lokala och inte som deltagare i en institutionaliserad intressekonflikt. Den nordiska

modellen bör hellre betraktas som ett institutionaliserat fält av praktiker där den fackliga rollen på lokal nivå ingår i en helhet. Representantrollen kan användas i kombination med den nordiska modellen, rollen utgör här en resurs. Individens förståelse av representantrollen blir då att betrakta likt en förmåga som skapar möjligheter för att kunna använda resurserna, i likhet med maktperspektivet som Lévesque och Murray (2010) presenterar.

Kollektivism och gemenskap

I studier av organisering, fackliga organisationer och fackligt ledarskap finns det dimensioner som kan nyansera studerandet av facklig aktivitet på lokal nivå. I litteraturen innan 1990 som rör temat har facklig aktivitet ofta blivit porträtterad som endimensionell (Smith, Duxbury och Halinski, 2019) men som tidigare visat finns en dualism och paradoxal grund i fackföreningsrörelsens fundament. Det har även konstaterats att fackliga ledare antagit en likhet inom fackföreningen (Gallagher och Strauss, 1991; Howells och Brosnan, 1972) vilket bland annat har resulterat i att fackliga ledare lägger större emphasis vid medlemmars krav på lön (Gluskinos och Kestelman, 1971). Dock har det tidigt argumenterats för en flerdimensionell ansats i studerandet av facklig aktivitet:

[...] there are different types of union activity which can be categorized loosely as union participation but which have sufficiently distinct factorial and causal structures to require separate study. (McShane, 1986, s. 177)

Med utgångspunkt i tanken om att fackföreningsaktivitet inte nödvändigtvis är unison, är steget till olika gemenskaper på arbetsplatsen kort och relaterar också till motsägelse mellan en individuell och kollektiv rationalitet (Colbjørnsen, 1981, s. 55). Även om formell facklig organisering skiljer sig från en informell organisering på arbetsplatsen så har de samma bakgrund: en kollektiv solidaritet (Karlsson, 2015, s. 16). Gemenskapen mellan anställda är därför viktig för fackföreningar eftersom det stödjer och utgör organiseringens grund: en kollektiv handling och betraktas av Lévesque och Murray (2010) som en resurs. Det är därför relevant att teoretiskt undersöka kollektivets grunder.

De sociala premisserna på arbetsplatsen i skapandet av gemenskap visas tydligt i Sverre Lygaards klassiska studie av ”arbeiderkollektivet” (Lysgaard, 2001). Lysgaard identifierar två kontrasterande system: det teknisk-ekonomiska och det mänskliga. Det teknisk-ekonomiska systemet kräver ständigt den anställdes yttersta i fråga om egenskaper: arbetsamhet, styrka,

tempo, koncentration, lojalitet etc. Människor är dock begränsade. Kollektivet utgör en buffert och skyddar människan mot det jagande tekniskt-ekonomiska systemet.

Viktig i Lysgaards tanke är individens kvaliteter som människa vilket även inkluderar arbetskraft vilket leder till att individen placeras som en central del i Lysgaards mänskliga system. Skapandet och utvecklingen av systemet föregår inom en organisation som för personerna närmare varandra i rumslig bemärkelse.²³ Socialiseringen sker på arbetsplatsen där variationen av interaktion leder till gemenskap, som dessutom sker inom organisationens formella ram där de anställda intar roller som delar av organisationen. Förmän och personer högre i den hierarkiska ordningen i Lysgaards studie inkluderas inte i kollektivet eftersom de är representanter för teknisk-ekonomiska systemet. Detta betyder inte att dessa personer aldrig hamnar i press mellan de två motsättande systemen (Karlsson, 2015; Lysgaard, 2001). Kollektivet är här spontant, upprätthåller sig själv och är en konsekvens på individens psykologiska behov för trygghet. Sverre Lysgaards (2001) studie om kollektivitet på arbetsplatsen har lagt grunden för många andra studier av gemenskap.²⁴ Kollektivets normer skapar en ideologi som för till hur arbetarna handlar och agerar: "it is an ideology embodying norms that tell subordinates how to behave and make sense of their situation" (Karlsson, Skorstad och Axelsson, 2015, s. 2). Detta reducerar dock ideologi endast till handlingar genom normer och det sociala. I opposition finns teorier som förmedlar ledning och effektivitets ideologi som kommer i form av fysisk utformning vilket exemplifieras av arbetsplatsens utformning²⁵ vilket till viss del utlämnas i Lysgaards studier.

Lysgaard är dock inte den enda som har fokuserat på kollektivism och gemenskaper. Det har formulerats tankar om "kollektivarbetaren" och "kollektivism" på arbetsplatser inom ramen för kapitalismen (Lucio och Stewart, 1997; Stephenson och Stewart, 2001). Stephen Ackroyd och Paul Thompson (1999) har skrivit om organisatorisk olydnad vilket innehåller anställdas "självorganisering" (*self-organization*) Alan Fox (1971) har formulerat tankar om "anställdas

²³ En annan platsbunden gemenskap visar Skjælaaen (2017) i sin artikel om alkoholförtäring på pubar om morgonen och att detta görs med syftet om att göra det i gemenskap. Det som visar sig är att personerna som uppsöker de specifika pubarna som har öppet på morgonen inte söker sig dit på grund av att det är billigare öl eller för att ingå i social interaktion i större grad utan för att dricka öl i gemenskap, även en tyst och "ensam" sådan. Handlingen dessa personer gör visar hur, även om detta inte är en arbetsplats, gemenskap är platsbunden.

²⁴ Studien gjordes på 1950-talet och boken kom ut för första gången på norska 1961. Studien hade troligtvis fått stor internationell succé om den skrivits på engelska.

²⁵ Exempel på tidiga författare som i sina studier tar utgångspunkt i önskan om effektivisering genom att bland annat studera den fysiska arbetsplatsen är Frederick Winslow Taylor, Henri Fayol, Elton Mayo. Det är även genomgripande hur moderniseringens ingenjörskonst har format uppfattningen om samhällets organisering och legitimerat en maktelit där auktoriteten centreras kring vetenskap och expertis (Petersson, 1996).

kollektiv” (*employee collectivity*) som sträcker sig från grupper på arbetsplatser till nationella fackföreningar. Sen finns även andra tankar som omfattar ”yrkesgemenskaper” (*occupational communitites*) (Salaman, 1974; Van Maanen och Barley, 1984), vilken omfattar en sort av kollektiv specifikt centrerad kring yrkesgruppen. Samtidigt har det argumenterats att yrkesbaserad kollektivitet är något annat än direkta ”motståndskulturer” (Van Maanen och Barley, 1984, s. 291). Karlsson (2015) menar även att ”communities of practice” (Wenger, 1998) skulle kunna ingå här, vilket inte utesluter motstånd likt teorierna om yrkesgemenskap gör, dock ligger analysens fokus på lärande.

Problematiskt i studier av kollektivism är att begreppet ”kollektivism” äger skilda meningar beroende på vad syftet är och på vilken nivå agerandet är passande (Fox, 1971) vilket illustreras i ovanstående teoretiska variationer. Lysgaards kollektiv är begränsat till arbetsplatsen och omfattar ett informellt arbetarkollektiv medan fackföreningar sträcker sig mellan arbetsplatser, regioner och nationer samt är en formell organisering, men ”de flesta fackföreningar har formerats på grundvalen av arbetarkollektiv” (Karlsson, 2015, s. 16). Det är ett nära historiskt sammanhang mellan det arbetarkollektivet och fackföreningsrörelsen, men samtidigt så är kollektivet principiellt oberoende av fackföreningen (Lysgaard, 2001). Fox (1971) breda definition av kollektivet går på tvärs av den isolerade arbetsplatsen:

the relevant collectivity may be either the immediate work group, the wider work group, a trade union’s local organization, or the union’s national organization – or some combination of these [...] The word ’collectivity’ must be taken to mean any of these levels (Fox, 1971, s. 92).

Kritiken är dock att den enhet som undersöks blir bred och allomfattande när alla arbetare underlagd kapitalismen inkluderas.²⁶

Det har även dragits gränser mellan gemenskap och solidaritet inom fackliga organisationer baserat på antingen en klass- eller yrkesorienterad gemenskap, vilket speglas i de olika typerna av gemenskap beskrivet ovan och förklarar i stor del varför medlemmar i första hand anslutit

²⁶ Detta är tillfället i andra teorier om kollektivism, se exempelvis Ackroyd och Thompson (1999) om självorganisering.

sig till facket.²⁷ Gallagher och Strauss (1991, s. 3) beskriver att: "A major distinction can be drawn between those who view the union as a means of achieving macro-political objectives and those who have a more micro, or bread-and-butter, goal orientation." Konsekvensen av hur fackföreningar väljer att rama in sitt budskap blir i yttersta ledet en fråga som relaterar till om medlemmarna är nöjda eller inte. Voss (2010, s. 373) använder sig utav Strauss (1991) för att visa på detta:

[...] low levels of participation in union elections – or for that matter, low levels of attendance at local meetings – can indicate either that union members are alienated and uninvolved or that they are satisfied and believe that their leaders reflect their values and priorities.

Vidare speglas medlemmars grad av nöjdhet i hur fackliga ledare porträtteras i den mån medlemmar kan beskriva fackliga ledare som en grupp med egenintresse och beskriver facket som "dem" och inte "vi" (Gallagher och Strauss, 1991).

Lysgaard, Fox, Ackroyd och Thompson beskriver alla att i den kollektivism som skapas på arbetsplatsen innehåller element intern disciplin för att kunna upprätthålla normer. Även om de är olika typer av intern disciplin och varianter i hur denna artar sig, så är funktionen densamma. Intern disciplin särskiljer sig från gemenskap och kollektivism då det är ett "redskap" för att uppnå och bibehålla detta. Detta görs av både ledare och gruppens medlemmar och riktas genom sanktioner mot gruppens medlemmar. Lysgaards presentation av intern disciplin visar på en direkt framtoning där utfrysning av kollegor på arbetsplatsen används som sanktion. Detta är ett medel för att få kollektivets medlemmar att tänka sig för: "Man kan bli eniga om att frysa ut honom. [...] det är inte många som kan tåla det trycket, det är mycket effektivt." (Lysgaard, 2001, s. 114).²⁸ Fox (1971) presenterar i motsättning till Lysgaard istället en mer nyanserad skala på informell nivå för intern disciplin, i:

²⁷ Detta relaterar till en större diskussion om klassmedvetenhet. Konceptet kring klassmedvetenhet har blivit beskrivit som svagt och att ha "a tortuous history" (Lockwood, 1958, s. 13). Gallagher och Strauss (1991) beskriver hur det utforskandet av klassmedvetenhet kan relatera till multipla perspektiv: "In investigating the subject, scholars find what they expect, depending on their political predilections. In some cases, "class consciousness" means identification with the working class as a whole. In other instances, it means alienation from the job or just hostility to management. Or, in the case of the "traditional" worker [...], it may mean only community solidarity against the outside world. If class consciousness means merely that workers and managers have different interests, then few unionists are not class conscious to some degree." (Gallagher och Strauss, 1991, s. 3). Utforskandet av klassmedvetenhet, eventuellt avsaknaden, är dock inte fokus i föreliggande uppsats och lämnas därför till större delen utanför.

²⁸ Översatt av Jan Ch. Karlsson (2015, s. 19).

[...] arbetsgruppskollektivens informella nivå sträcker sig det sociala trycket till konformitet genom en fingraderad skala från den nästan omärkliga antydningen till den fullständiga ostracismens extrema stränghet (Fox, 1971, s. 119).²⁹

Med utgångspunkt i Michels (1962) argument resonerar bland andra Voss (2010) och Nordhaug (1981) för en annan distansering som sker inom den fackliga rörelsen. Oavsett grad av demokrati i en organisation så ökar sannolikheten för oligarki inom organisationen när den växer och blir större. När organisationen växer ökar byråkratin vilken ledare och övrig personal kan använda för att bibehålla egen makt och distansera sig från den demokratiska grunden som organisationen i utgångspunkt byggde på.

Andersen (2004) målar upp övergången från ett tayloristiskt industrisamhälle till nutiden, som präglas av avreglering, reorganisering och flexibilisering, och menar att en arbetsmarknad präglad av ”flexibel kapitalism” inte ger mycket rum för gemenskapsbildande processer och tillit (Andersen, 2004, s. 28). Hon visar i sin studie av yngre danska kvinnor i okvalificerade arbeten hur gemenskap och solidaritet skapas i modern industriproduktion och använder bland annat Lysgaard (2001) och Schmid (1997) som ramverk för att analysera gemenskap på arbetsplatsen. Schmid (1997) preciserar att olika gemenskaper inte nödvändigtvis behöver utesluta varandra utan att det finns en dubbel gemenskap: ändringar i produktionsförhållanden utmanar arbetarkollektivet som består av nära relationer medan fackföreningsgemenskapen är mer abstrakt. Dessa två gemenskaper sammanstrålar i en yrkesgemenskap som baserar sig på sociala relationer på arbetsplatsen och ett ekonomiskt intresse (Andersen, 2004, s. 30).³⁰ Andersens (2004) analys visar att fackföreningen får en dubbel roll och övergår till att vara rådgivare och medlare i implementering av nya ändringar samtidigt som de måste bevara sin legitimitet genom att påvisa intressekonflikter mellan ledningen och anställda. Analysen visar också till att anställda önskade mer autonomi i det fackliga medlemskapet samt en större synlighet i vardagen av de förtroendevalda representanterna på arbetsplatsen, vilket liknar en av Kjellbergs (2017) slutsatser för facklig förnyelse: medlemsorienterade fackorganisationer måste uppvisa mer resultat på lokal nivå.

²⁹ Översatt av Jan Ch. Karlsson (2015, s. 19).

³⁰ Dessa gemenskaper är dock teoretiska och tydlig distinktion mellan dem kan tänkas vara svåra att dra i praktiken.

Socialt kapital på arbetsplatser

I tillägg till ovanstående beskrivningar av gemenskap och kollektivism angränsar begreppet socialt kapital gemenskap och tillit.³¹ Begreppet tar här för sig förtroende och gemensamma normer på arbetsplatsen och kan relateras till utförandet av det fackliga uppdraget. Att socialt kapital är betydande för mikromodellen är inte endast Hernes (2006) som identifierat. Rogstad och Reegård (2018) identifierar även att lite forskning har vigts till att utforska förhållandet kring hur arbetsplatsen kan generera socialt kapital, vilket utgörs av nätverk och tillit. De använder sig bland annat utav Stolle och Rothstein (2008) samt Putnam (1995) för att visa kontrasterande perspektiv: en vertikal och en horisontell dimension. Där Stolle och Rothstein (2008) beskriver ett institutionellt perspektiv beskriver Putnam:

[...] social interaction through face-to-face meetings in voluntary associations as the prime mechanism for the generation of social capital, Rothstein and Stolle emphasize that institutions and policies create, channel and influence social capital. Thus, for social capital to flourish, it needs to be embedded in the political context and the formal political and legal institutions. In other words, while Putnam highlights the horizontal dimension through face-to-face meetings, Rothstein and Stolle draw attention to the vertical dimension and the importance of institutions as a precondition for generalized trust. (Rogstad och Reegård, 2018, s. 257).

Vidare beskriver Rogstad och Reegård (2018) hur detta skapar förutsättningar för tillit och förtroende och utgör grunden för en fungerande demokrati. I sin studie av lärlingar i butiker finner Rogstad och Reegård (2018) att nätverk, samarbete och generaliserad tillit skapas genom interaktion på ”the shop floor”. De konkluderar med att detta sannolikt är tillfället för andra arbetsplatser, vilket inte är olik Sverre Lysgaards (2001) tanke om interaktionsbetingelser. En viktig poäng är dock att detta föregår inom ramen av en väletablerad institutionell ordning för utbildning i Norge vilket skapar ramar i form av normer, regler och avtal. Det som dock skapar grunden för detta, och är huvudargumentet, är att arbetsplatsen fungerar som en arena där socialt kapital genereras.³²

³¹ Socialt kapital: Det finns stora mängder litteratur där centrala personer är Pierre Bourdieu, James S. Coleman och Robert Putnam. Begreppet syftar här till omfånget av förtroende, ömsesidighet i sociala relationer och gemensamma normer (Hernes, 2006, s. 33).

³² Begrepp som ”social trust”, ”networking” och ”generalized trust” används om vart annat i Rogstad och Reegårds (2018) studie vilket riskerar att göra ”social capital”-begreppet något diffust.

3. Arbetsplatsens fysiska dimension: fysisk struktur som socialt fenomen

Likt de sociala förutsättningarna betraktas som en resurs och förutsättning för fackligt arbete på lokal nivå bör även de fysiska premisserna inkluderas som en faktor i studiet av villkoren som fackliga representanter möter i vardagen. Teorierna kring kollektiviteten, gemenskap och fackligt arbete beskriver det som sker med hjälp av sociala element men utlämnar i stor grad den fysiska omgivningen. En traditionell definition av sociologi (studiet av relationer mellan människor, sociala relationer) negligerar den fysiska aspekten som kan berätta något om vilka förutsättningar och ramar sociala relationer skapar och är skapade inom. Samhällets sammansättning består inte endast av individer utan samhället skapas också av det sociala som materialiseras – arkitektur och fysisk struktur som omger och skapas av människan bör därför ses som ett socialt fenomen. Dessa visualiserade sociala relationer är oberoende människan i den mån att de består människans existens. Därför påverkas även dagens interaktion av interaktionen som varit – interaktionen vid en viss historisk tidpunkt blir kristalliserad genom att det fysiska blir bärare av det sociala (Østerberg, 1977). Rum³³ kan alltså antingen bli sett på något utan innehåll – frånvaron av tillvaro – eller så kan rummet bli sett som att dåtid, nutid och framtid fyller det med mening (Kornberger och Clegg, 2004).³⁴ I den organisationsorienterade litteraturen som företar studier av fysisk struktur kan en distinktion göras mellan två angreppssätt: ett som springer utifrån en beteendeorienterad ansats kontra en symbolorienterad (Hatch, 2004).

Klassisk sociologi har dock inte uteslutande negligerat det fysiska. I separerandet av privat och offentligt har det varit en underliggande aspekt (Goffman, 1961; Weber, 1978). Även delar av Michel Foucaults olika verk rörande disciplineringsmakt kan räknas in i beskrivningen av arkitekturens betydelse (exempelvis: Foucault, 1999). Även Gilles Deleuze och Félix Guattaris (2004) tankar om filosofi kan vara fruktbara för att förstå arkitekturens betydelse vilket Andrew

³³ Översätt. eng. *space* till rum.

³⁴ Østerberg (1977) använder sig utav Sartres begrepp det tröga handlingsfältet för att förklara materialitetens betydelse vilken är skapad genom historien och styr handlingen. Det tröga handlingsfältet är inte nödvändigtvis till alla tider synligt, men genom specifika handlingar kan denna struktur göras medveten (för att sammanfatta Sartre: människan är en produkt av sina egna produkter). Kornberger och Clegg (2004) å andra sidan använder sig utav ett cartesianskt perspektiv vilket skiljer sig från Sartres syn i den mån att kropp och själ går att differentiera samt att det inte enbart är sinnena som skapar upplevelsen av världen. Descartes förhållande till materia är att den är passiv och människan, anden, påverkas av dessa yttre mekaniska lagbundheter vilket för människans handlingar i en riktning. Oavsett filosofiskt ursprung visar resonemangen materialitetens och de fysiska strukturernas betydelse för det sociala och sin relevans för sociologin.

Ballantyne (2007) skrivit om. Deleuzes tankeverk rör sig delvis bort från Foucaults disciplinära maktförståelse (Dovey, 2010, s. 14). Fransson, Giofrè och Johnsen (2018) relaterar Deleuze och Guattari (2004) till Østerberg som de använder i teoretiserandet av fängelsesarkitektur:

This [Østerbergs] understanding of prison architecture draws attention to how architecture is lived, how it speaks to people and affects bodies, and how architecture, prison artefacts and people melt together and create forces that produce energies and atmospheres in the prison (Fransson et al., 2018, s. 24)

Fängelser används ofta i analyser av etablerandet av fysiska och mentala gränser (se exempelvis: Johnsen, Giofrè och Fransson, 2018). Dovey (2010) gör en distinktion mellan ”space” (rum) och ”place” (plats), två begrepp som ofta används om vartannat:

A large part of what distinguishes place from space is that place has an intensity that connects sociality to spatiality in everyday life. We can say ‘do you have enough space?’ but not ‘do you have enough place?’ While a space may have physical dimensions, it is intensity that gives place its potency and its primacy. (Dovey, 2010, s. 3)

Distinktionen görs på bakgrund av att det sällan formuleras en tydlig separation mellan dessa två begrepp eller där definitionen abstraheras från vardagligt liv. Emellertid används begreppen även för att inkludera spatiala avstånd i geografisk mening (Urry, 2004) vilket komplicerar den direkta separationen och användandet av begreppen i denna uppsats.

Hemmets sfär, till skillnad från arbetsplatsen, innehåller större utrymme för skratt, gråt och känslor: det Parsons och Bales (1955) vill kalla för affektivt beteende. För att förstå varför hemmet har en sådan utformning och dess funktion sätter Parsons detta i sammanhang med arbetsplatsen: fabriken och främst kontoret. Genom arbetsplatsens utformning begränsas beteendet till arbetsrelaterad och instrumentell verksamhet. Det är genom arbetsplatsens utformning och design som affektivitet hämmas (Parsons och Bales, 1955; Østerberg, 2012). Dag Østerberg (2012, s. 107) beskriver det som att: ”[K]ontor og hjem gjensidig forutsetter hverandre: Etter endt arbeidsdag trenger arbeidsutøverne å komme hjem til et sted hvor de får utløsning for oppdemet affekt. Og omvendt: nettopp fordi hjemmet [...] er så varmt, kan arbeidslivet ha den strengt instrumentelle oppbygningen det har”.³⁵

³⁵ Den stränga separationen mellan hem och arbete går att invända mot. Även om kapitalismen som system har en instrumentell och rationell karaktär betyder inte det att alla konkreta arbetsplatser är kalla och befriade från känslor. Arbetet och arbetsplatsen har en betydelsefull funktion för individens integrering i samhället och många finner stor glädje i att umgås med kollegor samt har stora delar av sitt sociala liv förankrat på arbetsplatsen. Arbetets logik och betydelse för människan i samtiden beskrivs av Roland Paulsen (2017) i hans bok *Arbetsmiljøet*.

Tidig industriell arbetsplatsutformning och organisationsteoretiska perspektiv

I tidig industrihistoria utmärker sig både Frederick Winslow Taylor och Henry Ford i organiserandet av arbetsplatsens arkitektur (Kornberger och Clegg, 2004). Taylors koncept om ”scientific management” (taylorism) påverkade inte bara utformningen av industrin och fabriker utan fick även fotfäste i designandet av kontor och beskrivs av Nikil Saval i sin bok om arbetsplatsens historia:³⁶

[...] clerical workers were constantly disrupted by visitors passing in a corridor. He [designern] decided to turn the desks away from the door, and also from their supervisor’s desk. This meant that they were no longer disrupted but also no longer saw their supervisor observing them – even though they knew he constantly watching. In other words, it was easier for workers to continue working if they internalized the watchful eye of their boss. (Saval, 2014, s. 61)

Hawthorne-experimenten markerar sig i bekräftandet av de sociala inverkningarna på produktionsförhållanden (Mayo, 1933). Hawthorne-experimentens erkännande av de sociala faktorernas påverkan resulterade i ett minskat intresse i de fysiska förhållandena eftersom dessa kunde framstå som obetydliga i relation till det sociala. Georg Homans omtolkade resultaten och argumenterar för arbetslokalens relevans. Arbetarna blev flyttade från arbetsledarnas vanliga kontroll till en egen lokal vilket var den utslagsgivande faktorn – ”det var den fysiske strukturen som satte den sosiale dynamikken i forholdene ved Hawthorne-fabrikken i bevegelse” (Hatch, 2004, s. 267-268; Homans, 1951). I organisationsteorins spektra finns exempelvis Gagliardis (1990) antologi om symboler och artefakter i organisationer. Torracco (2005) har gjort en litteraturöversikt över teoretiska perspektiv som fokuserar på arbetsplatsdesign begränsat till instrumentella perspektiv utifrån ett effektivitets- och produktivitetperspektiv. Konklusionen är att mycket av det teoretiska fundamentet inte klarar av att beskriva dagens arbetsplatser på ett tillfredsställande sätt på grund av arbetslivets nya och skiftande natur.

I organisationsteorin finns även Mary Jo Hatch (2004) som visar hur arbetsplatsens design påverkar interaktion, men även om en arbetsplats är designad för att användas på ett specifikt

³⁶ Nikil Saval sammankopplar även Taylor och den franska arkitekten Le Corbusiers verk i synen på mänskligheten i kölvattnet av modernitetens framdrift: ”He [Le Corbusier] seems to have become familiar with scientific management, and the writings of its founder, during World War I. In the wake of the war’s devastation, he, like many of his contemporaries, came to propound Taylorism as a source of social renewal, a productivity miracle for a ruined and needy continent” (Saval, 2014, s. 128).

sätt betyder det inte att detta sker. Kornberger och Clegg (2004) visar detta med hjälp av Markus och Cameron (2002): i ett nydesignat kontor med syftet att öka team-arbete, kommunikation, kreativitet så föregår inte kommunikationen på avsedda platser (mötesrum, kaféer, multi-rum) utan majoriteten av all kommunikation sker på individuella kontor (Kornberger och Clegg, 2004). Vaujany och Vaast (2014) visar också en distinktion i att undersöka designen eller att undersöka hur den används.

Likt den distinktion som görs mellan rum och plats konkretiserar Hatch (2004, kapitel 7) tre aspekter av undersökning av element som skapar organisationers fysiska struktur: (1) organisationens geografi vilket innefattar lokalisering, kommunikation, rekrytering och transport; (2) byggmassa som består av planlösning, interaktionsmöjligheter, samordning, konflikt och kontroll; och till sist (3) design och utsmyckning vilket skapar status, image och identitet. I studiet av fackliga representanter och deras uppdrag vill nog de två sista aspekterna vara mest fruktbara att fokusera på eftersom de innefattar de direkta omgivningarna medans organisationens geografi enligt Hatch (2004) ger en beskrivning av en organisations interna och externa möjligheter för kommunikation. Byggmassa, vilket innefattar planlösningar handlar om det spatiala organiserandet av fysiska objekt i samråd med mänsklig aktivitet och definierar villkoren för interaktion till exempel genom att påverka kommunikationskanaler eller spridningen av rykten (Hatch, 2004, s. 274). Principen med det löpande bandet är ett exempel på hur den fysiska organiseringen påverkas av arbetsuppgifterna: när arbetsuppgifterna kräver att utförare är samordnade tillrättaläggs den fysiska utformningen för detta. Detta är extra synligt med det löpande bandet men är gällande för de flesta arbeten (Hatch, 2004), närheten beskrivs även vara en förutsättning för den kollektivitet Lysgaard (2001) beskriver och benämns som interaktionsbetingelser. Med tanke på att arbetets karaktär i Norden i mindre grad än förr centreras kring fabriken med det löpande bandet som ryggrad blir det därför fruktbart att studera en variation av yrken där de fackliga representanterna ingår i.

Arbetsplatsutformning, social praktik och kapitalism

Den fysiska ansatsen till det sociala kan beskrivas som att arkitektens utgångspunkt är ”samhällslivets materiella utformning och bebyggda omgivningar” medan sociologin tar för sig ”samhällsförhållanden, sociala relationer och strukturer” – vilket är två sidor av samma sak (Østerberg, 1998, s. 7). Kornberger och Cleggs beskrivning av arkitektur som en social produkt beskriver perspektivet: ”Unlike a scientific paper that translates actions into words, architecture

reflects on the translation of words into structures” (2004, s. 1097). I renodlade arkitekturstudier benämns också användarperspektivet som essentiellt. Genom att identifiera olika användare av byggnaden identifieras också olika behov skapat av olika faktorer. Det kan vara ålder, kön, kulturell bakgrund men även vilken roll användare har påverkar upplevelsen (Ryhl och Høyland, 2018; Urry, 2004), vilket innebär olika förutsättningar för exempelvis en chef eller en anställd i användandet av en arbetsplats. Daphne Spain visar hur kön påverkar uppfattningen av arbetsplatser och hur designen anpassas utifrån uppfattningen om maskulina respektive feminina arbetsuppgifter (Spain, 2002). Mänsklig aktivitet är därmed ordnad och styrd av arkitekturen: ”it distributes bodies in a certain space and organizes the flow of communication” (Kornberger och Clegg, 2004, s. 1100), men samtidigt en produkt av mänsklig aktivitet.

Henri Lefebvre (1991) som formulerat en teoretisk grund för många socio-materiella studier, artikulerar direkta tankar: att det sociala rummet som social produkt kan tyckas något uppenbart. Ett foucauldianskt perspektiv sammanflätas med Lefebvre genom att de båda fokuserar på maktens mikropraktiker i det vardagliga (Dovey, 2010, s. 45). Socialgeografen David Harvey använder sig utav Lefebvres (1991) teoretiska triad, dock inkluderar Harvey ett klassperspektiv vilket i tidigare studier varit utelämnat.³⁷ Med inkluderandet av olika relationella perspektiv innebär det att det upplevda rummet också kan upplevas olika beroende på vem som har tillgång till medel eller kontroll över det: “They take on their meanings under specific social relations of class, gender, community, ethnicity, or race and get ‘used up’ or ‘worked over’ in the course of social action” (Harvey, 1989, s. 223). Urry beskriver vidare att Harvey (1989) också redogör för hur rum ändras beroende av kontexten de ingår i:

[...] capitalism entails different ”spatial fixes” within different historical periods. In each capitalist epoch, space is organized in such a way as to facilitate the growth of production, the reproduction of labor power and the maximization of profit. And it is through the reorganization of such time-space that capitalism overcomes its periods of crisis and lays the foundations for a new period of capital accumulation and the further transformation of space and nature through time. (Urry, 2004, s. 8)

Det är detta som även beskriver övergången från ”fordism” till ”post-fordism” där det senare består av nya sätt att organisera tid, rum och arbete (Harvey, 1989; Urry, 2004). C. Wright Mills (2002, s. 189) skriver hur arkivskåp och kontoret är en miniatyr på det omgivande samhället:

³⁷ Lefebvre och Harvey kan ses som motreaktion och kritiska röster mot en traditionell syn som till stor del marginaliserar platsens och rummets betydelse i förståelsen av sociala relationer.

Each office within the skyscraper is a segment of the enormous file, a part of the symbolic factory that produces the billions of slips of paper that gear modern society into its daily shape.

Detta betyder att arbetsplatsutformningar och hur arbetet organiseras illustrerar drag vid samtiden och kan idag beskrivas med utgångspunkt i en flexibel logik. Detta visar sig nödvändigtvis inte som direkta konsekvenser utan implicita antaganden.

Vilka faktiska möjligheter som finns på arbetsplatsen och dess fysiska faciliteter påverkar social praktik. Kontroll eller dominans över symboliken kan fungera som uteslutande praktik gentemot de grupper som inte har kontroll och makt – makten talar arkitekturens språk. Denna praktik visas till viss del genom mycket av den forskning som finns kring hur organisationers fysiska framträdande kan projektera organisationskultur och bidra till att kristallisera värderingar:

It is an indisputable fact that organizations increasingly care about their physical appearance. Huge amounts of money are being invested in improved corporate “looks,” in terms of slick, stylish corporate buildings, new office lay-outs and decorations, landscape gardening, graphic designs, corporate “uniforms” and colour codes, visual identities, etc. (Berg och Kreiner, 1990, s. 41)

Citatet lyfter fram relevansen av att studera fackföreningsrepresentanters arbete lokalt eftersom uppdraget föregår inom och samtidigt skapar ett socialt rum på arbetsplatsen. Den fysiska strukturen förmedlar villkoren för användarna av den. Fysisk organisering av arbetsplatser är därmed också förmedlare av makt, även om det inte är dess primära ändamål att vara det. Den sociala interaktionen förgår inom en materiell struktur och när den sociala interaktionen föregår på en arbetsplats, som traditionellt är en arena där partssamarbeten och förhandlingar utspelar sig, blir det intressant att undersöka hur den fysiska strukturen på arbetsplatsen och möjligheterna för den ena parten i detta maktförhållande påverkar och påverkas av omgivningarna. Peltonen (2011) konkluderar dock med att tidigare forskning har en tendens att överdriva arkitekturdisciplinens förmåga att omsätta idéer till organisatoriska former som formar relationer. Kornberger och Cleggs (2004) argument om rummets betydelse och renässans i forskningen görs emellertid utifrån ett management-perspektiv och bör ses utifrån Peltonens (2011) kritik. Vardagen på arbetsplatser gestaltar den nordiska modellen i praktiken. Det är därför fruktbart att fokusera på fackliga representanter på lokal nivå och arbetsplatser sociala och materiella förutsättningar i vardagen. Delvis för att utforska premisserna som det

fackliga uppdraget görs på men även för att komplettera management- och ledningsorienterad litteratur.

4. Forskningsdesign: metodologisk önskan och genomförande

Denna studie undersöker vardagen till fackligt förtroendevalda och på vilka premisser uppdraget som representant utförs på. En kvalitativ ansats till tematiken öppnar för möjligheterna att inkludera en variation av yrken och branscher som undersöks och samtidigt gå närmare in på yrkesspecifika förutsättningar. Att inkludera variationer av arbetsplatser och branscher kan underlätta för möjligheterna att erhålla "[...] information about the significance of various circumstances for case process and outcome" (Flyvbjerg, 2004, table A). Informanterna inviterades till att berätta om egna upplevelser, tankar och erfarenheter om deras fackliga uppdrag och hur detta utförs. Användandet av en kvalitativ ansats tillåter även tolkandet av handlingar och symboler inkluderas på ett givande sätt jämfört med om en kvantitativ ansats hade valts. Den kvalitativa ansatsen tillåter även relationen mellan det fysiska och det sociala, som i vardagen alltsomoftast inte är synligt, att framträda. Teoretiseringen av den nordiska modellen med gemensamma drag mellan de nordiska länderna motiverar inkluderandet av Sverige och Norge.

Ett av målen med studiens utformning har varit att inkludera den fysiska arbetsplatsens och hur arbetsplatsen är en utgångspunkt för fackligt arbete, bärare av mening och vad som påverkar förutsättningarna i vardagen. Eftersom det enligt min kännedom inte finns mycket studier som explicit fokuserar på samspelet mellan social och fysisk struktur relaterat till arbetstagarsidan i en nordisk kontext, präglas denna studien av utforsande karaktär.

Studiens fält begränsas genom att jag förhåller mig till Sverige och Norge som en del av den nordiska modellen vilken erhåller särskilda ramar för organisering. Studien inkluderar heller inte chefer, vilket är en vanlig avgränsning i andra studier av kollektivbildning (Fox, 1971; Lysgaard, 2001). Variationen av yrken urvalet utgörs av motiveras av Hughes (1958) argument för att i studier av arbete bör den samhällsliga kategoriseringen av yrken frångås. Fördelen med detta är att sociologin kan gruppera yrkena utifrån deras egentliga likheter (Salaman, 1974). En vanlig kategorisering i studier av arbetsmarknaden eller fackliga representanter är att begränsa urvalet till specifika förbund, huvudorganisationer (Nergaard och Trygstad, 2012; Stokke, 1998) eller särskilda branscher (Rogstad och Reegård, 2018), vilket jag väljer att inte göra med ambitionen om att bredda datamaterialet. Att kvalitativt undersöka representanters erfarenheter från två olika länder kan te sig något problematiskt om man tänker i komparativa möjligheter, dock eftersträvas inte en komparativ ansats i studien utan länderna inkluderas för att öppna upp

för ett bredare urval där de ingår i en större modell och där representantordningens generella drag betonas.

Epistemologi och ontologi

Om förhållandet mellan objekt och metod skulle vara oklanderligt skulle vilket som helst objekt kunna undersökas med vilken som helst metod. Inte fler gränser mer än tid och begåvning skulle finnas. Detta är dock inte tillfället: objektet styr metoden. Sociologins undersökning av sociala förhållanden och relationen mellan dem kräver att metoden skall motsvara och möjliggöra studier av objektet. Utmaningen, eller risken, centreras istället runt eventuell felbedömning av metod eller objekt. Med andra ord ett mer eller mindre ontologiskt spørsmål. Möjligheten för att leda sociala fenomen till fysikaliska och naturvetenskapliga förklaringar, och samtidigt ifrågasättandet av sociologin, är dock närvarande. Att endast reducera det sociala till det fysikaliska är dock ointressant eftersom det fysikaliska ingår i den sociala världen och på så sätt samtidigt skapar den sociala handlingens handlingsrum. Distinktionen som kan göras mellan ting, är mellan behandlade och obehandlade ting: samhället och naturen (Østerberg, 1986).

Det som uppenbart omger människan som är av fysisk art i samhället är byggnader och övrig arkitektur. Om man inte är byggherre, arkitekt (eller rik) kan arkitektur sägas vara konsekvensen av andras handlingar. Människans handling kan sägas vara en genomförd avsikt, förverkligandet av en avsikt och är oberoende ursprunget av naturvetenskapliga eller sociala förklaringar.³⁸ Utgångspunkten med denna studie är inte att söka efter en kausal relation mellan fysisk struktur och handling utan istället hur det fysiska kan inkluderas i förståelsen av handlingar i realiteten, för att citera Max Weber:

Den samhällsvetenskap som vi vill bedriva, är en *vetenskap om verkligheten*. Den livets verklighet som omger oss, som vi är placerade i – den vill vi förstå i dess *egenart*. (Weber, 2012, s. 242)

Det är även inom ramen för denna verklighet som arbetsplatsen placeras i och skapar en ram för mänsklig handling. Ontologiskt förhåller jag mig dock något distanserat till det abstrakta begreppet materia och därigenom det materiella eftersom det inte är materialets specifika egenskaper som studeras. Istället används begrepp om det fysiska eftersom det är bearbetad

³⁸ Sen kan frågor ställas om handlingen är genomtänkt, rationell eller rutinmässig samt att flera avsikter kan ingå i samma handling.

materia, likt den distinktion Dag Østerberg (1986) gör mellan det samhälleliga (behandlad) och det naturliga (obehandlad).

Det finns dock ett mer intrikat problem i studier och tolkandet av platsens betydelse och mening som baserar sig på ontologisk grund: platsers mening ses som stabila och djupt rotade som inte kan ändras. Detta blir refererat till som "spirit" eller "genius loci" (Norberg-Schulz, 1980) och relateras till en heideggeriansk syn på vad en plats är. Kritiken som har riktats bygger på en reduktionism: "Such a view often conflates the sense and the ontology of place into one seamless whole, a reduction to essence that ignores social constructions of place identity" (Dovey, 2010, s. 5). Motsatsen till kritiken kan kanske bäst beskrivas likt Lefebvre (1991) beskrev det: rum och plats är socialt konstruerade, samtidigt som det sociala är rumsligt konstruerat, det är både produktionsmedel och produkten av dessa medel. Den ontologiska nyckeln är dock inte okonstlad utan kräver två tankar samtidigt:

If we sever place from ontology then we are left with a weak theory about the relations of place to power, we have robbed place of its potency to construct ontological security and seemingly naturalized identity. The socially constructionist position implicitly generates the illusion that with enough deconstruction we might all live a free life in a meaningless field of decentred space. The reality is that everyday life continues – here and now, in this body, in this space. (Dovey, 2010, s. 6)

Det är alltså en fråga om vad som determinerar vad som inkluderar risken för reduktionism i svaret. Är det den fysiska omgivningen som bestämmer vår uppfattning av omvärlden eller är det vår kulturella och sociala omgivning som bestämmer vår uppfattning av den fysiska omgivningen? Om det sista påståendet anses korrekt kan det omtalas som en "epistemic fallacy" (Bhaskar, 2012) där likhetstecken sätts mellan verkligheten och förtolkning av den: "altså å redusere ontologi til epistemologi" (Andersen och Skrede, 2019, s. 9). Målet måste vara att inte falla ner i reduktionistiska fallgropar där sociala och fysiska fenomenens förklaringar är förutbestämda och cementerade av en fastsatt verklighetsförtolkning.

Genom metaforen som Kvale och Brinkmans använder, resande (traveler) och gruvarbetare (miner), adresseras en distinktion mellan olika epistemologiska utgångpunkter. Min distans till gruvarbetarmetaforen ökar genom att den kunskapssyn som ligger till grund beskriver att producera data istället för att endast inhämta den (Kvale, 1996; Kvale och Brinkmann, 2015). Begreppsdefinitionen kan även kopplas till Silvermans begrepp kring emotionalism och konstruktivism vilka visar liknande kunskapsgrunder kring dataproduktion i motsättning till

begreppet positivism (Silverman, 2011). Genom etablerandet av arbetets epistemologiska grundkaraktär stärks uppfattningen om att forskaren inte agerar i ett vakuum utan i en social verklighet (Berger och Luckmann, 1967; Charmaz och Bryant, 2011). Genom arbetets struktur och disposition kan en uppfattning av forskningsprocessen som linjär skapas. En linjär uppfattning speglar inte realiteten där analys och datagenerering sker fortlöpande och konsekvent genom hela processen i kvalitativ forskning (Leseth och Tellmann, 2014, s. 140; Starks och Brown Trinidad, 2007). I tradition med utforskande studier används Herbert Blumers sensitiverande begrepp vilket fungerar likt riktmärken istället för definitiva, operationaliserade begrepp: ”a general sense of reference and guidance in approaching empirical instances” (Blumer, 1954, s. 148). Tidigare studier av exempelvis arkitektur, organisationer, arbetsorganisering, bildandet av kollektiv och solidaritet har använts som guide och inspiration för att kunna avgöra relevans och avgränsa fältet innan datagenerering. Pendlandet mellan empiri och teori kan även liknas vid det som beskrivs som en abduktiv ansats vilket innebär att teori och empiri placeras i ett dialektiskt förhållande. Relaterat till användandet av sensitiverande begrepp och närheten till data i analysprocessen kan man säga att jag har haft ”theory in mind” (Layder, 1998). Denna studie präglas av explorativ och undersökande karaktär. Det har därför varit svårt att utgå från redan färdigformulerade frågeställningar och teman i tidigt skede eftersom studiens utforskande karaktär då riskerats att förloras. Min avsikt har varit att hålla den fysiska strukturens betydelse öppen. Därför har jag undvikit att formulera allt för specifika frågor och teman.

Ett teoretiskt perspektiv som till viss del låter sig öppnas för tolkning genom studiens fokus på det relationella och den symboliska användningen av rum på arbetsplatsen är ett symboliskt interaktionsperspektiv. Oavsett teorins grundläggande motvilja till kategorisering (Rock, 1979, s. 18-19) kan några punkter visas som essentiella: att det är genom social interaktion som människan lär sig mening och symbol vilket möjliggör människan att använda tankekapacitet. Denna kapacitet är skapad genom social interaktion samt att mening och symboler tillåter människan att utföra mänsklig aktivitet och interaktion (Meltzer, Petras och Reynolds, 1975; Ritzer och Stepnisky, 2014). Det är alltså handlingen som är i centrum med tolkande av handlingens mening och dess symboliska innebörd vilket är aktuellt eftersom det är handlingens mening och situationsförståelse hos representanterna som står i fokus.

För att studera hur fysiska symboler och arkitektur interagerar med social och symbolisk handling är det naturligt att orientera sig mot bred metodologisk bas (Peltonen, 2012; Vaujany

och Vaast, 2014). För att exempelvis kunna använda sig av Lefebvres (1991) teoretiska triad krävs en verktygslåda bestående av multipla perspektiv (Peltonen, 2012) vilket gör det vanskligt för mig att fullt ut nyttja detta perspektiv i analysen.³⁹ Warren (2008) ställer frågor vid metoden inom studier av ”organizational aesthetics”. Peltonen (2012), med stöd av Warren (2008), kritiserar vidare metodologin stora delar av den socio-materiella forskningen baseras på, eller rättare sagt bristen på vilja för att uppnå hög kredibilitet i kvalitativ forskning.

Majoriteten av ”spatial research” använder sig av en ansats liknande etnografi kompletterat med intervjuer med fokus på det arkitektoniska, men även fotografier och dokumentanalys används (Peltonen, 2012). Taylor och Hansen (2005) menar att studier av organisationers estetik är åsidosatta och temat har setts på som något vardagligt och relativt ointressant. Det vardagliga bjuder dock på större djup eftersom förståelsen för det estetiska/fysiska är så grundläggande integrerad och obestridd hos användarna och innehåller mening, förståelse och interaktion – detta bjuder dock på metodologiska utmaningar. Peltonen (2012) använder sig utav planritningar och kartor i sin analys av utformningen av ett finskt universitet utan att i större grad inkludera mänsklig interaktion. En sådan instrumentell ansats är dock inte aktuellt eftersom jag fokuserar på användarupplevelserna, symboler och premisser som skapar handlingsramar.

Urval

I urvalet av fackliga representanter på arbetsplatsen har jag önskat bred variation i informanternas yrkesbakgrund eftersom det är oklart vilka faktorer som är relevanta när man inkluderar det fysiska som element. I det fackliga uppdraget har informanterna som gemensamt att de arbetar som representanter på sina arbetsplatser och är den naturliga länken mellan förening och medlemmarna på arbetsplatsen. De har en viktig funktion för det fackliga arbetet lokalt samtidigt som rollen kombineras med det ordinära arbetet (Nergaard och Trygstad, 2012). Att inkludera informanter från ett brett spektrum av branscher och sektorer gör då att uppdragets gemensamma karaktär och hur det utförs utifrån olika premisser och kan studeras med hänsyn till dessa premisser. Anledningen att intervjua fackliga representanter från både Sverige och Norge att hitta en några gemensamma minsta nämnare för samspelet mellan det fysiska och sociala och inte att direkt kunna utröna specifika skillnader mellan länderna. Informanternas erfarenheter inte skall ses som representativa för varken deras nationella

³⁹ Det teoretiska perspektivet låter sig dock användas som fundament.

bakgrund eller deras yrke och med studiens kvalitativa bas sträva efter komparativa resultat blir heller inte lyckat.

Informanternas bakgrund skiftar stort i både ålder, utbildning och yrke. Könsfördelningen mellan informanterna är jämn. Jag har även önskat att deltagarna har haft yrket som facklig representant i mer än ett år för att säkerställa att de har kunskap om yrket och situationen på arbetsplatsen. Antal informanter från varje fackförening varierar mellan 1-3 stycken (se tabell 1 och tabell 2).

Tabell 2 Informanter som ingår i intervjumaterialet från Norge

Förening	Informanternas verksamhetsområde	Ordinär arbetsplats
Handel och kontor (HK)	Varuhandel	Butik
Fellesorganisasjonen (FO)	Socialtjänst	Kontor
Finansförbundet	Bank och försäkring	Kontor
Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)	Transport	Transport lokalt/nationellt

Tabell 3 Informanter som ingår i intervjumaterialet från Sverige

Förening	Informanternas verksamhetsområde	Ordinär arbetsplats
Unionen	Industri och bemanning	Kontor
Handels	Varuhandel	Butik
Kommunal	Vård	Gruppboende

Rollen som informanterna har på sina respektive arbetsplatser varierar. Några är relativt nya i rollen som facklig företrädare (runt ett år) medan andra har betydligt längre tid bakom sig (över 20 år), några informanter har eller har haft andra roller i sitt förbund medan andra informanter nyligen avslutat sitt uppdrag.

Rekrytering av informanter

Rekryterandet av informanter i Sverige och Norge har primärt föregåt med hjälp av lokala avdelningar samt i vissa tillfällen genom deras huvudkontor. Lokala fackföreningar har

förmedlat vidare information om projektet till representanter. I de flesta fall har informanter rekryterats genom att fackföreningen skickat ut min förfrågan om deltagande på norska respektive svenska. I några andra tillfällen har jag även rekryterat från privata nätverk där kontaktinformation har vidareförmedlats. I båda tillfällena har det varit viktigt att frågan varit formulerad på ett sätt att upplevelsen av frivillighet upprätthålls. I de kontakter som förmedlats genom föreningar upplever jag att det skapat en grund av tillit mellan mig och deltagare att stå på vilket har varit fördelaktigt i intervjusituation. Att föreningarna har varit till hjälp i rekryterandet kan ses som problematiskt med tanke på att uppfattningen av frivillighet minskar. Jag har därför varit extra noga att i intervjusituation bemärka frivilligheten och möjligheten att alltid kunna dra sig ur projektet.

Att inkludera alla branscher eller alla fackföreningar hade blivit ett övermodigt projekt. Jag gick dock brett ut i början för att säkra en variation av fack. Målet var att inkludera en bred variation av yrken där vardagen skiljer sig åt. Av de tillfrågade svarade inte alla som tillfrågades vilket resulterade i mindre variation än önskat. Kommunikationen har främst föregått på mail, både med föreningar och informanter.

Rekryteringen av informanter gick enklare i Norge än i Sverige vilket speglas i antalet informanter från respektive land. I Sverige var det färre fackföreningar som initialt svarade på min förfrågan om att skicka vidare min intervjufrågan. Då svar uteblev skickade jag ett uppföljningsmail och tog kontakt per telefon. Svaret jag oftast fick var att tid inte fanns eller att de inte hade resurser att bistå mig nu.

Intervjuerna

Jag genomförde intervjuerna i perioden mellan september och december 2018. I majoriteten av tillfällena utfördes intervjun på informantens arbetsplats. I andra tillfällen har det varit på fackföreningens kontor eller kafé. Anledningen för bruket av andra intervjuplatser än arbetsplatsen har i flertalet av tillfällena varit på grund av att informanten inte velat visa medverkan inför arbetsgivare eller kunnat avsätta arbetstid till deltagande. Genomförandet av intervjuerna på kafé var dock inte oproblematiskt. Kafémiljön (kaffemaskiner, barngråt, etc.) bidrog till att vissa delar av inspelningarna blev sämre än de som utfördes i lugnare miljö.

Rogstad och Reegård (2018) använder sig av både observation och intervju i sin studie av socialt kapital på arbetsplatser. Observation tillät dem att samla in värdefull information om

arbetsplatserna. Den metodologiska basen som ligger till grund för många studier som ämnar att inkludera socio-materiella, fysiska perspektiv och ”organizational aesthetics” har fått kritik för att vara för porös (Peltonen, 2012; Warren, 2008). Det finns som sagt olika ingångsvinklar som kan användas för att studera de fysiska strukturerna (planritningar, fotografier, observation, etnologi eller en kombination av flera). På grund av att informanterna i denna studie ingår i arbetsrelation som kan vara delikat har jag valt att inte utföra observation på arbetsplatsen. Att utföra observation hade därmed kunnat skapa ett skevt urval på grund av att enbart representanter med god relation till arbetsgivare hade ställt sig till disposition. Jag har heller inte valt att inkludera planritningar som en del av datamaterialet, dels på grund av att dessa kan vara vanskliga att få tag på men även på grund av att detta inte inkluderar den mänskliga handlingens dynamik – syftet med utformningen är som sagt nödvändigtvis inte i samråd med användandet. För att rikta intervjun mot det fysiska och inte endast samtala om det har jag inkluderat ett moment i intervjun där informanten ombeds att illustrera sin arbetsplats. Att fokusera på de fysiska aspekterna under intervjun resulterar i att informanterna blir medvetna om vilka dimensioner som är betydelsefulla. Med hjälp av informantens illustration skapas ett centrum för intervjun att kretsa runt och underlättar min och informantens visualisering av arbetsplatsbeskrivningarna. Genom illustration kan den vardagliga praktiken inkluderas ytterligare och de fysiska aspekterna lättare tillgängliggöras. Syftet med att illustrera arbetsplatsen är att fånga implicita förståelser av arbetsplatsens påverkan istället för att enbart samtala om dem, likt syftet för observation (Tjora, 2012). Jag har dock vid två tillfällen blivit erbjuden rundtur på arbetsplatsen och har då tackat ja. Under rundturen har jag varken spelat in eller gjort anteckningar eftersom omständigheterna inte tillät det utan jag har istället skrivit ned tankar och reflektioner i efterhand. Rundturen har mynnat ut i anteckningar som kompletterar intervjuerna.

Semistrukturerad intervjuguide har använts för att kunna ställa uppföljningsfrågor. Intervjuguiden har justerats allt eftersom intervjuerna har fortgått och i viss grad anpassats varje informant på grund av variationen i yrken, dock har de överordnade temana varit samma. Semistrukturerad intervju bjuder även informant och intervjuare på möjligheten för att utveckla och reflektera över intressanta teman. Intervjuguiden har även kompletterats under arbetets gång med frågor och teman som återkom i intervjuerna.

Representanterna har blivit intervjuade i egenskap av sig själva och citat och beskrivningar från informanterna skall inte ses som officiella utlåtanden från respektive fackföreningar. Målet med

intervjuerna har varit att få en inblick i den komplexitet representanterna möter i vardagen och en insyn i vilka sociala och fysiska förutsättningar som präglar det fackliga arbetet på lokal nivå. Att intervjua informanterna utifrån de formella ramarna det fackliga arbetet har som förutsättning (lagar, avtal, etc.) hade begränsat bredden på möjligt datamaterial. Mycket av det fackliga arbetet föregår informellt på arbetsplatser och för öppna upp för möjligheterna att inkludera vardagens komplexitet har inte frågor relaterat till de formella förutsättningarna varit fokus i intervjuerna.

Forskningsetiska beaktanden

Arbetet har utgått ifrån etablerade forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2002). Deltagare har blivit informerade om grundläggande information för att kunna ta ställning till medverkan eller inte samt att materialet används till forskning och vad detta innebär. Detta är basen för det samtycke som forskning bygger på, där respekten för individens integritet säkerställs (Alver och Øyen, 1997). Projektet är granskat och godkänt av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Jag har medvetet alltid erbjudit att utföra intervjuerna på andra platser om inte informanten har kommit med förslag eller bjudit in till sin arbetsplats. Detta för att säkerställa att jag inte tvingar mig in i något som kan vara en prekär situation på arbetsplatsen. Alla intervjuer är anonyma, dock samlas information som arbetslokaler och andra arbetsförhållande vilket indirekt kan identifiera deltagare och kräver större varsamhet från min sida i anonymiseringsprocessen. Medlemskap i fackföreningar räknas enligt norsk lag till sensitiva upplysningar. Dock är medlemskapet explicit eftersom deltagarna är representanter och är öppna med sitt medlemskap på arbetsplatsen vilket gör hanterandet av sådan information mindre vanskelig, det kräver dock allt större aktsamhet vid anonymisering.

I intervjusituation har ett informationsblad lämnats (se bilaga 1) till deltagare som specificerar syftet med projektet, ansvarig person, vad det innebär att delta, att det är frivilligt samt att personupplysningar blir hanterade i enlighet med norska ”personvernregelverket”.⁴⁰ Varje intervju har varat i ca. 60-100 minuter. Alla intervjuer blev efter samtycke inspelade och därefter transkriberade. I genomförandet av de norska intervjuerna och transkriberandet av dessa har jag varit medveten om de språkliga skillnaderna mellan mig och informant och risken för att språkliga nyanser kan förloras.

⁴⁰ Informationen översattes till svenska för att öka tillgängligheten för svenska informanter.

De erfarenheter och upplevelser som informanterna har skildrat har varit personliga och ibland svåra för informanten att berätta om. Att under intervjun förhålla sig till detta upplevdes inte problematiskt eftersom jag sökte efter mening och innebörd. Det uppstod dock situationer i efterhand, speciellt under transkriberingen av intervjuerna, där jag upplevde att jag förhöll mig känslomässigt distanserad till informanternas erfarenheter under själva intervjun.

Analysmetod

Det finns skillnader mellan länderna både i hur det fackliga organiseras från fackföreningssidan samt hur den nordiska modellen utförs i praktiken. Inkluderandet av två länder skall inte ses som ett försök på att göra en komparativ analys. Inkluderandet av Sverige och Norge möjliggör dock fler förhållanden som kan vara med på att förklara syftet och undersökningens fokus i inkluderandet av två länder och att resultaten sätts in i en större kontext – den nordiska modellen.

I användandet av sensitiverande begrepp kan uppmärksamhet riktas mot utvecklingar i datamaterialet som är beskrivet i tidigare teori. Detta är kärnan i den abduktiva ansatsen och iterationen mellan teori och empiri. Klara hypoteser blev aldrig formulerat innan analys, dock är det oundvikligt att tankar och antaganden skapas, vilket även beskrivs av Layder:

I did not approach the interviews (and could not) in a totally ‘open’ mode, unaffected by prior reading and the important analytic ideas and concepts that flow from it - as advised by grounded theorists. I went with an armoury of concepts, theoretical ideas and categories. On the other hand, I did not initially regard these as sacrosanct - early on they were regarded as provisional in the sense that they could be modified, abandoned, confirmed or retained as required by the unfolding of new data or changing theoretical priorities and relevances. (Layder, 1998, s. 58)⁴¹

Analysen av transkriberat material kan liknas vid en stegvis process likt Creswell (2007, s. 66-67) och Starks och Brown Trinidad (2007) hänvisar till. Graneheim och Lundman (2004) målar upp och beskriver kvalitativ innehållsanalys, vilket kan beskriva det rent hantverksmässiga arbetet. Ambitionen med kvalitativ innehållsanalys är att genom överordnade teman skapa en slutprodukt som beskriver datamaterialet. I analysen behålls norska citat som norska och svenska som svenska för att bibehålla närheten till materialet. Citat väljs ut för att spegla

⁴¹ Dock refererar Layder (1998) utslutande till *grounded theory* (GT), vilket dock inte är denna studies utgångspunkt, men illustrerar hanterandet av teoretiska antaganden och den iterativa processen mellan data och teoretisering.

datamaterialet. Vidare abstrahering görs genom att datamaterial med liknande innehåll konstruerar och skulpterar kategorier, likt det Starks och Brown Trinidad (2007, s. 1736) kallar axial kodning: "[...] groupings based on relationships and patterns within and among the categories identified in the data". Kategorier ordnas efter det i teman som syftar till att beskriva datamaterialet i sin helhet och en konceptuell förståelse och för att kondensera materialet ytterligare (Graneheim och Lundman, 2004).⁴² Dock beskrivs analysarbetet här som linjärt vilket det inte är.

Analysen är uppdelad mellan icke-fysiska, kulturella och sociala omgivningar samt fysiska förutsättningar för det fackliga uppdraget. Dels på grund av att datamaterialets karaktär men även på grund av att distinktionen mellan dessa får dimensionerna att framträda tydligare. Distinktionen mellan dem är endast teoretisk och inte fruktbar att leta efter i vardagen. Distinktionen målar dock en bild av hur vardagen präglas av sociala och fysiska förutsättningar på arbetsplatsen. Förutom de resurser, förmågor och förutsättningar som litteraturen beskriver omge facklig organisering framkom andra förutsättningar som präglade det fackliga arbetet i vardagen. Det fackliga uppdragets villkor formas av representantens egen förståelse av uppdraget, av förväntningar från både medlemmar men även från ledning och arbetsgivares och deras förståelse för det fackliga arbetet samt att de fysiska förutsättningarna, beroende på yrke, skapar olika villkor för interaktion. Att viga en stor del av analysen och att fokusera på det fysiska kan tyckas vara något trivialt. Studiens bidrag överskrider dock det triviala och bidrar till att förstå vardagen som fackliga representanter i några yrken möter i den nordiska modellens institutionella ramverk.

Forskningens kvalitet

Att sträva efter generaliseringar i kvalitativ forskning eller om det överhuvudtaget går att generalisera är en återkommande diskussion inom samhällsvetenskapen. Generalisering i kvalitativ forskning handlar inte om resultaten är universella utan om huruvida resultaten är gällande i andra sammanhang (Leseth och Tellmann, 2014). Att kunna göra generaliseringar påverkas också av urvalet (Gobo, 2008) samt vilken grad av generalisering som önskas skapas och vilka krav som ställs. Detta är speciellt viktigt med tanke på att mitt eget nätverk till viss del användes i rekryteringen av deltagare samt att deltagare gjorde sig tillgängliga frivilligt

⁴² Begreppet teman liknas vid Creswell (2007, s. 67) beskrivning av selektiv kodning samt Starks och Brown Trinidad (2007) begrepp "core category".

vilket reducerar möjligheterna för en moderat generalisering (Payne och Williams, 2005; Tjora, 2012, s. 212-214).

Forskaren präglar alltid datamaterialet: från att bestämma vilka frågor som ställs till hur detta görs. Extra tydligt blir detta i en intervjusituation där en relation mellan forskare och informant etableras och distansen mellan forskare och informant därmed minskar (Silverman, 2011). Forskaren kan uppfattas som överlägsen och därigenom påverka svaret. Detta är önskvärt att minska och görs genom reflexivitet (Bourdieu, 2007). Jag har därför önskat att skapa en öppen atmosfär i intervjusituationen så att eventuella upplevelser av ojämlikhet minskas.

Föreliggande studies utgångspunkt är att undersöka vilka premisser arbetet som representant görs på vilket traditionellt inkluderar oppositionsförhållande mellan arbetstagar sidan och arbetsgivarsidan. I intervjusituation har jag även försökt vara sober för att inte ta parti med informanten och ställt naiva frågor som en strategi för att komma åt det som informanten tar för givet och förståelser som ligger implicit. Detta gör att jag även måste ställa frågor vid egna antagande och hypoteser (Kvale och Brinkmann, 2009). I några tillfällen har jag fått frågor från informant om egna åsikter. Jag har då beskrivit mina tankar. Sådana samtal har dock gjorts efter genomförd intervju.

Att förlora det sociologiska

Genom att teoretiskt röra sig utanför sociologins traditionella område, det sociala, och att inte dra definitiva linjer mellan discipliner som samsas om samma arena för studier, likt arkitektur och sociologi, finns en risk för att förlora det "sociologiska". Dock är disciplinernas gränser sällan gynnsam då det hämmar möjligheter för bredare datagenerering genom att begränsa faktorer som kan påverka studieobjektet. Genom att bredda och variera teoretiska perspektiv föreligger det även en annan risk: att syftet resulterar i en önskan om att endast nyansera fältet och att resultatet endast blir uddlös textmassa. Jag väljer därför att citera Healy (2017, s. 126) i sin artikel om sociologins teoriutveckling: "We are glutted with nuance. I say, fuck it." Målet är dock inte att kontra en teoretisk nyansering genom att göra grova generaliseringar, utan att synliggöra risken med önskan om teoretisk nyansering.

5. Socio-kulturella utgångspunkter för uppdraget: dualistiska perspektiv, resurser och förmågor

Nedan presenteras först en beskrivning på hur representanterna kan hamna i kläm mellan olika förväntningar. Förväntningsspagaten som representanterna beskriver är genomgående i analysen. Hanterandet och användandet av dessa förväntningar aggregerar till det jag kallar perspektiv. Dessa perspektiv, medlemsorienterat och ledningsorienterat, utgörs av dubbla förväntningarna, hur dessa används för att legitimera det fackliga men även för att distansera sig mot respektive part. Det är även distanseringen som skiljer dessa perspektiv från Trygstad et al. (2015) effektivitets- och rättighetsperspektiv som endast fokuserar på legitimeringsprocessen av facklig makt. Det kan därmed beskrivas vara två parallella händelser, där representanterna hamnar i kläm och hur representanterna använder sig utav olika perspektiv för att legitimera facklig aktivitet. Att utleda ett kausalt förlopp är här inte fruktbart då det endast blir antaganden om ett orsak-verkan förhållande. Efter beskrivningen av representanternas situation presenteras en analysdel som centreras runt vad som krävs och skapar hinder för fackligt arbete på lokal nivå utifrån resurser och förmågor.

I analysen framkommer situationer som är av dubbel karaktär och präglar det fackliga uppdraget. Representanterna beskriver en situation där de måste förhålla sig till förväntningar både från arbetsplatsens medlemmar och arbetsgivare. Förväntningarna kan ibland vara motstridande och gör att representanten kan hamna i kläm mellan olika intressen och förväntningar. Samtidigt som motstridande förväntningar kan försvåra det fackliga uppdraget används förväntningarnas grundläggande antaganden som argument av representanterna för att legitimera det fackliga uppdraget gentemot respektive part. Dessa förväntningar är dock inte endast skapade utav intressemotsättningen utan den dubbelbottnade situationen är beroende av och görs möjliga genom det institutionella ramverket den nordiska modellen tillhandahåller samt av de premisser som finns på arbetsplatsen och i arbetets organisering. Förväntningarna som representanterna beskriver ingår i en institutionaliserad partsrelation och kan beskrivas likt olika perspektiv. Samtidigt som perspektiven används av representanten för att legitimera det fackliga arbetet, likt effektivitets- och rättighetsperspektivet, bidrar de till att representanten kan uppleva ett korstryck av förväntningar sprungna ur respektive parts intresse. I denna legitimeringsprocess används representantens egenskaper, uppfattning och förståelse för att utföra det fackliga uppdraget.

Mellan barken och veden – det fackliga uppdragets dubbla perspektiv

Utgångspunkten för analysen var att se på vilka premisser det fackliga uppdraget görs på och hur detta i kombination med sociala och fysiska aspekter formar en handlingsram. Studier av den nordiska modellen, både på lokal och regional nivå i Sverige och Norge, lägger vikt vid att det är tillit och samverkan som grunden för partssamarbetet. Även om fackföreningar traditionellt är sprungna ur kollektivets grundval (Karlsson, 2015) och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare kan porträtteras som en klassisk antagonism så bör vardagens relationer ej göras det – den fackliga vardagen visar på en större komplexitet.

Informanternas vardag varierar stort och innehåller flera bollar som måste jongleras och hållas i luften samtidigt. Variation mellan representanterna skapas dels genom skillnaden som finns mellan informanternas yrken men även av det fackliga uppdragets innehåll och ofta i kombination med att ett ordinarie jobb skall utträttas parallellt med det fackliga uppdraget. Även om det finns stor variation, går det att se flera likheter i representanternas vardag. Inte bara mellan yrken, utan även mellan Sverige och Norge. Undersökningen visar att vardagen utmärks av liknande upplevelser och beskrivningar av den fackliga rollen på verksamhetsnivå och i mindre grad präglas av nationella avtal och regleringar.

Det som visade sig, i kontrast mot viss tidigare litteratur där den fackliga enheten porträtterats som unison samt mitt eget antagande, var att uppdraget som representant kan beskrivas som mer splittrat. Förväntningar, plikter och rättigheter från både ledning och chefer på ena sidan samt medlemmar och fackförening på andra kan beskrivas likt ett korstryck där respektive sida förväntar att representanten agerar på ett specifikt sätt. I hanterandet av korstrycket använder representanten sig av olika perspektiv och roller. Det är inga svart-vita kontraster utan de två perspektiven kompletterar varandra. För att kunna utföra det fackliga uppdraget kombineras ofta dessa perspektiv och användandet avgörs av vilken arena representanten figurerar på och vilken grupp de riktar sig till. Många informanter beskriver kontraster mellan att uppträda med professionalitet/saklighet och empati/medmänsklighet i hanterandet av olika förväntningar och hur de växlar mellan dessa perspektiv. Det är dessa perspektiv samt förmågan att växla mellan dessa perspektiv som bland annat används för att legitimera representationsarbetet inför arbetsgivare och medlemmar. Dessa två perspektiv och förmågan att använda dem bör därmed betraktas som en maktresurs, likt resurser och resursfullhet (Ganz, 2000), som representanterna använder sig utav beroende på vilken grupp som representanten riktar sig mot. Att förhålla sig

till båda perspektiv innebär dock att representant kan hamna i kläm, vilket en representant från NTF beskriver:

[...] bedriften skal også kunne gå, så du kan ikke bare se til arbeidstakernes rettigheter. Det merket jeg var en stor problemstilling, at du måtte jobbe for begge sider. Ibland måtte man være enig med arbeidsgiver at dette bare er sånn. Du blir ikke populær, jeg er jo upopulær enda hehe... (NTF)

Citatet från representanten ovan visar på den vanskliga situation som kan uppstå där relationerna på verksamhetsnivå som präglar fackliga representanters vardag kan beskrivas gå i två riktningar, en roll mot medlemmar på arbetsplatsen och en roll mot arbetsgivare. Det är även denna dualism som i stort beskriver förtroendearbete på lokal nivå, det är inte bara förtroendet till medlemmar som skall erhållas utan det krävs även förtroende från arbetsgivare för att kunna utföra det fackliga arbetet effektivt (Colbjørnsen, 1981; Trygstad et al., 2015). I relationen mellan representant och medlemmar beskriver många informanter dock en tvetydighet som visar sig genom att representanter hamnar i kläm mellan medlemmars förväntning om handling och arbetsgivares förändringar – i kläm mellan barken och veden. En representant från NTF beskriver hur rollen som representant blir uppfattad som en kontrollfunktion, inte åt arbetsgivare utan som en egen roll:

Men da blir du kalt sånne ting som paragrafrytter, regelrytter, og noen sa de var redde for å si noe hvis de skulle gjøre noe, ta de liksom. Tillitsvalgte har blitt litt sett på som at de hakker på noen som gjør noe dumt. Men jeg brukte mye tid på å forklare det, men det er den cowboydelen som ikke vil forstå det. (NTF)⁴³

Representantrollen ingår även i ett mer omfattande sammanhang vilket ställer krav på hur representanten agerar. Representantens individuella förståelse av rollen som helhet bör betraktas som en förmåga som påverkar användningen av fackliga maktresurser. Den nordiska modellen på lokal nivå är ett institutionaliserat fält av praktiker som riktar handlingar utifrån en normativ förståelse om hur det fackliga uppdraget skall utföras som förstärks av uppdragets dubbla karaktär. Även branschspecifika skillnader framträder där kulturen för fackligt arbete påverkar hur det uppfattas. I representantens beskrivningar exemplifieras detta genom ”cowboydelen” vilket omfattar det representanten beskriver vara en specifik kultur:

⁴³ Informanten beskriver ”Cowboydelen” som en kultur inom branschen där deltagare sällan är organiserade och ofta uppfattar det fackliga som ett hinder för att kunna utföra sitt arbete effektivt.

Kulturen [er] sånn at der skal du jobbe, gå hjem, vaske bilen din, smile og være glad. Den der cowboy-kulturen er stor der. Unge sjåfører blir ofte opplært til å ikke organisere seg. Her har du bilen, her er klærne, god tur. [...] som tillitsvalgt var du nødt til å være litt sånn, du spilte litt på lag med de som var opptatt med å være litt cowboy. (NTF)

Det er genom aktörens individuella förmåga att spela lagspel med olika kulturer som det institutionaliserade fältet av praktiker kan betraktas som en resurs: både genom förmågan att kunna skapa engagemang och gemenskap men även i att kunna praktisera rättigheter på arbetsplatsen, vilket görs genom att använda sig av olika perspektiv.

Medlemsorienterat perspektiv – relationen mellan representant och medlemmar

Det medlemsorienterade perspektivet beskriver delen av representanternas arbete som springer utifrån identiteten som arbetstagare. Perspektivet är också tätt relaterat till gemenskap och upprätthållandet av normer inom gruppen. Upprätthållandet av normer i gruppen kräver att representanten distanserar sig något mot medlemmar och kollegor. Medlemsperspektivet står i kontrast till ledningsperspektivet. Dessa två perspektiv utesluter som sagt inte varandra utan kompletterar varandra.

Representanterna beskriver uppdraget som mer medlemsorienterat och gemenskapen som beskrivs utifrån en större distans till ett ledningsperspektiv och står i större opposition mot ledningen. Medlemsperspektivet kan relateras till en klassisk och traditionell fackförening-arbetsgivar-antagonism. Representanterna benämner här medlemmarna som ”mina” medlemmar och att man är ett ”lag”. När frågan om vilka ärenden som var viktiga för medlemmarna på arbetsplatsen ställdes var samma svar ofta återkommande. Representanterna beskriver att lönen var ett tema som regelmässigt påverkade den fackliga politiken som förs på lokal nivå. Det fackliga arbete representanter och medlemmar engagerar sig i på lokal nivå relaterar ofta till en löntagaridentitet. Lönepolitiken präglar det lokala fackliga arbetet vilket tar utgångspunkt i en uppdelning mellan löntagare och kapitalägare och är återkommande i informanternas beskrivningar. En representant från Handels i Sverige beskriver att arbetsgivarens ökande press på produktivitet kan föra till konflikt och ”skitsnack” mellan medarbetare men att man som kollegor ändå ingår i samma enhet:

Jag har alltid känt mig trygg om det skulle hända något, för det finns alltid någon som kan täcka upp eller kan något som jag inte kan. Men å andra sidan när det blir tigt, blir det lätt att det blir konflikter, man pratar skit och så där, det är två sidor. Det är lite som

syskon, dom kan bråka men om det är någon som säger till dom så håller dom ihop, lite så är det. (Handels)

Gemenskap och tillhörighet: fackligt medlemskap som instrumentell transaktion eller identitet
Yrke kontra klass är ett klassiskt tema för fackorganiseringen (Sass, 2014). Hyman (2001) beskriver hur klassidentitet delvis har blivit institutionaliserad. Klasskampen är ändå ständigt närvarande i organiseringens grund men kräver att fackföreningarna samlar olika intressen till ett kollektivt intresse mot kapitalets intresse (Streeck, 1979).⁴⁴ Genom analysen framkommer det också att relationen till medlemmar grundar sig i olika gemenskaper och varierar mellan olika yrken. Relationen till medlemmar kan vara yrkesrelaterad och baserar sig då på en yrkesmässig gemenskap men kan även vara baserad på en bredare löntagaridentitet och kan sägas illustrera en bredare klassorientering. I den klassorienterade fackgemenskapen är inte yrket själva fogmassan utan det fackliga medlemskapet framträder istället som en identitetsmarkör. Nedan beskrivs vissa strategier som representanter använder för att skapa gemenskap på lokal nivå hur denna gemenskap kan relatera till både en löntagabaserad gemenskap eller en yrkesmässig gemenskap.

En informant som arbetar inom transportbranschen och kör lokalt beskriver en situation på sin arbetsplats där två olika fackförbund är verksamma och konkurrerar om medlemmarna. Informanten beskriver att vid arrangerandet av julbord så arrangerar fackförbunden endast för sina medlemmar vilket bidrar till känslan av att man är två olika avdelningar på arbetsplatsen eftersom det inte arrangeras julbord för hela verksamheten. I förlängningen av konkurrensen mellan fackföreningarna blir även julborden symbol för detta och ”en måte å kjøpe goodwill på” (NTF). Informanten beskriver vidare att julbord är ett sätt att ge en förmån tillbaka till medlemmar och bör betraktas som en transaktion mellan fackförening och medlemmar. Målet med julbordet är att skapa gemenskap, där fackföreningen i slutet av transaktionen förväntar att få medlemmarnas lojalitet och engagemang tillbaka. Att då arrangera enbart för medlemmar ses som en aktivitet med syftet om att skapa en gemenskap inom den egna fackliga organisationen med avsikten att locka medlemmar till vidare facklig aktivitet. Huvudsyftet med

⁴⁴ Det är dock inte vattentäta skott mellan marknaden och fackföreningarna. Facket tjänar på att samla alla arbetare och ensamt styra marknaden samtidigt som de ingår i en större kontext där fackföreningens handlingar kan ses som marknadsstabiliserande: ”trade unions are a part of civil capitalist society and as such have tended to contribute to the stability thereof. They have become “social partners” in relation to capital and have helped to create a system of industrial relations that serves to temper social tensions. While fighting for, and of course in part achieving, the humanization of capitalism, they have contributed to the stability of capitalism itself.” (Sass, 2014, s. 104).

transaktionen är att etablera en resurs för facklig makt på arbetsplatsen där *internal solidarity* (Lévesque och Murray, 2010) inkluderar delaktighet i fackföreningen. Situationen om konkurrerande fackföreningar står heller inte i kontrast till Lysgaards beskrivelse om en enhetlig kollektivitet på arbetsplatsen eftersom representanten är noga med att påpeka att uppdelningen inte speglas i vardagen och inte något som påverkar arbetet. Detta visar att olika gemenskaper existerar parallellt och att även om den fackliga tillhörigheten skiljer sig åt så finns det en gemensam arbetarkollektivitet i vardagen. Att det finns en gemenskap, utöver en facklig gemenskap, på arbetsplatsen speglas även i svaret på frågan om det finns något vi på arbetsplatsen, där den yrkesmässiga tillhörigheten emfaseras:

[...] det er jo vi sjåfører og de i ledelsen. Og det liker ikke ledelsen. De vil jo ha ”vi” hele gjengen... og det har blitt nevnt flere ganger, at vi ikke skal si dere og vi, uten at det er ”oss”. Men det blir ikke sånn. Sjåfører vil alltid være sjåfører (NTF)

Att vara medveten om partsförhållandet i arbetslivet bidrar till att skapa en distans mellan arbetsgivare och arbetstagare. Distansen bidrar också till att relationen inte blir för ”kamratlig” och upprätthåller vi-och-dem känslan:

Det kan være litt greit å ha distanse og. De er en arbeidsgiver og de setter visse krav på deg som du må følge og hvis det blir for sånn... kameratslig [...] Da blir det lett at du tuller det vekk. (NTF).

En informant inom varuhandel i Norge som representerar en stark klubb med hög organisationsgrad på arbetsplatsen benämner medlemmarna som en familj: ”vi er en familj... det er oss” (HK). Informanten betonar i beskrivningarna av arbetsplatsen att det är fackföreningsmedlemskapet som är grunden för tillhörigheten. Gemenskapen skapas exempelvis genom klubbmöten som arrangeras på arbetsplatsen eller på externa arenor. Att markera medlemsgruppen på arbetsplatsen som ”oss” understödjer distanseringen mot ”dem”, vilka i detta tillfälle är ledningen på arbetsplatsen. Detta gynnar argumentet om ett vi-och-dem förhållande vilket bygger ett narrativ om ett antagonistiskt förhållande mellan parter och bidrar till fackföreningens lokala legitimitet för arbetstagare – vilket inom facket är av stor vikt för att bibehålla facklig makt på arbetsplatsen (Lévesque och Murray, 2010). Denna gemenskap kan även bidra att skapa en buffert mot det teknisk-ekonomiska systemets krav genom unison handling.

En annan gemenskap i vardagen byggs enligt en representant i FO på den yrkesmässiga tillhörigheten och beskriver en ”kamp”-liknande situation mellan olika yrkesgrupper. Detta yttrar sig genom fackliga yrkesgemenskap på arbetsplatsen och att informanten beskriver ett ägarskap över en yrkesmässig domän:

Men nå er vi jo FO-medlemmer og det fleste sosionomer, men vi har både vernepleiere og barnevernspedagoger, og dem har jo fellesskap... fellesskapet går jo på det at dette er våres domene. Altså her er det nok bevissthet om at.. du har jo en sånn litt pågående kamp da, mellom... det er jo mange som ansetter mange jurister [...] sånn ikke kom her og legg beslag på FO sine jobber. Det er ikke noe stor konflikt, men man har en bevissthet omkring at sånn ønsker man det (FO)

I beskrivningarna av sin yrkesgrupp lägger informanten vikt vid speciella egenskaper som yrkesgruppen har och som är karaktäriserande. En representant från Finansforbundet beskriver även att ”bankfolk er jo veldig forsiktige”, liksom en annan representant i FO beskriver speciella egenskaper hos yrkesgruppen: ”Det sosionomiske er nok litt mer gjennomiktig” (FO). Detta skiljer sig delvis från den traditionella gemenskap som grundar sig i en kollektivitet grundad i arbetsförhållanden och kan liknas mer på en ”yrkesgemenskap” (*occupational communitites*) (Salaman, 1974; Van Maanen och Barley, 1984). Något som styrker en facklig gemenskap som formuleras av en representant i Finansforbundet, är att det finns en distinktion i hur olika förbund löser konflikter: ”LO... har... alltså rett og slett en kultur for å bygge fronter, bygge konflikter”. Vidare beskriver informanten att hanterandet av konflikter genom dialog och diplomati ger de bästa resultaten: ”Så jeg tenker at du får de beste løsningene med dialog. Så må vi av og til fortelle at vi er villig å aksjonere” (Finansforbundet). Förmågan att mobilisera kraft och möjligheterna att genomföra aktioner mot arbetsgivare står i kontrast mot beskrivningen om dialog som bästa lösning. Distinktionen mot LO baserar sig på en yrkesmässig gemenskap eftersom ”det er forskjell på en økonom, en universitet eller høyskoleutdannet, i forhold til en rørlegger med fagbrev... de har kortere lunte i gjennomsnitt [...]” (Finansforbundet).

En representant i FO, där arbetsplatsen är organiserad i avdelningar, menar att hur arbetslokalerna är designade och hur man sitter i lokalerna befäster tillhörighet och lojalitet. Detta speglar sig i lunchens organisering där ”toppen 5 % som blander seg” (FO) med kollegor från andra avdelningar. Detta är dock inte önskvärt utifrån informantens fackliga perspektiv, då det avgränsar avdelningar från varandra:

Men det er den kulturelle biten, er vanskelig. Det er et eller annet med dette å ha sosionomer... og sosionomer vil være sosionomer. Det er de som er de beste liksom. Det er sånn profesjonskamp, kan du si. Det er vanskelig, men grunnen til at jeg mener det er at hvor hen du sitter og hvor du operer har noe med hvem du samarbeider med også. (FO)

En representant ute i distriktet i Norge beskriver en situation där det geografiska avståndet till företagets huvudkontor skapar en gemenskap. Gemenskapen på arbetsplatsen kretsar kring det lokala, vilket informanten kan tycka blir lite för mycket: ”det blir nesten litt for mye vi. For vi er litt for langt fra de andre avdelingskontorene” (Finansforbundet). I tillfället för representanten i Finansforbundet utgör också den teammässiga organiseringen ett hjälpmedel i vardagen då arbetet utförs, dock minskas den personliga integriteten vilket gör det svårare att utföra det fackliga arbetet. Med utgångspunkt i Levesque och Murrays modell skulle den teammässiga eller avdelningens tillhörighet vara något som den fackliga organiseringen inte tjänar på. Upplevelsen av ett gemensamt projekt, intern solidaritet, riskerar att bli åsidosatt när den enskilde medlemmen identifierar sig med avdelningen istället för att identifiera sig fackligt. Den interna solidariteten trivs och utvecklas i sällskap med medbestämmande (Hyman, 1997).

Olika gemenskaper utesluter inte varandra utan kan existera samtidigt. Ändringar i produktionsförhållanden kan utmana det lokala arbetarkollektivet. Detta behöver dock inte påverka den fackliga tillhörigheten (Andersen, 2004; Schmid, 1997) eftersom den fackliga idén springer utifrån arbetarkollektivet och de båda gemenskaperna växer ur gemensam jord (Karlsson, 2015). Gemenskaperna skapar en yrkesgemenskap som baserar sig på sociala relationer och ett gemensamt ekonomiskt intresse (Andersen, 2004, s. 30). En representant i FO beskriver en gemenskap med emfas på det lokala: ”det som er sikkert er at sosialiseringen og tryggheten skjer avdelingsvis [...] Altså fagforeningstilknytting skaper ikke trygghet og fellesskap, det er avdelingen som gjør.” (FO). Här är det tydligt att det inte är den fackliga tillhörigheten informanten lägger vikt vid och gör en tydlig distinktion mot fackföreningen, här skapar avdelningen på arbetsplatsen grunden för den socialisering som sker på arbetsplatsen och en trygghet. Parallellt med denna trygghetsbuffert, bidrar fackföreningen att skapa en yrkesgemenskap: ”Men nå er vi jo FO-medlemmer og det fleste sosionomer, men vi har både vernepleiere og barnevernspedagoger, [...] fellesskapet går jo på det at dette er våres domene” (FO). Här visas hur olika gemenskaper kan existera parallellt och behöver inte konkurrera mot varandra, där en social trygghet på arbetsplatsen skapas genom de dagliga sociala interaktionerna, likt Lysgaards interaktionsbetingelser och agerar som buffert. Samtidigt finns det en yrkesgemenskap som bildas genom den yrkesmässiga identifikationen som förstärks av

att man har gemensamma ekonomiska intressen. Yrkesgemenskapen byggs istället på sociala relationer som i detta tillfälle är grunden för den fackliga organiseringen.

Beskrivningarna av vad uppdraget som representant går ut på innehåller variationer beroende på yrke. Något som återkommer är att majoriteten av informanterna lägger vikt vid att uppdraget handlar primärt om partsrelationen i form av avtalsarbete men att det är lätt för rollen på lokal nivå övergår till att vara en roll som beskrivs som "klagomur" där en empatisk roll tar över:

Det er veldig lett for å bli en klagemur, der alle kan komme å pøse på alt mulig, men det er ikke det som er oppgaven. Oppgaven er for å sørge for at avtaleverket blir fulgt på begge sider av bordet. Og at man ved bruk av det avtaleverket kan komme til en fornuftig løsning på utfordringer. (Finansforbundet).

Samtidigt krävs det engagemang från medlemmarnas sida, vilken många anser inte finns: "Dem er for lite aktive i mine øyner" (Finansforbundet). Fackligt arbete springer utifrån den enhetliga handlings grund. När denna enhetliga handling framträder med sin frånvaro upplevs det som en frustration hos representanten eftersom konsekvensen av för lite aktivitet hos medlemmarna förstås som en latent resurs och därmed en outnyttjad maktpotential för fackföreningen.

Intern disciplin

Majoriteten av representanterna gör en gränsdragning gentemot arbetsgivare, ledningsgrupper och chefer, vilket är föga överraskande. Det är denna gränsdragningen som utgör fackförbundens legitimitet och består av en formaliserad kollektivitet, vilket stora delar av facklig litteratur framhäver. Det sker dock även en gränsdragning gentemot medlemmarna i form av upprätthållandet av intern disciplin och skapar en dualism i gränsdragningen.

Även om majoriteten av informanterna beskriver sig själva vara en del av medlemmarna på arbetsplatsen, så distanserar sig representanterna från medlemsgruppen i många av beskrivningarna. Distanseringen sker genom att representanterna beskriver medlemmarna på arbetsplatsen eller i klubben som "dem". Detta indikerar ett avståndstagande vilket är nödvändigt eftersom representanterna också ofta måste dirigera gruppen, mer eller mindre hårt, för att bibehålla önskade sociala mönster, försvara eller rättfärdiga beslut som tagits. Den dubbla roll gentemot medlemmar och ledning bidrar till att de fackliga representanterna hamnar i en position där de även blir "ansvariga" för ändringar, det några medlemmar anser vara dåliga

avtal eller andra element som medlemmarna är missnöjda med. Citatet nedan visar hur en det fackliga arbetet på lokal nivå innehåller moment av intern disciplin.

Hver dag når vi tillitsvalgte kom på jobb, var det sånn: ”der kommer de som har skyllen for det...”. Så du tåler det 999 ganger, men den tusende gangen blir det for mye... Og dessverre så var det en grei sjåfør [...] som tok den der tusende gangen. Han stod å snakket i en klynge, så hører jeg at han sier: ”der er han som har ansvaret for at det er blitt så jævlig” og da tok jeg tak i fyren, holdt han opp etter veggen, og ga ham en verbal overhøvling. Og da snudde det seg rundt, han ble mye hyggeligere og de andre som stod rundt skjønnte at det var ikke vi som har ansvaret for endringene. Men dette er ikke noe som vi gjør ofte... (NTF)

Att representanten blir utpekad som ansvarig för det missnöjet som medlemmarna på arbetsplatsen upplever är en konsekvens av representantrollens korstryck. Att då agera gentemot de hållningar görs då delvis på grund av att legitimera det fackliga arbetet, för att visa att ändringarna inte sker på grund av dåligt fackligt arbete och delvis på grund av att inte låta medlemmarnas fackliga identitet göras porös. Många informanter är medvetna om att negativitet som en gemensam referenspunkt kan skapa negativa ringverkningar för fackligt arbete på arbetsplatsen. En informant i Finansförbundet försöker därför att:

”[...] unngå å lage sånne klikker der alt bare skal handle om det negative. Og da blir plutselig alt som de ikke har tenkt på negativt og superproblem. Da blir det en sånn fellesskapsgreie om å være negativ” (Finansförbundet).

Informanten beskriver en situation där verbala markeringar krävdes för att vända en trend där det fackliga arbetet uppfattades att vara negativt. Markering genom sanktioner är då viktigt för att markera gruppens normer. Även om detta inte är en lika stark markering som ovanstående exempel från NTF är det delvis samma utmaning. Representanterna upplever att det finns en risk att missnöjet på arbetsplatsen går ut över det fackliga arbetets legitimitet.

Dessa sanktioner har samma syfte som tidigare beskrivits: att upprätthålla gruppens normer och värderingar vilket även en informant från Sverige som arbetar inom handel identifierar som en huvudsaklig uppgift i vardagens fackliga arbete på lokal nivå: ”Det är ju en av våra uppgifter som förtroendevalda är att ifrågasätta, var har du fått det ifrån, så nu pratas det inte lika mycket, sånt skitsnack, när vi är där.” (Handels). Att upprätthålla gruppens normer görs här genom att ifrågasätta negativitet och ”skitsnack” mellan kollegor och medlemmar med syftet om att minimera detta på arbetsplatsen.

Representationsrollens relationer till medlemmar kräver en gemenskap. Oavsett om den är baserad på ett arbetarkollektiv som grundar sig i den sociala samhörighet som skapas genom att vara underordnade samma produktionsförhållanden eller om det är en yrkesmässig gemenskap. Beskrivningarna ovan och representanternas förståelse av maktpotentialen visar den interna disciplinens relevans som ett medel för att upprätthålla gruppens normer.

Ledningsorienterat perspektiv

Representanternas handlande gentemot kollegor och fackföreningsmedlemmar illustrerar dock bara en av rollerna representanterna har i vardagen. Den andra rollen är gentemot arbetsgivaren och med grund i partförhållandets natur gör att denna roll präglas av intressekonflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det visas fler nyanser i denna relation eftersom det är ett samarbete som föregår och att träda in i rollen med ett utgångsläge om konflikt, beskrivs sällan vara det mest optimala. Detta perspektiv beskriver hur fackliga representanter legitimerar det fackliga uppdraget utifrån ett ledningsperspektiv och samtidigt distanserar sig från arbetsgivaren. I detta perspektiv återfinns ofta ett ekonomiskt argument när det fackliga uppdraget beskrivs. Fackligt arbete blir här ett redskap för ökad produktivitet vilket också är ett sätt för representanten att legitimera det fackliga uppdraget för arbetsgivaren. Genom att visa hur det fackliga bidrar till ökad produktivitet så ökar man fackets betydelse på lokal nivå och dess inflytande. Att använda sig utav ett ledningsperspektiv i samtal med arbetsgivaren blir fruktbart då det minskar konflikt, skapar ett gemensamt mål och samtidigt legitimerar fackföreningens roll i verksamheten:

Jeg måtte ha en god dialog med arbeidsgiver. For hvis det var kamp hver gang du møtte arbeidsgiver, så kommer du aldri noen plass. [...] Du skal ikke spille på lag, men du må bli enige om hvordan ting skal gjøres, spillereglene. Da blir det enklere å få løst saker, forhandling og alt mulig. Du skal ikke bare se ditt behov eller arbeidsgiver behov, men du må se bedriftens behov, bedriften skal være lønnsom. Den skal være levedyktig, den skal også tjene penger. Når man klarte det, så var det mye enklere. (NTF)

En representant från FO, som arbetar på en arbetsplats som präglas av det informanten tidigare har beskrivit som ”profesjonskamp”, beskriver att situationen med hur medarbetare är placerade och sitter inte är tillfredsställande: ”[...] grunnen til at jeg mener det [att man bör blanda yrken] er at hvor hen du sitter og hvor du operer, har noe med hvem du samarbeider med” (FO). Här förstås det sociala samspelet öka samarbetet och produktivitetsargumentet kommer här till

uttryck genom att representanten önskar att medarbetare och kollegor sitter blandat och är sociala med varandra utöver yrkesgränserna eftersom det gynnar en kunskapsspridning. I beskrivningen av varför samma representant har valt åta sig det fackliga uppdraget speglas ett mer ledningsorienterat perspektiv:

[...] det finnes flere personer i medlemsmassen som kunne gjort en bedre jobb på å engasjere enn meg. Jeg har ikke noe problem med å være selvkritisk på det, jeg er ikke noen verdensmester. Men jeg er jo med fordi jeg synes det er litt gøy å være med på drøfte med ledelsen om det er ting som skall drøftes. Så det er et egeninteresse det da. (FO)

I tillegg kompletteras detta med tanken om fackföreningens motiv. I de tillfällen där det fackliga engagemanget grundar sig i ett mer individorienterat intresse kan variationen av engagemang påverka huruvida man betraktar den fackliga gemenskapens potential som en resurs. Vidare läggs det vikt vid produktivitet som argument för facklig aktivitet och medbestämmande på arbetsplatsen vilket bidrar till ekonomisk lönsamhet som är med på att legitimera facklig aktivitet för arbetsgivare:

Men motivene for å ha fagforeninger er jo at det egentlig er det med Henry Ford, at han hadde tillitsvalgte for at produktiviteten gikk opp. Folk fikk følelsen av å være med å bestemme, men ledelsen har styringsretten og kan bruke den. (FO)

Kontrasterande narrativ

Inramningen av facket bör betraktas som en resurs. Hur facket ramar in sina behov skapar en strategisk resurs genom att etablera en gemensam referenspunkt. Detta föregår dock inte som en ovanifrån nedlagd handlingsplan utan detta gör representanterna aktiva på arbetsplatsen (Lévesque och Murray, 2010). Även om representanterna tar utgångspunkt i ett ledningsorienterat perspektiv, där det fackliga arbetet legitimeras genom att det främjar produktivitet och ekonomisk lönsamhet för verksamheten, upplever många representanter ett visst motstånd från arbetsgivare. På lokal nivå beskrivs det fackliga arbetet oftast som ett samarbete mellan parterna men som i några fall präglas av bristande förståelse av arbetsgivare. Representanterna lägger vikt vid att arbetsgivarna inte förstår att ett samarbete kan vara lönsamt hos och att de försöker att samarbeta: ”mange sjefer ser på tillitsvalgte som mas, men vi kan faktisk hjelpe dem. Vi prøver å møte dem, men de ser på oss som bråkmakere.” (Handel og kontor).

Majoriteten av de fackliga representanterna delar uppfattningen om att parterna i samråd på lokal nivå skall komma fram till enighet, att detta är kulturen: ”Men kulturen er jo veldig sånn at man prøver å... snakke seg fram til enighet” (FO). Även att parterna har krav på att hitta en lösning lades vikt på av många informanter och att i detta arbete krävs att både kunna samarbeta med arbetsgivare men att samtidigt ”stå på kraven” – liknande en boxningsmatch eller en dans (Finnestrand, 2015; Huzzard et al., 2004). En representant i NTF som kör rikstäckande transport beskriver att starkt samarbete med arbetsgivare är något som även det fackliga arbetet drar nytta av:

Så de [arbetsgivaren] lærte seg kjapt at hvis de skulle få ut informasjon kjapt til alle, så var det oss som blev brukt. Så vi blev også brukt som en informasjonskanal. Men det var en fordel for oss. Vi fikk informasjonen, vi formidlet den ut, vi kunde si våres synspunkt om den, bedriften fikk ut informasjon på en bra måte. (NTF)

Vardagen för verksamhetens anställda präglades av mycket ensamt arbete när chaufförerna var ute på uppdrag. I denna situation som beskrivs ovan använde arbetsgivaren fackföreningen som en informationskanal för att snabbt få ut information till arbetstagare. Att arbetsgivares kommunikation går genom facket förde även till att representanten fick närmre kontakt med medlemmarna samt att de fick tillgång till ny information.

Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan dock te sig på flera olika sätt. En annan representant från NTF lägger vikt på att det som är givande för honom är personalärenden och speciellt i de ärenden där förhållandena ligger till rätta för att det kan bli konflikt, vilket även en representant från HK beskriver. I ett ärende där en representant hade förberett sig noggrant med förmodan om motstånd från arbetsgivare uteblev motståndet från arbetsgivare. Förhandlingssituationen med arbetsgivare där motståndet uteblev uppfattades det som att ”luften gick ur”. Motstånd upplevs som sporrande och eggande hos många av representanterna och beskriver en situation i vardagen och ett maktförhållande där representanterna är inställda på att möta motstånd. Att träda in i den fackliga rollen gentemot arbetsgivare med motstånd som utgångspunkt är något som många gör som en medveten strategi, men att detta endast är roller som spelas:

Vi holder rollene... det er ikke sånn at bare fordi vi går in i en diskusjon og kjemper og eventuelt vinner så blir ikke det noe dårlig tone av den grunnen... Vi vet at det er en rolle vi spiller, så det har ikke vært noe konflikt egentlig. (NTF)

Här är representanten medveten om rollerna partsrelationen innehåller och undgår därmed personlig konflikt. Rollmedvetenheten liknas också vid ett skådespel. Även arbetsplatsen liknas vid en scen där man uppträder och träder in i roller.⁴⁵

Jag hade en chef förut som var mycket på golvet. Han var mer en sådan som bara dök upp, du vet hehe. Så man bara blir ahh [överbaskad], har han stått där länge? Man har alltid den där känslan att när man har pratat någon mening för länge, så vet man det, att man får börja igen, antingen är det en kund eller arbetskamrat. Det är som att jobba på en scen tycker jag, i en butik. Man syns hela tiden, någon som ser. Man tror att man kanske är anonym i en stor butik, men det är man inte alls egentligen. (Handels)

I citatet från informanten i Handels beskrivs en situation där det fackliga arbetet utförs på "golvet" eftersom medarbetare inte kan avsätta tid från arbetet för att kontakta den fackliga representanten under arbetstid. Detta leder till en situation där den fackliga representanten, även om det är avsatt tid till fackligt arbete, upplever en känsla av att man måste börja arbeta igen eftersom det fackliga arbetet utifrån liknar på en motvilja till att utföra det ordinära arbetet och för främmande ögon signalerar lättja. Arbetsplatsens design framträder också som en utmaning för representanten att utföra fackligt arbete eftersom kontakten med medlemmar måste föregå på "golvet". Detta eftersom resurser, i form av tid, inte ges för att avsätts för arbetstagare och arbetsplatsens design innehåller panoptiska element där övervakningen ligger latent i utformningen.

Kultur och hierarki

Arbetsplatsernas kultur och historia för facklig närvaro och inkludering varierar mellan olika yrken och branscher. "Tillitsvalgte" inom industri- och byggsektorn i Norge upplever i större grad att det tillrättaläggs för facklig aktivitet, till skillnad från samma grupp inom hotell och restaurang (Trygstad et al., 2015). Att det finns ett etablerat nätverk, att folk har vänskapsrelationer utanför arbetet, är något som hjälper arbetet som representant på så sätt att man har tillgång till fler sociala kontakter, vilket även utgör Levesque och Murrays andra del av maktmodellen: styrka och omfång av nätverk. Även en del av arbetsgivares maktresurser ligger i den informella kulturen. Att arbetsgivare försöker att etablera en specifik organisationskultur kan vara en effektiv resurs för att minska arbetstagares uppfattning av behovet för arbetstagarorganisering. Detta speglas i citatet där en representant från Finansförbundet beskriver att från arbetsgivarens sida så är det:

⁴⁵ Skådespel och scenmedvetenhet används ofta i sociologins teoretisering av social interaktion, se exempelvis Erving Goffman (1971).

[...] et ønske om at vi skal fremstå som litt familiær, som at vi skulle vært en egen gruppe mennesker hehe, det er litt rart... Og det er vel for at vi skal føle at vi er en enhet og direktøren er veldig på det, familien min. (Finansforbundet).

Representanten arbeider på en arbeidsplass der facklig arbeid ikke gjøres synlig for arbeidsgivere men hensyn til medlemmer og på grunn av arbeidsgivers innstilling til facklig aktivitet. At arbeidsgiveren her skaper en "familjær" kultur kan, utlignet av maktressurser, betraktes som et middel for å redusere arbeidstagerorganisasjonens legitimitet. Gjennom at en familjær kultur etableres skapes oppfatningen om at fackforbundet ikke behøves ettersom arbeidsgiveren tar vel hånd om arbeidstagerne. Dette kan liknes med den funksjonen HR-filosofien har: fackforbundets behov reduseres gjennom at etableres individuelle relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstager.⁴⁶ En informant forklarer at en flatt hierarki forekommer på arbeidsplassen ettersom arbeidsoppgiftene som utføres er den samme, uavhengig om det er en leder eller medarbeider:

Nei, alltså... en salgsleder gjør akkurat det samme som oss [...] Jeg har sett han tørke opp ting som kunder har knust. Så egentlig er det samme som oss, bare litt mer kontorarbeid, hehe. Sånn sett er det veldig greit. De fleste av våre ledere har [...] bygget seg opp, så det er det som er veldig greit med [arbeidsplass], du kan bygge deg opp i systemet, synes jeg da. (HK)

Her betraktes muligheten for å bygge seg opp innenfor organisasjonen som positiv, til forskjell fra Lyngaards beskrivelser av akseptans av det teknisk-økonomiske systemet anses å være et svek mot arbeidstagerkollektivet og kan føre til sosiale sanksjoner. Dette kan forklare samme informants tanker om lederne:

Ja, sjefene ligger på samme nivå som oss... spiser lunsjen samtidig som oss, [...] det er ikke noe forskjell, de gjør det samme, og spiser samtidig men de har bare litt mer kjedelig kontorarbeid. (HK)

Dette skiller seg fra Lyngaards ramverk der lederne ikke arbeider med samme arbeidsoppgifter som de som ble representanter for det teknisk-økonomiske systemet. Den flatte organiseringen av arbeidet understrekes som tilfelle og er i samsvar med fleksibilitetslogikken, der lederne får en annen rolle i organisasjonen. De går fra å representere det teknisk-økonomiske systemet og tilsynhold til å i større grad inkluderes i arbeidet.

⁴⁶ Se eksempelvis Rick Fantasia (1988) for videre innsyn i arbeidsgiver og arbeidstagers ulike maktmidler og handlingsalternativer.

Något som dock kontrasterar mot beskrivningarna om platt organisering är att flera representanter betonar misstro mellan chefer och anställda. Detta kommer till uttryck genom införandet av aktiva kontrollåtgärder och att cheferna på arbetsplatsen. Cheferna får då istället rollen som övervakare och exemplifierar en hierarkisk organisering av arbetet. Samma representant beskriver att ”de [cheferna] stoler ikke på oss. Vi må til og med stemple til lunsj” (HK). Att cheferna håller varandra om ryggen stärker distanseringen mellan arbetsgivare och arbetstagare: ”så er det veldig sann at den sjefen over beskytter sine... Så jeg overhører mye fra medlemmene at sjefene egentlig overkjører dem” (HK). Att cheferna benämns som en egen grupp bidrar till att skapa förståelsen av skilda gemenskaper på arbetsplatsen och styrker tanken om att grundvalen för facklig organisering är kollektivitet. Även informantens uppfattning om: ”butikksjefene er bare marionettdykker. Det er ikke tull en gang” (HK) beskriver grupperingen. Genom att beskrivas som marionettdockor framstår cheferna dock som företrädare för ett överordnat system, dock utan någon egen makt till att påverka systemet.

En representant beskriver att det centralt är initierat en starkare hierarki än det som speglar verkligheten. Formellt finns en hierarki som används om det gäller en yrkesmässig oklarhet används, dock föregår stora delar av kommunikationen på tvärs av de hierarkiska gränserna:

Vi har egentlig veldig klare linjer, og informasjonslinjer begge veier, men det er ikke, vi er såpass voksne og har vært i faget så lenge, dem som er her, at har du noe på hjertet, så tar man det opp i plenum (Finansforbundet)

En tydlig hierarki bidrar till att särskilja det teknisk-ekonomiska systemet och arbetarkollektivet från varandra. Att många informanter inte identifierar en stark hierarki kan vara ett resultat av flexibilitetstendensen som präglar arbetets organisering med önskan om minskad hierarki: chefernas uppgifter innefattar dagligt arbetet istället för att utöva kontroll och visas genom en närhet mellan att arbetstagare och arbetsgivare utför samma arbetsuppgifter. Samtidigt beskrivs distansering från cheferna genom misstro och införandet av kontrollåtgärder. Gemenskapsbildningens premisser i det traditionella industrisamhället ändras till att karaktäriseras av diskontinuitet genom platta organisationer där roll chefernas ändras, samtidigt som gemenskapsbildningen baserar sig på arbetarkollektivets grundvalar.

Individuelle förmågor, resurser och kapacitet

Svaren på frågor om vilka förmågor som krävdes för att kunna utföra uppdraget som representant centreras kring individuella egenskaper. Representanten placerar sig i centrum där de individuella förmågorna sätter riktningen för om man lyckas som representant eller inte. Den individorienterade synen beskrivs även av Lévesque och Murray (2010) i deras modell vilka framställer de förmågor som krävs för effektivt kunna utföra fackligt arbete. Det som blir synligt i de flesta intervjusituationerna är att frågan om vilka resurser som krävs för att kunna utföra uppdraget var svår för representanten att svara på. I intervjusituation förstod informanten sällan frågan och bad om förtydligande. Jag försökte då förklara så "öppet" som möjligt. Svaren som då gavs är varierande, men det som återkommer är att medlemmar på arbetsplatsen är centralt och beskrivs utifrån ett nyttoorienterat perspektiv där medlemmar på arbetsplatsen blir ett redskap för att uppnå kollektivitet och gemenskap.

Uppdraget som facklig representant på verksamhetsnivå kräver både förmågor och tillgångar som underlättar värvet. I undersökningen går det att separera på det som representanterna beskrev som förmågor och erhållna kunskaper. Några av de förmågorna som beskrivs kretsar kring medmänsklighet. Värkets natur gör att representanterna får insikt i medlemmars livssituation. Representanterna beskriver att ett humant och empatiskt närmande blir ett redskap i sådana situationer. För att kunna hantera detta beskriver majoriteten av representanterna att det krävs empati och förståelse, att vara en "människokännare". Att uppfatta sig som en social person beskrivs även vara positivt. Dessa humana och empatiska förmågorna kan med lätthet kopplas till det medlemsorienterade perspektivet. Andra förmågor som underlättar värvet är att kunna uppträda sakligt i situationer som kräver det. Att uppträda objektivt står i kontrast till den empatiska förmågan då representanten alierar sig från det subjektiva men krävs exempelvis i situationer där personalärenden hanteras och aktuella lagar används för att driva fackligt arbete ur ett ledningsorienterat perspektiv:

Man bør ha evnen til å lytte og ta seg tid til medlemmene og vise stor grad av respekt.. [...] det er mye følelser og så... i hvert fall rundt personalsaker. Det kreves også en stor forståelse for hva tillitsarbeid er. Det er veldig lett for å gå in som tillitsvalgt, og ikke har utdannelse, eller har fått god nok opplæring om hva det egentlig handler om, og da være for følelsesmessig. At du kanskje ikke klarer å få det over på de det handler om, men å da ha for mye forståelse og da gjerne går litt på angrep på ledelsen, istedenfor det å prøve å ha et sunt forhold. [...]. Og hvis du ikke har den kompetansen til å klare det, henger du deg gjerne opp i hvordan du skal få endret den beslutningen som allerede er tatt. (Finansforbundet)

Erhållna kunskaper centreras kring avtal och att kunna se sammanhanget uppdraget görs i. Kunskaper fås oftast genom kurser och liknande upplägg från föreningens sida men förskaffas även på eget initiativ. Representanten ovan från Finansförbundet beskriver att om inte kunskaper kring det formella ramverket eller förmågan att kunna distansera sig från den empatiska förståelsen finns övergår situationen lättare till ett ”angrepp” på ledningen.

Vidare läggs det vikt vid att en generell förmåga till att kunna engagera medlemmar på arbetsplatsen underlättar värvet. Att kunna engagera medlemmar och icke-medlemmar kan även relateras till informanternas beskrivningar av utmaningar kring rekrytering och medlemsmöten. Att kunna rekrytera nya medlemmar är essentiellt för fackföreningar, vilket är en utmaning i både Sverige och Norge som relaterar till en minskad organisationsgrad. Även det att kunna skapa engagemang hos medlemmarna framgår vara en utmaning. En återkommande förklaring kopplat till svårigheten med att skapa engagemang är att många representanter upplever att de inte bör göra intrång på medlemmars fritid som är ”helig”. När engagemang väl finns, betraktas som det som en resurs och bidrar till att förstärka uppfattningen av kontrasterande intressen i arbetslivet.

Något som särskiljer de svenska representanternas sätt att tala om det fackliga uppdraget från de norska är att de svenska representanterna i större grad beskrev att uppdraget kräver en djärvhet, ett ”mod” för att våga säga emot chefen. Modet beskrivs vara något som krävs för att kunna vara facklig representant:

Sen att du också måste ha mod, måste våga ta steget och vara beredd på att förlora. Det är inte lätt att bara... vara beredd på att förlora men att ta det ändå. Jag tar risken ändå. (Handels).

Det bör också noteras att det främst var kvinnor som framhöll djärvheten. Detta kan berätta något om hur fackligt arbete ter sig olika för män och kvinnor. Det som ligger nära beskrivningen om att djärvhet är att man som representant genom konkreta avtal och lagar har rätt till att säga emot, rätt till att vara ”modig”. De institutionella ramarna gör representationsarbetet möjligt verkar genom informanternas beskrivningar upplevas olika mellan könen. För representanten i vardagen skapar den nordiska modellen en institutionaliserad handlingsram med både förväntningar och rättigheter, därigenom förväntas det även att representanterna är det. Den nordiska modellen bör i detta sammanhanget betraktas som en resurs utifrån Lévesque och Murrays (2010) perspektiv. Det är institutionaliserade

möjligheter för representanten som aktör kan utnyttja och mobilisera. Nära detta resursperspektiv ligger även representantens egna förståelse av rollen som facklig aktör.

Fackligt engagemang

Representantens individuella förståelse av rollen på lokal nivå bör betraktas som en förmåga för att kunna nyttja resurser och fackligt makt. Lévesque och Murray (2010) beskriver dock resurser utifrån en enhetlig syn på facklig makt medan förmågor beskrivs som aktörbundna. Lévesque och Murray (2010) tar dock inte utgångspunkt i eller ser den fackliga rollen utifrån det omgivande system som representanten ingår i. En betraktelse av representantens egen förståelse av rollen bör därför ses utifrån den nordiska kontext där den institutionaliserade intressekonflikten tillrättalägger för facklig aktivitet.

Den kategoriseringen av ”tillitsvalgte” som Nergaard och Trygstad (2012) gör återfinns datamaterialet. Den ena typen beskrivs att ha ett starkt fackligt intresse medan den andra gruppen förvaltar det fackliga uppdraget. Många av de informanter som deltar i studien kan med lätthet beskrivas som engagerade. Att de informanter som har ställt upp på intervju till föreliggande projekt kan kategoriseras som Nergaard och Trygstads engagerade typ är inte överraskande eftersom de som väljer att delta också kan antas vara mer engagerade i fackligt arbete. Ibland har representanterna engagerat sig i en etablerad kubb på arbetsplatsen med fasta traditioner och en stark facklig kultur medan i andra tillfällen har informanten varit motorn och den drivande parten på arbetstagsidan:

Så begynte jeg å undersøke lønnen til alle og det viste seg at ingen hadde lov å prate om det, for det var ikke noen tariff der. Ingen som var organisert. Så, da meldte jeg meg in... Hva begynte jeg å gjøre da? Jo, selvfølgelig å organisere alle og få in tariffavtale. Og etter det har jeg liksom brent litt for det, og for rettferdighet på arbeidsplasser (HK)

Citatet ovan exemplifierar den engagerande typ som många av informanterna kan beskrivas som. I många andra tillfällen har det fackliga intresset inte funnits där från början utan utvecklats över tid. Informanten nedan beskriver även att det var betydelsefullt att kunna utvecklas i det fackliga engagemanget.

[Jag] blev tillfrågad och tyckte det lät krångligt, men det var massa paragrafer och så... ”men du skall bara vara våra ögon och mun ut och in”, så lurades jag in. Sen blev det mer, när man blev mer och mer intresserad. (Handels)

Även om informanten humoristiskt beskriver det som att personen ”lurades in” i det fackliga uppdraget, så återkommer samma informant till beskrivningen om att bli lurad in i sitt första fackliga uppdrag. Även om detta initialt skiljer sig från beskrivningen av att ha ett fackligt engagemang från starten, så finns det fackliga intresset idag. Det var dock inte detta som förde till att informanten åtog sig ett fackligt uppdrag.

Något som kan spegla andra typer av engagemang är hur det fackliga uppdraget har varit ett substitut för avsaknaden för utvecklingsmöjligheter i det ordinära arbetet. Citatet nedan från en representant från Handels exemplifierar en sådan situation, det är bristen på utvecklingsmöjligheter i arbetet som har lett till facklig engagemang:

Det hänger ju ihop med att man vill lära sig nytt eller ha variation i jobbet tror jag. Nu när man har varit där så länge, har man varit ett par varv runt, så därför tappar man väl intresset lite också, man kan inte lära sig något nytt egentligen. Det var ju en del av mitt fackliga jobb handlade ju om det, att jag gjorde något annat, att jag lärde mig något nytt. (Handels)

Informanterna som beskriver denna situationen beskriver att det även var arbetsgivarens inställning till att lära sig mer inom yrket som påverkade beslutet om att engagera sig fackligt.⁴⁷

Att inte vilja vara facklig engagerad

Min utgångspunkt för analysen av datamaterialet var att det fackliga engagemanget naturligt nog skulle variera mellan informanterna. I informanternas beskrivningar av rollen som representant framkommer en aspekt som var något överraskande: även fackligt motiverade och engagerade representanter är tveksamma till att engagera sig. Tveksamheten var dock inte något som uttrycktes hos alla representanter. Ambivalensen framkom hos svenska och norska representanter.

Tveksamhet inför att åta sig fackligt uppdrag som representant är något många informanter beskriver. Några informanter beskriver att engagera sig fackligt som en risk eftersom man kan distanseras från det ordinarie jobbet. Risken här ligger i att när det ordinarie jobbet, som representanten är anställd till att utföra, åsidosätts så förloras kunskaper kring yrket samt att kompetenser inte uppdateras vilket för till att man inte är lika attraktiv i det ordinära arbetet när

⁴⁷ Se exempelvis Emery och Thorsruds (1970) klassiska psykologiska jobbkraav för tillfredsställelse i arbetet för mer information.

det fackliga uppdraget avslutas. En informant menar att det är viktigt att kunna kombinera jobbet och det fackliga arbetet för att följa med på vad som händer i yrket. Här beskriver informanten en situation där informanten har försökt att rekrytera en ny person till att ta på sig uppdraget som facklig representant på arbetsplatsen: ”jag forstår vedkommende, at det ikke er så lett å si ifra til den jobben du liker å utføre, å ta på seg et verv og sen komme tilbake. Det skjer mye hele tiden.” (Finansforbudnet). Även en representant från Sverige beskriver tveksamhet till uppdragets omfång och jämför det med att driva eget företag:

Då var det väldigt mycket, det är som att ha ett eget företag, man stänger aldrig av hjärnan. Men det var bra då, många delaktiga i klubben, vi gjorde mycket bra saker, hade bra koll, hade också andra chefer som var lite mer positiva till facket. Så vi hade en bra kommunikation. Sen blev vi färre i gruppen, en period kände jag mig väldigt ensam, det var väldigt betungande, det var under lång tid, man mäktar inte med, men kan ju heller inte lägga ner, det går ju inte. Så det var en tuff period faktiskt, så tog jag ett steg tillbaka (Handels)

Att en facklig representant endast engagerade sig utifrån bristen på engagemang från andra medlemmar var på grund av ”det var bare meg som skrek høyest” (HK). Detta var dock efter stor tveksamhet eftersom informanten visste hur mycket arbete uppdraget innebar vilket gjorde informanten tveksam.

Osäkerhet och en måttfull inställning att åta sig uppdraget är återkommande även hos de informanter som är fackligt engagerade och har ett starkt fackligt intresse. Arbetsmängden och tiden uppdraget kräver är faktorer som bidrar till tveksamhet men som visat ovan beskrivs det även vara en risk att blir passé inom yrket.

Tiden som resurs och kontroll

Tiden som fackligt engagemang och medlemskap kräver är ett tema representanterna beskriver ockupera både medlemmar och deras eget fokus. För representanterna handlar det till stor del om att fackligt arbetet tar mycket av fritiden. Speciellt i de tillfällen där förutsättningar för effektivt fackligt arbete under arbetstid inte finns. Som en konsekvens av arbetsgivarens inställning och yrkets form, där förhållandena inte skapar möjlighet för fackligt arbete, hamnar förtroendearbetet i kläm. Därför beskriver många informanter att de använder mycket av sin egen fritid till att utföra uppdraget, som enligt avtal skall utföras på arbetstid. Det uppstår ett dilemma mellan engagemanget att utföra uppdraget som representant och tiden det tar när inte förutsättningarna finns.

Egentlig er de [arbeids-givaren] ikke glad i at jeg bruker tiden min til å være tillitsvalgt, så jeg har fått beskjed om å snakke med de ansatte på fritiden. Så de [arbeids-givare] er ikke så samarbeidsvillige. De vill ha tillitsvalgt men de vil ikke at du skal bruke arbeidstiden din. (Handel og kontor)

Eftersom mycket av det fackliga arbetet föregår socialt på arbetsplatsen riskerar det att påverka medlemmars möjligheter till att få facklig hjälp eftersom förutsättningar för att utföra uppdraget i arbetstiden inte tillrättaläggs. En konsekvens av svaga förutsättningar för fackligt arbete är att medlemmar ringer när som helst på dygnet och att det därför går väldigt mycket fritid: ”de fleste medlemmer bryr seg ikke om det er søndag halv syv om morgenen, [...] eller om klokken er elleve en lørdagskveld” (Handel og kontor).

Samtidig beskriver många representanter att medlemmarna anser fackföreningen vara en del av jobbet vilket kan förklara önskan om att inte viga fritid till att delta på fackliga aktiviteter. Fackföreningen blir ansett som en del av jobbet och därför vill man heller inte tala om det i lunchpauser eftersom medlemmarna anser att ”fritiden er hellig” (Handel og kontor) vilket ställer representanten i ett svår situation eftersom det inte är avsatt arbetstid till disposition för fackligt arbete. Informanten beskriver att en relativt vanlig respons från många medlemmar är att ”dette er fritiden min, ikke snakk jobb” (Handel og kontor). Även en representant i NTF beskriver samma situation, men att det är i direkt relation till arbetsgivares press på produktivitet som hindrar medlemmars engagemang:

[...] det er såpass press på næringen nå, fra arbeidsgiver at vi skal gjøre ditt og datt, men vi får liten tid til det, da er det en del som sier at når jeg er ferdig på jobb er jeg ferdig. Jeg gir ikke min tid gratis til bedriften, som de da opplever at dette [facklig aktivitet] blir. (NTF).

En representant från FO berättar dock om en situation där det inte är svårt att få till möten i arbetstiden: ”Det skjer på arbeidstid, [...] det å få til samlinger er ingen vanskeligheter da, fra ledelsens side. De er veldig positive” (FO). På frågan hur en känsla av gemenskap kan skapas på arbetsplatsen anser en annan informant att vardagen blir ett hinder för bildandet av gemenskap: ”Min følelse er at hverdagen tar deg. I hverdagen jobber folk med det de skal gjøre.. og så er det... når det oppstår spesielle ting, da blir vi oppsøkt. Det er da de hører på oss, og snakker med oss” (Finansforbundet). Att jobba med kunder gör också att dagen är utom definitiv kontroll: ”når du jobber med kunder, er det jo litt kundene som styrer dagen” (Finansforbundet). Att tiden utgör en viktig resurs hos representanterna exemplifieras av en

representant i Finansförbundet. På frågan om vilka förutsättningar som behövs för facklig arbete beskrivs det vara tid. Det behövs:

[...] rom.. fra ledelsens side til å kunne drive tillitsarbeid. Det skal ikke stilles spørsmål hva du bruker tiden, hvorfor du har brukt så og så mye tid til det, for noen dager etterpå vil du ikke bruke noen timer... det må finne forståelse for at når det er bruk for deg, så må du bruke tiden til det. (Finansförbundet).

Att från arbetsgivares sida organisera arbetet så att facklig aktivitet inte kan utföras kan ses som en strategi för att hindra organisering. I en sådan situation är det av betydelse att uppfatta arbetsgivarens organisering av tiden som en strategisk resurs och inte endast som en effektivitetsåtgärd i produktionen. Att ha en buffert eller att kunna rama in den fackliga aktiviteten på ett sådant sätt att medlemmar ser betydelsen och avsätter sin tid blir då en viktigt handling och användning av fackliga maktresurser.

Sammanfattning

Genom analysen av de sociala och kulturella omgivningarna kommer det tydligt fram hur rollen som facklig representant i både Norge och Sverige präglas av en komplexitet som nästan kan beskrivas med motsättningar. Både i förhållande till medlemmarna och i förhållandet till arbetsgivarsidan. Vilket även den tidigare forskning som presenteras i kapitel två pekar på. Det som skiljer informanternas berättelser från tidigare litteratur är att den dualism som tidigare fynd beskriver oftast fokuserar på legitimeringsprocessen och vägen dit. Berättelserna från informanterna ovan visar på liknande situationer men även på en tveksamhet till det fackliga.

6. Arbetsplatsens fysiska villkor: möjligheter och begränsningar

De fysiska förutsättningarna kan, liksom den nordiska modellen, betraktas liksom en resurs vilken står i relation till representanternas förmåga som aktörer att använda eller vara medveten om dess premisser. Några representanter beskriver att de väljer att hålla möten utanför arbetsplatsen eller att använda olika strategier för att undvika att möten blir synliga. Dessa handlingar präglas av arbetsplatsens fysiska ram vilken skapar säregna premisser för social interaktion och handling. Analysen är en beskrivning av hur fysiska premisser används och hur fackliga representanter förhåller sig till dessa. Genom den handlingsram som premisserna skapar framträder de fysiska omgivningarna på arbetsplatsen inte bara som cementerade och passiva omgivningar och förutsättningar utan som en aktiv dimension, något representanterna är medvetna om och som både begränsar och möjliggör fackligt arbete.

Det ordinära arbetets organisering och karaktär påverkar hur fackligt arbete utförs på arbetsplatsen samtidigt som arbetsplatsens utformning skapar säregna ramar. Skillnader mellan hur representanterna utför det fackliga uppdraget beror alltså inte endast på hur arbetet är organiserat utan även på att olika arbetsplatsutformningar rymmer olika förutsättningar för att utföra det fackliga uppdraget. Det fackliga uppdraget föregår till stora delar genom social interaktion och där kontakt med medlemmar (och potentiella medlemmar) sker inom arbetsplatsens ramar. Det essentiella är hur arbetsplatsens fysiska förutsättningar aktivt skapar spelregler för hur representanterna interagerar med medlemmar.

Sociala arenor och lokalers funktion

Att kontoret kontra lunchrummet har olika funktioner är av deras utformning förutbestämt. Arbetsplatsens fysiska ram agerar som en plattform till stora delar för givet i teorierna kring kollektivitet och gemenskap. Det som framkommer genom analysen är att användandet av lokalerna ändras beroende på vad syftet är. Att skapa andra sociala arenor för facklig aktivitet är viktigt eftersom det ordinära arbetet i många informanternas tillfälle omöjliggör att alla på arbetsplatsen har rast samtidigt, vilket oftast utgör en samlingspunkt. Därför används andra platser där alla kan mötas. En av representanterna använder begreppet ”arena” om lunchrummet. Lunchrummet betraktas här som en arena där information från föreningen förmedlas vidare till medlemmar. Här är ”lunchrummet som en arena till å vid reformiddle [facklig] information” (HK). Lunchrummet figurerar inte bara som en informationsarena utan används också till möten: ”hvis jeg har små møter tar vi det på lunchrummet” (HK).

En representant beskriver att de julbord som arrangeras utanför arbetsplatsen fungerar som en social plattform: ”vi arrangerer julebord, da får jeg den sosiale... de kan snakke fast og løst om va som plager de... jeg sitter bare der og plukker opp og jeg er den som er mest edru...” (HK). Här använder representanten julbordet som en strategisk arena för att få med sig vad som är aktuellt hos medlemmarna. Samtidigt görs en distansering från representantens sida från medlemmarna vilket gör det möjligt att erhålla information som annars är otillgänglig. Även andra sociala tillfällen används för att skapa en social arena som är utanför arbetsplatsen. Här beskrivs nyttan i att byta social arena som används till en som inte präglas av en arbetsgivar-arbetstagarrelation. En annan omgivning gör det lättare att prata:

[...] vi bare går ned og setter oss inne i byen og bare kaller det en lønningspils.. sant. Det blir mye mer, og preiken blir mye mer åpen og da kommer tingene rett fra hjertet. Og ting som de irriterer seg over, og ting som er bra, sier de rett ut, fordi vi er ikke på jobb. (HK).

Att se lunchrummet som en arena sätter tonen och stämningen för interaktionen som bedrivs. Representanten markerar att lunchen är en arena där det fackliga uppdraget kan bedrivas och lunchrasten är ”deras”. Vid julbord så skapas en annan stämning och genom att arrangera tillställningar utanför arbetsplatsen markeras kontrasten mot vardagens all daglighet och tillåter representanten åtkomst mot det som inte sägs i den all dagliga interaktionen. Detta skiljer sig inte definitivt från den tidigare beskrivningen om julbordet som transaktion, dock visas här användandet av en alternativ fysisk plats som en strategisk handling där representanten aktivt väljer att skapa en annan inramning av arrangemanget med hjälp av externa lokaler.

I lunchrum görs interaktion tillgänglig genom större bord samt att stolarna är riktade mot varandra istället för att vara avskärmade från varandra. Att ett rum tillskrivs ett syfte genom dess utformning behöver dock inte resultera i att användandet av rummet samspelar med det tilltänkta syftet. En representant har tillgång till mötesrum men i beskrivningen av bruket av de olika rummen på arbetsplatsen framgår det att det är i lunchrummet som man möts: ”vi har møterom også... Men den sosiale der alle treffes er på hovedlunsjrommet” (HK). Detta bekräftas också av majoriteten av informanterna. Att det finns rum och är tillåtet med socialisering på andra platser än där det är tänkt för är viktig för en representant i Finansforbundet. Bristen på social interaktion beskrivs här som något negativt:

På noen avdelinger er det veldig lite sosialt, det er ikke rom for støy, og da blir det at folk bare sitter og jobber. Så jeg tenker at på noen avdelinger har vi en utfordring hva gjelder det sosiale miljøet, i hverdagen. Det er jo tilstellninger og sånt... men å si god morgen og slå av en prat om hva du gjorde i helgen er ikke alle som gjør. (Finansforbundet).

Att det inte är rum för social interaktion i arbetsmiljön skapar en tröskel vilket innebär att man måste initiera det sociala utanför själva kontorslokalen. Att uppsöka det sociala görs i mindre grad efter arbetsplatsen blev omgjort till kontorslandskap beskriver en representant. Det sociala ses dock inte enbart som en fördel för den sociala miljön utan bidrar även till ett erfarenhetsutbyte: ”Du kan selvfølgelig si at du kaster vekk tiden, med å bare å sitte å drikke kaffe, men du bygger et sosialt miljø, der det og skjer erfaringsutveksling” (Finansforbundet).

Många arbetsplatser anpassas och pyntas vid traditionella högtider, men även generellt, för att göra ”det hyggeligere”. Då är det de anställda som tar för sig detta: ”Alle kan egentlig gjøre en liten innsats og mange gjør det” (HK). En representant i NTF beskriver att detta sprids i interna grupper på Facebook. Att pynta och arrangera egna tillställningar är ett sätt att äga rätten till rummet. Även om arbetsgivaren äger de fysiska ramarna, fyller arbetstagare dessa ramar med eget innehåll. Detta bör inte tolkas som ett motstånd eftersom det inte riktas mot arbetsgivare, utan som aktiviteter med syftet att internt stärka gruppen där både medlemmar och icke-medlemmar inkluderas. Representanten i NTF beskriver vidare att ”alle steder hvor du samles kommer det alltid opp en sak”. Detta visar att även om det inte är en plats för facklig aktivitet så är rollen som facklig representant på arbetsplatsen alltid närvarande. Dock styrs den sociala miljön indirekt genom att olika roller och genom chefens närvaro i lunchrummet. Diskussionen ändras också till att bli könsbunden som ett resultat av chefens närvaro i på arbetsplatsen:

[...] det bare blir snakket fotball fordi [chefen] er fotballgal. Så det er litt sånn guttete med sport, og så jentene prøver å diskutere litt andre ting, helger og litt sånn liksom, en nej, det er egentlig veldig likt. (HK).

Det som dock är återkommande är att vid de tillfällen där fackligt arbete kan utföras så görs det. Rollerna präglar användningen av arbetsplatsen fysiska utformning och gestaltas genom hur social interaktionen ändras. En representant beskriver att tiden innan chefen kommer in till lunch används till att hantera fackliga ärenden: ”selvfølgelig hvis jeg er alene og det kommer en annen in, tar de gjerne opp ting med meg, som er litt sånn [viskning], før alle andra kommer” (HK). En informant som är representant i en miljö där arbetet till stor del bedrivs i kontorsmiljö förstår arbetsplatsens fasta fysiska ramar som det som skapar trygghet för arbetstagare vilket

även skapar en förutsägbarhet: ”trygghet hos de ansatte går på den lille pulten du har, de bildene av barna du har, forutsigbarheten av de andre som sitter rundt deg, sånne ting som skaper trygghet da” (FO).

Arbetsplatsens design och utformning symboliserar och bidrar till att förmedla företags bild av sig själv (Berg och Kreiner, 1990). Att arbetsplatsen förmedlar känslor och tankar beskrivs av en representant i Finansforbundet: ”dette bygget gjør meg stolt”. Informanten beskriver arbetsplatsen med ord som ”ærefrykt”⁴⁸ och ”stolthet”. Byggnaden och dess utformning etablerar en specifik bild av företaget. Ur ett fackligt perspektiv kan det dock argumenteras att lägga mycket pengar på själva byggnaden och inte lägga resurser på löner är oansvarigt. Detta var inte något som lades vikt vid utan representanten påpekade att det ordinära arbete till stor del kretsar runt kundkontakt där byggnadens design och utformning var något som bidrog till att arbeta professionellt och skapa ett seriöst intryck inför kunder.

Med hjälp av illustrationsmomentet i intervjun centrerades intervjun kring arbetsplatsens planlösningen. Organiseringen av arbetsplatsen beskrevs ofta av informanterna med utgångspunkt i en distinktion mellan medarbetare och chefer och bidrar på detta vis till att styrka en hierarkisk relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. En representant inom Handels som jobbar inom varuhandel beskrev att den nya chefen på arbetsplatsen har bytt kontor: ”den stora chefen har bytt kontor eftersom han ville ha større kontor”. Informanten beskriver här att kontorsbytet uppfattas som en medveten handling för att markera status inom organisationen. I de yrken där det ordinära arbetet utförs i kontorsmiljö beskrivs separerandet mellan chefer och medarbetare varit basen för den fysiska organiseringen. En representant i Finansforbundet beskriver hur medarbetarna separerades från cheferna i kontorslandskapet. I detta intervjutillfället utfördes intervjun på arbetsplatsen där jag även fick en rundtur i lokalerna. Det som utmärkte distinktionen mellan medarbetare och chefer var att medarbetare satt mer samlat och hade mindre plats i jämförelse med cheferna. Inga chefer fanns på plats under rundturen. En territoriell indelning av områden kan tänkas förklaras utifrån en funktionell organisering av arbetsuppgifter: när chefer eller anställda arbetar med samma uppgifter underlättar samlokaliseringen utförandet av arbetsuppgifterna. Samtidigt kommunicerar samlokaliseringen en gemensam identitet som skiljer medarbetare från chefer. En annan informant i Finansforbundet beskrev att kontorets organisering och indelning gjordes genom team, där de

⁴⁸ Svensk översättning: vördnad, stor respekt.

som arbetade i samma team satt samlade. Genom informantens arbetsplatsillustration framkom det dock att cheferna hade eget kontor. Den fysiska organiseringen av team etablerade en stark gruppidentitet men på grund av att man samtidigt satt relativt nära varandra försvårades sensitivt fackligt arbete under arbetstid. Vid andra tillfällen, exempelvis i beskrivningar av representanter från NTF, har bristen på tydliga och konkreta statusmarkörer fysisk form mellan chefer och medarbetare varit talande.

Sensitivt fackligt arbete och rätten till rummet

Även om man vill visa facklig närvaro på arbetsplatsen är det inte alltid attraktivt att alltid synliggöra all facklig aktivitet. Mycket av det fackliga arbetet som bedrivs är av sensitiv karaktär och att lokalernas utformning påverkar möjligheter för att utföra det fackliga uppdraget är majoriteten medvetna om. En deltagare beskriver att det inte finns någon lokal ägnad till det fackliga arbetet och att chefens kontor måste användas. Att använda chefens kontor upplevs inte som negativt i sig själv, men det ”negative er jo at det er et jævla svært vindu så at alle kan se hvem som sitter der inne” (HK). Detta visar på känsligheten i det fackliga arbetet på lokal nivå eftersom medlemmar och representanter inte önskar att möten är synliga varken för arbetsgivare eller medarbetare. I andra sammanhang så används olika strategier för göra möten mindre synliga och undvika att man blir sedd tillsammans.

Synligheten på arbetsplatsen – en begränsning

Fackföreningens synlig på arbetsplatsen ökar möjligheterna för fackligt arbete i vardagen. Synligheten och öppenheten på arbetsplatser kan emellertid begränsa möjligheterna för att utföra fackligt arbete på arbetstid, som en konsekvens av detta används mycket fritid. Att det tar mycket tid på kvällstid är också ett resultat av arbetsplatsens utformning. Arbetsplatsens fysiska utformning och organisering vanskliggör arbetet med personalärenden i och med att man sitter så pass tätt i landskapet:

Tillitsarbeidet skal kunne utføres i den ordinære arbeidstiden. Selv om det blir mye på kveldstid også. Det gjør det, det blir mye samtaler på kveldstid. Og de har litt med sånn som vi har det her på arbeidsplassen, at hvis du får en personalsak at sitte i skjul inne med alle øynene mot deg. (Finansforbundet).

En representant i Finansforbundet beskriver att ”det er ikke noe frykt for å vise at du er fagorganisert hos oss.” (Finansforbundet). Dock beskriver samma informant senare att möten rörande känsliga teman som anställningar helst inte görs på arbetsplatsen eftersom ”det ville ju

vært så synlig”. Istället hyrs externa möteslokaler för att kunna arrangera möten ostört. Vidare resonerar informanten, liksom andra representanter i samma fackförening även har specificerat, att egna kontor inte hade hjälpt: ”Da leide vi eksterne møterom på hoteller [...] Selv om vi hade hatt egne kontor eller noe sånt, så tror jeg at vi hadde tatt de møtene eksternt uansett.” (Finansforbundet). En strategi som används för att minska synligheten för facklig aktivitet är att de personer som skall mötas går olika tider till mötet eller använder olika vägar till möteslokalen. Vid dessa tillfällen görs det på grund av att arbetslokalen är utformad så att alla kan se varandra:

Møte nummer en går greit, ingen reagerer. Møte nummer to og tre, og fire, og du går til samme sted begge to, da begynner du å lete litt. Hvis jeg setter meg bort her [i møtesrummet], så ser jeg det at den personen jeg skal møte går ikke samtidig som deg... man gjøre rett og slett litt flåsete ting for å unngå å bli lagt merke til. (Finansforbundet)

Informanten arbetar på ett kontor där man sitter i ett öppet kontorslandskap som är organiserat i team. Arbetslokalernas design med mötesrum i glas samt i kombination med att det är ett öppet kontorslandskap försvårar arbetet som facklig representant eftersom varken representanten eller medlemmen önskar att fackliga möten eller hanterandet av fackliga ärenden skall göras synligt.

Og om vi setter oss in sånn som her vil folk gå forbi, de vil merke at du er vekke fra pulten.. «og der var den vekke, ja..» og ja.. Det er ganske opplagt hva som skjer. Du skal ikke ha mange sånne møter før folk øyner hva som skjer, ikke nødvendigvis hva som skjer, men de har et inntrykk av at den personen har problemer eller utfordringer eller at her er det noe. Det er ikke bra. For alternativet er å trekke seg helt ut av lokalet, bare forlate arbeidsplassen, men det har ikke vært så enkelt det heller... I de tilfellen der man har satt av en møtetid i forkant på to timer er det nok greit, man kan sette seg på en kafé eller noe. Men i de tilfellene hvor det behovet er der og da, og det får utvikle seg til å vare lenge, har jeg plikt om å underrette min leder om at jeg er vekke. Jeg kan ikke bare forlate jobben, det der er en balansegang. Det er ikke så lett. Men vi burde kanskje være flinkere til å gå ut. (Finansforbundet)

Här visas också möjligheterna med att använda externa arenor för att undgå att utföra det fackliga arbetet i den domän som är övervakad och synlig. Även att använda sig av de kontor som finns till disposition hade inte hjälpt. Cheferna har egna kontor men det är glasväggar så det hade varit ännu tydligare. Informanten hade då varit tvungen att dra sig undan ännu mer, det är återkommande att regelbundna samtal blir observerade. Att vara synlig på arbetsplatsen är något som återkommer i majoriteten av intervjuerna. Representanterna som är inom yrken där möjlighet för att interagera med kollegor och medlemmar under arbetstid anser detta vara

en bra möjlighet att nå ut till sina medlemmar. Samtidigt så finns det en dubbelhet där synligheten även skapar en begränsning för att utföra det fackliga uppdraget.

Att ha tillgång till ett eget kontor kan ibland vara förhandlat in i ett avtal, medan i andra avtal är förutsättningen för fackligt arbete "tid vid behov". Det att ha ett eget kontor kan vara både en fördel och en nackdel. Delvis underlättar det i fackliga ärenden som är delikata men samtidigt så separeras man från resten av miljön vilket uppfattas vara negativt. En representant inom transportbranschen har eget kontor som utgångspunkt för att utföra fackligt arbete på vilket beskrivs vara positivt. Att kollegor och representanter i andra företag måste använda sig av chefernas kontor är informanten medveten om "men det blir jo helt feil. Det er både sensitive ting og i det hele tatt. Men her, er det ordning på det" men där informanten får mest respons kring det fackliga arbetet är när "vi sitter i kantinen, eller utenfor rommet" (NTF) och beskriver att platsen utanför kontoret brukar vara en samlingsplats. Även en representant i Finansförbundet, som sitter i kontorslandskap, har reviderat behovet av egna kontor: "det er jo spørsmålet om vi skulle hatt egne kontorer eller ikke. Men samtidigt så tenker jeg at det blir vedlig ofte at hvis vi skulle hatt det, så er møtene av slik karakter at vi hadde vært nøtt til å ha møtene utenfor bygget alikevel". Utmaningen med synlighet kvarstår dock fortfarande eftersom det blir uppenbart vem representanten träffar.

Användningen av andra lokaler än arbetsplatsen för delikata ärenden kan också ses den utifrån skillnad mellan arbetsplats och hem som Parsons och Bales (1955) målar upp. Det är genom att byta miljö, från arbetsplatsens stränga arkitektur som inte tillåter affektiva möten till en alternativ arena (kafé, etc.) som representantens sociala roll kan komma fullt till uttryck och relaterar till den empatiska delen i det medlemsorienterade perspektivet. Arbetsplatsens instrumentella inriktning tillåter inte förtroliga samtal och därför nyttjas andra arenor där ett affektivt handlande inte står i skarp kontrast till arkitekturens förväntning. Användningen av alternativa lokaler och arenor för fackligt arbete behöver därmed inte nödvändigtvis inte ses som något som handlar om den fackliga legitimiteten utan som en anpassning av ärendets karaktär. När det gäller strategier för att undvika att bli sett är dock situationen annorlunda. Här kan representanten och medlemmens strategi för att minska synligheten ses som en fråga om huruvida det fackliga arbetet uppfattas vara legitimt på arbetsplatsen.

Den fysiska utformningen bör i en sådan situation betraktas som en resurs med dubbel botten, detta förutsätter dock att kapacitet finns hos representanterna för att kunna använda den fysiska

utformningen för att exempelvis skapa en specifik social atmosfär. Resursens dubbla botten ligger i det att den fysiska utformningen i kombination med representantens kapacitet kan skapa bättre förutsättningar för fackligt arbete samtidigt kan utgöra en begränsning för samma arbete i en situation där det även ställs frågor vid legitimiteten. När legitimiteten ifrågasätts förskjuts fokus till huruvida representanten kan mobilisera resurser och kapacitet för att kunna praktisera sina rättigheter.

Symbolanvändning

Arbetsgivare kontrollerar i stor grad den fysiska designen och utformningen av arbetsplatsen. Det visuella används som ett medel för att etablera organisationskultur och för att visualisera värderingar i fysisk form men även som kommunikationskanal. Att visa facklig närvaro på arbetsplatsen är något majoriteten av informanterna är medvetna om att göra och använder symboler för att markera facklig existens. Representanternas kommunikation till medlemmarna präglas av en informell karaktär där mycket av kommunikationen sker under arbetsdagen men även mycket av representanternas fritid vigs åt fackligt arbete.⁴⁹ Nergaard och Trygstad gör en distinktion i hur kommunikationen förs beroende av klubbens aktivitet: "[e]r klubben lite aktiv, vil kontakten mellom tillitsvalgte og medlemmer måtte skje i andre organer – for eksempel uformelt på arbeidsplassene eller via e-post og oppslag på arbeidsplassen" (2012, s. 33). I föreliggande undersökning visar det sig att även i de klubbar som kan beskrivas som aktiva så sker stora delar av kommunikationen via kanaler som får betraktas som informella. Majoriteten av informanterna beskriver även att arbetsgivare markerar sin närvaro genom att inte låta facklig kommunikation utföras på samma villkor som arbetsgivarens egen kommunikation.

Genom olika typer av artefakter visualiseras facklig närvaro och gör facket fysiskt synligt: "Ja, det blir jo litt synlig da, at det er vi. Det er det som er litt mening og" (Finansforbundet). Att markera facklig närvaro med olika små symboler bidrar även till att skapa ett "vi" på arbetsplatsen och att medlemmarna skall uppleva att det finns en fördel med medlemskapet genom att få små materiella föremål med symboliskt värde. Några av dessa symboler kan vara till exempel reflex, godisaskar, samt informationsmaterial och medlemsmagasin men även anslagstavlor och bilder av representanterna används. Att markera närvaro och att vara synlig är något som upptar många ombud samt att även att vara på plats i arbetslokalen betraktas bidra

⁴⁹ Detta kan indikera på att de informanter som deltar i föreliggande studie generellt är mer fackligt engagerade i likhet med det Trygstad et al. (2015) indikerar i sin studie: desto mer arbetstid som vigs åt yrket, desto mer fritid vigs även åt samma uppgift.

till facklig synlighet: ”Man må være synlig [...] Vi er heldigvis her. Og sitter sånn til at, vi sitter åpent da, at jeg er synlig i den grad jeg er på kontoret, og... via mail” (Finansforbundet). Informanten markerer sig som facklig representant genom att fysiskt vara på plats. En anslagstavla fungerar som en kommunikationskanal mellan medlemmar och förening och något som majoriteten av informanterna framhåller som positivt och möjliggör facklig närvaro i form av fysiska markörer. Anslagstavlor med facklig information och vilka som är representanter är ett relativt vanligt inslag på informanternas arbetsplatser, alla arbetsplatser har dock inte detta. Markörer och symboler bidrar här för att skapa en gruppidentitet genom att skapa gränser mellan medlemmar och icke-medlemmar men även mellan fackförening och arbetsgivare.

Fackliga symboler markerar närvaro och bidrar till en inramning av partsrelationerna i arbetslivet. En representant beskriver att under ett företagsarrangemang där fackföreningen hade satt upp ett bord för att servera mat till medlemmar och icke-medlemmar fick de besked av verksamhetens ledning om att ta ned fackföreningssymbolerna: ”Da fikk vi beskjed om at våres logo skulle vekk, for at det skulle ikke være noe fagforeningspress. Så vi kunne stå der å lage mat, men vi kunne ikke vise hvem vi er” (NTF). Dock skall det specificeras att inom företaget så är representanten välkänd hos kollegor och medlemmar så att arbetsgivarens handling för reducera de fackliga markörerna bör ses som en symbolisk handling för att visa vem som ”äger” arenan och vem som kan vara synlig. En representant från Sverige beskriver en likande situation där arbetsgivaren begränsar den klubbens kommunikation till medlemmar:

Förut så sattes det mycket information på en glasdörr, typ annan information [arbetsgivares information]... så började vi [facket] också hänga upp information på samma plats... då kom det genast svar att ”där ska det inte hänga någonting”... så det var väl för att vi tog för mycket plats. (Handels)

Representanten beskriver att när den fackliga kommunikationen görs på samma villkor som arbetsgivare så blir den fackliga informationen mött med motstånd från arbetsgivare. Genom att styra vilken information som blir synlig och hur kommunikation förs blir i detta tillfället ett effektivt medel för att motverka facklig aktivitet.

Arbetsplatser utan arkitektur – platsbunden gemenskap

Nedanstående analys visar att den fysiska mötesplatsen har en tydlig funktion i samordningen av medlemmar och tillhörighet samt för att förstå hur fackligt arbete på lokal nivå bedrivs. Detta delkapitel baserar sig i stor del på intervjuer från informanter från transportbranschen eftersom

denna bransch till stor del särskiljer sig från de andra branscherna som ingår i datamaterialet. Den främsta skillnaden ligger i att stora delar av transportnäringens arbetsplats är ute på vägarna vilket skapar andra förutsättningar för de fackliga representanterna.⁵⁰ Arbetsplatser som inte har en fast arbetsplats att ta utgångspunkt har andra förutsättningar för fackligt arbete på lokal nivå än andra branscher.

Transportyrkets arbetsplats är på vägen. Därför görs väldigt mycket kommunikation över telefon och mail och kollegor träffar mer sällan varandra vilket ställer tydliga utmaningar för att kunna skapa tillit. En representant som kör rikstäckande transport beskriver problemet med att inte ha vardaglig kontakt:

De [medlemmarna] visste ikke hvem jeg var. Jeg kunne vært en vilt fremmed person som ringte, de visste ikke hvem jeg var. Det var jo mange ansatte... Jeg ringte personer i Nord-Norge eller så. De hadde ofte vanskelig å ta til seg hvorfor jeg ringte de. Hvorfor skal jeg bli organisert, jeg har jo gode ordninger. Jeg trenger ikke noe... De har den lønnen de har, de har de ordningene de har, men de glemmer ofte at de har de ordningene på grunn av oss tillitsvalgte som har kjempet for det. Så du jobbet hele tiden i motbakke. (NTF)

Frånvaron av fysiska mötesplatser för klubbmedlemmar på arbetsplatsen illustreras här tydligt av en representant inom transporten. Representanten beskriver också att arbetets karaktär skapar begränsningar för att enkelt kunna arrangera klubbmöten. Som då klubbmöten arrangeras måste dessa dupliceras för att alla medlemmar skall kunna få möjligheten att delta på möte:

Men ofte hadde jeg møtene i to omganger, fordi sjåførene kjører på så forskjellige tider, det var så at det blev en lørdag eller en fredag ettermiddag. Så det er vanskelig å ta ting på dagtid. Sånn at det var en gjennomgående problem, det var vanskelig å ha møter med mindre det var veldig bra organisert. (NTF)

I nedanstående utdrag ur intervjun med en annan informant från NTF beskriver informanten en liknande situation där arbetets karaktär präglar möjligheterna med att arrangera möten. Det framkommer utmaningar med att skapa en tillhörighet hos medlemmarna i den lokala klubben eftersom arbetsplatsen är ute på vägen och man sällan träffar kollegor från samma arbetsgivare. Istället möter man kollegor från branschen på samlingsplatser för chaufförer längs vägarna:

⁵⁰ Informanterna beskrev även skillnader inom branschen beroende på om transporten kördes lokalt eller rikstäckande.

Okej, men då kommer det många från olika sällskap?

Jada, da er det folk fra hele landet som du blir kjent med. Du kommer i dialog med mange på samlingsplassene. [...].

Vad pratar man om då?

Mange ganger kommer det opp veldig mye, fordi folk visste hvem jeg er... Jag var jo både hatet og elsket. Jeg var den de kom til. Folk fra andre firmaer kom til meg og. De visste hvem jeg var. Så det det blev snakket om sånne ting, men det er mye skrytemøter også. Hvem som hadde kjørt lengst og hvem som hadde kjørt fortest... et lygemøte. Alltid koselig å møtes da. Så du er der inntil du får ett oppdrag.

Dessa samlingsplatser visar betydelsen av den fysiska mötesplatsen för fackliga representanter. Lysgaard (2001) menar att kollektivets grunder är samverkan och interaktion. Detta visas genom att det är på mötesplatserna som kontakt mellan kollegor etableras. Även om det inte är klubbens egna medlemmar som kommer fram och pratar med representanten så bidrar det till en bredare yrkesmässig gemenskap, där representanter på tvärs av de lokala klubbarna hjälper andra medlemmar vilket bidrar till en kollektiv tillhörighet på tvärs av fackföreningar och arbetsgivare.

Arbetslokalen tillgängliggör kommunikation

Med utgångspunkt i Salaman (1974) och Hughes (1958) dementerande av de samhälleliga yrkeskategorierna och istället applicera perspektivet om att se till likheterna mellan yrkena kan en kategorisering på bas av yrkenas olika arbetsförhållanden göras. Om detta görs tillåter det att beskrivningar i föreliggande datamaterial från representanterna i exempelvis FO och Finansförbundet, som traditionellt inte hamnar i samma yrkeskategori, kan beskrivas i en gemensam kategori. Nedan följer en kort beskrivning av tre olika arbetsförhållanden som präglar kommunikationsmöjligheterna för representanter i både Sverige och Norge med utgångspunkt i yrkenas likheter.

Den första beskrivningen som kan göras är hur arbetslokalerna som informanterna inom varuhandel och vård beskriver, tillhandahåller egenartade villkor för att utföra det fackliga arbetet. Arbetslokalerna samt arbetsuppgifter tillåter viss grad av social interaktion mellan kollegor under arbetstid, vilket majoriteten av informanterna organiserade i Handel og kontor, Handels och Kommunal beskriver göra det enklare att hålla kontakt med medlemmar. Flera av informanterna beskriver att de tar en runda i butiken när de kommer till jobbet med syftet att fånga upp medarbetare som inte tar kontakt med representanterna. Vardagskommunikationen

mellan medlemmar och representanter och att kunna hålla tät kontakt med medlemmar beskrivs vara en förutsättning för det fackliga arbetet.

En arbetssituation som skiljer sig från representanterna inom varuhandel är de representanterna som har ordinärt arbete som utförs i kontorsmiljö. I detta tillfälle är det minst en representant från FO samt flertalet av representanterna i Finansförbundet. Representanterna beskriver även här att tät kontakt med medlemmar i vardagen är det optimala, men att arbetslokalerna sällan tillåter ett lika öppet fackligt arbete som representanterna inom varuhandel och vård beskriver. Det som framkommer är att arbetslokalerna hindrar både representanter och medlemmar att effektivt kunna ha en kommunikation och därför används olika strategier för att göra kontakten mellan representanter och medlemmar mindre synlig på arbetsplatsen. Detta varierar även beroende på arbetsuppgifter och arbetets karaktär.

Representanter från transportbranschen beskriver en situation som i stora drag särskiljer sig från de andra områdena intervjuade representanter verkar inom. Representanterna som är verksamma inom transportsektorn beskriver en situation där arbetsplatsen, eller bristen på en arbetsplats, skapar egenartade premisser. Informanternas arbetet utgår dock ifrån en fast (arbets-) plats. En representant beskriver att kontakt ibland kunde göras till en medlem vilken representanten aldrig träffat. En annan representant från transportbranschen som kör lokalt beskriver att lunchrummet som samlingsplats är något som bidrar till att en social miljö även fast själva arbetet görs ute på vägarna: ”det er mange her [på lunchrummet][...] Folk kommer in etter kjøring og blir sittende og snakker”. Här förekom den sociala interaktionen efter arbetstiden. Att utgå från en arbetsplats gör det enklare att veta vilka som är kollegor och arbetar under samma arbetsgivare, vilket inte är tillfället för chaufförer i till exempel Uber (beskrivet i kapitel två).

Utifrån informanternas beskrivningar skulle man kunna beskriva representanternas villkor för att kunna utföra det fackliga uppdraget med utgångspunkt i interaktionsmöjligheter. Representanterna inom varuhandel som arbetar inom varuhandel och vård beskriver en situation där interaktion, som oftast, är möjlig även om möjligheterna kan försvåras genom synlighet. En sådan arbetsplatsutformning kan beskrivas att göra *interaktion möjlig*. Representanterna som utför sitt uppdrag i kontorsmiljö möter andra utmaningar där möjligheterna för interaktion inte är lika uppenbara och tillgängliga. Arbetsplatsutformningens möjligheter bör hellre beskrivas *modest interaktion*. Att inte ha en arbetsplats präglar möjligheterna för interaktion i den mån

att daglig kontakt inte nödvändigtvis förekommer. En sådan arbetssituation skapar mer prekära villkor för interaktion och förutsättningarna kan beskrivas som *besvärad interaktion* eftersom det här krävs större insats.

7. Vardagens diversitet

Att med föreliggande datamaterial leta efter kausala förhållanden som förklarar interaktionen mellan det fysiska och sociala skulle vara ogynnsamt att leta efter på grund av förhållandets olika former. Fast att likt Lévesque och Murray (2010) betrakta det materiella som en infrastrukturell resurs blir dock att betrakta det materiella likt en passiv resurs som används för att bistå modellens andra delar. Denna studies primära syfte är heller inte att föreslå konkreta förslag gentemot parterna i arbetslivet för att föreslå regler eller presentera en lista med förslag till handling eller punkter som bör göras eller undvikas för en optimal arbetsplatsarkitektur. Dessa punkter hade även blivit så generella att det inte varit fruktbart vilket gör att jag väljer att avstå från ett försök.⁵¹

Den fysiska omgivningen är inte producerad i ett kulturellt vakuum vilket innebär att den inte kan reduceras endast till sin tekniska användning. Arbetsplatsen illustrerar inte bara ett sätt att hantera ändrade förutsättningar på marknaden utan förmedlar samtidigt även ideologi. Demokrati, som utgör den nordiska modellens fundament, står i ett paradoxalt förhållande till kapitalismens ideologi och undergräver varandra (Streeck, 2017, s. 213). Det är därför det även blir motsägelsefullt när fackföreningar inkluderas i arbetsplatsutformning. Kapitalismens principer förtäckt i demokratins kläder för att utföra rationalisering och effektivitetsåtgärder som i utgångspunkt skall tjäna företagets intressenter.⁵²

Samspelet mellan den sociala och fysiska organiseringen visar sig exempelvis genom hur fackliga representanter väljer att hålla möten utanför arbetsplatsen. I sådana tillfällen skapas en annan arena som möjliggör ett mer empatisk närmande än det som tillåts genom arbetsplatsens design. I andra tillfällen där representanter håller möten på platser som inte är designade för mötesaktivitet handlar representanten aktivt och fyller det fysiska rummet med eget innehåll. För att aktivt kunna utnyttja arbetsplatsens fysiska omgivning krävs det dock kapacitet i form av resurser och förmågor (Lévesque och Murray, 2010). Förmågan till handling är dock tätt relaterat till de institutionella ramarna som tillhandahålls av den nordiska modellen. Reducerar

⁵¹ Uppsatsens syfte kan, mer eller mindre, verka moraliserande och de metodologiska reflektionerna kring forskningens kvalitet och överförbarhet kan ses ett försök att göra resultaten mindre präglade av egna värderingar. I realiteten är det svårt att undvika en sådan dimension eftersom sociologin har en inneboende moraliserande ådra i sig. Denna ådra, vilken kommer till uttryck när de stora linjerna målas, utgörs av försöket att svara på frågan vad som är ett gott samhälle och blottar sociologins innersta kärna.

⁵² Det är inte någon motsättning mot att detta kan göras genom bättre arbetsförhållanden och andra förhållanden som bidrar till ett gott liv.

man tankegången till sina minsta beståndsdelar rör det sig alltså om förhållandet mellan aktör och struktur och vad som möjliggör kontra begränsar.

De sociala och fysiska villkoren är i relation till varandra. Relationerna på arbetsplatserna får olika uttrycksformer på grund av olika yrkens förutsättningar för kommunikation vilket skapar olika villkor i vardagen. Dessa villkor i vardagen kombineras med symboler och fysiska markörer för att fylla de arkitektoniska ramarna med mening och beskriver till stor del vardagen för fackliga representanter. En komplex situation på lokal nivå visas där kontrasterna mellan att den fackliga närvaron skall vara synlig, men samtidigt är vardagens villkor för många representanter präglad av behovet av att kunna dra sig undan för att kunna utföra det fackliga uppdraget på ett tillfredsställande sätt. Den fackliga rollen präglas också av en vilja att synas men samtidigt av en vilja att kunna utföra fackligt arbete utan att för den skull synas. Alternativa sociala arenor används därför som en arena för att utföra det fackliga uppdraget och för att utveckla gemenskap mellan fackföreningens medlemmar. Studien inkluderar olika yrken och även om dessa skiljer från varandra så liknar vardagen på varandra. Arbetslokalen tillgängliggör kommunikation – sociala relationer och gemenskap utvecklas på bas av social interaktion.

På arbetsplatser där arbetet inte utförs på en fast arbetsplats är förutsättningar för att kunna skapa gemenskap och tillit säregna. När förutsättningarna ändras appliceras inte tidigare beskrivningar av den nordiska modellen, som bygger på socialt kapital, tillit och stabila relationer, lika enkelt eftersom premisserna för att detta skall utvecklas inte är optimala. Arbetsplatsens fysiska ramar skapar ett socialt rum där den nordiska modellen på lokal nivå får plats att utveckla sig. Utmanande trender visa sig i utvecklingen av framtidens arbetsliv där exempelvis plattformsekonomin skapar andra premisser för utvecklingen av gemenskap och sociala relationer, samtidigt som att de traditionella arbetsgivar- och arbetstagarrelationerna hamnar i en rättslig gråzon. I tillfället för plattformsekonomi ändras villkoren i den mån att arbetsplatsen som fysisk mötesplats inte finns. Här finns det en framtida utmaning för fackföreningar både juridiskt men även kopplat till rekrytering av nya medlemmar eftersom man nödvändigtvis inte vet vem som är kollegor.

Nämnda resonemang om demokratins och kapitalismens paradoxala förhållande behöver inte vara lika strängt som Streeck (2017) ovan uttrycker det, i alla fall inte när det kommer till arbetsplatsutformning. Den fysiska omgivningen är orörlig men meningen och symboliken den har kan ändras. Nya kontorsdesigner med flexibla lösningar kan sägas illustrera den flexibla

kapitalismens logik men utesluter inte en motståndskraft hos användaren för att ändra dess mening.

Även om Streeck (2017) uttrycker ett paradoxalt förhållande mellan demokrati och kapitalism så beskriver organiseringen av välfärdskapitalismen utformat som den nordiska modellen ett annat förhållande. Immanuel Kants metafor om fågeln som tror sig flyga bättre utan luftmotstånd kan exemplifiera den nordiska modellens förutsättningar ur ett makroperspektiv. Luftmotståndet är ett hinder för att kunna sväva fritt, samtidigt förutsättningen för kunna sväva överhuvudtaget. Den nordiska modellens förutsättning kan beskrivas vara det samma. Det institutionaliserade motståndet i den nordiska modellen mellan parterna är inte negativt, utan en förutsättning för modellens tillvaro. Informanternas berättelser från lokal nivå om gränsdragningar och gemenskap exemplifierar en del av intressekonflikten som genomsyrar modellen samtidigt som intressekonflikten beskriver gemenskapens förutsättningar.

De olika beskrivningarna av fackligt arbete i datamaterialet visar en diversitet i hur fackligt arbete bedrivs där arbetets organisering och arbetsplats skapar premisserna för det fackliga uppdraget på verksamhetsnivå. I många fall beskrivs relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare utifrån en traditionell kamp. Det visas dock ett avståndstagande från fackföreningarnas traditionella kamp. Överordnat kan man säga att det lokala fackliga arbetet och dess utmaningar, inkluderat resurser och kapacitet, relaterar till representantens relation till medlemmar och ledning på arbetsplatsen men även inkluderar de fysiska förutsättningarna.

Likt mycket av tidigare litteratur som hänvisats till finns en dualism både i fackföreningars natur men även i hur den fackliga legitimitetens porträtteras på makronivå. Det som framkommer i kapitel fyra är emellertid att dualistiska perspektiv också används aktivt på lokal nivå för att legitimera det fackliga arbetet gentemot respektive part. På lokal nivå riktas den fackliga legitimeringsprocessen mot två parter, ledning och medlemmar. Mot ledning används en effektivitetslogik medan mot fackliga medlemmar används en empatisk logik. Det medlemsorienterade perspektivet skiljer sig till viss del från den konklusion som Andersen (2004) gör där den fackliga legitimiteten splittras mellan att implementera nya ändringar samtidigt som de måste påvisa intressekonflikter.

Representanternas relation, i egenskap av uppdraget som facklig representant, till medlemmar är mångfaldig och bjuder på en palett av olika sociala kontakter och i informanternas

beskrivningar av medlemmarna framträder olika nyanser. Vissa av informanterna distanserar sig från medlemmarna på arbetsplatsen och beskriver medlemmar som ”dem” medan andra informanter beskriver situationer och medlemmarna i ordalag som att de själva ingår i medlemsgruppen. Att själv beskriva sig som en del av medlemmarna eller ett något alienerat förhållande till medlemmarna speglar den dualism som präglar själva rollen som facklig representant. Representanterna beskriver vara en del av medlemmarna, en facklig gemenskap, men samtidigt stå utanför och ibland bli ansvariggjord för arbetstagarens beslut.

Analysen visar på en varians av gemenskaper som representanter beskriver finns på lokal nivå. Att i allmänhet tala om arbetstagaridans organiseringsmöjligheter eller generella fackliga strategier blir diffust. De lokala förhållandena bör inkluderas för att exempelvis kunna förstå hur arbetstagarorganisering görs lämpligast. Här måste även de fysiska elementen på arbetsplatsen inkluderas som en dimension i utvärderandet av fackliga resurser på lokal nivå. Ur ett teoretiskt perspektiv kompletterar den fysiska dimensionen den sociala dimensionen på ett fruktbart vis genom att den sociala handlingens ramar inkluderas och förstås som en faktor som påverkar interaktionen. Att kunna använda och förstå ens fysiska omgivningar som facklig representant bör därmed också ses som en styrka och resurs till facklig makt.

Den flexibla kapitalismens logik skapar en vinjett runt arbetsplatsutformning. Genom att ändra det som traditionellt i vissa branscher markerat anställning och trygghet, eget kontor till en mer flexibel lösning, visualiseras inte arbetsmarknadens ändringar i lika stor grad. Ett tomt skrivbord som varannan dag har en ny ägare är inte lika dramatiskt som en ett gapande tomt kontor. Genom att öka möjligheterna för digitalbaserat arbete ökar också möjligheterna för enklare realisering av nya arbetssätt. Genom att implementera individuella, digitalt baserade arbetssystem kan det också tänkas att kollektivets kraft minskar, något som exemplifieras genom Uber-exemplet samt fackföreningarnas utmaning att organisera plattformsarbetare:

In Sweden, transport trade unions argue that Uber drivers' lack of a fixed workplace inhibits their potential to be unionised. Rather than trying to organise the drivers, transport trade unions in Denmark, Finland and Norway have highlighted the unfairness of Uber's operations and the precarious working conditions of the drivers. (Oppegaard et al., 2019)

Även om många uppfattar att reduceringen av hierarkiska artefakter i organisationer under den flexibla kapitalismens kapp som positiv är det dock endast en ytlig handling. Den formella hierarkin försvinner inte bara för att fysiska symboler reduceras: relationen mellan parterna

kommer alltid att präglas av makt vilket visar några av de paradoxala drag som är inbyggt i den flexibla kapitalismens struktur.

Vardagen för fackliga representanter på verksamhetsnivå

Genom analysen målas en bild av vardagen upp som mångsidig och präglas i stor del av relationerna mellan de olika aktörerna på verksamhetsnivå, där styrkan i relationen till medlemmar och ledning är utmärkande. Där svaga relationer mellan parterna präglar vardagen blir uppdraget som facklig representant mer utmanande. Den nordiska modellen på lokal nivå skapar en institutionaliserad intressekonflikt mellan parterna i arbetslivet och skapar samtidigt en förutsättning för tillit och uttrycker sig genom förutsägbara relationer vilket vidare skapar en utgångspunkt för produktivitet (Friberg och Haakestad, 2015; Hernes, 2006). Det institutionaliserade ramverket med decentraliseringen av facklig makt bidrar till att etablera förutsägbara relationer mellan parterna. Den institutionaliserade intressekonflikten, vilken skapar förutsättningen för representation på lokal nivå, riskerar dock att försvagas om organisationsgraden sjunker till låga nivåer eller om förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare i hög grad individualiseras. Individualisering och flexibilitetslogik är dock inte något analysen i stor grad återspeglar på den nordiska modellens mikronivå. Frågor som går att ställa vidare blir då att se hur mikromodellen ändras med utgångspunkt i ändringar av den ekonomiska strukturen och om representationsrollen ändras med tanke på olika organisatoriska strategier.

Den fackliga rollen består inte av endast en roll utan av flera, vilka utgör gemenskaper som existerar parallellt. Parallella gemenskaper utesluter inte varandra och ibland finns det heller ingen klar distinktion mellan dem. Det som visar sig i undersökningen är att gemenskap, oavsett vad det grundar sig i, är en förutsättning för fackföreningar på lokal nivå. Arbetslivets institutionaliserade intressekonflikt är formaliserad lokal gemenskap.

Vidare forskning

Det finns många spår som kan följas upp genom de konklusioner som dragits. En del av min uppsats fundament utgörs av att betrakta den fysiska omgivningen som något dynamiskt. Att följa upp detta spår i specifika branscher eller sektorer för att närmare se på hur olika branscher hanterar de fysiska och sociala samspelet kan vara ett fruktbart tema. Även hur arbetsplatser illustrerar samtiden, hur arbetsplatsen används och skapar en förståelse och eventuellt ändrar

arbetets innebörd kan ses som möjliga spår vidare – att här inkludera digitalt baserade plattformar för arbetsförmedling är essentiellt. Ytterligare kan även en mer komparativ ansats tas där de nordiska ländernas fackliga representanters strategier jämförs systematiskt för att utröna eventuella skillnader mellan länderna för att se hur respektive nationellt system påverkar fysiska och sociala möjligheter för fackliga representanter på lokal nivå.

Litteratur

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Alivin, M., & Sverke, M. (2000). Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization. *Economic and Industrial Democracy*, 21(1), 71-95. doi:10.1177/0143831X00211004
- Alver, B. G., & Øyen, Ø. (1997). *Forskningsetikk i forskerhverdag : vurderinger og praksis*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Andersen, B., & Skrede, J. (2019). Steder og identiteter i Oslo. *Plan*, 51(01), 8-13.
- Andersen, P. T. (2004). Arbejdsliv, Alliancer og Ambivalenser: yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(3), 27-45.
- Andersen, S. K., Dølvik, J. E., & Lyhne Ibsen, C. (2014). *De nordiske aftalemodeller i åbne markeder: udfordringer og perspektiver*. In FAFO-rapport (online), Vol. 2014: 08.
- Bakke, J. W. (2007). *DEKAR – Den Nordiske Kunnskapsarbeidsplassen (The Nordic Workplace Design for Knowledge Work)* Hämtad från Nordic Innovation Centre [http://www.nordicinnovation.org/Global/_Publications/Reports/2007/A%20Nordic%20Oguide%20to%20workplace%20design%20\(DEKAR\).pdf](http://www.nordicinnovation.org/Global/_Publications/Reports/2007/A%20Nordic%20Oguide%20to%20workplace%20design%20(DEKAR).pdf)
- Ballantyne, A. (2007). *Deleuze and Guattari for architects*. Hoboken: Hoboken: Taylor & Francis Group.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. I J. E. Kelly & C. M. Frege (Eds.), *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy* (s. 11–29). Oxford: Oxford University Press.
- Bengtsson, S. (2019, 28 mars). Klart: Regeringen föreslår ändring av strejkrätten – "Stänger lucka i lagen". Hämtad från https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/klart-regeringen-foreslar-andring-av-strejkratten-stanger-lucka-i_734293.html
- Berg, P. O., & Kreiner, K. (1990). Corporate Architecture: Turning Physical Settings into Symbolic Resources. I P. Gagliardi (Ed.), *Symbols and Artifacts; Views of the Corporate Landscape*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.

- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality : a treatise in the sociology of knowledge*. Harmondsworth: Penguin.
- Bergsli, A. T. (2019, 25 april). Frihet Uber alles? Hämtad från <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsmarkedet/Frihet-Uber-alles/>
- Bernstein, E. S., & Turban, S. (2018). The impact of the 'open' workspace on human collaboration. In (pp. 20170239).
- Bhaskar, R. (2012). *From Science to Emancipation: Alienation and the Actuality of Enlightenment*. London: Routledge.
- Blumer, H. (1954). What is Wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10. doi:10.2307/2088165
- Bodin Danielsson, C. (2014). *Vad är ett bra kontor? Olika perspektiv på sveriges vanligaste arbetsplats*. Malmö: Exakt.
- Bourdieu, P. (2007). Forståelse. I K. A. Petersen, S. Glasdam, & V. Lorentz (Eds.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview* (s. 52-78). Viborg Forlaget PUC.
- Charmaz, K., & Bryant, A. (2011). Grounded Theory and Credibility. I D. Silverman (Ed.), *Qualitative Research – 3rd Edition* (s. 291–309). London: Sage.
- Colbjørnsen, T. (1981). Bedriftsklubben: Opposisjon og samarbeidspartner. I T. Colbjørnsen, O. Korsnes, & O. Nordhaug (Eds.), *Fagbevegelsen: interesseorganisasjon og administrator* (s. 47-109). Bergen: Universitetsforlaget.
- Colbjørnsen, T., Fennefoss, A., & Hernes, G. (1985). *Så Samles vi på valen...?* . Oslo: FAFO.
- Colbjørnsen, T., Korsnes, O., & Nordhaug, O. (1981). *Fagbevegelsen: interesseorganisasjon og administrator*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design : choosing among five approaches* (2nd ed. ed.). Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and class conflict in industrial society*. Stanford, Calif: Stanford University Press.

- Deleuze, G., & Guattari, F. (2004). *A thousand plateaus: capitalism and schizophrenia*. London: Continuum.
- Dokken, S. (2008). *Å få folk med : en fagfortelling om organisasjonsendring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dovey, K. (2010). *Becoming places: urbanism, architecture, identity, power*. London: Routledge.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030 : Et nytt kapittel?* In Sluttrapport / NordMod 2030, Vol. 2014:46.
- Dølvik, J. E., & Steen, J. R. (2018). *The Nordic future of work: Drivers, institutions, and politics*. Copenhagen: Copenhagen: Nordisk Ministerråd.
- Elvekrok, I. (2017). Motstander, medspiller, hva nå? Om tillitsvalgtrollen i avtaleverket. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(03), 216-228. doi:10.18261/issn.1504-7989-2017-03-05
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. In.
- Fafo. (2019, 27 mars). Med Arbeidstilsynet på hjul. Hämtad från <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Allmengjoring/Med-Arbeidstilsynet-pa-hjul/?fbclid=IwAR1bwZnjoF4lAHI7Rv-BnxA0vMHWPjQIPGjwPhgoZaRpjbS4wZiywftbNtl>
- Fantasia, R. (1988). *Cultures of solidarity : consciousness, action, and contemporary American workers*. In.
- Fantasia, R., & Voss, K. (2004). *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley: Berkeley: University of California Press.
- Fennefoss, A. (1988). *Lønnstaker-organisering: tre rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. Oslo: FAFO.
- Finnestrand, H. O. (2015). Fra partssamarbeid til individuelt ansvar. I B. Bungum, U. Forseth, & E. Kvande (Eds.), *Den norske modellen : internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Flyvbjerg, B. (2004). Five misunderstandings about case-study research. *Sosiologisk tidsskrift*(02), 117-142.
- Foucault, M. (1999). *Overvåkning og straff: det moderne fengsels historie* (3. utg. ed.). Oslo: Gyldendal.
- Fox, A. (1971). *A sociology of work in industry*. London: Collier-Macmillan.
- Fox, A. (1977). The Myths of Pluralism and a Radicale Alternative. I T. Clarke & L. Clements (Eds.), *Trade Unions under Capitalism* Glasgow: Fontana
- Fransson, E., Giofrè, F., & Johnsen, B. (2018). Prison Architecture as a Field of Study: A Multidisciplinary Contribution . I E. Fransson, F. Giofrè, & B. Johnsen (Eds.), *Prison, Architecture and Humans* (s. 19-29). Oslo Cappelen Damm Akademisk
- Friberg, J. H., & Haakestad, H. (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier norsk byggenæring i en brytningstid. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(3), 182-205.
- Gagliardi, P. (1990). *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.
- Gallagher, D. G., & Strauss, G. (1991). Union Membership Attitudes and Participation. I G. Strauss, G. D. Gallagher, & J. Fiorito (Eds.), *The state of the Unions*. (s. 139-174). Wisconsin: Industrial Relations Research Association Series.
- Ganz, M. (2000). Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966. *American Journal of Sociology*, 105(4), 1003-1062. doi:10.1086/210398
- Gluskinos, U. M., & Kestelman, B. J. (1971). Management and labor leaders' perception of worker needs as compared with self-reported needs. *Personnel Psychology*, 24(2), 239-246. doi:10.1111/j.1744-6570.1971.tb02474.x
- Gobo, G. (2008). The SAGE Handbook of Social Research Methods. In. London: SAGE Publications Ltd. Retrieved from <http://methods.sagepub.com/book/the-sage-handbook-of-social-research-methods>. doi:10.4135/9781446212165

- Goffman, E. (1961). *Asylums : essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Doubleday.
- Goffman, E. (1971). *The presentation of self in everyday life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Goldhorpe, J. H. (1977). Industrial Relations in Great Britain: A Critique of Reformism. I T. Clarke & L. Clements (Eds.), *Trade Unions under Capitalism* Glasgow: Fontana.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Hagen, I. M., & Jensen, R. S. (2016). – Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(03), 208-227. doi:10.18261/issn.1504-7989-2016-03-02 E
- Hall, P. A., & Soskice, D. W. (2001). Introduction. I P. A. Hall & D. W. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage* (s. 1-68). Oxford: Oxford University Press.
- Hancké, B. (1993). Trade Union Membership in Europe, 1960–1990: Rediscovering Local Unions. *British Journal of Industrial Relations*, 31(4), 593-613. doi:10.1111/j.1467-8543.1993.tb00415.x
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change*. Oxford: Blackwell.
- Hatch, M. J. (2004). *Organisasjonsteori: moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Oslo: Abstrakt.
- Healy, K. (2017). Fuck Nuance. *Sociological Theory*, 35(2), 118-127. doi:10.1177/0735275117709046
- Heiret, J., & Olsen, O. J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen - internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie*, 33-51.

- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (2019). *World Happiness Report* Hämtad från <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen – Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Hämtad från <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/den-norske-mikromodellen-virksomhetsstyring-partssamarbeid-og-sosial-kapital>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J.: Transaction.
- Hoendervanger, J., De Been, I., Van Yperen, N., Mobach, M., & Albers, C. (2016). Flexibility in use. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 48-62. doi:10.1108/JCRE-10-2015-0033
- Homans, G. C. (1951). *The human group*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Howells, J. M., & Brosnan, P. (1972). The Ability to Predict Workers' Preferences: A Research Exercise. *Human Relations*, 25(3), 265-281. doi:10.1177/001872677202500306
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. London: Collier-Macmillan.
- Huzzard, T., Gregory, D., Scott, R., & Saltsa. (2004). *Strategic unionism and partnership : boxing or dancing?* Basingstoke: Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Hvinden, B. (2009). Den nordiske velferdsmodellen ; likhet, trygghet - og marginalisering? *Sosiologi i dag*, 39(1), 11-36.
- Hyman, R. (1997). The Future of Employee Representation. *British Journal of Industrial Relations*, 35(3), 309-336. doi:10.1111/1467-8543.00057
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: United Kingdom, London: SAGE Publications Ltd.
- Johnsen, B., Giofrè, F., & Fransson, E. (2018). *Prison, Architecture and Humans*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

- Karlsson, J. C. (2015). Lysgaard i Anglosaxien - en jämförande tankelek. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(1), 7-23.
- Karlsson, J. C., Skorstad, E. J., & Axelsson, J. (2015). On the Track of the Worker Collectivity: Its Various Adventures Over the Past 60 Years. *SAGE Open*, 5(2). doi:10.1177/2158244015575635
- Kelly, J. E., & Frege, C. M. (2004). *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Kjellberg, A. (2009). Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(2), 11-28.
- Kjellberg, A. (2017). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* (3 ed.). Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2018). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (Vol. 2018). Lund: Department of Sociology, Lund University.
- Klemsdal, L. (2009). Den nordiske modellen i tre deler. *Sosiologi i dag*, 39(1), 3-10.
- Kornberger, M., & Clegg, S. R. (2004). Bringing Space Back in: Organizing the Generative Building. *Organization Studies*, 25(7), 1095-1114. doi:10.1177/0170840604046312
- Kvale, S. (1996). *Interviews : an introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Köpsén, S. (2005). Söka kunskap och lära på egen hand – Makt och vanmakt på den lokala nivån inom fackföreningsrörelsen. *Nordic Studies in Education*(03), 258-273.
- Lawson, M., Chan, M.-K., Rhodes, F., Parvez Butt, A., Marriott, A., Ehmke, E., . . . Gowland, R. (2019). *Public Good or Private Wealth?* Hämtad från Oxfam:

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620599/bp-public-good-or-private-wealth-210119-en.pdf>

- Layder, D. (1998). *Sociological practice : linking theory and social research*. In.
- Lefebvre, H. (1991). *The production of space*. Oxford: Blackwell.
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350. doi:10.1177/1024258910373867
- Lipset, S. M., Trow, M. A., & Coleman, J. S. (1956). *Union democracy: the internal politics of the International Typographical Union*. New York: Free Press.
- LO. (2018). Tillitsvalgtåret 2019. Hämtad från <https://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/Tillitsvalgtaret-2019/?fbclid=IwAR29sUCCDpRh7A1kaAW-qRbUdhSyO47tdYuDk7ClZJ8pv6Gy3RBoDsLDqLg>
- Lockwood, D. (1958). *The Blackcoated Worker*. London: George Allen & Unwin,.
- Lucio, M. M., & Stewart, P. (1997). The Paradox of Contemporary Labour Process Theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism. *Capital & Class*, 21(2), 49-77. doi:10.1177/030981689706200104
- Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi* (3:e utg., 4:e ed.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Markus, T. A., & Cameron, D. (2002). *The Words between the Spaces: Buildings and Language*. London: Routledge.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi:10.1037/h0054346
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan Company.

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, S. L. (1986). The multidimensionality of union participation. *Journal of Occupational Psychology*, 59(3), 177-187. doi:10.1111/j.2044-8325.1986.tb00223.x
- Meltzer, B. N., Petras, J. W., & Reynolds, L. T. (1975). *Symbolic interactionism : genesis, varieties and criticism*. Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Michels, R. (1962). *Political parties : a sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracies*. New York: Collier.
- Mills, C. W. (2002). *White Collar: The American Middle Classes*. Oxford: Oxford University Press.
- Millward, L., Haslam, S., & Postmes, T. (2007). Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification. *Organization Science*, 18(4), 547-559. doi:10.1287/orsc.1070.0265
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. (Fafo-notat 2018:20). Hämtad från Oslo: <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/organisasjonsgrader-tariffavtaledekning-og-arbeidskonflikter-2016-2017>
- Nergaard, K., & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag - sett fra grasrota i seks LO-forbund*. In Fafo-rapport 2012:40.
- Norberg-Schulz, C. (1980). *Genius Loci*. New York: Rizzoli.
- Nordhaug, O. (1981). Fagbevegelsens organisasjon. I T. Colbjørnsen, O. Korsnes, & O. Nordhaug (Eds.), *Fagbevegelsen: interesseorganisasjon og administrator* (s. 13-47). Bergen Universitetsforlaget.
- Oppegaard, S. M. N., Ilsøe, A., Jesnes, K., Rolandsson, B., & Saloniemi, A. (2019). *Nordic future of work Brief 1: Uber in the Nordic countries: Challenges and adjustments*. Hämtad från Fafo: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/Nfow-brief1.pdf>
- Parker, S., & Wall, T. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Paulsen, R. (2017). *Arbetsmiljø: hur arbetet överlevde teknologin* ([Ny utgåva]. ed.). Stockholm: Atlas.
- Payne, G., & Williams, M. (2005). Generalization in Qualitative Research. *Sociology*, 39(2), 295-314. doi:10.1177/0038038505050540
- Peltonen, T. (2011). Multiple architectures and the production of organizational space in a Finnish university. *Journal of Organizational Change Management*, 24(6), 806-821. doi:10.1108/09534811111175760
- Peltonen, T. (2012). Exploring organizational architecture and space: a case for heterodox research. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 68-81. doi:10.1108/19348831211215669
- Petersson, O. (1996). *Svensk politik* Stockholm: Publica/Norstedt.
- Putnam, R. D. (1995). Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683. doi:10.2307/420517
- Rasmussen, B. (2005). *Et Bærekraftig Nytt Arbeidsliv? Kunnskapsstatus og Problemstillinger*. Hämtad från https://www.forskningsradet.no/CSSStorage/Flex_attachment/8212020304.pdf%20
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2014). *Sociological theory* (9th ed. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rock, P. E. (1979). *The making of symbolic interactionism*. London: Macmillan.
- Rogstad, J., & Reegård, K. (2018). 12 Bowling Alone and Working Together? Social Capital at Work. I F. Engelstad (Ed.), *Democratic State and Democratic Society: Institutional Change in the Nordic Model* (s. 255-272). Warsaw: De Gruyter Open.
- Ryhl, C., & Høyland, K. (2018). *Inkluderende arkitektur*. Bergen: Fagbokforl.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner : ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Salaman, G. (1974). *Community and occupation : an exploration of work/leisure relationships* (Vol. 4). London: Cambridge University Press.
- Sass, K. (2014). How to sit on Two Sides of the Table? Swedish and Norwegian Unions' Approaches to Representative Worker Participation during the 20th Century. *Nordic journal of working life studies*, 4(3), 99-118.
- Saval, N. (2014). *Cubed: A secret History of the Workplace*. New York: Random House.
- Schmid, H. (1997). Forenede vi stå - om arbejderbevægelsens fællesskabs- og solidaritetsformer. *Arbejderhistorie*(4), 54-72.
- Schwab, K. (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. Hämtad från Cologny/Geneva: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>
- Seddigh, A., Berntson, E., Bodin Danielson, C., & Westerlund, H. (2014). Concentration requirements modify the effect of office type on indicators of health and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 167-174. doi:10.1016/j.jenvp.2014.01.009
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket : personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor : workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge ; New York: Cambridge University Press.
- Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data : a guide to the principles of qualitative research* (4th ed. ed.). Los Angeles, Calif: SAGE.
- Skjælaaen, Ø. R. (2017). Alene, sammen. Om former for fellesskap rundt morgenspilsen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(04), 409-425. doi:10.18261/issn.1504-291X-2017-04-03 ER
- Skorstad, E. (2002). *Organisasjonsformer : kontinuitet eller forandring?* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Smith, C., Duxbury, L., & Halinski, M. (2019). It is not just about paying your dues: Impact of generational cohort on active and passive union participation. In.

- Spain, D. (2002). Excerpts from 'The Contemporary Workplace': from Gendered Sapce (1985). I J. Rendell, B. Pennner, & I. Borden (Eds.), *Gender Space Architecture: An Interdisciplinary Introduction* (s. 118-128). London: Routledge.
- Starks, H., & Brown Trinidad, S. (2007). Choose Your Method: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis, and Grounded Theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380. doi:10.1177/1049732307307031
- Stephenson, C., & Stewart, P. (2001). The Whispering Shadow: Collectivism and Individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK. *Sociological Research Online*, 6(3), 1-11. doi:10.5153/sro.607
- Stokke, T. A. (1998). *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet*. Oslo: FAFO.
- Stolle, D., & Rothstein, B. (2008). The State and Social Capital An Institutional Theory of Generalized Trust. *Comparative Politics*, 40(4), 441-459. doi:10.5129/001041510791113745
- Strauss, G. (1991). *Union Democracy*. UC Berkeley: Institute for Research on Labor and Employment. University of California. Hämtad från <https://escholarship.org/uc/item/7zh6439m>
- Streeck, W. (1979). Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung.' [Trade union organization and industrial relations. Problems of stability of representation of interests by industrial unions.]. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 30(11), 721-733.
- Streeck, W. (2017). *How will capitalism end? Essays on a Failing System*. London: Verso.
- Stugu, S. (2017). *Du har sparken!: om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv*. Oslo: Manifest.
- Tarde, G. (2012). Universell repetition. I C. Kullenberg (Ed.), *Tre klassiska texter*. Göteborg: Korpen Koloni.
- Taylor, S. S., & Hansen, H. (2005). Finding Form: Looking at the Field of Organizational Aesthetics. *Journal of Management Studies*, 42(6), 1211-1231. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00539.x

- Thelen, K. (2001). Varieties of Labour Politics in the Developed Democracies. I P. A. Hall & D. W. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage* (s. 71-103). Oxford: Oxford University Press.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati* (Ny utg. ed. Vol. 2). Oslo: Tanum.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tomislav, H. (2011). Business Trends and Tendencies in Organization Design and Work Design Practice: Identifying Cause- and-Effect Relationships. *Business Systems Research*, 2(1), 4-16. doi:10.2478/v10305-012-0021-1
- Torraco, R. J. (2005). Work Design Theory: A Review and Critique with Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Quarterly*, 16(1), 85-109. doi:10.1002/hrdq.1125
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M., & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Hämtad från Fafo-rapport 2015:18: <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20423.pdf>
- Uber. (2019). Driving like a pro. Hämtad från <https://www.uber.com/blog/san-francisco/driving-like-a-pro-in-san-francisco/> 23 januari 2019
- Urry, J. (2004). The Sociology of Space and Place II. R. Blau (Ed.), *The Blackwell companion to sociology* (s. 3-15). Malden.: Blackwell.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and control in organizations. I S. B. M. & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 6, s. 287-365). Greenwich, Con: JAI Press.
- Vaujany, F.-X., & Vaast, E. (2014). If These Walls Could Talk: The Mutual Construction of Organizational Space and Legitimacy. *Organization Science*, 25(3), 713-731. doi:10.1287/orsc.2013.0858

- Vetenskapsrådet. (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad från https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf
- Voss, K. (2010). Democratic dilemmas: union democracy and union renewal. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 369-382.
doi:10.1177/1024258910373868
- Warren, S. (2008). Empirical Challenges in Organizational Aesthetics Research: Towards a Sensual Methodology. *Organization Studies*, 29(4), 559-580.
doi:10.1177/0170840607083104
- Weber, M. (1978). *Economy and society: an outline of interpretive sociology* (Vol. 2). Berkeley: University of California Press.
- Weber, M. (2012). Samhällsvetenskapernas objektivitet IC. Kullenberg (Ed.), *Tre klassiska texter*. Göteborg: Korpen Koloni.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice : learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2018). *The Inner level: how more equal societies reduce stress, restore sanity and improve everybody's well-being*: London: Penguin Books.
- Ødegård, A. M. (2019, 13 februari, 2019.). Tillitsvalgt-året 2019: Lite tid til verving. Hämtad från <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Tillitsvalgt/Lite-tid-til-verving/?fbclid=IwAR0la0ZM3RmIwXGgflpvl7Chs19aoAEbJfZnbzfvf3IIUkTPD3Png3hSFDQ>
- Østerberg, D. (1977). *Makt och materiell: samhällsteoretiska essäer*. Göteborg: Korpen.
- Østerberg, D. (1986). *Meta-sociologisk essä*. Göteborg: Korpen.
- Østerberg, D. (1998). *Arkitektur og sosiologi i Oslo : en sosio-materiell fortolkning*. Oslo: Pax.
- Østerberg, D. (2012). *Sosiologiens nøkkelbegreper og deres opprinnelse* (7. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Bilagor

Bilaga 1

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Arbeidsplassarkitektur, organisering og samtid”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på forholdet mellom arbeidsplass og fagforeningsarbeid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet, som er en masteroppgave, er å undersøke hvordan den fysiske arbeidsplassen påvirker fagforeningsarbeidet på arbeidsplasser. Problemstillingen er formulert som: Hvordan påvirker den fysiske utformingen mulighetene for faglig organisering og mobilisering på arbeidsplassen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig i institusjon er Universitetet i Bergen (UiB), sosiologisk institutt.

Student:

Erik T. Valestrand

erik.valestrand@student.uib.no

+47 477 065 02

Veileder:

Ole Johnny Olsen, professor UiB

Ole.Olsen@uib.no

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er organisert i en fagforening og representerer denne på din arbeidsplass. Du har enten tatt kontakt med meg eller så har kontakten gått gjennom din fagforening. Hvis du deltar, er du en av cirka femten deltagere i studien. Utvalget i studien er trukket ved at stor variasjon av bransjer med en jevn kjønnsfordeling ønskes.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vid deltakelse i prosjektet, innebærer det at du deltar på en intervju. Intervjuet vil ta ca. 60 minutter. I intervjuet er jeg interessert i høre dine tanker og dine erfaringer kring rekruttering, arbeidsplassforandring og muligheter for organisering. Intervjuet vil bli registrert gjennom lydopptak.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Å delta i prosjektet vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen/arbeidsgiver.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Ingen utenom veileder og student vil ha tilgang til materialet som samles in. Material som er samlet in lagres kryptert. Navnet dit vil heller ikke bli lagret sammen med opptak eller tekstmateriale. Du vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31 mai 2019. Etter prosjektslutt slettes originale lydopptak. De transkriberte og anonymiserte tekstmaterialet lagres kryptert for å sikre etterprøvbareheten. Ikke noen uvedkommende har tilgang til materialet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Bergen har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitet i Bergen ved
 - Erik T. Valestrand (student)
 - erik.valestrand@student.uib.no
 - +47 477 065 02

 - Ole Johnny Olsen, professor UiB (veileder)
 - Ole.Olsen@uib.no

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Erik T. Valestrand
Student

Ole Johnny Olsen
Veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Arbeidsplassarkitektur, organisering og samtid», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at anonymisert intervju bevares etter prosjektslutt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. mai 2019.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)