

# **Fagorganisering som strategi for profesjons faglig innflytelse på arbeidsplassen**

**En analyse av hvordan fagforeninger i offentlig sektor konseptualiserer arbeidsplassstillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid**

**Arnhild Bie-Drivdal**

OsloMet Avhandling 2021 nr 38

**OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY**  
STORBYUNIVERSITETET





# **Fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen**

En analyse av hvordan fagforeninger i offentlig sektor  
konseptualiserer arbeidsplassstillitsvalgtes rolle  
i faglig utviklingsarbeid

Arnhild Bie-Drivdal

**OSLOMET**

Ph.D.-avhandling  
Senter for profesjonsstudier  
OsloMet – storbyuniversitetet

Høst 2021

CC-BY-SA versjon 4.0

OsloMet Avhandling 2021 nr 38

ISSN 2535-471X (trykket)

ISSN 2535-5414 (online)

ISBN 978-82-8364-341-1 (trykket)

ISBN 978-82-8364-353-4 (online)

OsloMet – storbyuniversitetet

Universitetsbiblioteket

Skriftserien

St. Olavs plass 4,

0130 Oslo,

Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:

Postboks 4, St. Olavs plass

0130 Oslo

Trykket hos Byråservice

Trykket på Scandia 2000 white, 80 gram på materiesider/200 gram på coveret

*Til Lajla Blom,  
fordi du lærte meg å forstå, å verdsette og å kritisere fagbevegelsen.*



## Forord

Det er mange som fortjener takk for at denne doktorgradsavhandlingen er blitt realisert, og for å ha bidratt med inspirasjon og hjelp underveis. Veilederne mine, Jan Messel, Sølvi Mausestaden, og i siste halvdel også Tone Alm Andreassen, har samlet sett utgjort et komplett team for å introdusere meg til, og veilede meg gjennom, akademias ulike muligheter og utfordringer. Jeg tror ikke jeg kunne fått bedre veiledere enn dere. Alle tre skal ha stor takk for kloke råd, gode innspill og kritiske spørsmål underveis, og ikke minst for deres bidrag til å sosialisere meg inn i den akademiske kulturen.

Jeg vil også takke Senter for profesjonsstudier (SPS) for måten jeg ble tatt imot og integrert i miljøet der, først med Oddgeir Osland som leder, og senere med Beate Elvebakk. Ansvarlig for doktorgradsprogrammet, Silje Bringsrud Fekjær, har bidratt med støtte og hjelp underveis, langt utover hva man kan forvente. Karima Bitta skal også ha takk for god hjelp med smått og stort av praktiske utfordringer.

SPS har et usedvanlig hyggelig arbeidsmiljø, og jeg vil takke alle som har bidratt til dette i løpet av min tid på programmet. Underveis har jeg vært innom forskningsgruppene GPPS, PKK og TEPEE med artikkelutkast. Innspillene fra gode kolleger har alltid bidratt til å gjøre tekstene mine bedre. En særlig takk til Hanna Marie Ihlebæk for følge på veien, til Lars Erik Larsen for gode innspill, støtte og oppmuntring, til Hanna Bugge for selskap på loftet, og til Marte Lorentzen, Maiken Risan og Guro Kirkerud for spennende faglige diskusjoner. Jeg var heldig som fikk være stipendiat sammen med dere! En ekstra takk til Fredrik Thue, Jan Messel og Silje Bringsrud Fekjær for lunsjdiskusjoner i en klasse for seg.

Jeg vil også rette en stor takk til min arbeidsgiver, Utdanningsforbundet, som ga meg frie tøyler til å gjennomføre dette prosjektet. En særlig takk til Aashild Ravnanger, som viste meg tilliten og turte å satse, og til Bjørg Unstad for at hun sikret gode rammer for å gjennomføre arbeidet underveis. Jeg håper funnene i avhandlingen vil være til inspirasjon i fremtidig utviklingsarbeid.

Gode kolleger i Utdanningsforbundet må også takkes for deres interesse og muntre tilrop gjennom flere år. Det er utrolig inspirerende med så mange interesserte lesere og lyttere. En særlig takk til Trond Harsvik for samarbeidet som førte frem til spørsmålene, som i sin tur ble utgangspunkt for denne avhandlingen. Takk også til Ingrid Convery for alle de gode diskusjonene vi har hatt om fagorganisering – før, under og etter avhandlingsarbeidet.

Mange andre har også bidratt underveis. Jeg vil særlig nevne Berit Karseth og Sissel Trygstad som bidro med nye analytiske og teoretiske perspektiver midtveis og i slutten av avhandlingsarbeidet. En hjertelig takk til Øivind Bratberg, for uvurderlig inspirasjon og gode innspill i mitt arbeid med idéanalyse og andre sider ved kvalitativt analysearbeid. Takk også til Ann Cecilie Bergene, for hjelp til å knekke noen av de første kodene på vei inn i academia.

Jeg vil også takke mine kontaktpersoner i Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet, som har hjulpet meg med å finne frem til relevante dokumenter og informanter, og ikke minst alle informantene som stilte opp. Takk for velvilje, tid og samarbeid.

Avhandlingen er dedisert til Lajla Blom. Det er hun som har lært meg det viktigste jeg vet om fagbevegelsen, og hun er alltid med på diskusjoner som åpner for nye måter å tenke om og forstå verden. Takk for inspirasjon, kritikk, støtte og vennskap, og for at vi fortsatt lærer nye ting – sammen.

Mamma og pappa fortjener også en takk, blant annet for at dere har vekket min nysgjerrighet for detaljene og dilemmaene. En særlig takk til pappa for god og grundig korrekturlesing i innspurten. Takk også til de tre søsknene mine, Ådne, Kirsten og Dagrún, som har bidratt med praktisk hjelp, kritiske spørsmål og interesse på ulike tidspunkt i skriveprosessen.

Sist, men ikke minst, tusen takk til den fantastiske, lille flokken min. Døtrene mine, Lerke og Iben, har heiet, oppmuntret og støttet, og ved sitt blotte nærvær sørget for at det aldri har vært tvil om hva som er viktigst i livet. Børre har lagt til rette på det mest utrolige vis, for fantastisk familietid og for at jeg har kunnet være den mammaen jeg ønsker å være, parallelt med avhandlingsarbeidet.

Disse fire årene har vært lærerike, spennende, morsomme og krevende på mange vis. Jeg ville ikke vært foruten.

Oslo, 6. september 2021



## Sammendrag

I denne avhandlingen utforsker jeg fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. Studien er motivert av at det tidligere har vært lite overlapp mellom studier av arbeidslivsrelasjoner og studier av profesjoner. Dette innebærer at fagforeningers strategier for å ivareta medlemmenes profesjonelle interesser på arbeidsplassnivå er lite undersøkt. Jeg analyserer derfor hvordan fagforeninger i offentlig sektor begrepsfester arbeidsplassstillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid.

I avhandlingen undersøker og sammenligner jeg Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Disse fagforeningene vektlegger profesjonsfaglige spørsmål i ulik grad. De empiriske analysene bygger på et datagrunnlag bestående av fagforeningenes egne dokumenter, samt intervjuer jeg har gjennomført med arbeidsplassstillitsvalgte fra de tre fagforeningene. Avhandlingen kombinerer arbeidslivsteoretiske og profesjonsteoretiske perspektiver. I tillegg anvendes idéanalyse og perspektiver på institusjonelle logikker for å undersøke 1) fagforeningenes idéer om faglig innflytelse på arbeidsplassen, 2) betydningen av profesjon for oppfatninger om representativ faglig innflytelse og 3) samspillet mellom fagforeningenes idéer og de tillitsvalgtes arbeid.

I avhandlingens første artikkel bruker jeg idéanalyse for å undersøke fagforeningenes idéer om medarbeiderdrevet utviklingsarbeid på arbeidsplassene. I den andre artikkelen videreutvikler jeg de analytiske idédimensjonene for å analysere intervjuer med arbeidsplassstillitsvalgte. Jeg tematiserer deres oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid, samt forhold knyttet til profesjonell autonomi lokalt på arbeidsplassen. I den tredje artikkelen utvikler jeg en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk for å sammenligne fagforeningenes konseptualiseringer av medlemmenes profesjonelle interesser og virkemidler for innflytelse på arbeidsplassen. Her brukes logikkene både til å analysere forholdet mellom fagforeningenes nasjonale og lokale nivå og for å utforske hvilket handlingsrom de tillitsvalgte har.

Funnene i avhandlingen antyder at fagforeningene selv begrenser tillitsvalgtes handlingsrom og dermed bidrar til å opprettholde gapet mellom Hovedavtalen(e)s intensjoner og partssamarbeidets betydning for utvikling i deler av offentlig sektor. Generelt begrepsfester fagforeningene smale tillitsvalgtroller og representativ innflytelse kobles ikke sammen med faglig utviklingsarbeid. Profesjons- og yrkesfaglige interesser betones av fagforeningene på nasjonalt nivå, men fremstår i liten grad som del av fagforeningenes strategier for innflytelse på arbeidsplassene.

Samtidig synliggjør funnene vesentlige forskjeller mellom fagforeningene, og det fremgår tydelig at det er egne muligheter og utfordringer forbundet med å være fagforening for profesjonsutøvere. Dette følger blant annet av at profesjonsfagforeningene har tilgang til egne maktressurser i form av medlemmenes kunnskap og faglige fellesskap, men innebærer også at tillitsvalgtrollen kan oppleves som uklar i møte med profesjonell autonomi og profesjonsfellesskap på arbeidsplassen. Utdanningsforbundet er den eneste fagforeningen som tydelig begrepsfester en tillitsvalgtrolle med ansvar for profesjonsfaglige spørsmål, men informantene fra Utdanningsforbundet beskriver likevel smale roller, der forventningene hovedsakelig er knyttet til medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Hos Legeforeningen er det

motsatt. Her er det de tillitsvalgte som setter ord på en dobbel tillitsvalgtrolle, uten at en slik er fremtredende i Legeforeningens dokumenter. Fagforbundet gjør ikke forsøk på å begrepsfeste medlemmenes kunnskapsgrunnlag som maktressurs, men de tillitsvalgte opplever å ha stor innflytelse på virksomhetens utvikling. Disse variasjonene mellom fagforeningene kan forstås i lys av organisasjonenes grad av profesjonsorientering, yrkesgruppenes ulike historier og maktgrunnlag, samt hensyn knyttet til profesjonell autonomi.

I avhandlingen legger jeg til grunn at arbeidsplassstillitsvalgtes oppfatninger og handlingsalternativer formes av fagforeningenes dominerende idéer og strukturene som omgir dem, men også at de tillitsvalgte påvirker institusjonene de er del av. Fraværet av tydelige forventninger til de tillitsvalgte gir den enkelte representant et stort handlingsrom til selv å fylle sin rolle. Tillitsvalgte kan inngå i rollen som representant for det bestående eller utfordre etablert praksis og kombinere tilgjengelige handlingslogikker.

Et gjennomgående funn i avhandlingen er at det er et lite utviklet begrepsapparat for å beskrive og diskutere fagorganisering som strategi for faglig innflytelse. Avhandlingen bidrar med nye perspektiver og begreper som binder sammen kunnskap om arbeidslivsrelasjoner og kunnskap om profesjoner. Jeg foreslår blant annet et konseptuelt skille mellom kollektiv og representativ profesjonsfaglig innflytelse, som henholdsvis utøves av profesjonsfelleskapet og tillitsvalgte representanter. Videre operasjonaliserer jeg en profesjonsfagforeningslogikk som beskriver noe av det særegne med profesjonenes fagforeninger, og en hybrid tillitsvalgtrolle som beskriver hva det kan innebære å representere medlemmenes profesjonelle interesser.

Avhandlingen bidrar med ny kunnskap om fagforeninger i offentlig sektor, nye analytiske perspektiver på fagforeninger og profesjonsorganisasjoner, samt nye begreper for å diskutere arbeidslivsdemokrati og profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplasser.

## Summary

In this dissertation, I explore union organizing as a strategy for professional influence in the workplace. The study is motivated by the fact that there has previously been little overlap between studies of working life relations and studies of professions, leaving union strategies for the protection of professional interests in the workplace largely unexplored. I therefore investigate how unions in the Norwegian public sector conceptualize the role of workplace representatives in professional development work.

In the dissertation, I examine and compare the Norwegian Medical Association (NMA), the Union of Education Norway (UEN), and the Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE). These unions are to varying degrees concerned with professional issues. The empirical analyses are based on the unions' own documents, and interviews conducted with workplace representatives from the three unions. The dissertation combines theoretical perspectives from studies of working life relations and studies of professions. Further, ideational analysis and perspectives on institutional logics are used to examine 1) the unions' ideas about professional influence in the workplace, 2) the importance of profession for perceptions of professional influence through representation, and 3) the interplay between union ideas and workplace representatives' work.

In the dissertation's first article, I use ideational analysis to examine the unions' ideas about employee-driven development in the workplace. In the second article, I develop the analytical ideational dimensions to analyze interviews with workplace representatives, and I address their perceptions of their own roles in professional development work, as well as issues related to professional autonomy in the workplace. In the third article, I develop both a union logic and a professional association logic to compare the unions' conceptualizations of their members' professional interests and their means of influence in the workplace. Here, the logics are used both to analyze the relationship between the unions' national and local levels and to explore the opportunities available to local union representatives.

The findings suggest that the unions themselves restrict their representatives' role in development work and thus contribute to maintaining the gap between the intentions of the Basic Agreement(s) and the relevance of cooperation between the local partners for development work in parts of the public sector. In general, the unions convey restricted conceptualizations of representative participation in workplaces, and the representatives' roles are largely unconnected to professional development work. Professional and vocational interests are emphasized by the unions at the national level, but such issues are generally not forwarded as part of the unions' strategies for influence in the workplace.

Moreover, significant differences were identified between the three unions, and it is clear that there are separate opportunities and challenges associated with being a union of professionals. This is a consequence of, among other things, unions of professionals having access to distinct power resources in terms of their members' knowledge base and professional communities, however implies that the role of union representative may be perceived as unclear in relation to professional autonomy and professional communities in the workplace. Only the UEN clearly conceptualizes a representative role with responsibility for professional issues, but the informants from the UEN described narrow roles related to members' wages

and working conditions. The opposite is true for the NMA, whose representatives conceptualized a dual role relating to both professional issues and working conditions that is not prominent in the NMA's documents. The NUMGE makes no attempt to conceptualize its members' knowledge base as a power resource, but the local representatives reported having a significant influence on development in the workplace. These variations between the unions can be understood considering the organizations' degree of professional orientation, their occupational groups' different histories and power bases, and perceptions related to professional autonomy.

In the study, I assume that the union representatives' perceptions and actions are shaped by the unions' dominant ideas and the structures that surround them, but also that the representatives influence the institutions of which they are a part. The absence of clear expectations directed at the local union representatives, gives the individual representatives a great deal of room to maneuver to fulfill the role: Union representatives can act as advocates and representatives of existing ideas or they can challenge established practices by combining available institutional logics.

A consistent finding is that the concepts for describing and discussing union organizing as a strategy for professional influence are poorly developed. The dissertation contributes new perspectives and concepts that connect knowledge about working life relations with knowledge about professions. I propose, among other things, a conceptual distinction between collective and representative professional influence, which are exercised by the professional community and elected representatives, respectively. I also operationalize a 'union of professionals logic' which describes some unique aspects of such unions, and a hybrid role for union representatives, which describes what it can mean to represent members' professional interests.

The dissertation contributes new knowledge about unions in the public sector, new analytical perspectives on unions and professional associations, and new concepts for discussing working life democracy and professional influence in the workplace.

# Innhold

Innhold .....	1
<b>1. Introduksjon</b> .....	5
1.1 Om avhandlingen .....	5
1.2 Mål og forskningsspørsmål.....	7
1.3 Begrepsavklaringer .....	9
1.3.1 Fag og fagforening .....	9
1.3.2 Profesjon og profesjonsorganisasjon .....	9
1.3.3 Andre sentrale begreper .....	10
1.4 Den norske arbeidslivsmodellen .....	11
1.4.1 Fagforeningene i denne studien.....	12
1.5 Avhandlingens oppbygning .....	15
<b>2. Litteraturgjennomgang</b> .....	16
2.1 Arbeidslivsstudier .....	16
2.1.1 Om studier av arbeidslivsrelasjoner .....	16
2.1.2 Forskning på arbeidslivsrelasjoner i Norge .....	17
2.1.3 Ansattes deltagelse i offentlig sektor .....	18
2.1.4 Tillitsvalgtrollen og faglig innflytelse .....	19
2.2 Profesjonsstudier.....	21
2.2.1 Om studier av profesjoner .....	21
2.2.2 Forskning på profesjonsorganisasjoner i Norge .....	23
2.2.3 Profesjonsbegrepet .....	25
2.3 Oppsummering.....	26
<b>3. Teoretiske perspektiver</b> .....	28
3.1 Arbeidslivsteoretiske perspektiver.....	28
3.1.1 Fagforeninger og fagforeningsspørsmål.....	28
3.1.2 Ansattes deltagelse, innflytelse og makt.....	30
3.2 Profesjonsteoretiske perspektiver .....	32
3.2.1 Profesjonsorganisasjoner og profesjonell autonomi .....	32
3.2.2 Profesjonsfellesskap og tillitsvalgte.....	34
3.3 Idéer og institusjonelle logikker som brobyggere .....	35
3.3.1 Idéer .....	35
3.3.2 Institusjonelle logikker og institusjonelt arbeid .....	36
3.4 Oppsummering.....	39
<b>4. Data og metode</b> .....	40
4.1 Forskningsdesign .....	40

4.2 Utvalg og metode .....	42
4.2.1 Fagforeningene i studien .....	42
4.2.2 Dokumentene i studien .....	42
4.2.3 Intervjuene i studien .....	43
4.3 Analytiske tilnærminger .....	46
4.3.1 Idédimensjoner.....	46
4.3.2 Idealtypiske institusjonelle logikker .....	47
4.3.3 Komparasjon.....	47
4.4 Arbeidet med analysene .....	48
4.4.1 Analysekritt .....	48
4.4.2 Noen utfordringer .....	50
4.4.3 Validitet og generalisering.....	51
4.5 Etske refleksjoner .....	52
4.5.1 Min rolle som forsker .....	52
4.5.2 Etikk på mikronivå .....	53
4.5.3 Etikk på makronivå .....	53
<b>5. Funn i artiklene .....</b>	<b>54</b>
5.1 Artikkel 1.....	54
5.2 Artikkel 2.....	55
5.3 Artikkel 3.....	56
<b>6. Diskusjon.....</b>	<b>58</b>
6.1 Fagorganisering som strategi for faglig innflytelse .....	58
6.1.1 Fellestrekk på tvers av fagforeningene .....	58
6.1.2 Forskjeller mellom fagforeningene .....	60
6.2 Betydningen av profesjon .....	63
6.2.1 Gruppesamhold, ekspertise og autonomi som maktressurser .....	63
6.2.2 Hybride organisasjoner .....	66
6.3 Arbeidsplass tillitsvalgtes handlingsrom .....	68
6.3.1 Forventninger til tillitsvalgtrollen .....	68
6.3.2 Innrammet aktørskap og handlingsalternativer.....	70
<b>7. Konklusjon.....</b>	<b>74</b>
7.1 Avhandlingens bidrag .....	74
7.1.1 Empiriske bidrag.....	74
7.1.2 Metodiske bidrag.....	75
7.1.3 Teoretiske bidrag.....	75
7.2 Mulige implikasjoner .....	76

7.2.1 Studier av fagforeninger og profesjoner .....	76
7.2.2 Implikasjoner for fagforeninger i offentlig sektor .....	76
7.2.3 Implikasjoner for nyvinning i offentlig sektor .....	77
7.3 Begrensninger og fremtidig forskning.....	77
<b>8. Referanser</b> .....	79
<b>9. Vedlegg</b> .....	87
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD	
Vedlegg 2: Informasjonsbrev til informanter	
Vedlegg 3: Intervjuguide	
Vedlegg 4: Oversikt over samlet datamateriale	

## Tabeller

Tabell 1.1 Oversikt over forskningsspørsmål, data og hovedfunn i de tre artiklene

Tabell 4.1 Oversikt over forskningsspørsmål, data, analytisk tilnærming og analytiske begreper i de tre artiklene

Tabell 4.2 Oppsummering av analyseskritt i de tre artiklene

## De tre artiklene

### Artikkel 1

Bie-Drivdal, A. (2021). Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3): 852-872.

<https://doi.org/10.1177%2F0143831X18814929>

### Artikkel 2

Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid. En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillitsvalgte i offentlig sektor. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(3), 228-249. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-03-02>

### Artikkel 3

Bie-Drivdal, A. (2020). Unions' conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(4), <https://doi.org/10.18291/njwls.122188>





# 1. Introduksjon

## 1.1 Om avhandlingen

I denne avhandlingen utforsker jeg hvordan fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering konseptualiserer faglig innflytelse på arbeidsplasser i offentlig sektor. Jeg legger særlig vekt på sammenhenger mellom fagforeningenes idéer slik de uttrykkes på nasjonalt nivå og de arbeidsplassstillitsvalgte oppfatninger av handlingsalternativer som fagforeningenes representanter lokalt.

Avhandlingens tematikk og innretning er særlig motivert av tre forhold. For det første har det tradisjonelt vært lite overlapp mellom forskning på arbeidslivsrelasjoner og forskning på profesjoner. Dette innebærer at studier av fagforeninger og studier av profesjonsorganisasjoner langt på vei har tilhørt to ulike forskningsfelt, selv om mange organisasjoner innehar begge roller. Studier av fagforeninger har gjerne vært orientert mot ansattes lønns- og arbeidsvilkår og de ulike systemene som sikrer ansatte innflytelse (Heiret, 2007), og har sjelden tematisert særegne problemstillinger som følger av å organisere og representere profesjonsutøvere. Studier av profesjoner og deres organisasjoner har tradisjonelt vært orientert mot spørsmål som hvorfor det finnes profesjoner og hva som kjennetegner profesjonelt arbeid (Molander & Terum, 2008), og i mindre grad berørt spørsmål knyttet til ansattes deltagelse og innflytelse i relasjon til det etablerte arbeidsplassdemokratiet. Studier av profesjonsorganisasjoner i nordiske land tematiserer gjerne organisasjonenes rolle som fagforeninger, men organisasjonene undersøkes hovedsakelig som nasjonale aktører (e.g. Karseth & Nerland; Mausethagen, 2013; Nerland & Karseth, 2015), og profesjonenes rolle som del av partssamarbeidet på arbeidsplassnivå blir sjelden gjenstand for analyse. Gapet mellom forskningsfeltene som studerer henholdsvis fagforeninger og profesjonsorganisasjoner innebærer også et til dels motsetningsfylt begrepsapparat for å beskrive og tematisere fagorganisering som strategi for arbeidstakere med felles profesjonsfaglige interesser. Innen arbeidslivsstudier viser begrepet *faglige* gjerne til spørsmål med betydning for ansattes lønns- og arbeidsvilkår, mens det innen profesjonsstudier viser til profesjons*faglige* spørsmål.

For det andre har studier av fagforeninger i Norge i liten grad sammenlignet fagforeninger for profesjonsutøvere for å belyse deres tilnærminger til lokalt, profesjonsfaglig utviklingsarbeid. Lenge var norske arbeidslivsstudier orientert mot privat sektor og særlig industrien, mens færre studier var rettet mot kommunal og statlig sektor (Messel, 2010; Michelsen, 2007). Nyere forskning dekker også offentlig sektor (e.g. I. M. Hagen & Trygstad, 2007; Heiret, 2012; Levin, Nilssen, Ravn, & Øyum, 2012; Trygstad, 2004), men det er få eksempler på komparative studier der profesjonsorientering fremheves som eget tema. Tidligere forskning har imidlertid etablert en generell suksesshistorie om den norske arbeidslivsmodellen, bestående av trepartssamarbeid på makronivå og partssamarbeid på mikronivå. Det hevdes gjerne at dette bedriftsdemokratiet på arbeidsplassene har bidratt til å gjøre store deler av norsk arbeidsliv omstillingsdyktig, produktivt og innovativt (e.g. Brøgger, 2007; Hernes, 2006; Levin et al., 2012; Nielsen et al., 2012). Dette innovasjons- og utviklingspotensialet som forbindes med den norske arbeidslivsmodellen, er imidlertid mindre fremtredende i historier om partssamarbeid i offentlig sektor, der det snarere har blitt spurt om

fagforeningene fungerer som motspillere eller bremseklosser for nødvendig omstilling og utvikling (Fauske, 1991; I. M. Hagen & Pape, 1997). Mer kunnskap om fagforeningers tilnærming til lokalt utviklingsarbeid i offentlig sektor, og innsikt i betydningen av profesjonsorientering, kan gi nye perspektiver på den norske arbeidslivsmodellen og demokratiske ordninger i arbeidslivet.

For det tredje er denne studien motivert av et ønske om å utforske fagforeningenes egne idéer om hva det betyr å være fagorganisert og representere medlemmenes interesser på arbeidsplassnivå. Den store fortellingen om fagforeningers svekkede innflytelse i samfunns- og arbeidsliv peker gjerne på ytre omstendigheter, som nye måter å organisere arbeidslivet på og nye former for styring og ledelse, som forklaringer på svekket arbeidstakerinnflytelse (Caraker, Jørgensen, Madsen, & Baadsgaard, 2016; Lévesque & Murray, 2010). Tilsvarende fortellinger finnes om profesjonenes svekkede posisjon, der blant annet New Public Management (NPM) fremheves som samlebetegnelse på trender som har gitt mer styring ovenfra og mindre faglig handlingsrom for profesjoner i offentlig sektor (Alvehus & Andersson, 2018; Trygstad, 2004). En alternativ tilnærming til fagforeningers posisjon i samfunns- og arbeidsliv fremhever at innflytelse er grunnleggende avhengig av hvordan organisasjonene deltar i en pågående «kamp om idéer» (George, 1997; Hyman & Gumbrell-McCormick, 2010) og betinget av hvorvidt de tar tilgjengelige maktressurser i bruk (Lévesque & Murray, 2010). Fagforeningenes idéer om representasjon av medlemmenes interesser og bruk av virkemidler for innflytelse, er sentrale i denne sammenheng. Det er denne siste tilnærmingen jeg bygger videre på når jeg undersøker hva fagforeningene selv målbærer om faglig innflytelse på arbeidsplassene og hvordan dette samspiller med lokale tillitsvalgtroller.

Jeg har studert fagforeningers konseptualisering av faglig innflytelse gjennom å undersøke og sammenligne Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Dette er fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering, og de kan plasseres på et kontinuum med Legeforeningen som den tydeligste profesjonsorganisasjonen, Utdanningsforbundet i mellomposisjon og Fagforbundet som generell fagforening med medlemmer fra ulike yrkesgrupper. De tre fagforeningene organiserer hovedsakelig medlemmer tilknyttet velferdstjenester i offentlig sektor, og de tilhører tre ulike hovedorganisasjoner i det norske arbeidslivet. Felles for organisasjonene er at de er store og toneangivende på sine respektive områder innen helse, utdanning og kommunalt tjenestetilbud, og de har som uttalte målsetninger å ivareta medlemmenes interesser og å bidra til utvikling og kvalitet i offentlige tjenester.

I avhandlingen trekker jeg veksler på både arbeidslivsteoretiske og profesjonsteoretiske begreper og perspektiver. Videre anvender jeg tilnærminger til idéanalyse og analyse av institusjonelle logikker for å bygge bro mellom de nevnte perspektivene, samt for å tolke funn. De empiriske analysene bygger på et datagrunnlag bestående av fagforeningenes egne dokumenter samt intervjuer jeg har gjennomført med arbeidsplassstillitsvalgte fra de tre fagforeningene. Forskningsdesignet er kvalitativt og komparativt, med mål om å utforske hver enkelt fagforening og å analysere likheter og forskjeller mellom organisasjonene.

Avhandlingen består av tre vitenskapelige artikler, hvorav to er skrevet på engelsk og en på norsk. Den første artikkelen analyserer fagforeningenes idéer om tillitsvalgtes rolle i

medarbeiderdrevet utviklingsarbeid på arbeidsplassene, med utgangspunkt i nasjonale dokumenter. Den andre artikkelen utforsker hvordan de tillitsvalgte oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid på grunnlag av intervju med arbeidsplassstillitsvalgte. Den tredje artikkelen samler datamaterialet fra de to første artiklene og noen nyere dokumenter, og undersøker institusjonelle logikker i fagforeningene ved å se nærmere på konseptualiseringer av medlemmenes interesser og innflytelse, nasjonalt og lokalt.

Jeg har valgt å skrive denne kappen på norsk fordi det gir mulighet for å videreutvikle et konsistent begrepsapparat tilpasset den norske konteksten. Der jeg gjengir problemstillinger eller titler fra de engelske artiklene, vil dette imidlertid gjøres på engelsk, og der sentrale begreper omtales eller defineres vil jeg oppgi de engelske oversettelsene i parentes.

I dette innledende kapittelet vil jeg i fortsettelsen klargjøre mål og forskningsspørsmål for avhandlingen og de ulike artiklene. Videre redegjør jeg for noen sentrale begreper, før jeg presenterer Norge som kontekst for de empiriske undersøkelsene. Derneft følger en kort introduksjon av fagforeningene som er gjenstand for nærmere undersøkelse og komparasjon. Til slutt beskrives kappens videre oppbygning.

## 1.2 Mål og forskningsspørsmål

Målet for denne doktorgradsavhandlingen er å etablere ny kunnskap om fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. Jeg vil undersøke hvordan fagforeninger i offentlig sektor konseptualiserer arbeidsplassstillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid, og betydning av profesjonsorientering i denne forbindelse. Begrepet konseptualisere forstås i denne sammenheng som begrepsdannelse og konseptualisering innebærer å begrepsfeste idéer som finnes om et fenomen. Det er altså fagforeningenes idéer som er gjenstand for analyse, samt hvordan disse ideene inngår i institusjonelle logikker der tillitsvalgte er sentrale aktører. Kunnskap om dette er relevant for å forstå fagforeninger og profesjoner som kunnskapsaktører i norsk arbeidsliv og for fremtidige diskusjoner om ansattes profesjonsfaglige innflytelse innenfor rammen av den norske arbeidslivsmodellen.

Det overordnede forskningsspørsmålet for avhandlingen er:

*Hvordan konseptualiseres representativ faglig innflytelse på arbeidsplassen av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering, og hvilke implikasjoner har denne begrepsfestingen for arbeidsplassstillitsvalgtes rolle?*

På tvers av de ulike artiklene behandles følgende underspørsmål:

1. *Hva kjennetegner Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundets idéer om faglig innflytelse på arbeidsplassen, nasjonalt og lokalt?*
2. *Hvilken betydning har profesjonsorientering for fagforeningenes oppfatninger om representativ faglig innflytelse?*
3. *På hvilke måter samspiller organisasjonenes idéer og institusjonelle logikker med de lokale tillitsvalgtes arbeid?*

Disse spørsmålene går på tvers av forskningsspørsmålene i de tre ulike artiklene og besvares ved hjelp av avhandlingens samlede funn. Tabell 1 gir en oversikt over forskningsspørsmål, data og hovedfunn i de tre artiklene.

Tabell 1.1 Oversikt over forskningsspørsmål, data og hovedfunn i de tre artiklene

	Forskningsspørsmål	Data	Hovedfunn
<b>Artikkel 1</b> Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces	What ideas about representative participation in employee-driven development do public sector unions convey? What are the prominent similarities and differences between unions on this issue, and how can they be interpreted?	Fagforeningenes overordnede politikkdokumenter: Legeföreningen (2015), Utdanningsforbundet (2016), Fagforbundet (2013)  Fagforeningenes tillitsvalgthåndbøker: Legeföreningen (2009), Utdanningsforbundet (2017), Fagforbundet (2015)	Fagforeningene fremhever profesjonsfaglige spørsmål, men de tillitsvalgte lokalt konseptualiseres primært som forsvarere av medlemmenes rettigheter. Generelt beskrives begrensede tillitsvalgtroller som i liten grad er relevante for profesjonsfaglig utvikling. I alle organisasjonene knyttes medarbeiderdrevet utviklingsarbeid til direkte snarere enn representativ deltakelse fra ansatte. Utdanningsforbundet er den eneste av de tre fagforeningene som beskriver en tillitsvalgtrolle som også innebærer representasjon i profesjonsfaglige spørsmål. Ulike profesjonsforståelser kan belyse forskjellene mellom fagforeningene.
<b>Artikkel 2</b> Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid. En studie av rolleforståelse blant arbeidsplass-tillitsvalgte i offentlig sektor	Hvordan oppfatter arbeidsplass-tillitsvalgte fra Legeföreningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet egen rolle i faglig utviklingsarbeid, og hva er fremtredende likheter og forskjeller mellom de tre fagforeningene?	Intervju med arbeidsplass-tillitsvalgte: Fire informanter fra Legeföreningen (sykehus), fire informanter fra Utdanningsforbundet (grunnskole), fire informanter fra Fagforbundet (kommunal omsorg)	De tillitsvalgte opplever få forventninger knyttet til profesjonsfaglige spørsmål. Informanter fra Legeföreningen synliggjør likevel at de innlemmer profesjonsansvaret i tillitsvalgtrollen. Informanter fra Utdanningsforbundet opplever å være marginalisert fra faglig utviklingsarbeid. Informanter fra Fagforbundet er mest tilfreds med egen innflytelse. Faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassene er tilrettelagt for direkte fremfor representativ deltagelse fra de ansatte. Tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeninger formes i møte med profesjonell autonomi og profesjonsfelleskap på arbeidsplassen.
<b>Artikkel 3</b> Unions' conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace	How are members' interests and influence in the workplace conceptualized by unions with different degrees of professionalization, and how are the conceptualizations combined at different levels in the organizations?	Fagforeningenes overordnede politikkdokumenter (samme som i artikkel 1 og i tillegg nye politikkdokumenter fra 2017 for Legeföreningen og Fagforbundet)  Taler til landsmøtene (holdt av de valgte lederne)  Fagforeningenes tillitsvalgthåndbøker (samme som artikkel 1)  Intervju med arbeidsplass-tillitsvalgte fra de tre fagforeningene (samme som artikkel 2)	Profesjonenes fagforeninger (Legeföreningen og Utdanningsforbundet) skiller seg ut ved å konseptualisere både en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk nasjonalt, men alle tre konseptualiserer primært fagforeningslogikker i relasjon til arbeidsplassen. En hybrid profesjonsfagforeningslogikk er svakt konseptualisert, men kommer til uttrykk blant Legeföreningens tillitsvalgte og i Utdanningsforbundets politikkdokumenter. I den hybride logikken er medlemmenes interesser både knyttet til deres rettigheter som arbeidstakere og til deres ansvar som profesjonelle, og representativ deltagelse er et virkemiddel for å sikre de ansattes profesjonelle autonomi. De tillitsvalgte kan være sentrale aktører i å reproducere, utfordre eller kombinere tilgjengelige logikker – og dermed bidra til å bevare eller endre institusjoner.

## 1.3 Begrepsavklaringer

### 1.3.1 Fag og fagforening

Forholdet mellom begrepene *fag* og *fagforening* er av særlig interesse i avhandlingens problemstillinger og analyser. Disse begrepene har blitt brukt og forstått på ulike måter innen ulike forskningsfelt og har hatt ulikt meningsinnhold til ulik tid. Opprinnelig var fagforeninger yrkesorganisasjoner som samlet arbeidere med samme yrke og de jobbet gjerne også for å styrke eller ivareta *faget*. Fagorganisering var dermed en strategi for å organisere arbeidstakere tilknyttet samme fag. Begrepet fag kommer fra det tyske «Fach» som betyr ramme eller hylle, og kan for eksempel forstås som «ramme for kunnskaper» (Lomheim, 2016), forstått som et avgrenset felt eller område. Siden 1920-tallet da LO gikk inn for å organisere medlemmer basert på arbeidsplass snarere enn fag (Messel, 2010), forbindes faglige spørsmål og faglig innflytelse i fagbevegelsen ofte med lønns- og arbeidsvilkår. Over tid har derfor også begrepet fagforening på norsk fått en annen betydning, og det forbindes nå mer med lønns- og arbeiderkamp enn med beskyttelse eller ivaretagelse av et bestemt fag.

Fagforeninger er organisasjoner som eksisterer for å representere medlemmenes individuelle og kollektive interesser og for å forsvare ansattes rettigheter i møte med arbeidsgivere (Hodder & Edwards, 2015; Murray, 2017). Fagorganisering beskrives som et bidrag til maktbalanse i samfunns- og arbeidsliv og gir mulighet for å få gjennomslag for felles interesser (Behrens, Hamann, & Hurd, 2004). Slike felles interesser kan også være knyttet til profesjonsfaglige spørsmål (Scheuer, 1986). Det er nettopp fagorganisering som strategi for ivaretagelse av slike profesjonsfaglige interesser som er denne avhandlingens tema.

Jeg studerer to fagforeninger for profesjonsutøvere og en generell fagforening. Jeg omtaler alle tre som fagforeninger (unions), forstått som medlems- og interesseorganisasjoner for yrkes- eller profesjonsutøvere. Innen profesjonsstudier omtales profesjonenes fagforeninger oftest som profesjonsorganisasjoner (professional associations) (e.g. Karseth & Nerland, 2007; Nerland & Karseth, 2015), og bare unntaksvis som fagforeninger for profesjonelle (trade unions for professionals) (Buch & Andersen, 2014) eller (unions of professionals) (Kerchner & Koppich, 1993). I artikkel 2 introduserer jeg begrepet *profesjonsfagforening* som betegnelse på fagforeningene som også er profesjonsorganisasjon. Begrepet understreker at det her er snakk om profesjonsfag, og at profesjonsaspektet er et vesentlig trekk ved disse fagforeningene.

### 1.3.2 Profesjon og profesjonsorganisasjon

Begrepene *profesjon* og *profesjonsorganisasjon* er også nært forbundet. Tidligere profesjonsforskning forsøkte gjerne å definere profesjoner i kraft av ulike kjennetegn, og en profesjonsorganisasjon har ofte blitt forstått som et avgjørende kjennetegn ved og en forutsetning for profesjoner (Larson, 1977; Molander & Terum, 2008). Ofte brukes begrepene profesjon og profesjonsorganisasjon om hverandre, og profesjonsorganisasjonen forstås som profesjonens kollektive uttrykk. Det er profesjonenes kunnskap og verdigrunnlag som legitimerer deres særstilling i samfunns- og arbeidsliv (Fauske, 2008; Freidson, 2001), og profesjonsorganisasjonen legitimerer profesjonens krav om faglig autonomi for å sikre profesjonell og etisk praksis. For det vi omtaler som profesjonsorganisasjoner er dermed fortsatt oppgaven med å styrke eller ivareta faget og profesjonens kunnskapsgrunnlag helt

sentral. Det er en slik forståelse av fag jeg legger til grunn. Det innebærer at begreper som *faglige spørsmål* og *faglig innflytelse* henspiller på profesjons- eller yrkesfag. Noen steder har jeg valgt å bruke profesjonsfaglig for å understreke hvilken betydning av faglig som ligger til grunn.

Hvilke yrkesgrupper som kan anses som profesjoner er en diskusjon i seg selv. I stadig større grad brukes profesjon som en bred betegnelse på kunnskapsbaserte yrker (Smeby, 2013). Dette innebærer at også flere av Fagforbundets medlemsgrupper, for eksempel helsefagarbeidere, vil kunne omtales som profesjoner, og de har åpenbare interesser i en rekke faglige spørsmål. Hvorvidt lærere kan anses som en profesjon har også vært gjenstand for diskusjon, men det er stadig vanligere å betegne dem som nettopp det (Mausethagen, 2013). I avhandlingen omtaler jeg Legeforeningen og Utdanningsforbundet som profesjonsorganisasjoner (og –fagforeninger) og Fagforbundet som generell fagforening, i tråd med hvordan disse organisasjonene oppfatter seg selv og oppfattes av andre.

Begrepene *profesjonsorganisasjon* og *fagforening* brukes dels om hverandre og dels som motsetninger i forskningslitteraturen. Det første begrepet anvendes hovedsakelig innen profesjonsstudier, mens det andre begrepet primært anvendes innen arbeidslivsstudier. Den kanadiske forskeren Osmond-Johnson (2015, s. 8) hevder at fagforeningskritiske røster gjerne bruker begrepet fagforening som en negativ betegnelse, og at enkelte lærere derfor foretrekker å kalle sin organisasjon for «federation» eller «association» fremfor «union», for å fremheve det profesjonelle mandatet og ta avstand fra den tradisjonelle fagbevegelsen. I norsk sammenheng har ikke fagforeningsbegrepet de samme negative konnotasjonene, og bruk av begrepet profesjonsorganisasjon indikerer snarere at man knytter an til forskningsfeltet som studerer profesjoner. Medlemsorganisasjoner for yrkesutøvere, enten de defineres som profesjonsorganisasjoner eller fagforeninger, opererer i spenningsfeltet mellom egeninteresse og samfunnsansvar. Dette ligger også til grunn for måten jeg anvender begrepene fagforening og profesjonsorganisasjon.

### 1.3.3 Andre sentrale begreper

Andre sentrale begreper i denne avhandlingen er *faglig utviklingsarbeid*, *det lokale arbeidsplassnivået*, *arbeidsplassstillitsvalgte* og *representativ deltagelse*.

I avhandlingen brukes faglige spørsmål som kontrast til spørsmål som omhandler ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Dette må anses som et analytisk skille, og for de fleste fagforeninger vil det være glidende overganger mellom faglige spørsmål og andre fagforeningsspørsmål. For eksempel vil spørsmål knyttet til arbeidstid eller organisering av arbeidet berøre både faglige hensyn og hensyn knyttet til ansattes arbeidsvilkår. Jeg har valgt å knytte fagforeningenes faglige engasjement spesifikt til faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassene fordi dette innebærer prosesser og deltagelse der ansattes fagkunnskap står sentralt. I avhandlingen definerer jeg *faglig utviklingsarbeid* som «endringer i arbeidsmetoder eller –organisering, som begrunnes i yrkes- eller profesjonsfaglig kunnskap». Videre slår jeg fast at «(i) offentlig sektor vil faglig utviklingsarbeid som fører til forbedringer av kvalitet og/eller ressursbruk, ofte innebære virksomhetsutvikling» (Bie-Drivdal, 2019, s. 229). Med dette søker jeg å koble sammen begreper fra de to forskningsfeltene. Begrepet faglig utviklingsarbeid brukes hovedsakelig innen profesjonsfeltet mens begrepet

virksomhetsutvikling brukes i studier av arbeidslivsrelasjoner. Innen sektorer som helse og utdanning er det imidlertid åpenbart at det er stort overlapp mellom disse begrepene. Endrede rutiner og metoder på sykehus, sykehjem og skoler vil ofte innebære både faglig utvikling og utvikling av virksomheten.

Avhandlingen forholder seg også til begrepet innovasjon, i betydningen medarbeiderdrevet innovasjon, MDI (på engelsk omtalt som «employee-driven innovation, EDI»). Jeg har valgt å omformulere begrepet og bruker termen *medarbeiderdrevet utvikling* (employee-driven development). Innovasjonsbegrepet brukes i liten grad av de aktuelle fagforeningene i offentlig sektor, og medarbeiderdrevet utvikling er derfor mer dekkende for det jeg ønsker å studere. Jeg bruker også *nyvinning* som alternativ for å omtale innovasjon i offentlig sektor.

I avhandlingen utforsker jeg hva som kjennetegner de ulike fagforeningene – nasjonalt og lokalt. Jeg bruker begrepet *nasjonalt* for å vise til organisasjonenes sentrale og overordnede nivå. Det er her politikken vedtas og strategier for organisasjonene utvikles. Fagforeningene har ulike organisasjonsledd og tillitsvalgte representanter på flere regionale og/eller lokale nivå (som fylkeskommune, kommune eller helseforetak). I denne avhandlingen viser begrepet *lokalt* til fagforeningens arbeidsplassnivå. På dette nivået finner vi de tillitsvalgte som er direkte valgt av øvrige medlemmer på arbeidsplassen og som dermed er den fagforeningsrepresentanten som er tettest på medlemmene i deres daglige arbeid. Idéer om disse *arbeidsplassstillitsvalgte* er sentrale i problemstillingene jeg søker å besvare.

Tillitsvalgtes deltagelse omtales gjerne som *representativ deltagelse*. Innen arbeidslivsstudier er det vanlig å skille mellom direkte og representativ deltagelse for ansatte (employee participation). Direkte deltagelse omtales ofte som medvirkning og innebærer at den enkelte ansatte, eller grupper av ansatte, øver innflytelse over eget arbeid. Representativ deltagelse omtales gjerne som medbestemmelse og innebærer blant annet at de ansatte øver indirekte innflytelse gjennom tillitsvalgte representanter. Deltagelse gir ikke nødvendigvis innflytelse, men kan forstås som en forutsetning for innflytelse (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen, 1995). Når jeg omtaler representativ faglig innflytelse, viser dette til tillitsvalgtes deltagelse der deltagelsen gir innflytelse på faglige spørsmål. Jeg legger til grunn at slik innflytelse bygger på ansattes fagkunnskap og kan bidra til faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen. Flere perspektiver på ansattes deltagelse utdypes i kapittel 3.

#### 1.4 Den norske arbeidslivsmodellen

Den empiriske konteksten for denne studien er Norge. I et internasjonalt perspektiv kan det fremholdes at fagorganisering står sterkt i Norge, og at fagforeningene har innflytelsesrike posisjoner. Forenklet kan man si at fagforeningenes maktgrunnlag og legitimitet i norsk arbeidsliv bygger på Hovedavtalen(e) som regulerer forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, samt antall medlemmer – eller organisasjonsgrad – i en sektor, innen et yrke eller på en arbeidsplass. I offentlig sektor er over 80% av arbeidstakerne fagorganisert og de fleste arbeidsplasser har valgt fagforeningsrepresentanter (Falkum, Hagen, & Trygstad, 2009c). Den norske arbeidslivsmodellen<sup>1</sup> anses som en sentral bærebjelke i norsk samfunns-

---

<sup>1</sup> *Den norske modellen* brukes gjerne for å betegne samfunnsmodellen som regulerer norsk samfunns- og arbeidsliv. I forskningslitteraturen brukes også betegnelsen *den nordiske modellen*, som en felles beskrivelse av

og arbeidsliv og består av trepartssamarbeid nasjonalt og regionalt supplert med partssamarbeid på arbeidsplasser. Trepartssamarbeidet omfatter myndighetene og arbeidslivets parter, mens partssamarbeidet omfatter arbeidsgivere og arbeidstakere. Hernes har beskrevet denne norske arbeidslivsmodellen som bestående av en makromodell på nasjonalt nivå og en mikromodell lokalt (Hernes, 2006). Mikromodellen innbefatter både avtalefestet medbestemmelse og formelt og uformelt partssamarbeid på arbeidsplassen, og forutsetter sterke parter. Dette partssamarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte er omdreiningspunkt for de ansattes representative innflytelse lokalt.

Den norske arbeidslivsmodellen, med sterke parter nasjonalt og lokalt, samt det særtrekket at mange store fagforeninger også er profesjonsorganisasjoner, gjør Norge godt egnet til å studere konseptualisering av representativ faglig innflytelse hos fagforeninger med ulik grad av profesjensorientering. Internasjonalt er mange fagforeningsstrategier preget av at organisasjonene opplever ytre press og svekkede posisjoner (Frege & Kelly, 2004). Fagforeningene i norsk offentlig sektor har, relativt sett, mye makt og rom til å utvikle politikk og strategier. Derfor utgjør norsk fagbevegelse en interessant mulighet for å studere fagforeningers egne idéer om ivaretagelse av medlemmenes interesser og organisasjonenes strategier for innflytelse på arbeidsplassene.

#### 1.4.1 Fagforeningene i denne studien

De tre fagforeningene som er valgt til eksempler kan alle anses som typiske, norske fagforeninger, med mange medlemmer, stor gjennomslagskraft og fremtredende roller som ansvarlige samfunnsaktører. Videre er forbundene medlemsorganisasjoner med tillitsvalgtapparat basert på idéen om demokratisk deltagelse gjennom representasjon, både nasjonalt og lokalt. Det betyr at de har valgte fagforeningsrepresentanter blant annet på arbeidsplassnivå. Fagforeningene er valgt fordi de er ulike i graden av profesjensorientering. De har også ulike røtter og historier, samt ulike medlemsgrupper og politiske profiler. Partssamarbeidet i de respektive sektorene reguleres av forskjellige hovedavtaler, men felles for avtalene er at de legger grunnlag for representativ faglig innflytelse. I fortsettelsen følger en kort presentasjon av fagforeningene og noen utvalgte formuleringer fra de aktuelle hovedavtalene.

##### *Legeforeningen*

Legeforeningen har om lag 36 000 medlemmer og organiserer med dette nesten 95% av alle praktiserende leger i Norge. Dette gjør Legeforeningen til det nest største forbundet i hovedorganisasjonen Akademikerne, en hovedsammenslutning bestående av yrkesorganisasjoner for arbeidstakere med høyere utdanning. Legeforeningen har egne tillitsvalgte for såkalt yngre leger (YLF) og overleger (OF), og er internt organisert med egne fagmedisinske akser som samler medlemmene i henhold til spesialisering.

Legeyrket fremheves gjerne som en idealtypisk profesjon, og Legeforeningen fremstår på mange måter som en typisk profesjonsorganisasjon. Organisasjonen ble stiftet i 1886 og var

---

trekk som kjennetegner alle de nordiske landene. Den norske modellen deles inn i *arbeidslivsmodellen*, *velferdsmodellen* og *den økonomiske modellen*. Det er arbeidslivsmodellen som er tema i denne avhandlingen.



da den første store profesjonsorganisasjonen i Norge. Ganske raskt ble den også ansett som landets sterkeste fagforening (Haave, 2014). På nasjonalt nivå fremstår Legeforeningen som en organisasjon som engasjerer seg bredt både i profesjons- og fagforeningsspørsmål. Haave (2014) har likevel beskrevet skillet mellom profesjonen og fagforeningen som sentralt i Legeforeningens historie, og også som en vedvarende spenning mellom ulike hensyn i organisasjonen. Individuell autonomi for enkeltleger har hele tiden vært et viktig ideal for Legeforeningen, men som organisasjon har de også skapt en profesjon med kollektiv autonomi. Med den nye helsepersonelloven som trådte i kraft i 2001, mistet legene faglig autonomi som rettighet, men legene fikk, «etter krav fra Legeforeningen – rett og plikt til å motsette seg instruksjoner fra arbeidsgiver som ville medføre en mindre forsvarlig praksis» (Haave, 2014, s. 307).

Flertallet av Legeforeningens medlemmer er tilknyttet tariffområdet der arbeidsgiverorganisasjonen Spekter er motpart. Dette gjelder blant annet de regionale helseforetakene som eier de offentlige sykehusene. Hovedavtalen mellom Spekter og Akademikerne sier følgende om samarbeid og medbestemmelse:

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin *erfaring og innsikt* være med å skape de økonomiske forutsetningene for *virksomhetens fortsatte utvikling* (Hovedavtalen Spekter, 2018, §28, min kursivering).

Og videre slås det fast at det er «en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid», og at:

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurransevne og verdiskapning, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling (Hovedavtalen Spekter, 2018, §29).

Med dette følger altså en rett og plikt for Legeforeningens tillitsvalgte til å bidra til at medlemmenes erfaring og innsikt omsettes til faglig utviklingsarbeid i virksomheten.

#### *Utdanningsforbundet*

Utdanningsforbundet samler medlemmer fra hele utdanningssystemet, fra barnehage til universitet. Hovedvekten av medlemmene er fra grunnskolen, men de har også store medlemsgrupper i blant annet barnehager og videregående opplæring. Samlet sett har organisasjonen mer enn 170 000 medlemmer. Dette innebærer omtrent 80% av lærere i grunnskolen. Utdanningsforbundet er det største forbundet i Unio, en hovedorganisasjon for yrkesgrupper med høyere utdanning der de største medlemsforbundene organiserer profesjonsgrupper i offentlig sektor.

Lærerne som samlet profesjon er en sammensatt gruppe, og regnes gjerne blant de «nye» profesjonene (Rovde, 2014). Deler av gruppen, for eksempel lektorene, har imidlertid lange profesjonstradisjoner, og lektorene var tidligere organisert i egne interesseorganisasjoner (Grove & Michelsen, 2014; Seip, 1990). Utdanningsforbundet ble stiftet i 2001 som en felles fagforening for alle typer lærere og var da et resultat av en fusjon mellom to ulike lærerorganisasjoner, som igjen hadde sine ulike forløpere og historier. Samlet sett kan man si at Utdanningsforbundet ikke har en like entydig tradisjon som profesjonsorganisasjon som

legene. I 1980-årene valgte både lærernes og lektorenes organisasjoner strategier som var snevert opptatt av lønns- og arbeidsvilkår. I flere år overskygget dette faglig utviklingsarbeid og profesjonsspørsmål i organisasjonene (Grove & Michelsen, 2014; Rovde, 2014). I senere tid har Utdanningsforbundet utviklet en tydeligere rolle knyttet til profesjonsspørsmål på nasjonalt nivå (Nerland og Karseth 2015; Mausestaden 2013), og organisasjonen fremstår både som profesjonsorganisasjon og fagforening for lærerprofesjonen.

Det store flertallet av Utdanningsforbundets medlemmer er tilknyttet det såkalte KS-området, der KS Kommunesektorens organisasjon er arbeidsgiverrepresentant. I Hovedavtalens formål slås det fast at:

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene *på alle nivåer*. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv *utvikling av kvalitativt gode tjenester* (Hovedavtalen KS, 2018, s. 8, min kursivering).

Videre blir det understreket at:

Hovedavtalen skal *gjennom ordningen med tillitsvalgte* gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og *hvordan arbeidsmetodene skal utvikles* (Hovedavtalen KS, 2018, s. 8, min kursivering).

Vi ser her at Hovedavtalen fremhever representativ innflytelse gjennom tillitsvalgte, og at innflytelsen skal bidra til utvikling og kvalitet.

#### *Fagforbundet*

Fagforbundet er en såkalt vertikalt organisert, generell fagforening. Det er det største forbundet i hovedorganisasjonen LO, og med mer enn 360 000 medlemmer også den største fagforeningen i Norge. Organisasjonen ble stiftet i 2003 og var da resultat av en fusjon. Forløperne var Norsk Kommuneforbund som var tilknyttet LO og Norsk Helse- og Sosialforbund som var profesjonsorganisasjon for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Som medlem av LO organiserer Fagforbundet medlemmer uavhengig av yrke og utdanning.

Fagforbundet organiserer over 100 ulike yrkesgrupper og flertallet av medlemmene er ansatt i kommuner og tilknyttet velferdstjenester. Fagforbundet stiller ikke krav til medlemmenes utdanningsnivå eller profesjonstilhørighet, men forbundet har i likhet med Legeforeningen interne organisasjonsstrukturer (yrkesseksjoner) som grupperer medlemmene i henhold til profesjon eller yrke. Yrkesseksjonene arbeider blant annet med yrkespolitiske spørsmål og yrkesetikk, men har ikke noen fremtredende rolle i organisasjonen. Faglige spørsmål har med andre ord en mindre sentral plass i Fagforbundet enn hos profesjonsfagforeningene.

Flertallet av Fagforbundets medlemmer er også tilknyttet KS-området, og Hovedavtalen mellom LO og KS inneholder de samme formuleringene som er gjengitt for Utdanningsforbundet over. Dette innebærer at også Fagforbundets tillitsvalgte er forpliktet til å bidra til utvikling av virksomhetene.

Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet er ulike i graden av profesjonsorientering, og kan plasseres på et kontinuum. Legeforeningen har den tydeligste profesjonsprofilen, men er også fagforening, Utdanningsforbundet er fagforening med nyere

profesjonsambisjoner og Fagforbundet er generell fagforening. Jeg vil også se Fagforbundet i kontrast til de to profesjonsorganisasjonene.

### 1.5 Avhandlingens oppbygning

Kappen består av syv kapitler som har til hensikt å klargjøre, utdype og diskutere avhandlingens samlede bidrag, og praktiske og teoretiske implikasjoner. Etter dette introduksjonskapittelet vil jeg i kapittel 2 presentere en litteraturgjennomgang som gjengir relevante perspektiver fra arbeidslivsstudier og profesjonsstudier. Gjennomgangen synliggjør gapet mellom forskningsfeltene og behovet for mer kunnskap om fagorganisering som strategi for å ivareta profesjonelle interesser. I kapittel 3 presenteres avhandlingens teoretiske rammeverk. Her presenteres først sentrale arbeidslivs- og profesjonsteoretiske perspektiver. Videre presenteres idéer og institusjonelle logikker som brobyggere mellom de to forskningsfeltene og som perspektiver som gir fruktbare tilnærminger til samspillet mellom aktører og organisasjoner. I kapittel 4 beskrives og diskuteres data og metode, herunder forskningsdesign, utvalg og bruk av idédimensjoner og idealtypiske logikker som analytiske rammeverk. I dette kapittelet diskuteres blant annet metodologiske utfordringer rundt samspillet mellom induktive og deduktive analysestrategier. I kapittel 5 gjengir jeg kort hovedtrekk i de tre artiklene, med vekt på funn og diskusjonstema som blir løftet frem i de enkelte studiene. Kapittel 6 består av en mer utfyllende drøfting av de samlede funnene på bakgrunn av avhandlingens overordnede problemstillinger. Avslutningsvis, i kapittel 7, oppsummeres avhandlingens viktigste bidrag og mulige implikasjoner, og jeg peker på begrensninger og muligheter for fremtidig forskning.

## 2. Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet ser jeg nærmere på tidligere studier av henholdsvis arbeidslivsrelasjoner og profesjoner for å ramme inn denne avhandlingens tema: Fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. I avhandlingen undersøker jeg fagforeninger i offentlig sektor innenfor rammen av den norske arbeidslivsmodellen. Tidligere studier av fagforeninger og profesjonsorganisasjoner i Norge er derfor særlig relevante. Den påfølgende litteraturgjennomgangen vil redegjøre for hovedtrekk ved internasjonal forskning, men ha hovedfokus på norske studier.

Gjennomgangen er todelt. I første del ser jeg nærmere på studier av arbeidslivsrelasjoner med vekt på ansattes deltagelse og tillitsvalgrollen i offentlig sektor. I andre del tar jeg for meg profesjonsstudier med vekt på hvordan profesjonsorganisasjoner behandles. Jeg synliggjør også hvordan perspektiver på profesjonens innflytelse lokalt utgjør mulige grenseflater mot studier av arbeidslivsrelasjoner. Avslutningsvis oppsummerer jeg hovedtrekk ved forskningen, og denne studien plasseres og begrunnes i gapet mellom de to forskningsfeltene som studerer henholdsvis fagforeninger og profesjonsorganisasjoner.

### 2.1 Arbeidslivsstudier

#### 2.1.1 Om studier av arbeidslivsrelasjoner

Innen arbeidslivsstudier er det særlig forskningen som undersøker arbeidslivsrelasjoner som er relevant for denne avhandlingen. Studier av arbeidslivsrelasjoner undersøker de mange ulike forbindelsene mellom arbeidsgivere og arbeidstagere, mellom deres organisasjoner og mellom dem og myndighetene (Heiret, Korsnes, Vennesland, & Bjørnson, 2003).

Internasjonal forskning på arbeidslivsrelasjoner har tradisjonelt lagt mye vekt på forbindelsene mellom arbeid og kapital, og det flerfaglige forskningsfeltet som ofte kalles Industrial relations (IR) er opptatt av de komplekse forholdene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på ulike nivå i arbeidslivet. Forskningen har i stor grad omhandlet klasseperspektiver, interessekonflikter og maktkamper (e.g. Wright, 2000), men også spørsmål som demokrati i fagforeninger, ulike organisasjonsmodeller og arbeidstakeres deltagelse (e.g. de Turberville, 2004; Gumbrell-McCormick & Hyman, 2019; Hyman, 1997). De siste tiårene har fagbevegelsen mistet makt og innflytelse i mange land, og det har vokst frem en egen forskning på revitalisering av fagforeninger (e.g. Frege & Kelly, 2004). Fagforeningers svekkede innflytelse har delvis blitt tilskrevet nye styringsformer, som New Public Management (NPM), og nye ledelsestrender (e.g. Caraker et al., 2016), men knyttes også til fagforeningenes egne idéer, strategier og politikk (George, 1997; Hyman & Gumbrell-McCormick, 2010).

Forskningen på revitalisering og fornying har vært rettet mot spørsmål som fagforeningers organisering, kapasitet og formål (Fairbrother, 2015; Murray, 2017), viktigheten av institusjonelle rammeverk og allianser for å sikre innflytelse og gjennomslag (Ibsen & Tapia, 2017), samt indre og ytre forhold som påvirker fagforeningenes representanter i arbeidet med fornying (Heery, 2005). Mye av denne forskningen har søkt å bidra til å redusere konfliktnivå og forbedre arbeidsmiljø ved å fremme partnerskap i arbeidslivet og styrke fagbevegelsen og ansattes innflytelse. Den nevnte forskningen er også preget av at den gjerne undersøker land

der fagbevegelsen har en langt svakere posisjon enn i Norge, både når det gjelder organisasjonsgrad og fagforeningers institusjonelle forankring i arbeidslivet.

Heiret og Olsen (2010) ser nærmere på forholdet mellom norsk og internasjonal arbeidslivsrelasjonsforskning. De mener at både fagbevegelsen og studier av denne hadde en nedgang etter radikaliseringsbølgen omkring 1970-årene, og at fra 1990-tallet er det økt interesse for fornying av fagbevegelsen, særlig i angloamerikanske land. Det løftes frem en rekke ulike revitaliseringsstrategier, og blant dem er samarbeidet mellom ansatte og ledelse, altså partssamarbeidet på arbeidsplasser, særlig relevant for det norske arbeidslivet. Partnerskap og samarbeid på ulike nivå i arbeidslivet beskrives som virkemiddel for å øke ansattes innflytelse, styrke utviklingsarbeid og innovasjon, samt fornye fagforeningenes rolle lokalt (Caraker et al., 2016; Frege & Kelly, 2004; Hyman, 2002; Saridakis, Lai, & Johnstone, 2017). Deler av forskningen behandler også spørsmål knyttet til tillitsvalgtrollen på arbeidsplasser, for eksempel i betydningen forandringsagenter (Butler & Tregaskis, 2018) eller aktører i medarbeiderdrevet innovasjonsarbeid (K. Hansen, Amundsen, Aasen, & Gressgård, 2017; Høystrup, 2010). I diskusjoner om arbeidsplassbasert innovasjonsarbeid løftes gjerne de nordiske landene frem som eksempler (e.g. Payne, 2017).

Studier av arbeidslivsrelasjoner i nordiske land har argumentert for at samarbeidssystemene må styrkes og fornyes (Caraker et al., 2016) og vist at arbeidsmiljø har positiv sammenheng med demokratisk deltagelse på arbeidsplassen (Knudsen, Busck, & Lind, 2011). Når offentlig forvaltning og styring studeres i nordiske land, er det også vanlig å tematisere fagforeningenes rolle i endringsarbeid på arbeidsplassene (e.g. Bentzen, 2015; N. W. Hansen, 2015). Et fellestrekk ved internasjonale studier av arbeidslivsrelasjoner er imidlertid at særtrekk ved profesjoner og profesjonelt arbeid vies lite oppmerksomhet.

### 2.1.2 Forskning på arbeidslivsrelasjoner i Norge

Heiret (2007) har oppsummert og diskutert den norske arbeidslivsrelasjonsforskningen, og mener at tilnærmingene i hovedsak enten har studert de nasjonale, institusjonelle forhandlings- og reguleringsregimene eller lagt vekt på de ansattes medvirkning og medbestemmelse over egen arbeidsutførelse, arbeidsplass eller virksomhet. Det er den siste av disse to forskningstradisjonene jeg bygger videre på. I norsk sammenheng har blant annet forskningsstiftelsen Fafo og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) bidratt til kartlegging og analyse av demokratiske ordninger i arbeidslivet og ansattes deltagelse på arbeidsplassen gjennom kunnskapsstater og notater om bedriftsdemokratiets historie og tilstand i Norge (Falkum, Hagen, & Trygstad, 2009a, 2009b; Falkum et al., 2009c; Trygstad, Alsos, Bråten, & Hagen, 2019), Medbestemmelsesbarometeret (Drange, Falkum, & Wathne, 2020; Falkum & Drange, 2018; Kuldova et al., 2020) og rapporter om lokalt trepartssamarbeid i kommuner og den norske modellen på virksomhetsnivå (Moland, 2017; Trygstad, Alsos, Hagen, & Steen Jensen, 2015). Videre har forskningen beskrevet og analysert den norske modellens virkemåte og møte med aktuelle nasjonale- og internasjonale utviklingstrekk i samfunns- og arbeidsliv (Dølvik, Fløtten, & Jordfald, 2014; I. M. Hagen & Trygstad, 2007; Trygstad & Hagen, 2007). Studiene peker på en rekke utfordringer i møte med arbeidsinnvandring, bruk av innleid og midlertidig arbeidskraft samt nye styrings- og ledelsestrender. Det blir påpekt at New Public Management (NPM) har påvirket og formet den norske samarbeidsmodellen, særlig i offentlig

sektor, de siste tiårene. Samlet sett viser imidlertid forskningen at den norske arbeidslivsmodellen er godt etablert og relativt stabil i store deler av privat og offentlig sektor i Norge, at det finnes tillitsvalgte på de fleste arbeidsplasser og at disse i stor grad inngår i etablerte og velfungerende partssamarbeid.

Det lokale partssamarbeidet dreier seg i stor grad om forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår, men det er særlig den delen som innebærer samarbeid om utvikling på virksomhetsnivå som har blitt fremhevet som «en nordisk spesialdisiplin» (Hernes, 2006, s. 24). De arbeidsplassstillitsvalgte er fagforeningenes representanter lokalt, og de har blitt beskrevet som sentrale aktører i faglig utviklingsarbeid innenfor rammen av den norske mikromodellen (Hernes, 2006; Trygstad & Hagen, 2007). Elvekrok (2017) har sett nærmere på tillitsvalgtrollen i avtaleverket, historisk og i lys av nyere utviklingstrekk. Hun mener at det foregår en gradvis dreining bort fra representativt partssamarbeid og over mot mer direkte former for medvirkning, blant annet drevet frem av høyt utdannede arbeidstakere som selv ønsker å øve innflytelse gjennom direkte samarbeid med ledelsen. Hun fremhever at mens dette kan gi gevinster for den enkelte, vil direkte medvirkning aldri kunne gi ansatte samme trygghet eller forhandlingsstyrke som den representative deltagelsen.

Tidligere studier har dokumentert hvordan partssamarbeidet og det norske arbeidslivsdemokratiet har bidratt til å gjøre arbeidslivet omstillingsdyktig, produktivt og innovativt, og særlig undersøkt betydningen av de lokale tillitsvalgte i slik virksomhetsutvikling (e.g. Brøgger, 2007; Levin et al., 2012; Trygstad et al., 2015; Øyum et al., 2010). Mye av denne forskningen er rettet mot privat sektor, og gjerne industriarbeidsplasser. I et historisk perspektiv har studier av fagforeninger i Norge oftest vært rettet mot LO-forbund i privat sektor og i langt mindre grad undersøkt forbund i andre hovedsammenslutninger og forbund med tydelig yrkes- eller profesjonsprofil (Messel, 2010). Dette har endret seg i nyere tid, men innebærer at utdanningsgruppene i offentlig sektor relativt sett har vært noe mindre studert, og gjerne har spilt «rollen som utfordrere og/eller et potensielt destabiliserende element» i analyser av helheten i det norske forhandlingssystemet (Heiret, 2007, s. 112).

### 2.1.3 Ansattes deltagelse i offentlig sektor

Historiske studier har dokumentert hvordan ulike prosesser ligger til grunn for utviklingen av systemer for ansattes deltagelse i privat og offentlig sektor, og diskutert mulige følger av disse forskjellene (e.g. Heiret, 2012; Lægreid, 1983; Seip, 1997). I slike gjennomganger fremheves det gjerne at offentlig sektor har en særegen funksjon i samfunns- og arbeidsliv, og at samarbeidet mellom partene ikke er kjennetegnet av et felles mål om lønnsomhet. Den første hovedavtalen i staten, som ble inngått i 1980, innebar likeverdige parter med rettigheter og plikter, men ga staten som arbeidsgiver ensidig rett til å avgjøre hvilke saker som er politiske og unndras forhandlinger (Falkum et al., 2009b; Heiret et al., 2003). Målet var at de ansatte i offentlig sektor skulle ha reell medbestemmelse på linje med de ansatte i privat sektor, samtidig som det var en forutsetning at denne medbestemmelsen ikke skulle begrense det politiske demokratiet eller gi ansatte i offentlig sektor større innflytelse over politikken enn øvrige borgere. Avtalen hvilte altså på et skille mellom politikk og administrasjon.

Michelsen (2007) har oppsummert funn fra studier av samarbeid og innflytelse ved universitetene. Han påpeker at det opprinnelige skillet i Hovedavtalen mellom politikk og administrasjon kan ha blitt reproduert som et skille mellom strategiske og administrative saker ved disse institusjonene, og at dette kan bidra til en situasjon der fagforeningene i liten grad definerer relevante problemstillinger eller har innflytelse på faglige spørsmål lokalt. Funn i Medbestemmelsesbarometeret 2020 indikerer at ansattes medbestemmelse og medvirkning er forbundet med mer faglig handlingsrom for profesjonsutøvere i virksomheter som universiteter og sykehus (Drange et al., 2020; Kuldova et al., 2020). Fagforeningenes strategier for faglig innflytelse lokalt tematiseres ikke i disse studiene.

En rekke studier har undersøkt om ansattes medbestemmelse utgjør en trussel mot offentlig fornyelse (Bogen, 1991), om profesjonene utgjør en bremsekloss og en barriere mot fornuftig fornyelse i kommunenes organisering (Fauske, 1991), og om ledere og tillitsvalgte er medspillere eller motspillere i praktiseringen av Hovedavtalen i staten (I. M. Hagen & Pape, 1997). Slike undersøkelser har gjerne tatt utgangspunkt i en oppfatning om at fagforeninger og profesjonsinteresser har for mye makt i offentlig sektor (blant annet gjengitt av Michelsen, 2007). I 2016 gjentok den regjeringsoppnevnte *Produktivitetskommissjonen* i sin rapport påstanden om at avtaleverket og partssamarbeidet hindrer omstilling og innovasjon i offentlig sektor (NOU 2016:3). Den tilsynelatende forskjellen i oppfatninger om partssamarbeidet mellom privat og offentlig sektor, har blant annet blitt forklart med at de ansatte i privat sektor har sterkere incentiver for å bidra til bedriftens overlevelse og forbedret produktivitet (Lægneid, 1983), men motstemmer har pekt på at også de tillitsvalgte i staten er opptatt av forsvarlighet (I. M. Hagen & Trygstad, 2007) og at offentlig ansatte generelt og profesjonsutøvere spesielt ofte har en særegen motivasjon i å bidra til felles velferd og kvalitativt gode tjenester (Caraker et al., 2016; Heiret, 2007). Det generelle inntrykket er at hovedavtalene og partssamarbeidet i offentlig sektor står sterkt og at partssamarbeidet oppfattes som viktig på arbeidsplassene.

Der fagforeningenes rolle i utviklingsarbeid i offentlig sektor tematiseres, er dette ofte knyttet til bestemte omstillingsprosesser (e.g. Levin et al., 2012), men det finnes også eksempler på studier som undersøker betydningen av partssamarbeid og arbeidslivsdemokrati for generell tjenesteutvikling og kvalitet i offentlig sektor (Berg, 1997, 1998; Moland, 2017; Øyum & Nilssen, 2019). Disse undersøkelsene konkluderer med at partssamarbeidet er viktig for virksomhetsutvikling, men tematiserer i liten grad profesjonsfaglige spørsmål eller profesjonell autonomi.

#### 2.1.4 Tillitsvalgtrollen og faglig innflytelse

Heiret og Olsen har beskrevet det de kaller det konsernfaglige samarbeidet i norsk industri. De mener at dette samarbeidet innebærer at konserntillitsvalgte har «utviklet en ny tillitsvalgtrolle og en ny maktposisjon i fagbevegelsen». Posisjonen har blant annet blitt brukt «til å inngå i et ofte tett og forpliktende samarbeid med konsernledelsen for å utvikle foretakene industrielt og økonomisk» (Heiret & Olsen, 2010, s. 44). Dette partssamarbeidet er gjerne på overordnet nivå og knyttes tydelig til virksomhetsutvikling. Forskningsinstituttet SINTEF har også bidratt til å utvikle begrepsapparatet knyttet til det lokale partssamarbeidet, og søkt å utvide forståelsen til å gjelde offentlig sektor. De har blant annet beskrevet og

definert det de omtaler som et «utvidet representativt partssamarbeid» i private virksomheter (Øyum et al., 2010) og finner også dette i kommunale barnehager og sykehjem (Øyum & Nilssen, 2019). Samarbeidet kjennetegnes av at ledere og tillitsvalgte benytter seg av et handlingsrom som ikke er direkte avtaleregulert, men som forutsetter avtaleregulerte relasjoner, og at dette partssamarbeidet bidrar til å utvikle virksomheten. Et slikt utvidet representativt partssamarbeid kan åpenbart romme faglige spørsmål. Ubesvarte spørsmål gjenstår imidlertid knyttet til representasjon av medlemmers profesjonsfaglige interesser og profesjonell autonomi.

Hagen og Trygstad (2009) har sett nærmere på det som oppleves som en konflikt mellom direkte og representativ deltagelse fra ansatte. I europeiske land har man opplevd at direkte deltagelse fortrenger representativ deltagelse og dette har ført til at de to ulike formene for innflytelse oppfattes som konkurrerende. På norske arbeidsplasser er snarere tendensen at samarbeid involverer både direkte og representative former, og at disse virkemidlene er komplementære og gjensidig forsterkende (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Rødvei, 2008). Også internasjonalt har enkelte forskere påpekt at direkte deltagelse fra ansatte ikke må anses som en trussel for fagforeningene, men at fagforeningene selv kan og bør ha som mål å bidra til å fremme og legge til rette for ansattes direkte deltagelse på arbeidsplassene (Armaroli, 2020). I norsk arbeidsliv er ansattes direkte innflytelse på egen arbeidssituasjon generelt stor. Både Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og forskningsstiftelsen Fafo har imidlertid funnet at ansatte i kommunal og statlig sektor har noe mindre innflytelse på overordnede strategier, styring av virksomheten og organiseringen av arbeidet enn ansatte i deler av privat sektor (Falkum & Drange, 2018; Falkum et al., 2009c). Forskningsbidrag har også påpekt at mens norske arbeidstakere har fått stadig mer direkte innflytelse på egne arbeidsoppgaver, har den generelle innflytelsen på mål, strategier og organisering ikke økt tilsvarende siden 1960-tallet (e.g. Engelstad, Svalund, Hagen, & Storvik, 2003; Heiret et al., 2003).

Allerede på 1990-tallet skrev Bogen om ansattes og fagforeningers rolle i forbindelse med fornyelse og utvikling i offentlig sektor. Hun påpeker paradokset ved at retten til medbestemmelse i statlig og kommunal sektor blant annet begrunnes med at de ansatte er en kunnskapsmessig ressurs samtidig som det i praksis legges lite vekt på dette ressurs- eller nytteaspektet. Bogen hevder at kunnskapsbasert medbestemmelse er relevant for alle yrkesgrupper, men særlig angår profesjonene (1991, s. 42). Senere på 1990-tallet skrev Hagen og Pape (1997) om partenes erfaringer med Hovedavtalen i staten og konkluderer med at den er et godt redskap for ansattes innflytelse og for god drift. De ansattes fagkunnskap formuleres imidlertid i liten grad som eget argument.

En offentlig utredning om medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet konkluderte i 2010 med at strukturene for medbestemmelse og medvirkning i det norske arbeidslivet er bra, men at det fortsatt finnes et «uutnyttet potensial for ordningene, både når det gjelder økt bruk og bedre utnyttelse av ordningene». (NOU 2010:1, s. 135). Det pekes blant annet på at etablerte ordninger ikke alltid praktiseres i tråd med lovverkets intensjoner. Tilsvarende konklusjon trekkes i forskningsprosjektet *NorMod2030*, som behandlet spørsmål knyttet til den nordiske arbeidslivsmodellens fremtid. Her pekes det blant annet på behovet for å «forny den offentlige tjenesteytingen ved å utvikle nye modeller for styring, ledelse og samarbeid, blant



annet ved å dra veksler på arbeidstakernes faglige kompetanse og skjønn» og det slås fast at «dette er viktig for bedre kvalitet og effektivitet» (Dølvik et al., 2014, s. 168). Så langt har få studier undersøkt hva dette betyr for fagorganisering som strategi for faglig innflytelse. I en ny kunnskapsstatus fra Fafo (Trygstad et al., 2019), om arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirkning, er heller ikke profesjonsfaglige spørsmål særskilt tematisert.

Samlet sett har det blitt forsket mye på ansattes medbestemmelse og deltagelse på norske arbeidsplasser, også når det gjelder fagforeningenes og tillitsvalgtes bidrag i virksomhetsutvikling, og også i offentlig sektor. Et kjennetegn ved arbeidslivsrelasjonsforskningen er imidlertid at den har brukt erfaringene og begrepene fra industrien i privat sektor som utgangspunkt for å forstå profesjoner tilknyttet velferdstjenester i offentlig sektor. Dette innebærer blant annet at den profesjonsfaglige kunnskapen i liten grad tematiseres. En annen tendens er at forskningen som undersøker ansattes medvirkning og medbestemmelse på egen arbeidsplass, bygger på spørreskjemaundersøkelser og kvalitative forskningsintervju med medlemmer og tillitsvalgte (Heiret, 2007). Fagforeningenes politikk, idéer og strategier er sjeldnere gjenstand for direkte undersøkelse eller komparasjon.

## 2.2 Profesjonsstudier

### 2.2.1 Om studier av profesjoner

Profesjonsstudier er en samlebetegnelse på vitenskapelige studier av profesjoner, profesjonsutøvelse og profesjonsutøvere, herunder profesjonsorganisering og -innflytelse. (Molander & Terum, 2008). Studier av profesjoner kan knyttes til det grunnleggende spørsmålet om hvorfor det i det hele tatt finnes profesjoner og profesjonsordninger for å løse bestemte samfunnsfunksjoner. Dette spørsmålet var også utgangspunktet for profesjonsteoretikeren Abbott i hans toneangivende verk *The system of professions*. Han formulerte det slik (1988, s. 1): «Why should there be occupational groups controlling the acquisition and application of various kinds of knowledge?». Ulike tilnærminger innen profesjonsforskningen søker fortsatt å besvare dette spørsmålet. Feltet kan forenklet deles i studier av profesjoner på makronivå og mikronivå, der den første tradisjonen er opptatt med å studere profesjonsordninger, profesjonsstrategier og profesjoners funksjon i samfunnet. Studier på mikronivå behandler gjerne profesjonell praksis, skjønnsutøvelse og kollektiv kunnskap (Molander & Terum, 2008).

Profesjonsforskningens historie fremstilles ofte gjennom en inndeling i tre faser som kjennetegnes av ulike tilnærminger (Evetts, 2003; Fauske, 2008). Den første fasen strekker seg frem til 1960-tallet og er preget av et makroperspektiv på kjennetegn ved profesjonene og profesjonenes samfunnsmessige funksjon i et institusjonelt perspektiv. Den amerikanske sosiologen Parsons (1951) forbindes med denne fasen. Han fremhevet profesjonenes funksjon som bærere av viktige verdier for samfunn og individer. I et slikt perspektiv ses også profesjonsorganisasjonen som en aktør som ivaretar fellesskapets beste.

Den andre fasen i profesjonsforskningen består av omtrent to tiår fra 1970 til omkring 1990 og preges av en kritisk dreining der profesjonenes makt og monopolisering av arbeidsoppgaver løftes frem. Svært forenklet kan man si at synet på profesjoner som voktere

av fellesskapets interesser med dette utfordres, og vi får en dreining i retning av forskning som vektlegger profesjonenes motivasjon og egeninteresse. Larson (1977) beskrev profesjonalisering som en måte å oversette knappe ressurser til markeds kontroll, og dermed til sosial og økonomisk belønning. I et slikt perspektiv forstås profesjoner som kollektive aktører som har lyktes i å sikre seg privilegier ved å monopolisere bestemte oppgaver, og deres posisjon blir dermed et utslag av arbeidsmarkedsorganisering (Brint, 1994). Dette innebærer at profesjonsorganisasjonene anses som interesseorganisasjoner hvis primære oppgave er å ivareta medlemmenes økonomiske interesser og privilegier. Forsøk på å definere og skille profesjons- og fagforeningsstrategier skriver seg typisk fra denne perioden (e.g. Parkin, 1979; Scheuer, 1986; Selander, 1990). Ofte har kamp og ivaretagelse av egeninteresse blitt betraktet som en fagforeningsstrategi, mens samarbeid, utvikling og ivaretagelse av samfunnsansvar beskrives som profesjonsstrategi, men også her har begrepene blitt brukt om hverandre.

Den tredje fasen i profesjonsforskningen, fra 1990 og frem til i dag, innebærer et mer helhetlig og nyansert syn på profesjoner, der elementer fra tidligere forskningstradisjoner som har vektlagt henholdsvis samfunnsansvar og egeninteresse forenes og nyanseres (Evetts, 2003; Fauske, 2008). Historiske studier av profesjoner har vist at det er nettopp en slik dobbelt rolle mange profesjoner har hatt. De har opptrådt både som organiserte representanter for særinteresser og som forvaltere av fagkunnskap til samfunnets beste (Slagstad, 2014). I nyere forskning får profesjonene som bærere og forvaltere av sentrale verdier, fornyet aktualitet. Freidson (2001) legger en slik forståelse til grunn i sin bok *Professionalism. The third logic*. Profesjonalisme beskrives her som en idealtype, en tredje logikk ved siden av Webers idealtypiske byråkrati og Smiths idealtypiske marked. Profesjonene er unike fordi de representerer en bestemt form for spesialisering og innehar arbeidsoppgaver som krever at formalisert kunnskap kombineres med skjønn, såkalt «discretionary specialization» (Freidson, 2001, s. 23). Skjønnsutøvelse og profesjonelt handlingsrom er basert på tillit til profesjonenes kunnskap, og profesjonsorganisasjonene utgjør med dette sentrale institusjoner som legitimerer og forvalter denne tilliten (Molander & Terum, 2008).

Synet på profesjonsorganisasjoner har dermed svingt med synet på profesjoner. Et fellestrekk ved studier av profesjonsorganisasjoner er imidlertid at de gjennomgående tematiseres i studier av profesjonenes strategier, verdier eller kollektive kunnskap – på makronivå. Det innebærer at organisasjonene behandles som nasjonale aktører uten lokal representasjon. Et eksempel ser vi når Lilja (2014) studerer de svenske lærerfagforeningenes strategiske bruk av profesjonaliseringsstrategier. Han finner at slike strategier har erstattet mer klassiske fagforeningsstrategier, men berører i liten grad hva dette innebærer på arbeidsplassnivå.

Studier av lærerorganisasjoner ser ut til å være i en særstilling når det gjelder å koble perspektiver på fagforeninger og profesjoner. Dette kan ha sammenheng med at lærerorganisasjoner i mange land kombinerer rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon. I tillegg har lærere i store deler av verden opplevd økt politisk oppmerksomhet de siste tiårene, blant annet som følge av internasjonale målinger og sammenligninger av nasjonale utdanningssystem. Parallelt med dette har lærerprofesjonen gjennomgått ulike profesjonaliseringsprosesser. I land som Canada, USA og Storbritannia har det vært en økende interesse for lærerfagforeningers rolle i reformarbeid og for

organisasjonenes bidrag til utvikling av kvalitet og profesjonalitet i offentlig utdanning – både nasjonalt og lokalt (e.g. Bangs & MacBeath, 2012; Johnson, Donaldson, Munger, Papay, & Qazilbash, 2009; Stevenson & Gilliland, 2015). Flere av forskningsbidragene gjør eksplisitte koblinger av lærerprofesjonalitet, utdanningskvalitet og lærerfagforeningens rolle, og både teoretiske resonnementer og drøfting av dilemma som følger av den doble rollen har relevans også for nordiske forhold. Den internasjonale forskningen preges imidlertid av å være gjort i kontekster der fagforeningene i utgangspunktet står svakt, og det erkjennes at tanken om fagforeninger som faglige utviklingsaktører er relativt lite utbredt (Kerchner & Koppich, 1993).

Der lærerfagforeninger analyseres som reformagenter, presiseres det gjerne at dette er å anse som en motstemme til mer utbredte oppfatninger om at fagforeninger obstruerer utvikling. Et eksempel på dette finner vi hos den kanadiske forskeren Osmond-Johnson (2015). Hennes doktoravhandling, *Alternative Discourses of Teacher Professionalism: A Study of Union Active Teachers and Teacher Unions*, finner at enkeltlærere og lærerfagforeninger bidrar til å nyansere og utfordre dominerende fortellinger om lærere og utdanningsreform. Analysene er både rettet mot lærerfagforeningene og såkalte «union active teachers». Med dette gir hun et av få bidrag som også har søkt å analysere profesjonsfagforeningers rolle i utviklingsarbeid gjennom representanter på mikronivå (Osmond-Johnson, 2015). Analysene synliggjør samtidig det særegne ved fagforeningene i den nordiske arbeidslivsmodellen. «Union active teachers» er aktive medlemmer i sine fagforeninger, men deres posisjon kan vanskelig sammenlignes med de norske arbeidsplassstillitsvalgte og deres rolle i det institusjonaliserte partssamarbeidet på arbeidsplassen.

De toneangivende profesjonsteoriene er utviklet i land uten sterke partsrelasjoner i arbeidslivet. Videre har de idealtypiske profesjonene som teoriene er bygget på, for eksempel leger og jurister, historisk vært selvstendige yrkesgrupper (Slagstad & Messel, 2014). Leger og jurister har hatt stor makt og gode muligheter for gjennomslag for sine interesser, men ikke vært kjennetegnet av typiske fagforeningstradisjoner eller partsrelasjoner. Dette kan være en del av bakteppet for at profesjonsorganisasjoners fagforeningsaspekter i liten grad belyses i klassisk profesjonsteori. Blant nyere profesjonsgrupper, og særlig i nordiske land, utgjør imidlertid trepartssamarbeidet nasjonalt og partssamarbeidet lokalt vesentlige trekk ved profesjonenes organisering.

### 2.2.2 Forskning på profesjonsorganisasjoner i Norge

Profesjonsorganisasjoner har fremtredende roller i sektorer som helse og utdanning i de fleste nordiske land, og disse organisasjonene er som hovedregel både fagforening og profesjonsorganisasjon for sine medlemmer. Norske profesjonsstudier tematiserer ofte disse medlemsorganisasjonene. For eksempel utgjør Legeforeningen del av bakteppet når Hougaard (2020) analyserer sykehuskirurgers arbeidsorganisering, arbeidspraksis og profesjonelle autonomi, og Legeforeningen trekkes gjerne fram som idealtypisk profesjonsorganisasjon i studier av profesjonshistorier (Slagstad & Messel, 2014). Der profesjonenes fagforeninger undersøkes direkte, handler det gjerne om definisjonsmakt over profesjonsbegrepet og bruk av profesjonsstrategier på nasjonalt nivå (e.g. Haakestad, 2019; Mausethagen, 2013). Det er langt mindre forskning om profesjonsfagforeningenes strategier på arbeidsplassnivå.

Innen utdanningsfeltet har profesjonsorganisasjoner blitt undersøkt som aktører på nasjonalt nivå i en rekke studier. Mausethagen (2013) har undersøkt Utdanningsforbundets konstruksjon av lærerprofesjonalitet i møte med økt oppmerksomhet på elevresultater og ansvarliggjøring av læreren (accountability). Hun finner at Utdanningsforbundet opponerer mot ekstern kontroll av lærernes arbeid, men at organisasjonen er positiv til tiltak som styrker profesjonens kunnskapsgrunnlag og at de er opptatt av at lærerne må ta ansvar for kvaliteten i skolen. Utdanningsforbundet er også et av eksemplene når Karseth og Nerland (2007) studerer kunnskapsdiskurser i fire ulike profesjonsorganisasjoner og når de samme forskerne undersøker kunnskapsarbeid i profesjonsorganisasjoner (Nerland & Karseth, 2015). Begge disse studiene finner at Utdanningsforbundet er opptatt av å beskytte lærernes profesjonelle skjønn og at de anvender strategier for å bevare det bestående, men den andre studien viser, som Mausethagen (2013), at Utdanningsforbundet som del av et profesjonaliseringsprosjekt har blitt mer proaktive i å fremme vitenskapelig kunnskap. Fortsatt påpeker forskerne at det å sikre profesjonell praksis langt på vei er opp til den enkelte profesjonsutøver, og at kvalitetssikring ennå ikke fremstår som et kollektivt prosjekt.

Helgøy og Hommes (2007) komparative studie av læreres autonomi i Norge og Sverige skiller mellom individuell autonomi lokalt på arbeidsplassen og kollektiv autonomi nasjonalt. Funnene viser at lærerne i Sverige har mest autonomi lokalt mens lærerne i Norge har mest autonomi nasjonalt, og studien argumenterer for at både nasjonale og lokale nivå er relevante i studier av læreres profesjonelle autonomi. Profesjonsorganisasjonene knyttes til den kollektive autonomien på nasjonalt nivå. De intervjuer blant annet lokale fagforeningsrepresentanter, men behandler disse som enkeltaktører snarere enn representanter. Det innebærer at organisasjonenes rolle i å ivareta kollektiv autonomi på arbeidsplassnivå ikke tematiseres.

Et perspektiv som ligger tettere på arbeidslivsstudier finner vi hos Irgens (2018). Han har undersøkt hvordan lokalt samarbeid brukes som grunnlag for kompetanseutvikling og faglig utviklingsarbeid i utdanningssektoren. Han finner at kvalitetsutvikling i liten grad bygger på lokalt partssamarbeid og påpeker at det finnes et uutnyttet potensial i å sikre lokal forankring og dra veksler på de ansattes kompetanse. Irgens peker på norske samarbeidstradisjoner når han etterspør partssamarbeid for utvikling på skolene. De samarbeidstradisjonene han viser til er imidlertid de tradisjonene som primært forbindes med privat sektor i Norge. Historisk sett har lærernes medvirkning i liten grad tatt utgangspunkt i representative strukturer lokalt, men snarere vært basert på kollektive, faglige organ som lærerråd. Larsen (2015) har vist hvordan nedleggelsen av lærerrådene ved skolene på starten av 1990-tallet blant annet ble begrunnet med at lærernes innflytelse var ivaretatt gjennom medbestemmelsesordningene. Irgens (2018) peker på de uutnyttede mulighetene som ligger i dette partssamarbeidet, men undersøker ikke hvordan lærernes fagforeninger eller deres tillitsvalgte forholder seg til dette.

Historiske studier av profesjonsorganisasjonene har i større grad enn de samfunnsvitenskapelige studiene også belyst aktørenes rolle som fagforeninger. Flere av bidragene i Slagstad og Messels (2014) artikkelsamling om profesjonene som har formet norsk samfunnsliv, synliggjør dette. Haave har beskrevet og analysert Legeforeningens historie og hvordan de hele veien har balansert enkeltlegenes autonomi opp mot profesjonens

kollektive autonomi (Haave, 2014). Legeforeningens historie er i hovedsak preget av at legene er en profesjon som har nytt stor profesjonell autonomi. På 1970-tallet måtte de likevel tilpasse seg det nye styringsregimet. Haave (2014, s. 300) sier det slik:

I møte med mer styringsbevisste myndigheter og arbeidsgivere måtte Legeforeningen tilpasse seg forhandlingssamfunnet for ikke å miste makt og innflytelse. I 1977 tok foreningen skrittet fra dikterende laug til forhandlingsorganisasjon og korporativ samarbeidspartner.

Haave (2014) viser altså at Legeforeningen har fylt rollen som fagforening for legene, men påpeker også hvordan et skille mellom rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon har vært sentralt for Legeforeningens identitet og legitimitet.

Profesjonshistoriene om lektorene (Grove & Michelsen, 2014) og lærerne (Rovde, 2014) beskriver yrkesgrupper med stor faglig autonomi, men disse historiene forteller også om lærerorganisasjoner som lot spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår overskygge profesjonsfaglige spørsmål på 1980- og 1990-tallet. Historiske studier av profesjonenes organisasjoner har altså synliggjort både profesjonsaspekter og mer klassiske fagforeningsperspektiver. Den historiske tilnærmingen synliggjør at begrepene profesjon og fagforening har vært fylt med ulikt meningsinnhold til ulik tid, blant annet påvirket av det skiftende synet på profesjoner. Hovedtendensen er likevel at vektlegging av kunnskap og enerett til yrkesutøvelse har blitt oppfattet som profesjonsstrategi, mens vektlegging av makten i et fellesskap på arbeidsplassen har blitt forstått som fagforeningsstrategi. Begge strategiene har imidlertid hatt mest mulig makt til yrkesgruppen og bedre kår som mål, og nyere profesjonshistorier opererer med mindre skarpe skiller mellom fagforenings- og profesjonsstrategier. I sin analyse av lærernes historie skriver for eksempel Grove og Michelsen (2014, s. 345):

Dermed må det også stilles spørsmål ved analytiske strategier som framsetter profesjonsstrategier og fagforeningsstrategier som alternative eller gjensidig utelukkende prosjekter. Slik utfordres enkle og endimensjonale (...) fra «profesjon til fagforening»-narrativer som tidligere har vært vanlige i studiet av profesjoner.

Med dette beredes grunnen for mer nyanserte tilnærminger i analyser av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering.

### 2.2.3 Profesjonsbegrepet

Innen profesjonsstudier beskrives profesjonsorganisasjonen som forvalter av et profesjonelt fellesskap, og som garanti for profesjonell praksis (Brante, 2013; Molander & Terum, 2008). Nyere profesjonsstudier ser ut til å få gi profesjonsfellesskapet fornyet oppmerksomhet, blant annet som aktør i såkalt profesjonsutvikling eller profesjonalisering innenfra (Evetts, 2003). Dette innebærer at yrkesgruppen selv tar et større profesjonelt ansvar for utvikling og kvalitet i arbeidet.

Ekspertgruppa som skrev rapporten *Om lærerrollen* fremhever profesjonsfellesskapet blant lærerne som en underbrukt ressurs i arbeidet med økt kvalitet i skolen (Askling et al., 2016, s. 40). De beskrives en dreining bort fra vektleggingen av profesjonenes makt og monopol og over mot en vektlegging av kunnskapsgrunnlaget og verdiene som profesjonen forvalter. Ekspertgruppa argumenterer blant annet for at: «Profesjonsfellesskap kan spille en viktig rolle

for endrings- og utviklingsarbeidet i skolen» (Askling et al., 2016, s. 208), og mener at slike fellesskap må styrkes. Forholdet mellom profesjonsfellesskapet som kollektiv aktør på arbeidsplassen og profesjonsfagforeningens representanter i partssamarbeid på arbeidsplassen er imidlertid ikke behandlet i disse betraktningene.

Det har blitt påpekt at profesjonsbegrepet brukes ulikt av ulike aktører og at begrepet de siste tiårene har blitt et honnørord som brukes strategisk for å ta definisjonsmakt over hva profesjonalitet og kvalitet er (Evetts, 2003, 2013). Mausethagen og Granlund (2012) har for eksempel dokumentert at både Utdanningsforbundet og norske utdanningsmyndigheter har blitt stadig mer opptatt av lærerprofesjonalitet, men at de legger ulik mening i begrepet. Myndighetene vektlegger kontroll, forskningsbasert praksis og spesialisering, mens Utdanningsforbundet vektlegger forskningsinformert praksis, ansvar for utdanningskvalitet og profesjonsetikk. Imidlertid bruker begge aktørene begrepet for å søke gjennomslag for sitt syn. Dermed kan profesjon og profesjonsfellesskap også oppfattes som politiserte begreper.

Helseprofesjonsforskningen har blitt kritisert for at det har vært lite «fokus på yrkesgrupper som kollektive aktører og ekspertkunnskapens betydning for utforming av politikk og tjenester» (Heiret & Ludvigsen, 2012, s. 469). Vi ser altså en parallell i studier av lærere og leger, når det gjelder oppmerksomhet rund fagkunnskapen i profesjonskollegiet. Profesjonen er kollektiv aktør både i kraft av profesjonsorganisasjonen og i kraft av det faglige fellesskapet. Tillitsvalgte representanter for profesjonsfagforeninger har et uklart mandat i dette landskapet.

Samlet sett har studier av profesjoner gjennomgående tematisert profesjonsorganisasjoner som profesjonens kollektive uttrykk. Et hovedtrekk ved profesjonsforskningen er imidlertid at den primært forholder seg til profesjonsorganisasjoner på nasjonalt nivå og at organisasjonenes rolle på arbeidsplassnivå sjelden berøres. Det innebærer blant annet at representativ faglig innflytelse ikke tematiseres eller avgrenses i forhold til profesjonsfellesskapets innflytelse. Profesjonsteori er opptatt av profesjonalisering innenfra, basert på profesjonens kunnskap og erfaring, og arbeidslivsteorien er opptatt av ansattes ulike virkemidler for innflytelse lokalt. I dette ligger det et mulig møtepunkt for profesjonsteoretiske og arbeidslivsteoretiske perspektiver.

### 2.3 Oppsummering

I denne litteraturgjennomgangen har jeg vist frem noen hovedtrekk, tematisk og begrepsmessig, i studier av arbeidslivsrelasjoner og profesjoner. Gjennomgangen synliggjør et gap mellom forskningsfeltene. Dette innebærer blant annet at spørsmål knyttet til representasjon av medlemmers profesjonsfaglige interesser på arbeidsplassnivå og det særegne ved profesjonsorganisasjoners rolle i det representative demokratiet i liten grad er tematisert og belyst i forskningen.

For det første viser gjennomgangen at de to forskningsfeltene som behandler henholdsvis fagforeninger og profesjonsorganisasjoner interesserer seg for mange av de samme temaene, men at det likevel er begrenset overlapp mellom forskningsfeltene. Forenklet kan man si at studier av fagforeninger og ansattes innflytelse har vært rettet mot spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og ansattes deltagelse på arbeidsplassen, men i liten grad undersøkt spørsmål

knyttet til medlemmenes kunnskap og autonomi. Studier av profesjonsorganisasjoner er på den annen side opptatt av profesjonskunnskap og profesjonell autonomi, men behandler organisasjonene primært som kollektive aktører på nasjonalt nivå. Å kombinere disse perspektivene vil derfor kunne gi ny kunnskap om hva det betyr å være både fagforening og profesjonsorganisasjon på arbeidsplassnivået.

For det andre kan sammenligning av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering, bidra til å utvikle nye perspektiver og begreper for å diskutere arbeidslivsdemokrati og medvirkning i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplasser i offentlig sektor. Begrepsapparatet som dominerer studier av arbeidslivsrelasjoner i Norge, er lite sensitivt for profesjonsspørsmål og offentlig sektors egenart. Dette fremstår som et paradoks i og med at fag- og profesjonstilhørighet betraktes som et rasjonale for fagorganisering og stadig flere fagforeninger også er profesjonsorganisasjon for sine medlemmer.

For det tredje er det behov for flere studier som undersøker organisasjonenes egne idéer og strategier for faglig innflytelse, særlig knyttet til arbeidsplassnivået. Fagforeningene i Norge er sterke og innflytelsesrike aktører. I tillegg til å undersøke hvilket ytre press de utsettes for eller hvorvidt de øver innflytelse, bør også den empiriske forskningen utforske hvilke idéer og handlingsalternativer fagforeningene selv målbærer om faglig utvikling og innflytelse. Dette innebærer både å undersøke hvordan fagforeningene sentralt begrepsfester rollen til de lokale tillitsvalgte, og hvordan fagforeningenes representanter på arbeidsplassnivå selv forstår sitt oppdrag og sine handlingsalternativer.

Dette er bakteppet for at jeg gjennom mine forskningsspørsmål søker å 1) bygge bro mellom studier av arbeidslivsrelasjoner og studier av profesjoner, 2) se komparativt på fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering i offentlig sektor og 3) se nærmere på fagforeningenes idéer nasjonalt og lokalt ved å bruke både deres egne dokumenter og intervju med lokale representanter som data.

### 3. Teoretiske perspektiver

Forskningsspørsmålene i denne avhandlingen omhandler fagorganisering som strategi for faglig innflytelse på arbeidsplassen, og jeg undersøker hvordan ulike fagforeninger i offentlig sektor konseptualiserer representativ deltagelse i faglig utviklingsarbeid. Konseptualisering viser i denne forbindelse til begrepsfesting av idéer. For å besvare spørsmålene trekker jeg veksler på arbeidslivsteoretiske og profesjonsteoretiske perspektiver og begreper. Videre anvendes idédimensjoner og institusjonelle logikker for å bygge bro mellom de nevnte perspektivene. Analyse av idéer og institusjonelle logikker er tilnærminger som kan beskrives som både teoretiske rammeverk og analytiske verktøy. De metodologiske implikasjonene ved disse tilnærmingene er nærmere beskrevet i kapittel 4. I fortsettelsen vil jeg gjøre rede for hvordan de ulike teoretiske perspektivene operasjonaliseres og bidrar i denne avhandlingen.

Gjennomgangen er tredelt. Først redegjør jeg for relevante arbeidslivsteoretiske perspektiver og begreper. Deretter presenteres profesjonsteoretiske perspektiver som supplerer og videreutvikler perspektivene på ansattes deltagelse og innflytelse. Til slutt drøftes idéer og institusjonelle logikker, herunder hvordan dominerende idéer og logikker kan påvirke aktørers handlingsalternativer og institusjonelle arbeid.

#### 3.1 Arbeidslivsteoretiske perspektiver

##### 3.1.1 Fagforeninger og fagforeningsspørsmål

I denne studien er fagforeningers grad av profesjonsorientering et viktig omdreiningspunkt. Den danske forskeren Scheuers (1986) typologi for å forstå ulike typer av fagforeninger, skiller mellom ulike fagforeningers grad av kvalifikasjonsorientering eller profesjonalisme og deres grad av kollektivism. Scheuer lanserer med dette profesjonalisme som et rasjonale for fagorganisering, som ikke står i motsetning til, men kan supplere det tradisjonelle synet på fagorganisering som strategi for å sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår. I et slikt perspektiv utgjør kvalifikasjoner og kunnskap en betydelig maktressurs for fagforeninger. For profesjonsfagforeningene er dette ganske åpenbart, men han påpeker at dette rasjonale, og muligheten til å søke faglig innflytelse, også er kjent blant såkalte arbeiderfagforeninger (Scheuer, 1986, s. 205-215). Jeg vil lene meg på Scheuers forståelse av profesjonsorientering som et selvstendig uttrykk for en fagforeningsstrategi.

Scheuer (1986, s. 24-25) fremstiller balansegangen som en firefeltstabell som vurderer fagforeningskarakter ut fra grad av kollektivism og grad av profesjonalisme:

		Grad av kollektivism	
		Lav	Høy
Grad av profesjonalisme	Høy	Profesjonalisme	Fagbasert kollektivism
	Lav	Serviceorientering	Kollektivism

*Profesjonalisme* kjennetegnes ifølge Scheuer (1986) av at medlemmene er lite avhengige av organisasjonen for å forbedre egen status, men at medlemmenes status på den annen side er lett å anvende, siden medlemmenes kvalifikasjoner er høye og relativt ensartede.

*Kollektivism* legger vekt på kollektiv forhandling av lønns- og arbeidsvilkår, fordi dette vil uttrykke en konsentrasjon av ressurser som kan gi medlemmene en makt de ikke ville hatt



enkeltvis. Medlemmene har lave faglige kvalifikasjoner og er lettere å erstatte. *Fagbasert kollektivism* representerer en kombinasjon av de to ovenstående. Disse fagforeningene og deres medlemmer er kollektivistisk orientert, og de har god tilgang til kollektive aksjonsformer. Siden de ansatte har faglig spesialisering og høye kvalifikasjoner er de ikke så lette å erstatte. Den siste typen, serviceorientering, er ikke direkte relevant for denne studien.

Med denne typologien utfordret Scheuer (1986) den britiske forskningstradisjonen som ofte holdt arbeiderfagforeningene opp som en norm som andre fagforeninger ble sammenlignet mot. Han påpeker at fagforeninger som ikke er «fagforeningsaktige» ikke nødvendigvis står arbeidsgiverne nærmere. De trenger heller ikke være individualistiske eller ikke-solidariske, slik de gjerne har blitt oppfattet av de fagforeningene som organiserer på tvers av yrke. Scheuer (1986, s. 209) formulerer det slik:

Når nogle funktionærfagforeninger således er temmelig meget «anderledes» end arbejdernes, kan dette altså skyldes noget andet, end at de ikke er «klassebevidste»: De kan fx være «professionsbevidste».

En parallell til denne forståelsen finnes i en studie av lærerfagforeninger der graden av profesjonsorientering ses som et kontinuum med «professional unionism» og «industrial unionism» som ytterpunkter (Kerchner & Koppich, 1993). Fagforeninger som ivaretar medlemmenes interesser både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere kan med dette forstås som fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering.

Profesjonsfagforeningene som jeg undersøker er, med Scheuers terminologi, kjennetegnet av både profesjonalisme og fagbasert kollektivism. Legeföreningen har litt høyere grad av profesjonalisme enn Utdanningsforbundet. Fagforbundet er først og fremst kjennetegnet av kollektivism. Dersom graden av profesjonsorientering ses som et kontinuum (Kerchner & Koppich, 1993) innebærer det at Legeföreningen og Fagforbundet utgjør ytterpunkter med Utdanningsforbundet i mellomposisjon. Hvordan fagforeningene balanserer de ulike spørsmålene knyttet til henholdsvis vilkår og fag, vil påvirke hvordan de forstår rettigheter og plikter, og ikke minst hva det betyr for disse organisasjonene å representere medlemmenes interesser. I den grad organisasjonene betoner fag og profesjon, vil jeg se dette som uttrykk for fagorganisering som strategi for faglig innflytelse.

Historiske bidrag har lagt ulike forståelser av skillet mellom profesjonsstrategier og fagforeningsstrategier til grunn. En profesjonsstrategi er ifølge teoriene ofte basert på lukning, altså begrensning av adgang til yrket for å sikre kontroll på arbeid og kunnskap. En fagforeningsstrategi defineres gjerne ved at en gruppe sammenligner seg med andre yrkeskollektiv og bruker kollektiv styrke til å stille krav knyttet til lønns- og arbeidsvilkår (Parkin, 1979; Selander, 1990; Torstendahl, 1997). Historikeren Siegrist (1990) bruker betegnelsen «neo-corporate professions» om profesjonene i de sosiale velferdsstatene fra 1945 og fremover. Han mener at profesjonenes organisasjoner i vekslende grad har karakter av profesjons- eller fagforeninger og at de to rollene glir over i hverandre. Både fagforeninger og profesjonsorganisasjoner er medlemsorganisasjoner med makt og politisk agenda. Over tid har man sett at stadig flere yrkesgrupper har profesjonskjennetegn og at stadig flere fagforeninger bruker profesjonsstrategier (Torstendahl, 1997; Wilensky, 1964). Skillet

mellom profesjons- og fagforeningsstrategier bygger på teoretiske resonnementer, og de to ulike formene må forstås som idealtyper som kan gjenfinnes i ulike grader og kombinasjoner i ulike organisasjoner.

De organisasjonene som benytter både profesjons- og fagforeningsstrategier for å få gjennomslag for sin politikk har blitt omtalt som «hybride organisasjoner» (Wilensky, 1964). Selve begrepet hybrid viser gjerne til en relativt stabil kombinasjon av ulike og gjerne motsetningsfylte egenskaper og verdier. Hybriditet i organisasjoner innebærer at man blander eller kombinerer elementer, verdier eller handlingslogikker fra minst to i utgangspunktet adskilte systemer (Battilana, Besharov, & Mitzinneck, 2017). Som alle andre fagforeninger må også profesjonsfagforeninger balansere mellom egeninteresse og samfunnsansvar. Det profesjonsetiske ansvaret setter imidlertid profesjonsfagforeningene i en særstilling, og jeg vil blant annet undersøke hvordan hybriditeten kommer til uttrykk i fagforeningenes idéer om representativ faglig innflytelse på arbeidsplassen.

Forståelsen av profesjonalisme som et rasjonale for fagorganisering (Scheuer, 1986) innebærer at fagorganisering kan være en strategi for profesjonsfaglig innflytelse. Jeg vil derfor behandle både spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og spørsmål av profesjons- eller yrkesfaglig karakter som fagforeningsspørsmål.

### 3.1.2 Ansattes deltagelse, innflytelse og makt

*Ansattes deltagelse* (employee participation) er et begrep som betegner deltagelse på arbeidsplassen der målet er innflytelse på beslutningsprosesser i organisasjonen (Knudsen, 1995; Knudsen et al., 2011). Ansattes deltagelse og innflytelse i norsk arbeidsliv har dype historiske røtter og kan begrunnes på ulike måter, ta ulike former og foregå på ulike tidspunkt i beslutningsprosesser. Av dette følger flere perspektiver som kan belyse problemstillingene i denne avhandlingen.

For det første ble institusjonene for arbeidslivsdemokrati i Norge historisk sett utviklet med en tosidig normativ begrunnelse: Ansattes deltagelse og medbestemmelse på arbeidsplassene skulle sikre demokratiske rettigheter og samtidig bidra til økt produktivitet for bedriften (Heiret, 2012). *Demokratiargumentene* er blant annet forankret i den deltagerdemokratiske forståelsen av at demokrati er en rettighet, men også et gode i seg selv, fordi deltagelse på arbeidsplassen gir eierskap til arbeidet og innebærer smitteeffekter som bidrar til å styrke demokratiet på samfunnsnivå (Pateman, 1970; Timming & Summers, 2020).

*Produktivitetsargumentene* er forankret i forventningen om at deltagelse vil bidra til bedre beslutninger og at de ansattes fagkunnskap kan brukes i virksomhetsutvikling (Heiret, 2012; Heiret et al., 2003). Produktivitet i offentlig sektor kan forstås som effektiv bruk av ressurser for å oppnå økt kvalitet og/eller lavere kostnader i tjenesteytingen.

Produktivitetsargumentene har over tid overskygget demokratiargumentene i arbeidslivsforskningen (Falkum et al., 2009a), men forskere som undersøker sammenhenger mellom deltagelse og arbeidsmiljø har tatt til orde for at demokrati som verdi i seg selv bør få mer oppmerksomhet (Knudsen et al., 2011). I relasjon til faglige spørsmål kan demokratiargumentene aktualiseres som en måte å sikre at ansattes fagkunnskap blir del av sentrale beslutninger på arbeidsplassen. Hovedavtalen(e) innebærer en felles forpliktelse for

arbeidsgivere, ansatte og deres fagforeningsrepresentanter til å initiere og ta aktivt del i utviklingsarbeid (I. M. Hagen & Trygstad, 2009). Jeg legger til grunn at ansattes deltagelse og fagkunnskap utgjør ressurser for faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen, selv om det også kan oppstå situasjoner der ansattes interesser går på tvers av virksomhetens interesser.

Et annet arbeidslivsteoretisk perspektiv ser ansattes deltagelse i form av et skille mellom direkte og indirekte former (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen, 1995). *Direkte deltagelse* (direct participation) kan være individuell eller kollektiv og innebærer at ansatte øver innflytelse på oppgaveløsning på en arbeidsplass. Dette kan for eksempel innebære delegert myndighet fra ledelsen til enkeltarbeidere eller grupper av arbeidstakere, og deltagelsen kan foregå i møte mellom ansatt og leder eller gjennom allmøter og prosjektgrupper. Slik direkte deltagelse knyttes til beslutninger på et operasjonelt nivå, og vil i praksis ofte være basert på faglig kompetanse og skjønn. Indirekte deltagelse, eller *representativ deltagelse* (representative participation), innebærer at ansatte deltar gjennom valgte representanter. Det kan være arbeidsmiljørepresentanter, styrerepresentanter eller tillitsvalgte på ulike nivå. De valgte representantene skal ivareta enkeltmedlemmenes interesser, men ordningen er også ment å gi de ansatte innflytelse på mer overordnede og strategiske spørsmål knyttet til mål, arbeidsorganisering og metoder på den enkelte arbeidsplass. Representativ deltagelse gir med andre ord mulighet til innflytelse på mer omfattende beslutninger i virksomheten (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen, 1995).

Ansattes deltagelse, enten den er direkte eller representativ, kan bidra til faglig utvikling. Slik nyvinning har blitt omtalt som medarbeiderdrevet innovasjon (MDI) (K. Hansen et al., 2017; Høystrup, 2010) eller medarbeiderdrevet utvikling (som er min omskriving av begrepet i avhandlingens første artikkel). Begrepet medarbeiderdrevet innovasjon (MDI) ser innovasjon som pågående prosesser i samfunn og arbeidsliv. Begrepet er relativt nytt, men bygger på en etablert forståelse av ansattes deltagelse i arbeidslivet, og viser til at dette er prosesser som kan drives av ansatte, tillitsvalgte og ledelse på arbeidsplassnivå (Høystrup, 2010). Det betyr at direkte og representativ deltagelse utgjør to ulike virkemidler for faglig utvikling på arbeidsplassene. Fagforeningenes begrepsfesting av representativ deltagelse, vil synliggjøre idéer om representasjon av medlemmenes faglige interesser og kunnskap lokalt.

Et tredje perspektiv på ansattes deltagelse fremhever at deltagelse, enten den er faglig eller ikke, kan øves på ulike tidspunkt i beslutningsprosesser og mer eller mindre aktivt. Deltagelse i tidlige faser, for eksempel knyttet til planlegging, er mer proaktiv og gir innflytelse på mer taktiske og strategiske spørsmål enn deltagelse i implementeringsfasen (Knudsen, 1995). Man kan skille mellom en reaktiv tilnærming der man forsøker å reagere hensiktsmessig på initiativ tatt av andre, og en proaktiv tilnærming der man selv tar initiativ og fremmer nye idéer (Karseth & Nerland, 2007). Både reaktiv og proaktiv deltagelse kan finne sted i de formelle samarbeidsstrukturene på arbeidsplassen, for eksempel i forhandlinger, informasjons- eller drøftingsmøter. Endrings- eller utviklingsinitiativ kan også fremmes i uformell dialog mellom partene eller på arenaer for kollektivt, faglig samarbeid, som for eksempel avdelingsmøter eller arbeidsgrupper. Initiativ til forandringer kan komme ovenfra, typisk fra ledelse eller kommune, eller nedenfra, altså fra medarbeiderne selv. Fagforeningene og deres representanter kan ta ulike roller i slikt endrings- og utviklingsarbeid.

Det fjerde og siste perspektivet jeg vil trekke frem er knyttet til de ansattes maktressurser. Deltakelse og innflytelse er forutsetninger for medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet, men deltagelse gir ikke nødvendigvis innflytelse (Trygstad et al., 2019). Makt øker sjansene for gjennomslag og omhandler dermed fagforeningenes evne til å representere og ivareta medlemmenes interesser. Deltakelse og innflytelse kan knyttes til de ulike stadiene i en beslutningsprosess, der deltagelsen kommer forut for innflytelsen (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Knudsen, 1995). I hvilken grad ansattes deltagelse gir innflytelse, avhenger blant annet av fagforeningenes maktressurser samt evnen til å nyttiggjøre seg disse og dermed deres kapasitet til å få noe til å skje (Lévesque & Murray, 2010).

Borum (1995) argumenterer for at en gruppes maktposisjon innenfor et system er basert på kontroll over ressurser som er verdifulle eller kritiske for andre aktører. Han sier videre at gruppens evne til å mobilisere og utnytte ressursene avgjør graden av innflytelse. Trygstad (2004) har beskrevet Borums ulike maktbaser med referanse til tillitsvalgte i norske kommuner. Jeg bygger videre på de maktbasene som er mest relevante som grunnlag for profesjonsfaglig innflytelse og bruker disse for å analysere fagforeningenes tilgjengelige maktressurser. To av ressursene Borum (1995) fremhever, er ekspertise og autonomi. For profesjoner og andre yrkesgrupper er ekspertise knyttet til fagkunnskap og kontroll over kunnskapsgrunnlaget og følger av at ansatte besitter spesialisert kunnskap som er kritisk for virksomheten de inngår i. Autonomi som maktressurs omhandler gruppens posisjon i organisasjonen og kan forstås som status. Mye autonomi gir stort profesjonelt handlingsrom. Ulike yrkesgrupper har disse ressursene i ulik grad, og deres respektive fagforeninger likeså.

Fagforeningenes grad av profesjonsorientering vil ha betydning for tilgang til ulike maktressurser. I lys av Scheuers (1986) typologi, kan ekspertise og autonomi anses som egenskaper som gjør en yrkesgruppe vanskelig å erstatte og som dermed forbindes med profesjonalisme og fagbasert kollektivism. I tillegg vil fagforeningenes evne til å mobilisere disse ressursene ha betydning for hvorvidt ressursene omsettes til innflytelse. Fagforeninger kan ha maktressurser som ikke tas i bruk (Lévesque & Murray, 2010, s. 341). Fagforeningenes faglige innflytelse på arbeidsplassene vil være avhengig av muligheten og evnen til å mobilisere ekspertise og autonomi for å initiere endring og påvirke utviklingsprosesser.

## 3.2 Profesjonsteoretiske perspektiver

### 3.2.1 Profesjonsorganisasjoner og profesjonell autonomi

Et profesjonsteoretisk perspektiv på profesjonsorganisasjoner er relevant for å analysere fagforeninger. Profesjonsorganisasjoner forstås som medlemsorganisasjoner som eksisterer for å samle profesjonsutøvere for å ivareta deres interesser. Slike interesser kan omhandle lønn og vilkår, men det særegne med profesjonenes organisasjoner er at dette også i stor grad handler om å sikre profesjonsutøverne profesjonell autonomi og rammer for å ta etisk og profesjonelt ansvar (Brante, 2013; Freidson, 2001). Profesjoner gis tillit og autonomi fordi det antas at oppgavene vanskelig kan standardiseres og derfor forutsetter profesjonelt skjønn. Den samfunnsmessige tillitten bygger på at profesjonene har spesialisert utdanning, et pålitelig vitenskapelig kunnskapsgrunnlag, ferdigheter til å utøve sitt fag, etisk dømmekraft og interne systemer for å sikre at makten ikke misbrukes (Fauske, 2008; Molander & Terum, 2008; Parsons, 1978).

Medlemmenes spesialiserte kunnskap og status i samfunns- og arbeidsliv utgjør med dette et særegent maktgrunnlag for profesjonsorganisasjoner (Brante, 2013; Freidson, 2001). Makten kan omsettes til ulike profesjonaliseringsstrategier med henblikk på å sikre eller forbedre profesjonens posisjon og innflytelse (Larson, 1977; Torstendahl, 1997), men innebærer også en forventning fra samfunnet om at organisasjonene ivaretar fellesgoder innen sitt ansvarsområde. Der profesjon utgjør et rasjonale for organisering, kan medlemmenes fagkunnskap og status omsettes til innflytelse. Med referanse til Borums (1995) perspektiver på ekspertise og autonomi, kan vi si at jo mer spesialisert kunnskapsgrunnlaget er og jo høyere status profesjonen har, jo sterkere er organisasjonens maktbase. Muligheten til å mobilisere profesjon som maktgrunnlag vil derfor avhenge av graden av profesjonsorientering (Kerchner & Koppich, 1993) eller fagforeningskarakter (Scheuer, 1986).

Et annet perspektiv er knyttet til sammenhenger mellom profesjonens virkemidler for innflytelse og profesjonell autonomi. Profesjonsteoretiske perspektiver forholder seg ikke til representativ deltagelse eller tillitsvalgtes innflytelse i arbeidslivsteoretisk forstand. Den profesjonsfaglige innflytelsen forstås snarere som enten individuell eller kollektiv. Det betyr at innflytelsen øves av den enkelte profesjonsutøver eller av ulike profesjonelle fellesskap. Dette skillet mellom individ og kollektiv er forbundet med profesjonslitteraturens beskrivelser av individuell og kollektiv autonomi. Profesjonell autonomi innebærer kontroll over yrkesutøvelsen basert på profesjonell kunnskap og etiske prinsipper (Molander & Terum, 2008). Den individuelle autonomien knyttes til den enkelte profesjonsutøver, mens den kollektive autonomien knyttes til yrkesgruppen eller profesjonen (Engel, 1970). Ifølge Mausehagen og Mølsted (2015), er skillet mellom kollektiv og individuell autonomi vanlig, men ofte upresist operasjonalisert i profesjonslitteraturen. Imidlertid er det slik at den individuelle, profesjonelle autonomien knyttes til den enkeltes kontroll over eget arbeid. Altså ikke ulikt måten ansattes direkte deltagelse defineres innen arbeidslivsstudier.

Kollektiv autonomi omhandler profesjonens autonomi overfor myndigheter og ledelse, altså i hvilken grad profesjonskollektivet selv kan definere standardene for sitt arbeid og hva som er god profesjonsutøvelse. Profesjonsorganisasjonen garanterer en viss grad av kontroll med det profesjonelle arbeidet. Medlemskap i en profesjonsorganisasjon innebærer at man avgir noe autonomi til organisasjonen og dens representanter, og at organisasjonen derigjennom forvalter kollektiv autonomi på vegne av profesjonen (Svensson, 2008). Når organisasjonen forstås som profesjonens kollektive uttrykk (Molander & Terum, 2008) glir begrepene profesjon og profesjonsorganisasjon over i hverandre. Det er imidlertid ikke gitt at gruppen av profesjonsutøvere på en arbeidsplass er identisk med gruppen som er medlemmer i en profesjonsorganisasjon. Profesjonsutøvere kan velge å ikke være organiserte eller velge medlemskap i ulike organisasjoner. På samme måte som begrepsapparatet ikke skiller tydelig mellom profesjon og profesjonsorganisasjon, innebærer dette et uklart skille mellom kollektiv autonomi som knyttes til profesjonen og kollektiv autonomi som knyttes til organisasjonen. Når profesjonsorganisasjonen også er fagforening, innebærer dette at tillitsvalgte kan forstås som representanter som forvalter kollektiv autonomi og makt på vegne av medlemmene.

### 3.2.2 Profesjonsfelleskap og tillitsvalgte

I tillegg til ekspertise og autonomi er også gruppesamhold en maktressurs som fremheves av Borum (1995). Dette innebærer at grupper som preges av enhet eller samhold har større mulighet til å initiere handling og få gjennomslag. Denne oppfatningen om kollektiv kraft kan sies å være grunnleggende for fagorganisering som strategi, og anvendes gjerne for å sikre eller forbedre ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Profesjonsorganisasjoner kjennetegnes av en relativt homogen medlemsmasse der medlemmene langt på vei arbeider for felles mål og har felles interesser – ikke bare som arbeidstakere, men også som profesjonsutøvere. Dette innebærer at gruppesamhold som maktressurs også kan mobiliseres i faglige spørsmål. Svensson (2008) argumenterer for at nettopp kollegialitet er den fremste profesjonelle ressursen profesjoner besitter.

Faglige fellesskap finnes på de fleste arbeidsplasser, men der profesjonsutøvere arbeider, som på sykehus og i skoler, er de faglige fellesskapene profesjonelle. Dette innebærer blant annet at de kollegiale arbeidsrelasjonene forventes å fostre samarbeid og støtte snarere enn hierarkier, konkurranse og kontroll (Evetts, 2003). Videre påpeker Freidson (2001, s. 23-24) at spesialisert, eller profesjonelt, arbeid innehar potensiale for innovasjon og kreativitet. Jeg vil derfor forstå profesjonelle fellesskap (professional communities), preget av spesialisert kunnskap og kollegial støtte, som en maktressurs i form av gruppesamhold (Borum, 1995).

I profesjonslitteraturen omtales profesjonsutvikling som profesjonaliseringsprosesser, og det beskrives at slike prosesser kan komme ovenfra (from above) eller innenfra profesjonen selv (from within) (Evetts, 2003). Profesjonalisering ovenfra betyr at profesjonalisering initieres fra politikere, arbeidsgivere eller ledere i de organisasjonene profesjonsutøverne arbeider. I Europeiske land har mye profesjonsutvikling forgått på denne måten (McClelland, 1990). Profesjonalisering innenfra knyttes til profesjonens eller profesjonsorganisasjonens egne initiativ og strategier. Nordegraaf (2015) påpeker at et sentralt – og stadig viktigere – aspekt ved profesjonelt arbeid er å organisere arbeidet på måter som sikrer kvalitet, og at slik organisering må initieres fra innsiden av profesjonell praksis. Profesjonsorganisasjonens valgte representant på arbeidsplassnivå er en mulig aktør i slik profesjonalisering innenfra.

For å differensiere profesjonens ulike virkemidler for innflytelse på arbeidsplassnivå, vil jeg kombinere innsikter fra profesjonsstudier med begreper fra arbeidslivstudier. Jeg skiller mellom *individuell profesjonell deltagelse* (individual professional participation), *kollektiv profesjonell deltagelse* (collective professional participation) og *representativ profesjonell deltagelse* (representative professional participation). De to første er former for direkte deltagelse. Den første utgjør en klar parallell til det arbeidslivsstudiene definerer som direkte, individuell deltagelse, og legger til grunn at denne deltagelsen utøves på bakgrunn av profesjonell eller yrkesspesifikk kunnskap. Den andre formen er en videreutvikling av det Knudsen et al. (2011, s. 385) betegner som «direkte, kollektiv deltagelse». Med begrepet kollektiv profesjonell deltagelse legger jeg til grunn at det profesjonelle fellesskapet kan være aktør og at profesjonell og yrkesspesifikk kunnskap utgjør grunnlag og begrunnelse for deltagelse. Profesjonsfelleskapet har ikke nødvendigvis noen bestemt talsperson eller demokratisk valgt representant, og kan øve faglig innflytelse gjennom teamarbeid, prosjekter eller fellesmøter.

Den tredje formen er en videreutvikling av det arbeidslivsstudiene definerer som representativ deltagelse gjennom tillitsvalgte. Slik deltagelse skal både ivareta medlemmenes interesser i spørsmål knyttet til lønn og arbeidsvilkår og bidra i virksomhetsutvikling. Med begrepet representativ profesjonell deltagelse legger jeg til grunn at tillitsvalgte opptrer som forvaltere av profesjonens kollektive autonomi og som talsperson for medlemmenes faglige interesser på arbeidsplassen. Denne tredelingen gjør det mulig å skille mellom individuell, kollektiv og representativ deltagelse i relasjon til profesjonsfaglige spørsmål og faglig utviklingsarbeid.

Profesjon og profesjonsfelleskap er som nevnt omstridte begreper. Jeg legger likevel til grunn at profesjonsfelleskapet, i den grad det kan forstås som en kollektiv aktør, kan bidra til å sikre profesjonell yrkesutøvelse og faglig utviklingsarbeid (Askling et al., 2016; Evetts, 2003). Det analytiske skillet mellom kollektiv og representativ profesjonsfaglig deltagelse kan bidra til ny kunnskap om forholdet mellom profesjonsfagforeningers tillitsvalgte og den enkelte profesjonsutøver, samt forholdet mellom den tillitsvalgte som representant og profesjonsfelleskapet på arbeidsplassen.

### 3.3 Idéer og institusjonelle logikker som brobyggere

#### 3.3.1 Idéer

Flere samfunnsvitenskapelige tilnærminger har vist en økende interesse for idéer som grunnlag for å forstå politikk og handling. Særlig europeiske forskningsmiljøer har latt seg inspirere av konstruktivismen og «den språklige vendingen» i samfunnsvitenskapene på 1990-tallet. Menneskelig handling ses da i sammenheng med forestillinger, og interesser anses som sosialt konstruert. På den måten blir individuelle og kollektive idéer, og språket som formidler dem, del av analysegrunnlaget for å forstå samfunn og politikk (Hay, 2011; Martin, 2015; Mehta, 2011). Begrepsfestede idéer forstås med andre ord som virkelighetskonstituerende.

Idéer kan forstås som mentale strukturer som påvirker hvordan vi ser verden. Slike rammer påvirker våre oppfatninger, mål og handlinger (Lakoff, 2004). Bergstöm og Boréus (2012, s. 104) definerer en idé som en «tankekonstruksjon som till skillnad från de flyktigare intrycken eller attityderna utmärks av en viss stabilitet och kontinuitet». Carstensen (2011, s. 600, kursiv i original) definerer en idé som «*a web of related elements of meaning*». Han er opptatt av de ulike elementene idéer består av, hvordan de endres over tid og deres betydning for politiske aktører. Jeg forstår idéer som kollektive tankekonstruksjoner som kjennetegnes av en viss stabilitet, samt at de kommer til uttrykk og kan spores i tekst og tale.

Kollektive idéer, for eksempel om hva fagorganisering er eller hva som forventes av arbeidsplassstillitsvalgte, kan være i glidning over tid. Dette vil kunne endre handlingsalternativer og selvforståelse hos fagforeninger og deres tillitsvalgte. Liebermann (2002, s. 709) har påpekt betydningen av timing for at bestemte idéer skal ha gjennomslag:

An idea's time arrives not simply because the idea is compelling on its own terms, but because opportune political circumstances favor it. At those moments when a political idea finds persuasive expression among actors whose institutional position gives them both the motive and the opportunity to translate it into policy – then, and only then, can we say that an idea has found a time.

Relatert til mitt tema, innebærer dette at representativ faglig innflytelse som idé kan virke intuitivt, men likevel ikke realiseres. Idéen er avhengig av bestemte politiske omstendigheter og aktører med vilje og evne til å utnytte tilgjengelig maktressurser, for å få gjennomslag. Rådende idéer påvirker hva aktører oppfatter som mulig og legitimt, samtidig er idéer dynamiske og gjenstand for inkrementell forandring (Carstensen, 2011).

Et grunnleggende premiss for analyse av idéer er at aktørene både former idéer og blir formet av dem. Hay (2011, s. 69) beskriver idéers avgjørende betydning for aktørenes handlingsalternativer:

Actors appropriate strategically a world replete with institutions and ideas about institutions. Their perceptions about what is feasible, legitimate, possible, and desirable are shaped both by the institutional environment in which they find themselves and by existing policy paradigms and worldviews. It is through such cognitive filters that strategic conduct is conceptualized and ultimately assessed.

Jeg vil lene meg på Hays forståelse av sammenhengen mellom idéer og handlingsalternativer. Dette innebærer at fagforeningenes og de tillitsvalgte idéer om arbeidslivdemokrati og fagorganisering, formes både av strukturene de inngår i og av hva de oppfatter som mulig, legitimt og ønskelig. Dette utgjør en slags kognitive filtre som påvirker aktørenes oppfatninger av handlingsalternativer – og i ytterste konsekvens deres handlinger.

Idéanalyse ligger mellom ulike vitenskapsteoretiske tradisjoner og kan i prinsippet gjennomføres med ulike siktemål. Tilnærmingen *kan* ta form av en kvantitativ innholdsanalyse, med telling av ord og frekvens for ulike idéer, med ambisjoner om å kartlegge og forklare. Idéanalysens vektlegging av språkets betydning i vår forståelse av verden antyder imidlertid også et slektskap med diskursanalyse og poststrukturalisme som vitenskapsteoretisk tilnærming (Bratberg, 2017). Jo løsere analysemodellen som brukes er, og jo mer vekt som legges på tolkning, jo nærmere er man en hermeneutisk tradisjon (Bergström & Boréus, 2012, s. 169). Jeg har utforsket en tilnærming til idéanalyse som ligger mellom ytterpunktene, men det er den siste, fortolkende varianten av idéanalyse som best beskriver min tilnærming. Jeg legger til grunn at idéer definerer hvem vi er og hva vi skal bli – både individuelt og kollektivt, og at idéer har avgjørende betydning for aktørers handlinger (Mehta, 2011).

Ideanalyse forutsetter at idéer operasjonaliseres. Dette kan gjøres gjennom å utvikle idealtyper eller idemessige dimensjoner (Beckman, 2005; Bergström & Boréus, 2012; Bratberg, 2017). Jeg kombinerer arbeidslivs- og profesjonsteoretiske perspektiver for å utvikle idédimensjoner som konseptuelle rammeverk for analysene. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 4.

### 3.3.2 Institusjonelle logikker og institusjonelt arbeid

Tilnærminger som analyserer henholdsvis idéer og institusjoner, har mange likhetstrekk, og perspektivene kan forstås som komplementære (Béland, 2005; Carstensen, 2011; Lieberman, 2002). Tilnærmingen, som på engelsk betegnes som «institutional logics perspective», kan beskrives som et teoretisk rammeverk for å analysere de gjensidige avhengighetsforholdene mellom institusjoner, organisasjoner og individer i sosiale systemer. Samfunnet forstås som et interinstitusjonelt system, bestående av overordnede institusjonelle logikker som både



muliggjør og begrenser aktørers handlinger på flere ulike nivå (Friedland & Alford, 1991). Institusjonelle logikker defineres som:

the socially constructed, historical patterns of material practices, assumptions, values, beliefs, and rules by which individuals produce and reproduce their material subsistence, organize time and space, and provide meaning to their social reality (Thornton & Ocasio, 1999, s. 804; 2008, s. 101).

Nøkkelpremisser i studier av institusjonelle logikker er dermed at interesser, identiteter, verdier og antagelser hos individer og organisasjoner formes av institusjonelle logikker, og at institusjonene begrenser og/eller muliggjør handlingsalternativer. I dette ligger det en forståelse av «embedded agency», altså en form for innrammet aktørskap, som innebærer at aktører formes og påvirkes av de tilgjengelige institusjonelle logikkene de handler innenfor, men også at aktørene selv er aktivt med på å forme logikker gjennom å reprodusere, utfordre og kombinere eksisterende logikker (Friedland & Alford, 1991; Ocasio, Thornton, & Lounsbury, 2017; Thornton, Ocasio, & Lounsbury, 2012).

Tidlige studier av institusjonelle logikker fokuserte på hvordan *en* dominerende logikk organiserte og påvirket aktørens handlinger. Nyere forskning har rettet oppmerksomheten mot sameksistens og samarbeid mellom logikker (e.g. Goodrick & Reay, 2011; Reay & Hinings, 2009) og særlig vilkår for og kjennetegn ved såkalt hybride logikker (Battilana et al., 2017; Meyer & Hammerschmid, 2006). Battilana et al. (2017, s. 132) definerer en hybrid organisasjon på følgende måte:

Organization adhering to multiple, often conflicting institutional logics, where logics refer to societal-level patterns of values and practices that shape cognition and guide action.

En hybrid logikk oppstår med andre ord når organisasjoner trekker på verdier og praksis som assosieres med to ulike, og i utgangspunktet adskilte, logikker. Hybride organisasjoner og deres medlemmer påvirkes dermed av kulturelt betingede oppfatninger om hva som er passende adferd fra to ulike verdsett. Slik hybriditet er et gradsspørsmål snarere enn et spørsmål om enten eller (Battilana et al., 2017), og for profesjonsfagforeninger kan graden av hybriditet ventes å sammenfalle med graden av profesjonsorientering. Der to ulike logikker kombineres over tid kan det oppstå nye, hybride handlingslogikker. Det antas at der en hybrid logikk får legitimitet, vil den aktuelle organisasjonen kunne trekke på en rekke nye ressurser (Battilana et al., 2017).

I analyse av institusjonelle logikker, gjør det teoretiske premisset om innrammet aktørskap de tillitsvalgte til nøkkelpersoner. Som fagforeningenes representanter på arbeidsplassene blir de helt sentrale i å reprodusere, utfordre og eventuelt kombinere tilgjengelige logikker. Aktørene omtales gjerne som «representanter» eller «strategiske brukere» av logikker, der den første betegnelsen viser til aktører som forsvarer og promoterer praksis som assosieres med en bestemt logikk, mens den andre viser til aktører som trekker på ulike logikker avhengig av den gitte situasjonen (Greenwood, Oliver, Lawrence, & Meyer, 2017). Denne spenningen mellom aktørskap og institusjoner, omtales som «the paradox of embedded agency» (Delbridge & Edwards, 2013; Thornton et al., 2012). Tilnærmingens vektlegging av dette

paradokset innebærer at analyse av institusjonelle logikker gir mer rom for aktørenes rolle enn det som er tilfelle i idéanalyse.

For å ytterligere fremheve aktørenes rolle lener jeg meg på Lawrence, Suddaby & Leca (2009; 2011, s. 52) videreutvikling av perspektivene på individers rolle i institusjonell endring. De bruker begrepet *institusjonelt arbeid* (institutional work) for å belyse forholdet mellom aktørskap og institusjoner, og definerer det slik:

“Institutional work” describes the practices of individual and collective actors aimed at creating, maintaining, and disrupting institutions.

Et sentralt poeng er at individer aktivt tar del i prosesser som skaper, vedlikeholder, utfordrer eller forandrer institusjoner. Det understrekes blant annet at noen individer innehar posisjoner som gir særlige muligheter til å motstå eller utfordre konformitetspresset fra institusjoner.

Perspektivene på institusjonelt arbeid forsterker aktørperspektivet ved å legge til grunn at aktørene er reflekterte og bevisste. Lawrence, Suddaby & Leca (2011, s. 55) skriver:

Agency is neither just an effect of the actors’ institutional embeddedness nor isolated from this embeddedness. It is an ongoing activity whereby actors reflect on and strategically operate within the institutional context where they are embedded.

I tråd med dette legger jeg til grunn at de tillitsvalgte er bevisste og reflekterte aktører innenfor rammen av det institusjonaliserte partssamarbeidet på arbeidsplassene. Selv om aktørenes institusjonelle arbeid er bevisst, er det også kulturelt betinget og kontekstavhengig. Dette innebærer at aktørene tolker og oversetter idéer til lokale forhold. Vektleggingen av kontekst er typisk for såkalt Skandinavisk institusjonalisme (Wedlin & Sahlin, 2017). Et slikt syn på institusjonelt arbeid innebærer at de tillitsvalgtes arbeid anses som en lokal og pragmatisk aktivitet på hver enkelt arbeidsplass.

Institusjonelle logikker kan studeres empirisk på ulike måter, blant annet ved hjelp av idealtypiske logikker (Ocasio et al., 2017). Toneangivende bidrag på feltet har identifisert en rekke overordnede logikker i samfunnet. Blant disse finner vi stat, marked, familie, religion, demokrati og profesjon (Friedland & Alford, 1991; Thornton et al., 2012). Flere studier har brukt perspektivet om institusjonelle logikker for å analysere profesjoner og profesjonelt arbeid i møte med nye utviklingstrekk. I slike studier defineres gjerne en idealtipe av en profesjonslogikk som kontrast til en byråkratilogikk eller en markedslogikk (Alvehus & Andersson, 2018; Goodrick & Reay, 2011; Noordegraaf, 2015), og studiene viser hvordan profesjonene balanserer konkurrerende logikker eller utvikler nye, hybride logikker. Slike studier har også vist at profesjonsorganisasjoner kan ha sentrale roller i å legitimere endring ved å fremme debatt og legge til rette for nye profesjonelle identiteter (Greenwood, Suddaby, & Hinings, 2002).

Jeg bruker perspektivet på institusjonelle logikker for å belyse hvordan demokratisk deltagelse på arbeidsplassene kan samspille med faglig innflytelse. Jeg tar utgangspunkt i de overordnede logikkene knyttet til demokrati og profesjon. Forankret i de arbeidslivs- og profesjonsteoretiske perspektivene som presenteres innledningsvis i dette kapittelet,

operasjonaliserer jeg en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk som ramme for analysene. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 4.

Logikkene er idealtyper i den forstand at de er begrepsmessig rendyrking av fenomener basert på sentrale kjennetegn eller karaktertrekk. Hensikten med idealtypene er hverken å beskrive en ønsket tilstand eller komplekse empiriske fenomener, men snarere å utvikle en metode for fortolkende analyse av empiriske fenomen (Reay & Jones, 2016; Thornton & Ocasio, 2008; Thornton et al., 2012). Jeg bruker logikkene for å undersøke fagforeningenes konseptualiseringer av medlemmenes interesser og innflytelse – som arbeidstakere og profesjonsutøvere. Konseptualiseringene gir innblikk i hvilke verdier og oppfatninger som kommer til uttrykk på ulike nivå i organisasjonene og hvordan de tillitsvalgte kan bekrefte, oversette og kombinere idéer og institusjonelle logikker gjennom lokalt institusjonelt arbeid. Jeg undersøker ikke utfallet av de tillitsvalgtes handlinger, men bruker tilnærmingen til å belyse de tillitsvalgtes handlingsalternativer. Samlet sett bidrar dette perspektivet til å flytte oppmerksomheten fra store og dramatiske institusjonelle forandringer til alle de små handlingene som utføres av individer og grupper for å vedlikeholde, utvikle, tilpasse og endre institusjonene de er del av (Lawrence et al., 2011).

### 3.4 Oppsummering

I avhandlingen trekker jeg altså veksler på perspektiver og begreper fra forskningsfeltene som studerer henholdsvis fagforeninger og profesjonsorganisasjoner. Jeg definerer profesjon som et rasjonale for fagorganisering og anser profesjonsfaglige spørsmål som sentrale fagforeningsspørsmål. Ansattes deltagelse og innflytelse kan begrunnes med både demokrati og produktivitet/kvalitet, og direkte og representativ deltagelse utgjør to ulike virkemidler som kan gi innflytelse på utvikling av en virksomhet. Ansattes deltagelse kan være reaktiv eller proaktiv og gi innflytelse på ulike tidspunkt i beslutningsprosesser. Profesjonsteoretiske perspektiver på organisering, profesjonell autonomi og profesjonelle fellesskap bidrar til å utvide og videreutvikle de arbeidslivsteoretiske perspektivene på ansattes deltagelse og innflytelse. Jeg operasjonaliserer blant annet et analytisk skille mellom kollektiv og representativ profesjonsfaglig deltagelse. Muligheten til å øve faglig innflytelse er avhengig av tilgang på bestemte maktressurser. For profesjoner utgjør ekspertise, autonomi og gruppesamhold en særlig maktbase.

Jeg har også pekt på hvordan analyse av idéer og institusjonelle logikker har mange fellestrekk og innebærer en forståelse av at aktører og strukturer står i gjensidige avhengighetsforhold og at de former – og formes av – dette samspillet (Béland, 2009; Bratberg, 2017; Lieberman, 2002; Ocasio et al., 2017). Tilnærmingene kan belyse forholdet mellom de tillitsvalgte og institusjonene de inngår i. Innen idéanalyse omtales ideene som kognitive filtre som påvirker oppfatninger og muliggjør eller begrenser handling. I teorier om institusjonelle logikker er aktørens betydning mer fremtredende og det betones at logikker påvirker aktørene parallelt med at aktørene former logikkene gjennom institusjonelt arbeid. De arbeidsplassstillitsvalgtes institusjonelle arbeid er avgjørende for vedlikehold og endring av det institusjonaliserte partssamarbeidet på arbeidsplassene.

## 4. Data og metode

I dette kapittelet vil jeg først redegjøre for avhandlingens forskningsdesign. Videre vil jeg begrunne valg av fagforeninger, dokumenter og informanter. Deretter ser jeg nærmere på bruk av idéanalyse, institusjonelle logikker og komparasjon som analysestrategier, og redegjør for analyseskritt og utfordringer i analysearbeidet. Jeg ser også nærmere på spørsmål knyttet til validitet og generalisering av funn. Avslutningsvis i kapittelet tematiserer jeg min rolle som forsker og andre spørsmål knyttet til refleksivitet og forskningsetikk.

### 4.1 Forskningsdesign

Studien har et kvalitativt forskningsdesign som er innrettet mot å beskrive og utforske fagforeningenes konseptualisering av tillitsvalgtrollen og ansattes representative faglige innflytelse. Avhandlingens forskningsspørsmål er presentert i kapittel 1.2. Disse spørsmålene er formulert slik at de speiler det deskriptive og utforskende formålet med forskningsprosjektet (Robson & McCartan, 2016; Yin, 1994). Jeg spør for eksempel om *hvordan* representativ faglig innflytelse konseptualiseres, *hva* som kjennetegner fagforeningenes idéer og *på hvilke måter* samspillet mellom idéene og de tillitsvalgte kan forstås. Forskningsspørsmålene klargjør også studiens kontekst (Agee, 2009) ved at jeg nevner de aktuelle fagforeningene og viser til arbeidsplassnivået og lokale tillitsvalgtroller.

Datagrunnlaget består av fagforeningenes egne dokumenter og intervju med fagforeningsrepresentanter på arbeidsplassnivå, og tilnærmingen kan beskrives som fortolkende og komparativ. Forskningsdesignet er fleksibelt og har vært under utvikling i hele forskningsprosessen (Rubin & Rubin, 2011), slik at funn i innledende analyser har påvirket innretning og tematikk i påfølgende analyser. Det betyr at de tre artiklene i avhandlingen bygger på hverandre. I tråd med avhandlingens mål åpner tilnærmingen for dybdeanalyser og sammenligning av utvalgte eksempler. Dette gir et godt utgangspunkt for å utvikle nye teorier og skape synteser av eksisterende teorier (Flyvbjerg, 2006; Ragin, 1987).

For å besvare forskningsspørsmålene har jeg valgt ulike forskningsstrategier og noe ulikt datamateriale i de tre artiklene. Felles for artiklene er at jeg undersøker hva fagforeningene og/eller deres representanter sier, i hvilken kontekst og til hvilket publikum (Krebs & Jackson, 2007), for å få grep om hvilke idéer som er toneangivende. Den første artikkelen utforsker fagforeningenes konseptualisering av representativ deltagelse i faglig utviklingsarbeid gjennom dokumentanalyse. Her bruker jeg idéanalyse med forhåndsutviklede idédimensjoner for å analysere fagforeningenes begrepsfesting, på nasjonalt nivå, av representativ deltagelse i medarbeiderdrevet utviklingsarbeid på arbeidsplassene. Sentrale analytiske skiller i denne artikkelen er blant annet dimensjonene som skiller fagforeningsspørsmål relatert til lønns- og arbeidsvilkår fra fagforeningsspørsmål relatert til profesjonell kunnskap og ferdigheter. Den andre artikkelen supplerer funnene i den første artikkelen ved å undersøke hvordan de arbeidsplassstillitsvalgte selv konseptualiserer egen rolle i faglig utviklingsarbeid.

Datagrunnlaget er tolv kvalitative forskningsintervju. Her er også tilnærmingen inspirert av idéanalyse, men idédimensjonene skiller seg fra tilnærmingen i første artikkel blant annet ved at profesjonell autonomi utgjør en analytisk dimensjon som skiller mellom individuell og kollektiv autonomi. Med dette kommer jeg tettere på betydningen av profesjonsorientering. Den tredje artikkelen samler datamaterialet fra de to første artiklene og tar også med taler,

samt politikkdokumenter som har blitt vedtatt mens jeg har arbeidet med avhandlingen. I denne artikkelen bruker jeg institusjonelle logikker som teoretisk og analytisk tilnærming, for å analysere både nasjonalt og lokalt nivå i fagforeningene. Jeg utvikler en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk som brukes for å undersøke fagforeningenes representasjon av medlemmenes interesser og strategier for å ivareta disse. Tabell 4.1 gir en oversikt over forskningsspørsmål, data, analysetilnærming og de analytiske begrepene som er brukt i de tre artiklene.

Tabell 4.1 Oversikt over forskningsspørsmål, data, analytisk tilnærming og analytiske begreper i de tre artiklene

Forskningsspørsmål	Data	Analytisk tilnærming	Analytiske begreper
<p><b>Artikkel 1</b> What ideas about representative participation in employee-driven development do public sector unions convey? What are the prominent similarities and differences between unions on this issue, and how can they be interpreted?</p>	<p>Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundets: -Overordnede politikkdokumenter -Tillitsvalgthåndbøker</p>	<p>Idéanalyse basert på idédimensjoner med sensitiverende begreper</p> <p>Sammenligning</p>	<p>Normativ begrunnelse for ansattes deltagelse -demokrati -produktivitet</p> <p>Ansattes deltagelse -direkte -representativ</p> <p>Fagforeningsspørsmål -lønns- og arbeidsvilkår -profesjonell kunnskap og ferdigheter</p> <p>Timing -reaktiv -proaktiv</p>
<p><b>Artikkel 2</b> Hvordan oppfatter arbeidsplassstillingsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet egen rolle i faglig utviklingsarbeid, og hva er fremtredende likheter og forskjeller mellom de tre fagforeningene?</p>	<p>Tolv kvalitative forskningsintervju med arbeidsplassstillingsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet</p>	<p>Idéanalyse basert på idédimensjoner med sensitiverende begreper</p> <p>Sammenligning</p>	<p>Fagforeningsspørsmål -lønns- og arbeidsvilkår -profesjons- og yrkesfag</p> <p>Tilnærming til beslutninger -reaktiv -proaktiv</p> <p>Ansattes deltagelse -direkte -representativ</p> <p>Profesjonell autonomi -individuell -kollektiv</p>
<p><b>Artikkel 3</b> How are members' interests and influence in the workplace conceptualized by unions with different degrees of professionalization, and how are the conceptualizations combined at different levels in the organizations?</p>	<p>Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundets: -Overordnede politikkdokumenter -Tillitsvalgthåndbøker -Taler til landsmøtene</p> <p>Tolv kvalitative forskningsintervju med arbeidsplassstillingsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet</p>	<p>Institusjonelle logikker basert på fremtredende tema og problemstillinger og hvilke svar og løsninger som fremmes av organisasjonene</p> <p>Sammenligning</p>	<p>Fagforeningslogikk -medlemmenes interesser som arbeidstakere -innflytelse for ansatte gjennom direkte eller representativ deltagelse</p> <p>Profesjonsorganisasjonslogikk -medlemmenes interesser som profesjonsutøvere -innflytelse gjennom individuell eller kollektiv profesjonell deltagelse</p>

## 4.2 Utvalg og metode

### 4.2.1 Fagforeningene i studien

Jeg har valgt å sammenligne Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet gjennom hele avhandlingen. De to første organisasjonene er både profesjonsorganisasjon og fagforening, med Legeforeningen som den tydeligste profesjonsorganisasjonen av de to. Fagforbundet er en generell fagforening, og organiserer medlemmer uavhengig av yrke og utdanning. I analysene behandles Fagforbundet dels som organisasjonen med svakest profesjonsorientering av de tre, og dels som kontrast til de to andre.

De analysene i avhandlingen som handler spesifikt om profesjoner og profesjonell autonomi, er mest relevante for profesjonsfagforeningene. Når jeg likevel har valgt å inkludere Fagforbundet i alle de empiriske studiene, er begrunnelsen både at sammenligningen med en generell fagforening bidrar til å synliggjøre hva som er profesjonsfagforeningenes særpreg, og at dette samlede utvalget av fagforeninger gjør det mulig å løfte frem likhetstrekk på tvers av det ofte forenklede skillet mellom fagforeninger og profesjonsorganisasjoner.

### 4.2.2 Dokumentene i studien

Den første artikkelen er basert på en dokumentanalyse, der tekstene som ligger til grunn er fagforeningenes politikkdokumenter (Legeforeningen 2015, Utdanningsforbundet 2016, Fagforbundet 2013) samt håndbøker for arbeidsplassutvalgte (Legeforeningen 2009, Utdanningsforbundet 2017, Fagforbundet 2015). De aktuelle politikkdokumentene er overordnede prinsippdokumenter og handlings-/arbeidsplaner for en tidsavgrenset periode og demokratisk vedtatt av forbundenes øverste politiske organ. Dokumentene uttrykker organisasjonenes mål og strategier for å nå målene. Denne typen dokumenter er resultat av forhandlinger og interne dragkamper i organisasjonene. De endelige formuleringene kan bære preg av kompromisser, men er til gjengjeld gjennomarbeidede. Dokumentene har en autorativ status, de samler den overordnede politikken og er retningsgivende for hele organisasjonenes arbeid i en bestemt periode. Tillitsvalgthåndbøkene er utviklet for å gi de tillitsvalgte støtte og veiledning i utøvelsen av vervet, og kan forventes å oppsummere de viktigste forventningene til tillitsvalgtrollen. Tekstene er med andre ord utviklet i bestemte kontekster og for bestemte mottagere, men de bidrar til å konstruere og vise frem de aktuelle fenomenene (Coffey, 2014, s. 373). Tekstene kan forventes å uttrykke sentrale idéer om organisasjonenes mål og virkemidler, men må leses som del av den sosiale sammenheng de er produsert innenfor – og som tekstene selv er med på å (re)produsere (Mathisen, 1997, s. 20).

De samme dokumentene utgjør også en del av datamaterialet i den tredje artikkelen. Siden Legeforeningen og Fagforbundet avholdt landsmøter i 2017, har jeg valgt å inkludere også de nyeste politikkdokumentene i denne artikkelen. I 2017 vedtok Legeforeningen bare nytt arbeidsprogram, så prinsippprogrammet fra 2015 ble videreført. Fagforbundet vedtok nytt prinsipp- og handlingsprogram i 2017. Vedtak fra Utdanningsforbundets landsmøte i 2018 kom dessverre for sent til å inngå i datamaterialet. I den tredje artikkelen har jeg også inkludert ledernes taler til landsmøtene i datamaterialet. Igjen innebærer det at jeg har to taler fra Legeforeningen (2015, 2017) og Fagforbundet (2013, 2017) men bare en fra Utdanningsforbundet (2016). Tekstene fra Utdanningsforbundet er imidlertid av nyere dato enn de første tekstene fra de to andre fagforeningene. Datamaterialet er avgrenset i tid, ved at

jeg ser på de dokumentene som var gyldige da analysen ble gjort. Avgrensningen i dokumenter følger av studiens formål og ønsket om å analysere mest mulig sammenlignbare dokumenter. De aktuelle dokumentene varierer i lengde og detaljeringsgrad, men politikkdokumenter, landsmøtetaler og tillitsvalgthåndbøker tilhører relativt faste genrer, og egner seg godt til sammenligning på tvers av forbund. Samlet sett kan dokumentene forventes å begrepsfeste fagforeningenes sentrale idéer om representativ faglig innflytelse og lokale tillitsvalgtroller. Se Vedlegg 4 for oversikt over det samlede datamaterialet.

De empiriske analysene er avgrenset til de nevnte dokumentene, men jeg tar i betraktning at tekstene inngår i en større sammenheng. Såkalt intertekstualitet innebærer at det i alle tekster ligger implisitte eller eksplisitte referanser til andre tekster. Våre oppfatninger vil derfor være påvirket av hvordan vi forstår disse andre tekstene. Tekstene som er gjenstand for analyse, må forstås både på sine egne unike premisser og i forhold til andre relevante tekster (L. Hansen, 2006, s. 55). For eksempel vil fagforeningenes politikkdokumenter indirekte forholde seg til hva lov- og avtaleverk sier om fagforeninger og ansattes deltagelse. Videre vil et eksisterende politikkdokument alltid stå i relasjon til andre samtidige eller tidligere politikkdokumenter. Tekstene må derfor leses i lys av denne konteksten.

De aktuelle dokumentene eksisterer uavhengig av meg og mitt forskningsprosjekt, og det er jeg som gjør dem til data. Historikere skiller gjerne mellom data som levning og beretning (Kjeldstadli, 1999). Når et dokument betraktes som levning er man særlig interessert i hva dokumentet indirekte sier noe om. Dette kan gjerne være uintendert fra avsenderens side. Når et dokument betraktes som beretning er det snarere hva dokumentet forteller om et gitt fenomen som er av interesse. Jeg betrakter tekstene som inngår i datamaterialet både som levninger og beretninger, henholdsvis som kilde til informasjon om bevisste eller ubevisste idéer og organisasjonslogikker, samt som tilgang til konkrete beskrivelser av tillitsvalgtrollen og virkemidler for ansattes innflytelse.

#### 4.2.3 Intervjuene i studien

Den andre artikkelen er basert på kvalitative forskningsintervju med tolv arbeidsplassstillitsvalgte, fire fra hver fagforening. Intervjudataene inngår også i datamaterialet i den tredje artikkelen. Kvalitative forskningsintervju kan brukes til å kaste lys over spørsmål eller fenomener som fremstår som uklare. Dataene som skapes i intervjusituasjonen gir rike beskrivelser som kan danne grunnlag for teoriutvikling (Rubin & Rubin, 2011). Jeg intervjuet arbeidsplassstillitvalgte fra de tre fagforeningene for å få tilgang til deres oppfatninger om tillitsvalgtrollen, og særlig deres oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid.

De tre fagforeningene har demokratiske, representative strukturer med tillitsvalgte på nasjonale, regionale og lokale nivå. Det skilles mellom organisasjonstillitvalgte (valgt til bestemte funksjoner i fagforeningen) og avtaletillitsvalgte (valgt som representant etter bestemmelsene i Hovedavtalen(e)). Det er denne siste gruppen som gjerne beskrives som arbeidsplassstillitsvalgte, det vil si de tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale, som er tettest på medlemmene i deres daglige arbeid<sup>2</sup>. Jeg har intervjuet fire fra hver av de tre forbundene. Jeg

---

<sup>2</sup> Noen av disse er også organisasjonstillitsvalgte. For eksempel som ledere av den lokale «klubben» (Utdanningsforbundet), eller i kraft av verv i yrkesseksjonene på kommunenivå (Fagforbundet).

ønsket å intervju tillitsvalgte som representerer minst 15 medlemmer, gjerne flere, og valgte store arbeidsplasser der de aktuelle fagforeningene utgjør største – eller eneste – fagforening. Fra Legeforeningen valgte jeg arbeidsplasser som er dekket av den Hovedavtalen som gjerne omtales som Spekter-avtalen, og fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet arbeidsplasser som er dekket av den såkalte KS-avtalen, siden disse hovedavtalene dekker majoriteten av medlemmer i de aktuelle forbundene. Andre utvalgsriterier var at det kunne forventes et etablert samarbeid mellom partene, og at den tillitsvalgte hadde hatt vervet i minst ett år. I valg av arbeidsplasser ønsket jeg med andre ord at arbeidsplassene skulle gi gode forutsetninger for representativ deltagelse.

Informantene fra Legeforeningen ble identifisert ved at jeg valgte et sykehus i nærheten av mitt arbeidssted. Jeg fikk hjelp av Legeforeningen sentralt til å komme i kontakt med konserntillitsvalgte på øverste nivå i sykehuset, og lot de peke på aktuelle enheter og informanter som passet mine utvalgsriterier. Ekvivalenten til arbeidsplassstillitsvalgte i de andre forbundene er noen ganger tillitsvalgte på divisjonsnivå og i andre tilfeller avdelingsnivå på sykehus. Jeg intervjuet to tillitsvalgte for såkalt yngre leger (YLF) og to tillitsvalgte for overleger (OF). Informantene fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet ble også identifisert ved hjelp av fagforeningenes fylkeslag som satte meg i kontakt med lokallag i aktuelle kommuner. Jeg valgte en kommune med mange innbyggere for å sikre tilstrekkelig antall arbeidsplasser og arbeidsplasser av en viss størrelse. Lokallagene pekte på arbeidsplasser som passet mine utvalgsriterier og ga meg kontaktopplysninger til de respektive tillitsvalgte. Fra Utdanningsforbundet valgte jeg lærere fra grunnskoler, fordi dette utgjør den største medlemsgruppen. Fra Fagforbundet valgte jeg helsefagarbeidere fra sykehjem og hjemmetjeneste fordi disse tilhører Yrkessesjon helse og sosial, internt i Fagforbundet. Det betyr at alle informantene arbeider innen velferdstjenester knyttet til helse og utdanning, og kan sies å være tilknyttet sammenlignbare deler av offentlig sektor.

Jeg tok selv direkte kontakt med alle informantene og avtalte tid og sted for intervjuene. Alle intervjuene ble gjennomført på møterom eller i kantiner på de aktuelle arbeidsplassene. Før intervjuene mottok informantene informasjon om undersøkelsen, og alle skrev under en samtykkeerklæring (se Vedlegg 2). Planen var å gjennomføre 3-5 intervju med hver fagforening. Etter fire intervju med tillitsvalgte fra hver organisasjon var det tydelig at fortellingene begynte å danne mønster (Kvale & Brinkmann, 2009). Mye er likt på tvers av de tre fagforeningene, og både likheter og forskjeller underbygges godt av de tolv intervjuene.

Intervjuene var halvstrukturerte og varte i omtrent 60 minutter. Jeg tok opp alle intervjuene og transkriberte dem i etterkant. Blant informantene er det tre menn og ni kvinner, og et bredt aldersspenn. Kjønn og alder er ikke med i oversikten over informantene av hensyn til anonymisering, og vektlegges heller ikke i analysene. De tillitsvalgte fra Legeforeningen har samlet sett kortest erfaring som tillitsvalgte. Flere av de tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet og Fagforbundet har lang erfaring. Blant de tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet hadde flere også erfaring fra arbeidsplasser i andre kommuner. Dette visste jeg ikke på forhånd, men det ga et enda rikere datamateriale, fordi disse informantene selv ofte trakk paralleller og bidro til å analysere egen arbeidsplass i lys av kjennskap til andre arbeidsplasser og kommuner.



Hovedtema for intervjuene var oppfatninger om tillitsvalgtrollen, partssamarbeid på arbeidsplassen, forholdet til medlemmene og tillitsvalgtes forståelse av egen rolle i forbindelse med faglige spørsmål og utvikling av virksomheten. Informantenes beskrivelser utgjør med dette konseptualiseringer av representativ faglig innflytelse. Formålet med intervjuene var, som Kvale (1997, s. 21) beskriver det, «å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomenene». I intervjuene forsøkte jeg å være naiv og utforskende og å lære av informantene. Jeg brukte deskriptive og åpne spørsmål for å få rike data som grunnlag for å beskrive og undersøke eksemplene (Rubin & Rubin, 2011; Spradley, 1979).

Intervjuguiden består av utvalgte tema med tilhørende hovedspørsmål og mulige oppfølgingsspørsmål (se Vedlegg 3). Jeg strukturerte intervjuguiden på denne måten for å sikre data som ville være fruktbare for komparasjon, og samtidig legge til rette for dynamisk og fleksibel datainnsamling. Noen av spørsmålene som ble stilt var: «Kan du beskrive så detaljert som mulig hva du gjør som tillitsvalgt i det daglige?», «Hva tror du de andre medlemmene forventer av deg som tillitsvalgt?», «Ser du på deg selv som talsperson for de andre medlemmene i faglige spørsmål?» og «Hvilke møteplasser finnes her hos dere for å diskutere fag og fagutvikling?». Underveis i intervjuene delte jeg også mine umiddelbare tolkninger av hva informantene fortalte, for derigjennom å bruke informantenes reaksjoner til å kvalitetssikre mine fortolkninger (Kvale & Brinkmann, 2009). Hvilke av oppfølgingsspørsmålene i intervjuguiden som ble brukt, var avhengig av hvordan samtalen forløp. At intervjuene også var spredd over tid (fra november 2017 til februar 2018) innebar at jeg analyserte underveis i intervjuprosessen, noe som blant annet påvirket hvordan jeg gjennomførte de siste intervjuene. Dette betyr at intervjuene ble mer ulike, men også at jeg fikk anledning til å stille andre oppfølgingsspørsmål i de seneste intervjuene.

Informantene var generelt positive til å stille til intervju, men det var krevende å finne egnede tidspunkt fordi de hadde travle arbeidsdager. Legene virket selvsikre og trygge i kommunikasjonen med meg, og fant tid til intervjuene i lunsjpausen eller etter vakt. Jeg tror ikke de informerte noen om at de snakket med meg. Informantene fra Utdanningsforbundet prioriterte å snakke med meg i fritimer underveis i skoledagen, og hadde gjerne orientert ledelsen om at jeg kom. Informantene fra Fagforbundet var innledningsvis mer avventende og usikre på om de selv kunne ha noe å bidra med i mitt forskningsarbeid. En av dem hadde også fått beskjed om at hun ikke fikk lov til å snakke med meg i arbeidstiden, og måtte flytte den opprinnelige avtalen til etter hennes vakt. Jeg tolker disse forskjellene mellom informantene som uttrykk for yrkesgruppens ulike autonomi og posisjon i arbeidslivet. Det er typisk at yrkesgrupper med ekspertstatus og stor autonomi vil opptre mer selvsikkert i slike situasjoner, enn yrkesgrupper som står lavere i profesjonshierarkiet. Dette påvirker også forholdet mellom meg som forsker og informantene i intervjusituasjonen fordi maktasymmetrien blir større i møte med yrkesgruppene med mindre autonomi (Kvale & Brinkmann, 2009). Man snakker gjerne om at intervjudata blir konstruert i møtet mellom intervjuer og informant (Roulston, 2014). Ulike asymmetrier mellom meg som forsker og de jeg intervjuer måtte derfor tas i betraktning når jeg analyserte dataene.

Jeg opplevde intervjuene som tillitsfulle og spennende samtaler, og mitt inntrykk var at informantene hadde et ønske om å dele mest mulig informasjon og refleksjoner fra deres hverdag. Flere ga også uttrykk for at de syntes det var interessant og nyttig å snakke om vervet. Denne velviljen bidro til konstruksjon av rike intervjudata. Ved flere anledninger fortsatte vi i uformell samtale etter at lydopptageren var skrudd av. De samtalene inngår ikke i datamaterialet, men ga meg verdifull kontekstkunnskap.

## 4.3 Analytiske tilnærminger

### 4.3.1 Idédimensjoner

I de to første artiklene står analyse av idéer sentralt. Jeg lener meg på Bratbergs definisjon av idéanalyse som «*kvalitativ analyse av idéers tilstedeværelse i tekst, der fortolkning er en vesentlig side ved analysen*» (Bratberg, 2017, s. 67, kursiv i original). Basert på de arbeidslivsteoretiske og profesjonsteoretiske perspektivene som er beskrevet i kapittel tre, utviklet jeg idédimensjoner som utgjør konseptuelle rammeverk for de empiriske analysene. Slike dimensjoner fungerer som en slags ideologisk akse, med to idéer som markerer hvert sitt ytterpunkt, og kan dermed brukes for å skille mellom ulike oppfatninger knyttet til en bestemt dimensjon (Beckman, 2005; Bergström & Boréus, 2012; Bratberg, 2017). Idédimensjonene i den første artikkelen er utviklet for å fange opp begrunnelser for ansattes deltagelse, former for deltagelse, ulike typer av fagforeningsspørsmål og timing i beslutningsprosesser, i betydningen om de ansatte selv tar initiativ eller reagerer på initiativ tatt av andre. I den andre artikkelen er dimensjonen knyttet til begrunnelse for deltagelse byttet ut med profesjonell autonomi. De ulike analysedimensjonene med tilhørende begrepspar er gjengitt i Tabell 4.1. Idéanalysen kan forstås som en tematisk analyse, der dimensjonene med tilhørende begrepspar utgjør temaene. Dimensjonene fungerte som veiledende i analysene snarere enn som fast etablerte kategorier, og begrepsparene kan forstås som «sensitiverende» (Blumer, 1954) i den forstand at de gir retning til analysen og samtidig åpner for et samspill mellom deduktiv og induktiv lesning.

Analysene i de to første artiklene er innrettet for å fange opp hvilke idéer som er dominerende eller fraværende, og hvordan idédimensjonene kombineres og kommer til uttrykk. Eventuelle koblinger mellom representativ deltagelse og profesjonsfaglige spørsmål er særlig relevante fordi dette kan ses som konseptualisering av representativ faglig innflytelse. Idéer som spores i dokumenter og intervjuer, må ikke forveksles med faktiske forhold eller oppfattes som dokumentasjon på hvordan partssamarbeid på arbeidsplassen fungerer i praksis. Når idéer gjøres til gjenstand for analyse på denne måten, hviler det imidlertid på en antagelse om at idéer er virkelighetskonstituerende og påvirker handling (Hay, 2011). Til grunn ligger en antagelse om at fagforeningenes konseptualisering av tillitsvalgtrollen og de tillitsvalgtes idéer om egen rolle, påvirker de tillitsvalgtes virkelighetsforståelse og handlingsalternativer på arbeidsplassene. I praksis betyr dette for eksempel at dersom fagforeningenes idéer om tillitsvalgtes oppgaver utelukkende knyttes til lønns- og arbeidsvilkår, er det mindre sannsynlig at de tillitsvalgte tar ansvar for faglige spørsmål på arbeidsplassen. Tilsvarende kan man se for seg at tillitsvalgte som forstår sin rolle som profesjonsfaglig talsperson, vil oppleve et annet handlingsrom for å øve innflytelse i profesjonsfaglige spørsmål.

#### 4.3.2 Idealtypiske institusjonelle logikker

I den tredje artikkelen utvikler jeg en fagforeningslogikk og profesjonsorganisasjonslogikk for å analysere fagforeningenes konseptualiseringer. I en fagforeningslogikk forstås medlemmene som arbeidstakere og de viktigste spørsmålene er knyttet til lønn og arbeidsvilkår. Det er Hovedavtalen(e) som danner grunnlag for innflytelse, og organisasjonsgrad gir makt og legitimitet. Innflytelse kan øves gjennom direkte deltagelse eller gjennom tillitsvalgte representanter. I en profesjonsorganisasjonslogikk forstås medlemmene som profesjonsutøvere og de viktigste spørsmålene er knyttet til profesjonell autonomi og profesjonell praksis. Det er profesjonens spesialiserte kunnskap og profesjonsorganisasjonen som ansvarlig samfunnsaktør, som gir kollektiv styrke og legitimitet. Innflytelse kan øves gjennom den enkelte profesjonsutøver eller gjennom profesjonsfelleskapet som kollektiv. De to logikkene er gjengitt i korte trekk i Tabell 4.1.

Disse idealtypene er analytiske konstruksjoner som ikke gjenfinnes i virkeligheten, men som brukes for å strukturere analysen og legge premisser for hvordan tekstmaterialet skal leses og analyseres. Bruk av idealtyper gjør det mulig å abstrahere fra den komplekse virkeligheten ved at utvalgte egenskaper kan rendyrkes (Bergström & Boréus, 2012; Ocasio et al., 2017). I arbeidet med å operasjonalisere idealtypene tok jeg utgangspunkt i Meyer og Hammerschmids (2006) forståelse av logikker. De mener at institusjonelle logikker kommer til uttrykk i hvilke *tema og problemstillinger* som er mest fremtredende og hvilke *svar og løsninger* som fremmes som respons. Jeg forstår problemstillinger og løsninger som fremheves av fagforeningene, som uttrykk for henholdsvis medlemmenes *interesser* og foretrukne virkemidler for *innflytelse* for å ivareta disse interessene. I artikkelen er jeg særlig opptatt av konseptualiseringer av medlemmenes profesjonelle interesser og hvorvidt representativ deltagelse fremheves som løsning og virkemiddel for innflytelse.

Min tilnærming til analyse av institusjonelle logikker kan beskrives ved hjelp av Reay and Jones' (2016) skille mellom «pattern deducing, pattern matching and pattern inducing techniques». Jeg gjennomførte en blanding av de to siste. «Pattern matching» innebærer å sammenligne dataene med idealtyper, mens «pattern inducing» er en fortolkende og induktiv tilnærming. Logikkene brukes for å utforske forholdet mellom fagforeninger og profesjonsorganisasjoner, og som ramme for å tolke og beskrive kombinasjoner av logikkene. Sammen med logikkene muliggjør empirien detaljerte beskrivelser av fenomenet, og bidrar til å frembringe nye teoretiske perspektiver (Ocasio et al., 2017; Reay & Jones, 2016). Tilnærmingen ga blant annet grunnlag for å beskrive en hybrid logikk som integrerer elementer fra de to idealtypene. Analyse av institusjonelle logikker ga også en ramme for å utforske sammenhenger mellom institusjonell praksis og lokale tillitsvalgtes aktørskap (Friedland & Alford, 1991; Reay & Hinings, 2009; Thornton & Ocasio, 2008).

#### 4.3.3 Komparasjon

De tre utvalgte fagforeningene sammenlignes gjennom hele avhandlingen, for å belyse og drøfte likheter og forskjeller mellom dem. Hensikten med slik sammenligning er å få frem kunnskap som studier av enkeltorganisasjoner ikke kan gi, men som trer frem i variasjonen mellom eksemplene (Heggen & Terum, 2017; Palmberger & Gingrich, 2014). Også sammenligning kan gjøres med ulike siktemål. Kocka (2003) har beskrevet hvilke ulike

hensikter og funksjoner komparasjon kan ha i historisk forskning. Han skiller mellom heuristiske, deskriptive, analytiske og paradigmatisk formål. Et slikt metodologisk skille kan overføres til kvalitativ samfunnsforskning.

Komparasjonen i denne avhandlingen tjener således deskriptive formål ved at sammenligningen bidrar til å synliggjøre særpreg ved eksemplene, samt heuristiske formål, ved at tilnærmingen identifiserer nye spørsmål som avdekkes når eksemplene sammenlignes (Kocka, 2003). Denne tilnærmingen gir både dybdekunnskap om enkeltteksempler og kunnskap om likheter og forskjeller mellom fagforeningene. Slik spesifikk og historisk betinget kunnskap gir i sin tur et godt grunnlag for teoriutvikling (Flyvbjerg, 2006; Ragin, 1987). For eksempel gjør sammenligningen av Legeforeningen og Utdanningsforbundet det mulig å si noe om hvordan ulike profesjonsforståelser kan påvirke fagforeningsstrategier. Sammenligningen av profesjonsfagforeningene og Fagforbundet løfter frem betydningen av ekspertise, autonomi og gruppesamhold som maktressurser. Den systematiske sammenligningen av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering bidrar med andre ord til nye teoretiske perspektiver på hva fagorganisering er og kan være.

Komparasjonen har også en paradigmatisk funksjon, i den forstand at sammenligningen av de utvalgte fagforeningene bidrar til at jeg ser det kjente eller forventede i et nytt lys, og som ett alternativ blant flere mulige (Kocka, 2003). Det som kan virke som en selvsagt eller opplagt virkelighetsoppfatning kan tre frem med nye nyanser dersom andre organisasjoner har andre idéer om de samme fenomenene. Samlet sett innebærer dette både at jeg som forsker kan distansere meg fra de eksemplene jeg kjenner best, og at sammenligningen av to profesjonsfagforeninger og en generell fagforening kan bidra til å løfte frem de ulike organisasjonenes særpreg.

## 4.4 Arbeidet med analysene

### 4.4.1 Analyseskritt

Som analytiske tilnærminger har bruken av idéanalyse og analyse av institusjonelle logikker mange fellestrekk. Både idédimensjoner og idealtyper gir strukturerte tilnærminger til den kvalitative analysen. Samspillet mellom etablert teori og ny empiri er typisk for konstruktivistiske analysestrategier, og innebærer at analyseprosessen er både deduktiv og induktiv (Ragin, 1994). De empiriske analysene i de tre artiklene følger i hovedsak tre analyseskritt, som jeg gjør rede for i hver enkelt artikkel. Under følger en oppsummering av analysearbeidet og fellestrekk ved analysene i de tre artiklene.

Dokumentanalysen i artikkel 1 og analysen av intervjuene med de arbeidsplassutvalgte i artikkel 2 tar utgangspunkt i sensitiverende idédimensjoner (Blumer, 1954) utviklet spesielt for analysene. Hensikten med analysene var å kartlegge hvilke idéer som ble formidlet og hvilke idéer som var fraværende i det empiriske materialet, å undersøke sammenhenger mellom ideene og å sammenligne og utforske sentrale funn på tvers av fagforeningene. I arbeidet med analysene leste jeg dokumentene og transkripsjonene gjentatte ganger og lyttet også til lydfilene flere ganger. Utsagn knyttet til ivaretagelse av medlemmenes rettigheter og vilkår og utsagn knyttet til ivaretagelse av profesjonenes handlingsrom og autonomi ble kodet som ytterpunkter langs idédimensjonen for ulike typer av fagforeningsspørsmål. Langs

dimensjonen knyttet til ansattes deltagelse, kodet jeg oppgaver som ble knyttet til tillitsvalgtrollen som representativ deltagelse og oppgaver knyttet til den enkelte ansatte som direkte deltagelse. Tilsvarende brukte jeg dimensjonen for profesjonell autonomi for å skille mellom oppfatninger om hva den enkelte profesjonsutøver selv bør øve innflytelse på og hvilke tema som ble knyttet til det profesjonelle fellesskapet. Koblinger på tvers av idédimensjonene, for eksempel der representativ deltagelse ble koblet til profesjonsspørsmål og/eller proaktive tilnærminger, ble tolket som uttrykk for ulike fagforeningsstrategier.

Analysetilnærmingen i artikkel 3 er også innrettet på å søke kunnskap, utforske og sammenligne. De forhåndsutviklede idealtypene av en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk, ble brukt i analysens første skritt, og det empiriske materialet ble sammenlignet med disse idealtypene (Reay & Jones, 2016). Hensikten var å avdekke hvilke tema og problemstillinger som var mest fremtredende i datamaterialet og hvilke svar og løsninger som ble fremsatt for å ivareta medlemmenes interesser (Meyer & Hammerschmid, 2006). Utsagn knyttet til medlemmenes rettigheter, lønn og arbeidsforhold ble kodet som uttrykk for en fagforeningslogikk, mens problemstillinger knyttet til profesjonell autonomi og faglig utvikling ble kodet som uttrykk for en profesjonsorganisasjonslogikk. Der tillitsvalgte ble fremhevet som en del av løsningen, ble dette tolket som uttrykk for en fagforeningslogikk. Forsøk på å fremme det profesjonelle fellesskapet som sentral aktør ble tolket som del av en profesjonsorganisasjonslogikk. Kodingen var orientert mot hvordan fagforeningene konseptualiserte medlemmenes interesser og hvilke kanaler for innflytelse som ble fremhevet som sentrale for å ivareta disse interessene. Koblinger på tvers av de to logikkene ble tolket og analysert som uttrykk for en hybrid logikk.

De tre artiklene følger tre lignende analyseskritt for å analysere dataene, identifisere sentrale tema og sammenligne på tvers av fagforeningene. Hele analyseprosessen var en vekselvirkning mellom deduksjon og induksjon, men det første skrittet var hovedsakelig deduktivt, med idédimensjoner eller idealtyper som sensitiverende eller retningsgivende for analysen. I dette første analyseskrittet var jeg særlig oppmerksom på repetisjoner, og såkalte «missing data» (Ryan & Bernard, 2003). Altså, hvilke idéer eller logikker er det som er henholdsvis fremtredende eller fraværende i disse dokumentene eller i informantenes oppfatninger om egen rolle. Konseptualisering av idéer knyttet til representativ faglig innflytelse var av særlig interesse.

Det andre analyseskrittet åpnet mer for induktiv lesning av data og utforsking av funn. Dette innebar særlig oppmerksomhet på alternative mønstre i materialet og data som kompliserte bildet eller gikk på tvers av mine forventninger (Roulston, 2014). Analysene her omhandlet blant annet betydningen av profesjon, forståelser av autonomi og samspillet mellom de tillitsvalgte og institusjonene de inngår i. Der jeg fant overraskende eller uventede ting i datamaterialet, forsøkte jeg å stille spørsmålet: «Hva er dette uttrykket et eksempel på?» (Ryan & Bernard, 2003, s. 87). Dette dannet utgangspunkt for nye beskrivelser av representasjon og profesjonsfaglig innflytelse lokalt.

Det tredje skrittet i analysene i alle artiklene innebar komparasjon. Ved å avdekke likheter og forskjeller bidro komparasjonen til å klargjøre særtrekk ved eksemplene og identifisere hovedfunn på tvers av fagforeningene. Analyseskrittene er oppsummert i tabell 4.2.

Tabell 4.2 Oppsummering av analyseskritt i de tre artiklene

	Tilnærming	Analyseverktøy	Mål
Første skritt	Deduktiv	Idédimensjoner og idealtyper	Kartlegge dominerende, og fraværende, idéer og logikker
Andre skritt	Induktiv	Utforske og 'la dataene snakke'	Åpne for sammenhenger, tema og alternative mønstre i materialet
Tredje skritt	Komparativ	Likheter og forskjeller	Ny kunnskap, nye spørsmål og teoriutvikling

#### 4.4.2 Noen utfordringer

Jeg vil trekke frem tre utfordringer som har vært sentrale i analysearbeidet. Den første følger av vekselvirkningen mellom deduktive og induktive tilnærminger til de aktuelle tekstene. Det meste av kvalitativ analyse er varianter av samspill mellom etablerte begreper og forståelsesrammer og utvikling av nye i møte med empiri. Hagen og Gudmundsen (2011, s. 480) beskriver det som at induksjon og deduksjon er to ulike måter de vitenskapelige begrepene kommer til anvendelse på i den empiriske analysen. De etablerte begrepene gir rammer for å tolke dataene, og kan deretter revideres eller videreutvikles i lys av funn. Med forhåndsutviklede analyserammeverk kan det imidlertid bli lite rom for induktiv analyse. Deduktive tilnærminger kan medføre at man låser seg til førforståelser og ikke fanger opp vesentlige idéer eller tendenser i teksten (Bratberg, 2017). Jeg har forsøkt å motvirke dette både ved å anvende analyserammeverkene som retningsgivende snarere enn fast etablerte kategorier, og ved å la det andre, mer induktive, analyseskrittet åpne opp for nye tema og videreutvikling av rammeverkene. På den måten har jeg søkt å dra vekslers på de fordelene som følger av forhåndsdefinerte og strukturerte analyserammeverk, samtidig som jeg ivaretar noe av den fleksibiliteten som følger av en mer åpen og hermeneutisk lesing av tekstene.

Det kan likevel oppstå uklarhet om hvorvidt rammeverket er en modell som kommer forut for eller som et resultat av den aktuelle studien. Bergström og Boréus (2012, s. 166) argumenterer for at en modell ikke kan være både analyseverktøy og et resultat av analysen. Mine analytiske rammeverk er utviklet forut for lesning av tekstene. De ble likevel justert og videreutviklet på bakgrunn av kjennskap til dataene. Dermed tar analysen form av en hermeneutisk fremgangsmåte fordi den åpner for en dialog mellom et utarbeidet analytisk rammeverk og det empiriske materialet, og en vekselvirkning som muliggjør at antakelser justeres underveis i analysen. De analytiske rammeverkene i de siste artiklene bygger på innsikter fra de første. Samlet sett innebærer det at flere av rammeverkene både er verktøy og resultat av analyser i det overordnede doktorgradsprosjektet. En fullstendig forventningsfri lesing av datamateriale er ikke mulig. Idéanalyse og strukturert bruk av institusjonelle logikker er etterrettelig i den forstand at det gjøres klart hvilke analytiske førforståelser som legges til grunn og påvirker lesningen.

En annen utfordring i analysene fulgte av å sammenligne så vidt forskjellige fagforeninger innenfor rammen av det samme begrepsapparatet. Dersom sentrale analytiske begreper betyr ulike ting i datamaterialet, og for eksempel viser til ulike fenomen, vil dette påvirke studiens

validitet (Heggen & Terum, 2017). En utfordring fulgte av at Fagforbundet skiller seg fra Legeforeningen og Utdanningsforbundet i oppfatninger av faglig utviklingsarbeid. I profesjonsfagforeningene er det glidende overganger mellom fag og profesjon. I Legeforeningen er fag gjerne forbundet med ulike faglige spesialiseringer, mens profesjon omhandler det som er felles for leger. I Utdanningsforbundet forholder man seg også til ulike faglige spesialiseringer, og arbeidet som gjøres i det profesjonsfaglige fellesskapet omtales gjerne som faglig-pedagogisk arbeid. I intervjuene med tillitsvalgte fra Fagforbundet opplevde jeg at faglig utviklingsarbeid ble tolket som de ansattes rett til videreutdanning, og at virksomhetsutvikling fungerte bedre som begrep for å fange opp faglig utvikling på arbeidsplassen. Dette følger også av at Fagforbundet primært organiserer medlemmer som arbeidstakere, og ikke som profesjonsutøvere med faglige fellesskap. Fordi fag og faglig utviklingsarbeid betyr til dels ulike ting i forbundene, har kontekstforståelse vært viktig for tolkningene. De tre fagforeningene er også organisatorisk innrettet på ulike måter i tillegg til at de aktuelle sektorene og arbeidsplassene er del av ulike kontekster. Tidvis skapte dette tvil om jeg egentlig sammenlignet sammenlignbare størrelser. Der dette skaper usikkerhet i forståelsen av funn er dette søkt formidlet i diskusjonene.

En tredje utfordring er knyttet til bruk av komparasjon som metode. Tidligere i dette kapitlet argumenterer jeg for at dybdestudier av enkeltksempler gir kontekstavhengig kunnskap, og er velegnet for teoriutvikling (Flyvbjerg, 2006). Metodologisk sett er det imidlertid en spenning mellom komparasjon og kontekstsensitivitet. Å sammenligne innebærer at man velger ut bestemte aspekter for sammenligning. I denne studien er de valgte analysebegrepene i idédimensjonene og idealtypene en viktig del av denne utvelgelsen. Dette innebærer at abstraksjon og en form for dekontekstualisering blir forutsetninger for komparasjonen (Kocka, 2003). Samtidig er kvaliteten og validiteten til komparative studier avhengig av at kontekstuelle forhold behandles og beskrives etterrettelig. Her ser vi også at kontekstforståelse er viktig. Jeg har søkt å ta hensyn til denne betydningen av særtrekk ved eksemplene i beskrivelser og diskusjoner av sentrale funn.

#### 4.4.3 Validitet og generalisering

Spørsmål om validitet i dette forskningsprosjektet handler om hvorvidt funn og konklusjoner er sannsynlige og troverdige. Validering skjer parallelt med datainnsamlingen, og videre gjennom hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009; Morse, 2015).

Selve utvelgelsen av dokumenter til dokumentanalysen og konstruksjonen av dataene i intervjusituasjonen var kritiske punkter i forskningsprosjektet. Validering i forbindelse med dokumentanalysen innebar at jeg klargjorde hva tekstene er, og hva de kan si noe om. Det handler om å forstå tekstene i rett kontekst (L. Hansen, 2006). Analysenes validitet var avhengig av at politikkdokumentene og talene ble lest som politiske tekster, og at tillitsvalgthåndbøkene ble lest som interne dokumenter for fagforeningene. Under intervjuene begynte validering av analysene allerede i samtale med informantene (Roulston, 2014). Når jeg delte mine umiddelbare tolkninger av det som ble sagt, bidro informantenes reaksjoner til å justere eller bekrefte mine oppfatninger. Intervjudataenes gyldighet underbygges også ved at det er store overlapp mellom intervjuene og dermed en slags replikasjon av resultater (Kvale & Brinkmann, 2009; Morse, 2015). Videre har funn og tolkninger blitt lagt frem på

forskningskonferanser og i forskningsgrupper underveis, og dermed blitt prøvet i diskusjon med andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2009). På denne måten har validitet og gyldighet av funn og konklusjoner blitt styrket.

I kvalitative forskningsprosjekt med forhåndsutviklede analyserammeverk er arbeidet med konseptualisering og operasjonalisering særlig viktig for å sikre validitet. Konseptualisering innebærer begrepsdannelse, og operasjonalisering handler om å gjøre det teoretiske begrepet målbart – i kvalitativ forstand (Adcock & Collier, 2001). I kapittel 3 gjennomgår jeg sentrale begreper, og hver enkelt artikkel redegjør for hvordan disse begrepene operasjonaliseres inn i de analytiske rammeverkene. Slike rammeverk kan øke validitet og reliabilitet ved at begrepene blir gjenstand for særskilt oppmerksomhet og ved at tydelige analysekategorier gjør det mulig å etterprøve sentrale funn. Det vil imidlertid alltid være utfordringer forbundet med å oversette aktørenes begreper til forskerens begreper uten at de tappes for meningsinnhold (Leseth & Tellmann, 2014, s. 153). Begrepene som velges, og hvordan de forstås, påvirker funn og tolkninger. Eksempelvis er begreper som fag og profesjon komplekse og tvetydige. Jeg har redegjort for min forståelse av begrepene, og søkt å speile begrepenes kompleksitet i mine diskusjoner.

I en kvalitativ studie som dette er ikke hensikten å søke representativitet og generalisering av funn i streng forstand. Datamaterialet gir ikke grunnlag for å si noe om hvor representative eller utbredte fagforeningenes idéer og informantenes oppfatninger er. Funnene i de ulike artiklene er spesifikt knyttet til fagforeningene, dokumentene og informantene i studien. Imidlertid er fagforeningene som studeres og deler av funnene av en slik art at de gir grunnlag for vurderinger av om de også vil kunne ha relevans for lignende fagforeninger i lignende situasjoner. Jeg har søkt å gi informasjon om eksemplenes kontekst, som fagforeningenes egenart og yrkesgruppenes profesjonsforståelser, slik at andre kan gjøre sine vurderinger av dette (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg argumenterer for at enkelte funn kan gi en indikasjon på hvilke idéer som er dominerende blant fagforeninger i offentlig sektor generelt og hvordan tillitsvalgtrollen kan oppfattes på lignende arbeidsplasser. Jeg argumenter også for at de generelle spørsmålene som reises i lys av avhandlingens hovedfunn og de teoretiske implikasjonene, har relevans ut over de studerte eksemplene, både i og utenfor Norge.

## 4.5 Etiske refleksjoner

### 4.5.1 Min rolle som forsker

Å jobbe med kvalitative forskningsspørsmål er grunnleggende en refleksiv prosess (Agee, 2009). For meg har denne prosessen handlet mye om å vurdere min egen rolle som forsker. Jeg har jobbet med internasjonalt samarbeid, analyse og politikktutvikling i Utdanningsforbundet i mange år, og gjennom dette arbeidet også deltatt i samarbeid og allianser med en rekke andre fagforeninger i og utenfor Norge. Denne erfaringen har både gitt fordeler og utfordringer i avhandlingsarbeidet. I kvalitativ tekstanalyse kan det være en fordel at man har god kjennskap til feltet og temaene som studeres. Denne typen kunnskap kan beskrives som lingvistisk eller kulturell kompetanse (Dunn & Neumann, 2016). Min bakgrunn fra fagbevegelsen gir en god forståelsesramme for å lese og tolke dokumentene og ikke minst snakke med informantene. Den inngående kjennskapen til Utdanningsforbundet kunne imidlertid også forårsake en viss skjevhet i analysearbeidet, fordi jeg kjenner denne



fagforeningen bedre enn de to andre. For å kompensere dette har jeg innhentet mer bakgrunnskunnskap om Legeforeningen og Fagforbundet gjennom å lese relevante tekster og snakke med sentrale personer i de to organisasjonene. Selve forskningsdesignet, med bruk av analytiske rammeverk og komparasjon, bidro også til å gi analytisk distanse til det kjente.

#### 4.5.2 Etikk på mikronivå

Bruk av intervju for datainnsamling til denne avhandlingen er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) (se Vedlegg 1). Medlemskap i fagforeninger regnes som sensitiv informasjon, og selv om informantene i denne studien hadde valgt å påta seg synlige tillitsverv for sine respektive organisasjoner, var det viktig å sikre informantenes anonymitet. Dette er ivarettatt i måten dataene er brukt og presentert i artiklene.

Etiske vurderinger ble gjort i intervjusituasjonen, transkripsjon, tolkning og bruk av intervjudataene. Flere av informantene var tydelig nervøse før vi begynte, men da de forsto at de var eksperter på det jeg ønsket kunnskap om, opplevde jeg at samtalene ble en positiv opplevelse for begge parter. Overgangen fra muntlig til skriftlig kan være krevende uten at nyanser eller mening går tapt, og ved bruk av direkte sitater må det opprinnelige utsagnet ytes respekt. Intervjuene er beskrivelser av informantenes livsverden (Kvale & Brinkmann, 2009). I analyse av intervjudataene har jeg søkt å finne balansen mellom å ta informantenes beskrivelser på alvor, og likevel analysere deres oppfattelser med et blikk utenfra.

Jeg har også gjort etiske vurderinger knyttet til form og innhold i hver enkelt forskningsartikkel. Prosessene med tilbakemeldinger fra forskningsgrupper og anonyme fagfellevurderinger i tidsskriftene har gitt fruktbare innspill, men også skapt dilemma i retningsvalg og prioriteringer. Det å være del av et forskningsfelleskap der prinsipielle og etiske vurderinger er en selvfølgelig del av forskningsprosessen, har vært svært nyttig – både i konkrete spørsmål og for å utvikle etisk bevissthet rundt min rolle og mine valg som forsker.

#### 4.5.3 Etikk på makronivå

Etikk i forskningen omhandler også omtale og bruk av forskningsfunn. Kvale og Brinkmann (2009) snakker om «etikk på makronivå» når de diskuterer forskningens mulige konsekvenser på samfunnsnivå. Jeg analyserer utvalgte fagforeninger og diskuterer generelle trekk ved fagforeninger i Norge i dag. Dette innebærer at funnene berører en rekke aktører som kan ventes å mene noe om studiens gyldighet og verdi. Samfunnsforskningens relevans bekreftes blant annet ved at noen tar stilling til og diskuterer forskningens konklusjoner, og kritiske innspill vil kunne styrke studiens relevans.

Når forskningsprosjektet er avsluttet fortsetter mitt ansvar som forsker. Dette handler om hvilke funn som formidles og hvordan disse formidles, men også om deltagelse i samtaler der denne kunnskapen er relevant. Det kan være i møte med fagforeninger eller deres medlemmer i praksisfeltet, så vel som myndigheter eller arbeidsgiverorganisasjoner. Avhandlingens tematikk er relevant for pågående politiske diskusjoner om blant annet tillitsreform og innovasjon i offentlig sektor. Jeg håper og tror at funn i avhandlingen kan få konsekvenser på samfunnsnivå og blant annet bidra konstruktivt i diskusjoner om fagorganisering og ansattes faglige innflytelse. Funnene utfordrer og kritiserer deler av fagbevegelsen, men de peker også på handlingsrom og muligheter for å videreutvikle fagorganisering som strategi.

## 5. Funn i artiklene

I fortsettelsen vil jeg oppsummere hovedtrekk i de tre artiklene. De teoretiske og metodiske perspektivene i artiklene er beskrevet i foregående kapitler. Denne gjennomgangen vil derfor fremheve artiklenes hovedfunn og sentrale diskusjonstema.

### 5.1 Artikkel 1

Bie-Drivdal, A. (2021). Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3): 852-872. <https://doi.org/10.1177%2F0143831X18814929>

Den første artikkelen bygger på dokumentanalyse av overordnede politikkdokumenter og tillitsvalgthåndbøker hos Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet. I artikkelen utforsker og sammenligner jeg fagforeningenes idéer om representativ deltagelse i medarbeiderdrevet utviklingsarbeid i norsk offentlig sektor. Jeg bruker idéanalyse som tilnærming for å analysere fagforeningenes konseptualiseringer og diskutere mulige implikasjoner for lokale tillitsvalgtroller på arbeidsplassnivå.

Et hovedfunn i artikkelen er at de undersøkte fagforeningene i svært begrenset grad formidler idéer som knytter representativ deltagelse sammen med kunnskapsbasert, medarbeiderdrevet utviklingsarbeid på arbeidsplassene. Fagforeningenes politikkdokumenter fremhever profesjons- og yrkesfaglige spørsmål, men de tillitsvalgte lokalt konseptualiseres primært som forsvarere av medlemmenes rettigheter. Utviklingsarbeid på arbeidsplassen tematiseres, men knyttes til direkte snarere enn representativ deltakelse fra ansatte. De dominerende ideene i fagforeningenes dokumenter kan derfor ventes å begrense de tillitsvalgtes muligheter for faglig innflytelse lokalt. Dette innebærer at fagforeningenes egne dokumenter formidler idéer som kan bidra til å opprettholde gapet mellom Hovedavtalen(e)s intensjoner og partssamarbeidets betydning for utvikling og kvalitetssikring i deler av offentlig sektor.

Videre avdekker analysen forskjeller mellom fagforeningene når det gjelder hvorvidt de beskriver den arbeidsplass-tillitsvalgte som en profesjonsfaglig talsperson.

Utdanningsforbundet er den eneste av de tre som tydelig beskriver en dobbel tillitsvalgtrolle som innebærer at den tillitsvalgte også er representant i profesjonsfaglige spørsmål. Rollen fremstår imidlertid som reaktiv. Det som fremheves er betydningen av å stoppe, og begrunne, motstand mot uforsvarlig pedagogisk praksis, snarere enn å ta egne faglige initiativ. Det er profesjonsfellesskapet som fremstilles som den viktigste utviklingsaktøren lokalt, og det fremgår ikke hvorvidt den tillitsvalgte skal anses som talsperson og representant for dette faglige fellesskapet. Legeforeningen og Fagforbundet beskriver smale tillitsvalgtroller som hovedsakelig avgrenses til lønn, arbeidsvilkår og medlemmenes rettigheter. For Fagforbundet var dette ventet. At Legeforeningen ikke begrepsfester representativ faglig innflytelse, kan forstås i lys av profesjonens historie og maktgrunnlag. Legeforeningens legitimitet har tradisjonelt berodd på evnen til å skille profesjons- og fagforeningsspørsmål. Videre kan legenes status og syn på individuell autonomi ha begrenset ønsket om representasjon i faglige spørsmål.

Samlet sett gir artikkelen ny innsikt i fagforeningenes idéer om lokale tillitsvalgtroller. Funnene indikerer at ingen av fagforeningene fremmer representativt medarbeiderdrevet utviklingsarbeid på arbeidsplassene. Dette fellestrekket utfordrer det forenklede skillet mellom profesjonsorganisasjoner og fagforeninger. Artikkelen reiser nye spørsmål om betydningen av profesjonell autonomi og kunnskap i forbindelse med representativ deltagelse og arbeidsplassdemokrati. Med dette fremheves profesjonsspørsmål som en relevant dimensjon for å forstå fagforeninger for kunnskapsarbeidere.

## 5.2 Artikkel 2

Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgttes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid. En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillitsvalgte i offentlig sektor. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(3), 228-249. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-03-02>

Den andre artikkelen undersøker og sammenligner hvordan arbeidsplassstillitsvalgte fra Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet oppfatter egen rolle i faglig utviklingsarbeid. Artikkelen bygger på 12 kvalitative forskningsintervju med tillitsvalgte på sykehus, skoler og i kommunal omsorg. Ved hjelp av idéanalyse kombineres perspektiver fra arbeidslivsstudier og profesjonsstudier for å utforske hvordan de tillitsvalgte konseptualiserer egen rolle i møte med forventninger og strukturer som omgir dem på arbeidsplassen.

For det første synliggjør analysen at de tillitsvalgte i denne studien oppfatter egen rolle primært som forsvarer av medlemmenes rettigheter, særlig forbundet med de ansattes lønns- og arbeidsvilkår, og at de opplever få forventninger knyttet til faglige spørsmål. Det er stort sammenfall i måten de tillitsvalgte fra de ulike fagforeningene oppfatter rollen. Dette funnet bekrefter forestillingen om at Hovedavtalen(e)s intensjoner om tillitsvalgte som aktører i virksomhetsutvikling i liten grad er omsatt til en utvidet og faglig relevant tillitsvalgtrolle i offentlig sektor. Informantenes beskrivelser antyder likevel at det gir mening å snakke om en dobbel tillitsvalgtrolle i profesjonsfagforeningene. Hvordan og hvorvidt de arbeidsplassstillitsvalgte oppfatter seg selv som representant i faglige spørsmål varierer mellom informantene, og deres oppfatninger er ikke nødvendigvis i samsvar med de respektive fagforeningenes uttrykte ambisjoner. For eksempel beskriver informantene fra Legeforeningen en tillitsvalgtrolle der profesjonsansvaret inngår, til tross for at Legeforeningens tillitsvalgthåndbok operasjonaliserer rollen som begrenset til tariff og lønn. Informantene på skolene beskriver strukturer og forventninger som marginaliserer tillitsvalgtrollen fra faglig utviklingsarbeid, i kontrast til Utdanningsforbundets vedtatte politikk om en dobbel tillitsvalgtrolle. Partssamarbeidet ved skolene er godt etablert, men det er egne plangrupper som har ansvar for faglig utviklingsarbeid. Disse gruppene settes sammen av ledelsen og her har ikke de tillitsvalgte noen automatisk plass. Informantene fra Fagforbundet uttrykker, ikke uventet, lite eierskap til faglige spørsmål, men de gir uttrykk for at de har stor innflytelse i virksomhetsutvikling av mer driftsmessig karakter.

For det andre finner artikkelen at faglig utviklingsarbeid på de aktuelle arbeidsplassene hovedsakelig initieres ovenfra og er organisert i strukturer som tilrettelegger for direkte fremfor representativ deltagelse fra de ansatte. Informantene oppfatter tillitsvalgtrollen som reaktiv, irrelevant eller uklar i relasjon til slikt arbeid. Siden det er den representative

deltagelsen som knyttes til innflytelse på overordnede spørsmål, indikerer disse funnene at de ansatte har stor innflytelse på operasjonelle spørsmål knyttet til egne arbeidsoppgaver, men mindre innflytelse på langsiktige og strategiske vurderinger. Mens informantene fra Fagforbundet er tilfredse med egen påvirkningsmulighet, uttrykker de tillitsvalgte fra profesjonsfagforeningene frustrasjon over manglende innflytelse på faglige beslutninger.

For det tredje indikerer funnene at tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeninger begrenses av hensyn til de øvrige medlemmenes profesjonelle autonomi, men også at tillitsvalgtrollen kan dra veksler på sterke profesjonsfellesskap. Artikkelen videreutvikler begreper knyttet til ansattes deltagelse, og operasjonaliserer et konseptuelt skille mellom *representativ profesjonsfaglig innflytelse* forankret i Hovedavtalen(e) og norske samarbeidstradisjoner, og *kollektiv profesjonsfaglig innflytelse* som bygger på profesjonsfellesskapets og profesjonsutøvernes kunnskap og legitimitet. Vi vet lite om hvordan tillitsvalgtes representative innflytelse og profesjonsfellesskapets kollektive innflytelse virker sammen, men flere av informantene argumenterer for at de kunne bidratt til å sikre fagkompetanse i viktige beslutningsprosesser. Det fremstår som et paradoks at tillitsvalgtrollen i profesjonsfagforeningene ikke i større grad er utviklet som et virkemiddel for å søke slik faglig innflytelse med forankring i det faglige fellesskapet.

Samlet sett indikerer funnene at arbeidsplassstillitsvalgtes rolle påvirkes av strukturer og forventninger som omgir dem og av rådende idéer om hva det betyr å være fagorganisert og å representere medlemmenes interesser. Disse idéene rommer i liten grad profesjonsfaglige spørsmål. Jeg argumenterer for at profesjon er en relevant dimensjon i studier av fagforeninger og at representativ deltagelse er tilsvarende relevant i studier av profesjoner på arbeidsplassnivå. Tilnærminger som forener disse perspektivene, kan gi ny kunnskap om fagforeninger og profesjoner innenfor rammen av den norske arbeidslivsmodellen.

### 5.3 Artikkel 3

Bie-Drivdal, A. (2020). Unions' conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(4), <https://doi.org/10.18291/njwls.122188>

Den tredje artikkelen undersøker fagforeningenes konseptualiseringer av medlemmers profesjonelle interesser og innflytelse på arbeidsplassen, og legger til grunn at medlemmenes interesser følger av at de er *både* ansatte og profesjons- eller yrkesutøvere. Datamaterialet består av dokumenter og intervju. Jeg bruker institusjonelle logikker som analytisk perspektiv for å utforske forholdet mellom fagforeningenes nasjonale og lokale nivå, samt tillitsvalgtes handlingsrom som fagforeningens representant lokalt. Som konseptuelt rammeverk utvikler jeg idealtyper av en *fagforeningslogikk* og en *profesjonsorganisasjonslogikk*. De to logikkene fremhever ulike problemstillinger som sentrale for medlemmenes interesser og fremsetter ulike løsninger i form av kanaler for innflytelse.

Funnene synliggjør at det går et hovedskille mellom profesjonsfagforeningene og den generelle fagforeningen. De to førstnevnte knytter medlemmenes interesser til deres roller som både arbeidstakere og profesjonelle, mens Fagforbundet primært fremhever arbeidstakerrollen. Imidlertid avdekker analysen at fagforeningene har lignende idéer om

tillitsvalgtrollen på arbeidsplassen. De tillitsvalgte forventes i liten grad å initiere eller ta del i faglig utviklingsarbeid. De institusjonelle logikkene konseptualiseres på ulikt vis av fagforeningene og på tvers av fagforeningenes ulike organisasjonsnivå. Artikkelen synliggjør at fagforeningene har ulike maktressurser i form av profesjonsstatus og -kunnskap, og at dette kan gi ulik tilgang til virkemidler for innflytelse, men også at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom tilgang på maktressurser og strategier for å anvende disse på arbeidsplassen.

Analysene avdekker også en hybrid logikk i profesjonsfagforeningene. Denne logikken er generelt svakt konseptualisert i relasjon til arbeidsplassen, men kommer til uttrykk blant Legeforeningens tillitsvalgte og i Utdanningsforbundets politikkdokumenter. Den hybride logikken kjennetegnes av 1) en forståelse av at medlemmenes interesser følger både av deres rettigheter som arbeidstakere og av deres ansvar som profesjonelle, og 2) en oppfatning av at tillitsvalgtes representative deltagelse kan brukes for å sikre profesjonell innflytelse og autonomi. I denne *profesjonsfagforeningslogikken* kan de arbeidsplassstillitsvalgte ivareta profesjonelle interesser ved å bidra til å utvikle kultur og struktur for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. De kan for eksempel sikre at ulike spesialister får innflytelse på viktige beslutninger, de kan legge til rette for profesjonsfaglige diskusjoner i kollegiet, eller de kan fylle rollen som talsperson for profesjonsfellesskapet.

Perspektivet på institusjonelle logikker synliggjør de tillitsvalgtes sentrale rolle. Gjennom det lokale partssamarbeidet kan arbeidsplassstillitsvalgte bidra til å reprodusere, utfordre eller integrere eksisterende handlingslogikker. I hvilken grad de opptrer som representanter for det bestående eller strategiske brukere av tilgjengelige logikker kan variere på tvers av ulike situasjoner og mellom ulike aktører.

Artikkelen gir ny kunnskap om fagforeninger som kunnskapsaktører og bidrar til en rekonseptualisering av studier av fagforeninger og profesjonsorganisasjoner.

## 6. Diskusjon

I de foregående kapitlene har jeg gjort rede for forskningsprosjektets begrunnelse og relevans sett i forhold til tidligere forskning, beskrevet og utdypet de teoretiske perspektivene og de metodiske og analytiske tilnærmingene, samt oppsummert hovedfunn i de tre artiklene. Samlet sett utgjør dette grunnlaget for den påfølgende diskusjonen. Det overordnede forskningsspørsmålet for avhandlingen er: Hvordan konseptualiseres representativ faglig innflytelse på arbeidsplassen av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering, og hvilke implikasjoner har denne begrepsfestingen for arbeidsplassstillitsvalgtes rolle?

På bakgrunn av de tre artiklene behandles følgende underspørsmål: 1) Hva kjennetegner Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundets idéer om faglig innflytelse på arbeidsplassen, nasjonalt og lokalt? 2) Hvilken betydning har profesjonsorientering for fagforeningenes oppfatninger om representativ faglig innflytelse? 3) På hvilke måter samspiller organisasjonenes idéer og institusjonelle logikker med de lokale tillitsvalgtes arbeid? Disse tre spørsmålene danner utgangspunkt for de tre underkapitlene i denne diskusjonen.

### 6.1 Fagorganisering som strategi for faglig innflytelse

#### 6.1.1 Fellestrekk på tvers av fagforeningene

Et gjennomgående funn i avhandlingen er at fagforeningene ikke konseptualiserer og formidler idéer som knytter arbeidsplassstillitsvalgte til faglig utviklingsarbeid på noen systematisk måte. Det innebærer at disse tre, relativt ulike fagforeningene i norsk offentlig sektor, kjennetegnes av samme hovedtendens, nemlig en begrenset begrepsfesting av fagorganisering som strategi for faglig innflytelse på arbeidsplassen. Hvor representative disse funnene er for fagforeninger i offentlig sektor generelt kan ikke denne studien slå fast, men det er grunn til å tro at lignende tendenser vil kunne gjenfinnes i andre fagforeninger. Funnene underbygges også av at suksesshistoriene om hvordan den norske arbeidslivsmodellen bidrar til utvikling og innovasjon i arbeidslivet gjerne blir fortalt med referanse til privat sektor (e.g. Brøgger, 2007; Hernes, 2006), mens det eksisterer en oppfatning om at partssamarbeidet er til hinder for utvikling og nyvinning i offentlig sektor (blant annet gjenfortalt av Produktivitetskommisjonen i NOU 2016:3). Det generelle fraværet av begreper som operasjonaliserer fagorganisering som strategi for faglig innflytelse peker også i retning av at dette er lite tematisert. Jeg vil først se nærmere på noen historiske hendelser og ytre faktorer som kan belyse dette hovedfunnet, for deretter å se nærmere på fagforeningenes egne roller.

At partssamarbeidet som virkemiddel for utvikling og innovasjon er mer etablert i privat sektor enn i offentlig sektor, kan ses i lys av begivenhetene som ledet frem til den første hovedavtalen i staten i 1980. Ordninger for ansattes innflytelse og deltagelse i offentlig sektor ble utviklet med privat sektor som modell. På 1970-tallet la Holler-utvalget fram utredningen *Ansattes medbestemmelse i offentlig virksomhet* (NOU 1974:60). Utvalget skulle utrede muligheter for å overføre demokratiske ordninger fra privat til offentlig sektor og la til grunn at diskusjonen om de prinsipielle sidene ved medbestemmelse og medinnflytelse var avsluttet i og med at ulike ordninger for ansattes innflytelse var innført i det private næringsliv. Overføringen av ordningene fra privat til offentlig sektor skjer med vekt på praktiske

løsninger og uten særlig prinsipielle drøftinger. Et sentralt premiss var at ansatte skulle få innflytelse på administrative saker, men ikke på politiske saker (Falkum et al., 2009a, 2009b). Det har blitt hevdet at forskjellene mellom privat og offentlig sektor ble undervurdert i denne prosessen (Lægreid, 1983). Da siktes det blant annet til at ansatte i offentlig sektor forventes å ta mindre hensyn til overordnet drift fordi det ikke står om arbeidsplasser og mulig konkurs, og at de ansatte i større grad vil fremme egeninteresser fordi behovet for inntjening ikke er til stede. Et slikt resonnement tar ikke høyde for motivasjonen mange offentlig ansatte har for å bidra til offentlig velferd (Caraker et al., 2016) eller det særegne samfunnsansvaret og profesjonsansvaret som forvaltes av mange profesjoner (Freidson, 2001). Mine funn bekrefter at forskjellene mellom privat og offentlig sektor kan ha blitt undervurdert i den politiske prosessen som ledet frem til Hovedavtalen i staten i 1980, men antyder at dette også handler om betydningen av faglige spørsmål og profesjonsfelleskap. Heller ikke forskningen har i ettertid i særlig utstrekning problematisert profesjonenes rolle i relasjon til partssamarbeid på arbeidsplassene.

Michelsen (2007) har påpekt at skillet mellom politikk og administrasjon, som var avgjørende for å få på plass Hovedavtalen i staten, kan ha blitt reproduisert som et skille mellom faglige og administrative saker. Dette innebærer i så fall en forestilling om at faglige spørsmål, på linje med politiske, er unndratt medbestemmelse. En slik oppfatning av Hovedavtalen(e), vil kunne påvirke fagforeningenes egne strategier og kanskje også deres motparter på arbeidsplassene. Mine funn antyder at fagforeningene formidler idéer som langt på vei bidrar til å opprettholde et slikt skille på arbeidsplassnivå.

Forskere har påpekt at innføring av New Public Management har undergravd ansattes faglighet og svekket det profesjonelle handlingsrommet for sentrale yrkesgrupper i offentlig sektor (Alvehus & Andersson, 2018; Caraker et al., 2016; Trygstad, 2004). Nye styrings- og ledelsesteorier har blitt importert fra land uten sterke partsrelasjoner i arbeidslivet, og tillitsvalgte og avtaleverk er sjelden tema i de nye lederutdanningene (Trygstad & Hagen, 2007). Dersom ledelseskonsepter i offentlig sektor har vektlagt direkte deltagelse på arbeidsplasser, kan dette ha påvirket organisasjonenes muligheter for å utvikle strategier for faglig innflytelse gjennom representativ deltagelse. De to deltagelsesformene behøver imidlertid ikke å være konkurrerende. Studier av medvirkning på norske arbeidsplasser har konkludert med at direkte og representativ deltagelse er gjensidig forsterkende (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Rødvei, 2008). Den direkte deltagelsen knyttes til operasjonelle avgjørelser mens den representative deltagelsen gir mest innflytelse på overordnede og strategiske beslutninger, (Knudsen, 1995). Et samspill mellom direkte og representativ deltagelse i profesjonsfaglige spørsmål kan på samme måte ventes å være gjensidig forsterkende snarere enn gjensidig utelukkende.

Denne avhandlingen har først og fremst rettet oppmerksomheten mot fagforeningenes egne idéer om innflytelse lokalt. Jeg legger vekt på fagforeningenes rolle i å konstituere sine omgivelser, og forstår fagforeningene som politiske aktører i en pågående «kamp om idéer» (George, 1997; Hyman & Gumbrell-McCormick, 2010). I en slik forståelse er det helt avgjørende hvilke idéer fagforeningene selv formidler. Hvilke idéer som fremsettes og vinner hegemoni, har betydning for hvilke handlingsalternativer som oppfattes som legitime og

tilgjengelige (Hay, 2011; Lakoff, 2004). Analyse av fagforeningenes idéer om faglig innflytelse på arbeidsplassene gir innblikk i oppfatninger om hva fagorganisering er. Forskning som diskuterer muligheter for revitalisering og fornying av fagbevegelsen i Europa, har blant annet løftet frem samarbeid mellom arbeidslivets parter som virkemiddel for å styrke utvikling og innovasjon på arbeidsplassene (Frege & Kelly, 2004; Murray, 2017; Saridakis et al., 2017). Deler av denne forskningen kan tolkes som bidrag til å utvikle nye idéer om fagorganisering. Medlemmenes faglige kunnskap som maktressurs er imidlertid lite tematisert i den internasjonale litteraturen om fornying av fagbevegelsen. Dette kan ses i lys av at det ofte er generelle fagforeninger som undersøkes og at relativt svake posisjoner for fagforeningene innebærer at mer tradisjonelle fagforeningsspørsmål prioriteres. I norsk arbeidsliv er situasjonen en annen. I lys av kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen og de dokumenterte samarbeidserfaringene i privat sektor, fremstår det som et paradoks at idéer om fagorganisering som strategi for faglig innflytelse ikke er sterkere utviklet eller mer fremtredende som diskusjonstema i offentlig sektor, heller ikke blant fagforeningene selv. Fremstillinger som peker på eksterne forhold for å forklare svekket innflytelse for fagforeninger og yrkesgrupper, er godt etablert. Avhandlingens funn indikerer at disse kan suppleres med en fortelling om at fagforeningene selv ikke har utnyttet tilgjengelige handlingsrom.

Lærerfagforeningenes respons på oppløsningen av de faglige organene på skolene, lærerrådene, kan tjene som eksempel på dette. Under Gudmund Hernes' tid som utdanningsminister på 1990-tallet, ble avviklingen av lærerrådene blant annet begrunnet med at lærernes innflytelse var ivaretatt gjennom lov- og avtaleverk (Larsen, 2015). Intensjonen her ser altså ut til å ha vært at medbestemmelsen også skulle romme faglige spørsmål. Lite tyder på at arbeidsplassdemokratiet ved skolene overtok de gamle lærerrådenes rolle som virkemiddel for faglig innflytelse, og samlet sett mistet lærerne faglig innflytelse i denne perioden (Grove & Michelsen, 2014). At heller ikke lærerfagforeningene selv utviklet strategier for faglig innflytelse gjennom medbestemmelsen, kan ses i sammenheng med det generelle fraværet av idéer om representativ faglig innflytelse blant fagforeningene i offentlig sektor.

Den gjennomgående svake konseptualiseringen av faglig innflytelse kan forstås i lys av at norske samarbeidstradisjoner hovedsakelig ble utviklet av yrkesgrupper uten sterk profesjonsorientering og i en tid der grunnleggende arbeidstakerrettigheter var høyest på agendaen. Arbeidstakerrettigheter er fortsatt helt sentralt for fagforeningers virke, men for profesjonsgrupper i offentlig sektor har presset på faglig autonomi vært en tilbakevendende bekymring for profesjonsfagforeninger de siste tiårene. Dette er noe av bakteppet for at disse organisasjonene i stadig større grad har tatt i bruk og søkt definisjonsmakt over profesjonsbegrepet (Mausethagen, 2013). Denne utviklingen kan også belyse forskjellene mellom fagforeningene i min studie.

#### 6.1.2 Forskjeller mellom fagforeningene

Legeforeningen er den tydeligste profesjonsorganisasjonen i denne studien, men, som jeg viser i artikkel 1, beskriver foreningen den lokale tillitsvalgtrollen som snevert knyttet til tariff og arbeidsvilkår i sine dokumenter. I artikkel 2 løfter jeg frem hvordan de tillitsvalgte på sin



side beskriver en rolle der de innlemmer profesjonsansvaret. Informantene sier at det fattes dårlige beslutninger i sykehuset fordi de ansattes kunnskap og erfaringer ikke er del av beslutningsprosessene. De uttrykker også at muligheten til å øve innflytelse på faglige spørsmål er en sentral motivasjon for dem når de velger å påta seg vervet. Her ser det altså ut til at de tillitsvalgte for legene går ut over det som er forventet fra organisasjonen, og de begrunner det med at det er naturlig å søke den innflytelsen. Jeg har tolket dette både i lys av Legeforeningens sterke posisjon som profesjon og yrkesgruppens grad av autonomi i sykehus (Haave, 2014; Hougaard, 2020). Leger som yrkesgruppe sosialiseres inn i svært ansvarsfulle roller, de har sterk profesjonsbevissthet og et relativt standardisert og tydelig forskningsforankret kunnskapsgrunnlag. Samtidig har også legenes posisjon i sykehusene blitt utfordret av reformer og nye former for ledelse.

Hougaard (2020) viser hvordan det finnes minst to ulike fortellinger om legenes posisjon. På den ene siden er den såkalte forfallshistorien, blant annet gjenfortalt av Haave (2014). På den annen side er historien om legenes vedvarende maktposisjon i sykehus, blant annet dokumentert gjennom opplevelser hos andre yrkesgrupper. Samlet sett påpeker Hougaard (2020) at legene kan og vil ta faglig ansvar og fortsatt har stort profesjonelt handlingsrom. Det overraskende med mine funn knyttet til Legeforeningen er at nasjonale fagforeningsdokumenter i liten grad uttrykker ambisjoner om faglig innflytelse gjennom tillitsvalgte. At de tillitsvalgte selv tolker at rollen gir innflytelse på både vilkår og fag kan peke i retning av at de faglige aspektene ved tillitsvalgtrollen er så selvfølgelige at de ikke begrepsfestes av fagforeningene sentralt, og/eller i retning av et uutnyttet handlingsrom for legene. Dersom oppfatningene blant informantene i denne studien blir konseptualisert i politiske dokumenter, vil dette kunne bidra til å begrepsfeste fagorganisering som strategi for faglig innflytelse. Hvorvidt det også vil kunne gi medlemmene mer faglig innflytelse er imidlertid uvisst.

Hos Utdanningsforbundet er situasjonen en litt annen. Her viser artikkel 1 at fagforeningen nasjonalt konseptualiserer tillitsvalgte som talspersoner i profesjonsfaglige spørsmål. Reaktive tilnærminger for å stoppe eller avverge uforsvarlig pedagogisk praksis betones sterkere enn faglige initiativ, men her begrepsfestes en dobbelt tillitsvalgtrolle. Artikkel 2 synliggjør at lokale representanter ikke opplever at forholdene ligger til rette for å fylle en slik rolle. Informantene fra Utdanningsforbundet beskriver strukturer og forventninger som marginaliserer tillitsvalgtrollen fra faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen, og sier at de i praksis har lite å gjøre med faglige spørsmål. På skolene er det plangruppene som har hovedansvar for utviklingsarbeid, og det fremstår som tilfeldig hvorvidt den tillitsvalgte er involvert i dette.

Utdanningssektoren har over tid vært gjenstand for mye politisk styring og profesjonsutvikling ovenfra, men en parallell utvikling innebærer at mer autonomi har blitt flyttet til lokale nivå (Mausehagen, 2013; Nerland & Karseth, 2015). På noen områder har dette gitt skoleledere økt handlingsrom. De fleste skoleledere har pedagogisk utdanning og de er dermed del av lærerprofesjonen og det lokale profesjonsfellesskapet. Tillitsvalgte og ledelse er i utgangspunktet likeverdige parter i lokalt partssamarbeid. Dette betyr at partssamarbeidet på skoler har gode forutsetninger for å fremme faglig utvikling. Dersom slikt

arbeid kanaliseres til plangrupper uten overlapp med representative strukturer, er det rimelig å anta at dette potensialet svekkes. Informantene uttrykker at lærerne ønsker større innflytelse på faglige prioriteringer, men de ser ikke egen rolle som en måte å realisere dette. Noe av bakteppet her kan være at lærerne og deres organisasjoner også har tatt til orde for mer nasjonal styring av utdanningssektoren (Askling et al., 2016) og dette kan ha overskygget strategier for å søke faglig innflytelse lokalt.

Sammenlignet med Legeforeningen er Utdanningsforbundet en relativt ny organisasjon. Som resultat av en rekke ulike fusjoner rommer Utdanningsforbundet flere ulike lærerkulter. Lærerprofesjonen har aldri hatt så mye makt som legene, men historisk sett var både lektorene og lærerne også yrkesgrupper som hadde stor faglig autonomi. Lektorene var embetsmenn og bærere av akademisk kultur samtidig som de gjennom sin organisasjon viste en tydelig aktivisme for lønns- og arbeidsvilkår (Grove & Michelsen, 2014; Rovde, 2014). Tiden frem til 1970-tallet var år der lektoren og læreren hadde høy status og nøytt stor samfunnsmessig tillit. Etter at lærernes faglige innflytelse ble svekket som følge av styringsreformer på 1980- og 1990-tallet, valgte de fleste lærerorganisasjonene strategier som var mer orientert mot lønns- og arbeidsvilkår (Askling et al., 2016). Dette presset på lærernes autonomi og fraværet av kontinuerlige profesjonstradisjoner for en samlet lærerprofesjon, kan bidra til å forklare hvorfor Utdanningsforbundets representanter ikke integrerer profesjonsansvaret i tillitsvalgtrollen på samme måte som Legeforeningens representanter.

Fagforbundet blir stående i kontrast til profesjonsfagforeningene på flere måter. Her er det stort sammenfall mellom funn i artikkel 1 og artikkel 2. Dokumentene som inngår i dette forskningsprosjektet, vektlegger medbestemmelse, ansattes rettigheter og arbeidsvilkår. Informantene beskriver også rettighetsorienterte roller. De er generelt tilfredse med egen og ansattes innflytelse i virksomheten og opplever ikke at faglige spørsmål ligger til deres rolle. Informantene synliggjør imidlertid den glidende overgangen mellom faglig utviklingsarbeid og virksomhetsutvikling. De peker på andre, som sykepleiere på arbeidsplassen, når det er spørsmål om faglig utvikling, men opplever selv å ha stor innflytelse på virksomhetens drift. Indirekte vil dette ofte berøre faglige spørsmål. For eksempel vil spørsmål knyttet til turnus, arbeidstid, ansettelse og organisering være knyttet til både administrative og faglige vurderinger.

Når Fagforbundet uttrykker få ambisjoner om utviklingsarbeid på arbeidsplassnivå, må det også ses i sammenheng med at Fagforbundet har initiert og tatt del i lokalt utviklingsarbeid rettet mot mer overordnede tema på kommunenivå. Det lokale trepartssamarbeidet har for eksempel vært omdreiningspunkt i prosjekter som Modellkommuneprogrammet og Sammen om en bedre kommune. Typiske tema i slike samarbeid har vært sykefravær, omdømme, kompetanse og rekruttering, samt heltidskultur. Videre har Fagforbundet samarbeidet med politiske partier for å unngå kommersialisering i velferdstjenester i kommuner og også vært del av enkelte trepartssamarbeidsprosjekter som har hatt som ambisjon å være drivkraft i kommunal tjenesteutvikling, helt ned på virksomhetsnivå (Øyum & Nilssen, 2019). Her er tillitsvalgtrollen og økt kvalitet viktige ingredienser selv om faglig innflytelse i liten grad fremheves som tema eller mål i seg selv.

Både Legeforeningen og Utdanningsforbundet fremhever profesjonsfaglige spørsmål som rasjonale for fagorganisering (Scheuer, 1986), og uttrykker med dette en ambisjon om å ivareta medlemmenes interesser både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere. Artikkel 3 synliggjør imidlertid at ulike institusjonelle logikker (Thornton et al., 2012) er dominerende på nasjonale og lokale nivå i organisasjonene. Legeforeningen fremstår først og fremst som profesjonsorganisasjon på nasjonalt nivå, men de arbeidsplassstillitsvalgte konseptualiserer en hybrid logikk lokalt. Den hybride logikken konseptualiseres også av Utdanningsforbundet når profesjonsfaglig innflytelse gjennom tillitsvalgte beskrives som politisk prosjekt i dokumentene, men de tillitsvalgte konseptualiserer primært en fagforeningslogikk orientert mot lønn og arbeidsvilkår lokalt. Fraværet av en sammenhengende strategi for faglig innflytelse internt i organisasjonene innebærer uklare forventninger til de tillitsvalgte. Men fraværet av en entydig logikk innebærer også at rollene fremstår som såpass åpne at det langt på vei er opp til den enkelte å definere og fylle sin rolle. Dette kan gjøres med større eller mindre eierskap til faglige spørsmål, og mine funn tyder på at Legeforeningens og Utdanningsforbundets tillitsvalgte har noe ulike tilnærminger til dette handlingsrommet.

Den spenningen mellom ulike logikker som preger profesjonsfagforeningene er ikke fremtredende hos Fagforbundet. I artikkel 3 finner jeg at Fagforbundet preges av en gjennomgående fagforeningslogikk, både nasjonalt og lokalt. Det er grunn til å tro at dette letter representasjon av medlemmenes interesser, noe som underbygges av at informantene i denne studien er tilfredse med egen mulighet til å øve innflytelse. Fagforbundet er en organisasjon som kjennetegnes av kollektivism (Scheuer, 1986), og som fagforening er de primært forpliktet til å ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere. Fagforbundets fremste maktressurs er det høye medlemstallet, og den interne alliansen mellom ulike yrkesgrupper kan også gi styrke. Ambisjoner om faglig innflytelse er imidlertid ikke forbeholdt profesjonsfagforeninger. Det er glidende overganger mellom profesjoner og andre yrkesgrupper (Molander & Terum, 2008) og profesjonsstrategier er også kjent for yrkesgrupper som ikke defineres som profesjoner (Scheuer, 1986). Det innebærer at også Fagforbundet i noen tilfeller kan utvikle fagorganisering som strategi for faglig innflytelse og dra veksler på medlemmenes kunnskap og kompetanse på arbeidsplassnivå.

## 6.2 Betydningen av profesjon

### 6.2.1 Gruppesamhold, ekspertise og autonomi som maktressurser

Et annet hovedfunn i avhandlingen er at profesjonsorientering har betydning for fagforeningenes idéer og handlingsrom. Dette handler både om tilgang til maktressurser og om det presset på profesjonelt handlingsrom som gir særlige utfordringer for profesjonsfagforeningenes medlemsgrupper.

Fagorganisering som strategi for faglig innflytelse er lettere tilgjengelig for de fagforeningene som kan sies å kjennetegnes av profesjonalisme og fagbasert kollektivism (Scheuer, 1986). I kraft av profesjonsfellesskapet og den spesialiserte kunnskapen, har profesjonsfagforeningene tilgang til gruppesamhold, ekspertise og autonomi som maktressurser (Borum, 1995). Profesjonsfagforeningene begrepsfester tydelig disse ressursene i nasjonale politikkdokumenter, men har tilsynelatende svake strategier for å mobilisere disse ressursene for å søke faglig innflytelse lokalt. Lévesque og Murray (2010) hevder at mange

fagforeninger ikke har tilpasset seg endrede omstendigheter, og at dette innebærer maktressurser de lang på vei ikke tar i bruk. For profesjonsfagforeningene kan slike endrede omstendigheter for eksempel være en mer desentralisert styringsstruktur der stadig flere faglige beslutninger fattes lokalt og at reformer utfordrer deres posisjon og autonomi.

Flere profesjonsgrupper fikk svekket innflytelse i 1980-årene i kjølvannet av Maktutredningens kritiske blikk på profesjonenes rolle og innflytelse. Professor Gudmund Hernes ledet dette arbeidet som konkluderte med at profesjonene og andre interessegrupper hadde for mye makt i offentlig sektor. Det ble lagt til grunn et syn på profesjoner som «bukken som passer havresekken» og det ble hevdet at profesjonene var yrkesgrupper som hadde for stor makt og «sluttkontroll» på sine saksfelt (Slagstad, 2014, s. 27-28). Den forståelsen av profesjonene som Hernes og maktutredningen formidlet, fokuserte ensidig på profesjonenes maktmonopol og uheldige konsekvenser av dette. Dette synet fikk stor betydning for styringsreformer i offentlig sektor fra 1980-tallet. På 1990-tallet bidro Hernes først som utdanningsminister og siden som helseminister til å iverksette politikk i tråd med dette synet (Slagstad, 2014). Styringsreformene svekket de faglige fellesskapene og deres mulighet til å øve innflytelse i faglige spørsmål. Ekspertutvalget som vurderte lærerrollen i 2016 beskrev det slik: «...dagens påpekninger av lærernes manglende profesjonsfellesskap [må] ses i lys av at både utdanningsmyndighetene og lærerorganisasjonene var delaktige i å svekke slike fellesskap i 1980- og 1990-årene» (Askling et al., 2016, s. 67). Det var også i denne perioden at den faglige rådsstrukturen i form av lærerråd på skolene ble avviklet.

Profesjonsfellesskapet som aktør har imidlertid fått fornyet oppmerksomhet innen profesjonsfeltet, og behovet for å styrke profesjonsfellesskapet for å heve utdanningskvaliteten fremheves både av utdanningsmyndigheter og Utdanningsforbundet (Askling et al., 2016). Dette profesjonelle fellesskapet anses som et kjennetegn ved profesjoner og profesjonelt arbeid (Freidson, 2001; Molander & Terum, 2008), og kunnskapen som forvaltes der, anses å bidra til å sikre profesjonell yrkesutøvelse og faglig kvalitet (Freidson, 2001; Svensson, 2008). Dette gjør gruppesamhold, i betydningen faglig fellesskap, til en potensiell maktressurs. Det fremstår imidlertid som uklart på hvilke måter dette fellesskapet kan øve innflytelse. Evetts (2013) har påpekt at profesjonsbegrepet har utviklet seg til et honnrord som brukes strategisk og politisk, blant annet av fagforeninger, for å sikre legitimitet og fremme forandring. Det samme gjelder begrepet profesjonsfellesskap.

I forskningslitteraturen anses profesjonsorganisasjonen som en forutsetning for profesjonen (Molander & Terum, 2008). En følge av dette er glidende overganger mellom profesjonen og profesjonsorganisasjonen. Profesjonsfellesskapet er et faglig fellesskap, men fremstilles også som et kollektivt uttrykk for profesjonen. Samlet sett innebærer dette uklare grenser mellom begrepene profesjon, profesjonsfellesskap og profesjonsorganisasjon. I Utdanningsforbundets dokumenter blir det både påpekt at det er profesjonsfellesskapet som er den sentrale aktøren for faglig utviklingsarbeid og at den tillitsvalgte skal være talsperson i profesjonsfaglige spørsmål. Men i den grad profesjonsfellesskapet kan sies å være en kollektiv aktør, er dette et faglig fellesskap uten valgt talsperson, og det er ikke gitt at den tillitsvalgte er profesjonsfellesskapets talsperson. Legeforeningen har ikke selv tatt begrepet

profesjonsfellesskap i bruk, men den glidende overgangen mellom profesjonsorganisasjonen og det profesjonelle fellesskapet av leger synliggjøres ved at informantene beskriver uklare skiller mellom personalmøter og medlemsmøter på noen av enhetene på sykehuset.

Mine funn synliggjør også at ekspertise og profesjonell autonomi spiller inn på oppfatninger om representativ faglig innflytelse. Hos både Legeforeningen og Utdanningsforbundet fremhever informantene at de kan bidra til å sikre fagkunnskap i viktige beslutningsprosesser, men det understrekes også at de som tillitsvalgte må være varsomme i møte med enkeltmedlemmenes faglige spesialisering og profesjonelle autonomi. Det har blitt påpekt at vekten på direkte deltagelse i offentlig sektor kan ha blitt drevet frem av høyt utdannede arbeidstakere som selv ønsker å øve innflytelse (Elvekrok, 2017). Direkte deltagelse fra ulike spesialister fremheves også som et godt og effektivt virkemiddel for å sikre involvering av fagpersoner og fagkompetanse i beslutninger (Trygstad et al., 2019). Mine funn bekrefter disse oppfatningene og fremhever hensyn knyttet profesjonell autonomi som en viktig del av bakteppet.

Forholdet mellom individuell profesjonell autonomi og kollektiv profesjonell autonomi er dermed sentralt. Førstnevnte knyttes til den enkelte profesjonsutøver og sistnevnte til den samlede profesjonen – gjerne definert som profesjonsorganisasjonen (Engel, 1970). Medlemskap i en profesjonsorganisasjon innebærer at man avgir noe individuell autonomi for å styrke den kollektive autonomien (Svensson, 2008). Men i hvor stor grad forvaltes denne kollektive autonomien av det profesjonelle fellesskapet og i hvor stor grad av profesjonsorganisasjonens valgte representant? Informanter fra både Legeforeningen og Utdanningsforbundet antyder som sagt at medlemmene gjerne vil øve individuell innflytelse på sine fagfelt, men de sier også at det samlede faglige fellesskapet ønsker mer innflytelse på faglige spørsmål. Et dilemma her er altså hvordan den tillitsvalgte skal balansere faglig representasjon for å sikre profesjonens kollektive autonomi, opp mot medlemmenes ønsker om individuell autonomi. Til syvende og sist bringer dette oss tilbake til spørsmålet om hvordan forholdet mellom den tillitsvalgte og det profesjonsfaglige fellesskapet på arbeidsplassen skal forstås. Tidligere studier har analysert kollektiv autonomi nasjonalt og individuell autonomi lokalt (Helgøy & Homme, 2007) og også funnet at profesjonsorganisasjoner er kunnskapsaktører på nasjonalt nivå (Nerland & Karseth, 2015). Disse perspektivene kan videreutvikles ved å se nærmere profesjonenes ulike kollektive uttrykk lokalt. Dette innebærer både å se den valgte representanten for profesjonsorganisasjonen som forvalter av kollektiv autonomi, og å diskutere forholdet mellom disse tillitsvalgte og det profesjonelle fellesskapet.

Profesjonsorienteringen hos hybride organisasjoner ser ut til å kunne være et tveegget sverd som både gir flere utfordringer og flere muligheter. Hybriditet gir mulighet for legitimitet på flere områder (Battilana et al., 2017), og for profesjonsfagforeningene innebærer det at de kan komme i posisjon for å øve innflytelse både i spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og i spørsmål av profesjonsfaglig karakter. Potensialet for større legitimitet og mer innflytelse har imidlertid et motstykke i potensiale for dårlig samsvar mellom organisasjonens ambisjoner og realiteter. Funnene i denne studien antyder at det å være hybrid fagforening innebærer noe annet på nasjonalt nivå enn på arbeidsplassnivå. Dermed er det også duket for spenninger

internt i organisasjonene. Informantenes frustrasjon over manglende faglig innflytelse lokalt kan forstås i lys av forventningen om at fagforeningen skal ivareta medlemmenes interesser både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere. I fortsettelsen vil jeg se nærmere på mulige måter å forstå tillitsvalgtrollen i relasjon til faglige spørsmål.

### 6.2.2 Hybride organisasjoner

I avhandlingens tredje artikkel beskriver jeg en egen profesjonsfagforeningslogikk (union of professionals logic). Hybride logikker kjennetegnes ved at de over tid forener verdier og praksiser fra to i utgangspunktet adskilte logikker (Battilana et al., 2017). Den hybride profesjonsfagforeningslogikken kjennetegnes for det første av at medlemmenes interesser er knyttet både til deres rolle som arbeidstakere og til deres rolle som profesjonsutøvere. For det andre kjennetegnes profesjonsfagforeningslogikken av at representativ deltagelse forstås som et virkemiddel for å sikre profesjonell innflytelse og autonomi. Dette gjør de tillitsvalgte til profesjonsfaglige representanter.

Profesjonsfagforeningslogikken forener bakenforliggende logikker knyttet til henholdsvis demokrati og profesjon, og på arbeidsplassnivå forenes demokrati og fag. Tidligere studier har pekt på at profesjonelt arbeid hybridiseres i møte med styrings- og byråkratilogikker (Alvehus & Andersson, 2018; Noordegraaf, 2015). Mine funn antyder at det også foregår en hybridisering som forener profesjon og demokrati, i den forstand at aktørene søker faglig innflytelse gjennom demokratisk deltagelse. Noordegraaf (2015) påpeker at *organisering* av profesjonelt arbeid må bli en integrert del av profesjonell praksis. Det handler om å løse arbeidsoppgavene på hensiktsmessige måter i samarbeid med andre relevante aktører. Han påpeker at denne organiseringen må initieres «innenfra» profesjonell praksis. Det profesjonelle fellesskapet, alternativt profesjonsorganisasjonen, oppfattes som aktør i «profesjonalisering innenfra» (Evetts, 2003). De tillitsvalgte for profesjonsfagforeningene i denne studien bekrefter oppfatningen av at initiativ til faglig utviklingsarbeid i stor grad kommer ovenfra, fra politikere og arbeidsgivere, og i langt mindre grad innenfra, fra profesjonen selv. Innenfor rammen av den norske arbeidslivsmodellen må også lokale tillitsvalgte forstås som mulige aktører i profesjonalisering innenfra. De tillitsvalgte kan med andre ord bidra til å drive profesjonaliseringsprosesser.

Opplevd ytre press på faglig autonomi kan påvirke hvilke idéer og logikker som er i spill i organisasjonene. Jeg har lagt til grunn at idéer har betydning for aktørens handlingsalternativer og handlinger (Hay, 2011), men også at timing har betydning for om idéer får gjennomslag (Lieberman, 2002). Idéer må ledsages av institusjonelt arbeid, for eksempel fra fagforeningenes representanter, for å fremme nye forståelser og handlingslogikker. Selv om representativ faglig innflytelse som idé kan virke intuitivt, er ideen avhengig av politiske hendelser, kontekst og aktører med makt.

Denne studien er ikke designet for å analysere endring over tid, men fanger likevel opp det jeg tolker som eksempler på ytre forhold som påvirker profesjonsfagforeningenes idéer.

Legestreiken i 2016 var en reaksjon på det legene oppfattet som et angrep på deres faglige autonomi, og streiken ser ut til å markere et vesentlig skille i Legeforeningens begrepsfesting av fagorganisering som strategi for faglig innflytelse. I politikkdokumenter og taler fra Legeforeningens landsmøte i 2017 dukker det opp uttalelser som vektlegger involvering av

tillitsvalgte i utviklingsarbeid på en helt ny måte og formuleringer som binder tillitsvalgtes rett til medbestemmelse sammen med profesjonell integritet. Det slås blant annet fast at: «Tillitsvalgte må involveres og lyttes til i omstillingsprosesser og i den daglige driften» og at «Legeforeningen vil (...) sørge for et sterkt og profesjonelt tillitsvalgtapparat og lederutvikling, som gjenspeiler organisasjonen og gir plass på alle relevante arenaer i arbeidslivet» (Legeforeningen, 2017). Med dette knytter de fagforeningslogikken og profesjonsorganisasjonslogikken sammen. Ved at Legeforeningen her tydeliggjør og begrepsfester profesjonsspørsmål som et rasjonale for fagorganisering (Scheuer, 1986), beveger de seg i retning av den hybride fagforeningsrollen som Utdanningsforbundet setter ord på i sine politikkdokumenter. Utviklingen kan tolkes som et samspill mellom ytre press og interne verdier, og ses som en reaksjon på tap av profesjonell autonomi.

I Utdanningsforbundet ser det også ut til å være bevegelse. Også her kan endringen knyttes til et ytre press som over tid har gitt grobunn for nye idéer. Som tidligere nevnt hadde lærerorganisasjonene på 1980- og 1990-tallet en periode der faglig utvikling og profesjonsspørsmål fikk lite plass, etter at lærernes faglige innflytelse hadde blitt svekket i en rekke styringsreformer (Grove & Michelsen, 2014; Rovde, 2014). Lærerprofesjonen er imidlertid gjenstand for en pågående profesjonaliseringsprosess, som blant annet innebærer styrket krav til utdanning, tydeligere forskningsforankret pedagogisk praksis og fornyet oppmerksomhet rundt profesjonsetikk (Mausethagen & Granlund, 2012; Nerland & Karseth, 2015). Utdanningsforbundet har også de siste 20 årene utviklet en tydeligere rolle som profesjonsorganisasjon (Mausethagen, 2013), og i 2014 gjennomførte Utdanningsforbundet en streik som var profesjonsfaglig begrunnet. Streiken var ifølge Utdanningsforbundet avgjørende for å sikre medlemmenes profesjonelle autonomi og det de beskrev som retten til å være en god lærer. I dette ligger også en forståelse av at fagforeningens virkemidler kan brukes for å ivareta profesjonsfaglige hensyn, og derigjennom en integrering av rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon. Det er også denne integreringen som kommer til uttrykk i de politiske dokumentene på nasjonalt nivå. Fordi Utdanningsforbundet avholdt nytt landsmøte rett etter analysene i denne studien ble avsluttet, var det kun med dokumenter fra ett landsmøte fra Utdanningsforbundet. Den vedtatte politikken ser imidlertid ut til å videreføres i det nye politikkdokumentet for neste landsmøteperiode. Det lanseres ikke noen radikalt nye idéer på dette området, men ambisjonen om å utvikle en lokal tillitsvalgtrolle som speiler organisasjonens hybride karakter videreføres og forsterkes. Det slås fast at: «Alle våre tillitsvalgte er representanter for profesjonen, både i spørsmål av profesjonsfaglig karakter og forhold knyttet til de ansattes arbeidsforhold» (Utdanningsforbundet, 2019). Dette kan indikere at også de arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet over tid vil videreutvikle en mer faglig relevant rolle. Fortsatt ser det imidlertid ikke ut til at Utdanningsforbundet foretar noen avklaring av forholdet mellom den arbeidsplassstillitsvalgte og profesjonsfelleskapet på arbeidsplassen.

Selv om den faglige innflytelsen gjennom lokale tillitsvalgte er svakt konseptualisert, er det grunn til å tro at den utspilles i større og mindre grad på ulike arbeidsplasser. Hybriditet på organisasjonsnivå er ikke nødvendigvis et spørsmål om enten eller, men kan snarere forstås som et gradsspørsmål (Battilana et al., 2017). I situasjoner der de tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser både som arbeidstakere og profesjonsutøvere kan man snakke om

*hybride tillitsvalgtroller*, men også disse rollene kan forventes å variere over tid og i ulike situasjoner. Hybride tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser knyttet til *både* lønn og arbeidsvilkår og profesjonsfaglige spørsmål. Et nærliggende spørsmål blir da hva det betyr å representere medlemmenes profesjonelle interesser på arbeidsplassen. For yrkesgrupper der det finnes ulike spesialiseringer, som hos leger og lærere, må en eventuell form for profesjonsfaglig representasjon gjelde overordnede spørsmål.

Tillitsvalgte i profesjonsfagforeninger kan forstås som aktører som bidrar til å utvikle kultur og struktur for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen. Det kan for eksempel foregå ved at de 1) sikrer involvering av relevante fagspesialister i beslutningsprosesser, 2) ved at de initierer eller fasiliterer diskusjoner knyttet til profesjonsfaglig utvikling på arbeidsplassen, eller 3) ved at de fyller rollen som talsperson for profesjonsfellesskapet.

Den første formen er en variant av det Armaroli kaller «integrating direct employee voice within the framework of worker representation» (2020). Hun argumenterer for at det kan være et mål for fagforeninger å sikre slik direkte deltagelse. Relatert til mitt argument vil dette innebære bruk av representativ deltagelse for å sikre medlemmers direkte deltagelse i profesjonsfaglige spørsmål. Den andre formen kan for eksempel innebære at man bruker klubbmøter eller kaller inn til medlemsmøter for å initiere diskusjoner om faglige spørsmål i det profesjonelle fellesskapet. I slike tilfeller kan man si at den representative deltagelsen styrker grunnlaget for kollektiv deltagelse for profesjonsfellesskapet. Slik kollektiv deltagelse kan ta ulike former, men innebærer at grupper av fagpersoner øver direkte innflytelse for eksempel gjennom prosjektarbeid eller faggrupper. Den tredje formen innebærer at den representative deltagelsen skjer på vegne av medlemmene på arbeidsplassen. I avhandlingens andre artikkel foreslår jeg at dette kan omtales som *representativ profesjonsfaglig innflytelse*. Konseptuelt sett gir dette mulighet for å avgrense tillitsvalgtes representative innflytelse fra *kollektiv profesjonsfaglig innflytelse* der profesjonsfellesskapet er aktør.

I norsk arbeidsliv har man som sagt funnet at direkte og representativ deltagelse fra ansatte er gjensidig forsterkende (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Rødvei, 2008). Med det konseptuelle skillet mellom representativ og kollektiv profesjonsfaglig innflytelse kan man undersøke om et lignende samspill oppstår mellom tillitsvalgte og faglig fellesskap i hybride organisasjoner – eller om formene for innflytelse er konkurrerende. Oppmerksomhet mot tillitsvalgtes *faglige innflytelse* kan også bidra til å videreutvikle begrepsfestingen av et det som har blitt beskrevet som et «utvidet representativt partssamarbeid» som grunnlag for virksomhetsutvikling (Øyum & Nilssen, 2019). Der profesjonsfagforeninger undersøkes vil et analytisk skille mellom profesjonsspørsmål og andre fagforeningsspørsmål kunne gi bedre innsikt i betydningen av medbestemmelse og medvirkning for å ivareta ansattes profesjonelle handlingsrom.

## 6.3 Arbeidsplassstillitsvalgtes handlingsrom

### 6.3.1 Forventninger til tillitsvalgtrollen

I avhandlingen finner jeg at organisasjonene i liten grad konseptualiserer representativ faglig innflytelse og at idéer om tillitsvalgte som drivkraft i profesjonalisering og faglig utviklingsarbeid er fraværende. Generelt opplever de arbeidsplassstillitsvalgte få forventninger om at de skal være talsperson i faglige spørsmål. For profesjonenes organisasjoner er det en



sentral oppgave å sikre profesjonsutøverne profesjonell autonomi og rammer for å ta etisk og profesjonelt ansvar (Brante, 2013; Freidson, 2001). På nasjonalt nivå fremstår profesjonsfagforeningene som aktører som vil ta faglig ansvar innenfor sine sektorer, samtidig som de kjemper for å ivareta medlemmenes interesser. Organisasjonene er godt rigget for å ivareta medlemmenes faglige interesser nasjonalt og regionalt, med organisasjonsledd som søker innflytelse i møte med faglige myndigheter og politiske beslutninger. Det fremstår derfor som et paradoks at profesjonsfagforeningene ikke i større grad søker å mobilisere den representative deltagelsen som virkemiddel for faglig innflytelse på arbeidsplassene.

Hovedavtalen(e) beskriver at partssamarbeidet skal være et virkemiddel for å ivareta arbeidstakernes rettigheter og at de ansatte gjennom samarbeidet skal bidra til virksomhetsutvikling og kvalitet i tjenestene (I. M. Hagen & Trygstad, 2009; Hernes, 2006). Dersom det legges større vekt på ansattes rettigheter enn plikter på arbeidsplassnivået, innebærer dette en skjevhet i det som gjerne omtales som den tosidige normative begrunnelsen for ansatte deltagelse. Denne begrunnelsen innebærer at ansattes deltagelse og medbestemmelse på arbeidsplassen skal sikre demokratiske rettigheter og samtidig bidra til økt produktivitet (Heiret, 2012). Det har blitt påpekt at produktivetsargumentene over tid har overskygget demokratiargumentene på enkelte områder (Falkum et al., 2009a; Knudsen et al., 2011). Mine funn peker snarere i retning av at fagforeningene stiller tydelige krav til at ansatte skal bli hørt, men ikke like tydelig kommuniserer at de ansatte skal bidra med sin fagkompetanse gjennom denne deltagelsen.

Partene har i føle Hovedavtalen(e) en felles forpliktelse til å initiere og ta aktivt del i utviklingsarbeid på arbeidsplassene (I. M. Hagen & Trygstad, 2009). Det er likevel ikke tydelig hva slags posisjon og mandat dette gir den valgte representanten i faglige spørsmål. Det kan oppstå situasjoner der det er omstridt hva som utgjør en profesjons samlede stemme. Man kan tenke seg situasjoner der lokale grupper har ulike syn i et faglig spørsmål, eller der lokale syn skiller seg fra fagforeningens offisielle posisjon (Mausethagen & Mølsted, 2015). Videre er legitimitet helt sentralt dersom representativ deltagelse skal fungere (Abildgaard et al., 2020; Dufour & Hege, 2010). I de tilfellene der tillitsvalgte også skal representere medlemmenes profesjonelle interesser, vil det være avgjørende at representanten har faglig legitimitet blant kollegaene. Slike forhold kompliserer representasjon av faglig interesser på arbeidsplassnivå. Dette er problemstillinger som kan oppstå i alle slags fagforeninger, men som forsterkes der organisasjonene skal representere medlemmene både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere.

Fraværet av en kobling mellom arbeidsplassdemokrati og faglig utvikling peker i retning av et snevert syn på hva demokratisk deltagelse er eller kan være for profesjonelle og andre yrkesutøvere. Knudsen et al. (2011), har etterlyst fornyet oppmerksomhet rundt demokrati i arbeidslivet etter en lang periode der produktivetsargumentene for ansattes deltagelse har fått mye oppmerksomhet. De skriver ut fra et arbeidsmiljøperspektiv, men økt oppmerksomhet rundt demokratiargumentene for ansattes innflytelse kan også styrke det faglige fellesskapet og kunnskapsarbeidet på arbeidsplassene. Faglig demokrati, forstått som faglig meningsbrytning i et kollegialt fellesskap, kan gi bedre beslutningsgrunnlag og være en drivkraft for faglig utviklingsarbeid. Demokrati og produktivitet i arbeidslivet kan ses som

gjensidig forsterkende størrelser, og dette tydeliggjøres ytterligere der faglige spørsmål står sentralt. Ansattes demokratiske deltagelse i faglige spørsmål, for eksempel i form av medarbeiderdrevet innovasjon (Høystrup, 2010) eller faglig utviklingsarbeid, har potensiale til å videreutvikle og forbedre virksomhetens kvalitet og produktivitet. Det er dette potensialet Irgens (2018) peker på når han etterlyser bruk av den norske samarbeidsmodellen i skoleutvikling. I dette ligger det et mulig møtepunkt mellom norske samarbeidstradisjoner og den gryende erkjennelsen av at profesjonsfellesskapet kan være en nøkkel til å styrke skjønnsutøvelsen i profesjonelt arbeid, for eksempel på skoler (Askling et al., 2016). Ytterligere begrepsfesting av hva dette innebærer i praksis kan bidra til å styrke koblingen mellom norske samarbeidstradisjoner og profesjonsutvikling.

Medarbeiderdrevet utviklingsarbeid er ikke en ny idé i norsk arbeidsliv, men fornyet oppmerksomhet rundt behovet for utvikling og nyvinning ser ut til å fornye de klassiske demokratiargumentene (K. Hansen et al., 2017; Pateman, 1970). Dersom ansattes deltagelse kobles enda tydeligere til arbeidstakernes fagkunnskap, forsterkes demokratiargumentene ytterligere. Et språk som forener arbeidslivsdemokrati og faglig innflytelse bør differensiere mellom individuelle, kollektive og representative former for profesjonell deltagelse. Det vil kunne tydeliggjøre forventninger til de tillitsvalgte og samtidig synliggjøre begrensinger som følger av å representere profesjonsutøvere.

Jeg har ikke studert tillitsvalgtes faktiske rolle eller handlinger lokalt, men snarere utforsket fagforeningenes begrepsfesting av denne rollen – både nasjonalt og lokalt i organisasjonene. Til grunn ligger en antagelse om at idéer påvirker handlingsalternativer, og i ytterste konsekvens handlinger (Hay, 2011; Lakoff, 2004). Dersom de arbeidsplassstillitsvalgte ikke opplever en forventning om at de skal representere medlemmene i faglige spørsmål, og heller ikke tenker at det er derfor de innehar tillitsvervet, vil de heller ikke innta og utøve en slik rolle på arbeidsplassene. Selv om handlingsrommet er der, i kraft av avtaleverk og norske samarbeidstradisjoner, kan vi forvente at de samlede idéene og dominerende institusjonelle logikker i stor grad bidrar til å opprettholde smale tillitsvalgtroller og et partssamarbeid som er lite faglig orientert.

Jeg har lagt til grunn at idéer er virkelighetskonstituerende, men det er også verdt å merke seg at idéer ikke er statiske (Carstensen, 2011). Idéer endres over tid, og fagforeningenes idéer vil påvirkes av både indre og ytre forhold. Liebermanns (2002) tese om timing er relevant i denne forbindelse. Han fremholder at en idé bare kan få gjennomslag dersom det finnes aktører som har både motiv og mulighet til å omsette en idé til politisk handling. Jeg har tidligere pekt på utviklingstrekk som tyder på at både Legeföreningen og Utdanningsforbundet beveger seg i retning av tettere integrering av rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon. Dersom idéer om representativ faglig innflytelse får mer gjennomslag, kan dette bidra til institusjonell endring.

### 6.3.2 Innrammet aktørskap og handlingsalternativer

Så langt har jeg lagt mest vekt på hvordan fagforeningenes idéer kan ventes å forme, og ikke minst begrense, de tillitsvalgtes arbeid lokalt. I fortsettelsen vil jeg se nærmere på tillitsvalgtes handlingsrom og deres samspill med institusjonene de er del av.

De arbeidsplassstillitsvalgte får skoloring av sine respektive organisasjoner og er bundet av vedtatt politikk. I tillegg formes rollen av formuleringer i lov- og avtaleverk, av medlemmenes og ledelsens forventninger på arbeidsplassen, samt av den enkelte som innehar tillitsvervet. Det er langt på vei opp til den enkelte hvordan rollen tolkes og fylles. Dette innebærer at dominerende institusjonelle logiker påvirker de tillitsvalgtes handlinger og handlingsalternativer, men også at de tillitsvalgte kan kombinere, utfordre eller endre tilgjengelige logikker. Denne forståelsen av innrammet aktørskap (embedded agency) står sentralt i teorier om institusjonelle logikker (Delbridge & Edwards, 2013; Thornton et al., 2012). De tillitsvalgtes handlinger kan beskrives som institusjonelt arbeid (institutional work), som er myntet på å vedlikeholde, endre eller utfordre institusjonene de er del av (Lawrence et al., 2011). De arbeidsplassstillitsvalgte kan dermed være representanter som opprettholder status quo og/eller entreprenører og endringsagenter.

Et relevant spørsmål er derfor hvilke forhold som påvirker de tillitsvalgtes institusjonelle arbeid på arbeidsplassene. Hvilke indre og ytre forhold har betydning for om fagforeningenes representanter på arbeidsplassene utvikler eller forvalter en profesjonsfagforeningslogikk der den tillitsvalgte fyller rollen som faglig representant? Perspektivet om institusjonelle logikker vil ikke kunne gi noe entydig svar på hvilke forhold som avgjør om aktører kombinerer ulike logikker og hvilke utfall det i så fall har (Ocasio et al., 2017). Kunnskap om institusjonelt arbeid gir imidlertid grunnlag for å formulere noen hypoteser om hva som påvirker de tillitsvalgte.

Et mulig perspektiv kan innebære at det er helt spesielle forhold, for eksempel politisk press eller faglig uenighet som påvirker hva slags rolle den tillitsvalgte inntar. Dette kan være hendelser på nasjonalt nivå, som den store legestreiken i 2016, der legene samlet protesterte mot det de mente var faglig uforsvarlig drift i sykehusene. Eller det kan være lokale forhold, som de to Sandefjord-lærerne som i 2014 motsatte seg å ta i bruk kommunalt vedtatte evalueringsmetoder fordi de mente det ikke var profesjonsetisk forsvarlig. En annen mulighet er at tillitsvalgtrollen hovedsakelig formes av den respektive fagforeningen som er ansvarlig for skoloringen gjennom opplæringen og forventningene de formidler. Dette innebærer at det ikke gjøres institusjonelt arbeid lokalt, men at de tillitsvalgte reproducerer gjeldende logikker. Dersom dette var tilfelle, burde det vært større sammenfall mellom fagforeningenes idéer og oppfatninger nasjonalt og lokalt. En tredje mulighet kan være at de tillitsvalgte får sitt mandat gjennom de øvrige medlemmene på arbeidsplassen. Når de velger sin representant, avgir de noe individuell autonomi for å styrke den kollektive autonomien. Dersom det faglige fellesskapet ikke oppfatter at de velger en faglig representant, kan dette ha betydning for den tillitsvalgtes oppfatninger av egen rolle og handlingsrom. En fjerde mulighet er at dette beror på den personen som til enhver tid innehar tillitsvervet. Det har i så tilfelle stor betydning hva som er motivasjonen for å påta seg tillitsverv, og særlig om den primært er å bidra til å vedlikeholde eksisterende praksiser eller om motivasjonen er å initiere institusjonelt endringsarbeid. Idéer om tillitsvalgtrollen vil også ha betydning for hvem som ønsker å påta seg vervet. Dersom rollen ikke forbindes med faglig representasjon og innflytelse, er det mindre trolig at den tiltrekker seg kandidater med faglig legitimitet i det profesjonelle fellesskapet.

Det er sannsynlig at tillitsvalgtrollene blir til i et samspill mellom flere av de ovenfornevnte faktorene. Det er også sannsynlig at rollen praktiseres ulikt i ulike situasjoner og over tid. Greenwood et al. (2017, s. 11) påpeker at aktører ikke er enten representanter eller strategiske brukere av institusjonelle logikker, men at aktørenes roller snarere kan beskrives som et kontinuum av innrammet skjønn (a continuum of embedded discretion). Dette kan være et fruktbart perspektiv for å forstå de arbeidsplassstillitsvalgtes institusjonelle arbeid. De kan i større eller mindre grad fylle rollen som vaktbikkje for opparbeidede rettigheter eller drivkraft for faglig utvikling av virksomheten. Hos profesjonsfagforeningene er det variasjon i hvilke logikker som kommer til uttrykk, og hvordan de kommer til uttrykk, nasjonalt og lokalt. Det kan være et tegn på at dette er en periode med institusjonell endring, hvor en hybrid logikk fortsatt er under utvikling, men enda ikke er institusjonalisert som ny praksis for tillitsvalgte. Tilstedeværelse av idéer og forventninger som begrepsfester dette potensialet i tillitsvalgtrollen vil gi tillitsvalgte flere handlingsalternativer, men de tillitsvalgtes institusjonelle arbeid kan også bidra til å skape slike forventninger og større handlingsrom for utøvelse av vervet.

Informantene i denne studien forstår dette handlingsrommet forskjellig. De tillitsvalgte i Fagforbundet beskriver egen rolle som del av en fagforeningslogikk. De tillitsvalgte i Utdanningsforbundet beskriver også egen rolle som del av en fagforeningslogikk, men påpeker at profesjonslogikken kan integreres med denne. De tillitsvalgte fra Legeforeningen beskriver egen rolle som del av en hybrid logikk der profesjonsansvaret er en selvfølgerdel av rollen og representativ deltagelse oppfattes som et virkemiddel for å sikre profesjonell autonomi. Perspektivet om institusjonelt arbeid legger til grunn at aktørene er bevisste og reflekterte (Lawrence et al., 2009, 2011), men også at institusjonelt arbeid er en lokal, pragmatisk og kontekstavhengig aktivitet (Wedlin & Sahlin, 2017).

Tillitsvalgtes lokale handlingsrom vil variere mellom sektorer og mellom arbeidsplasser. Institusjonelle logikker er overordnede systemer av idéer, verdier og handlingsalternativer, men de tilpasses lokale forhold og kontekster (Wedlin & Sahlin, 2017). For eksempel vil arbeidsorganisasjonens organisering (Svensson, 2008), altså hvordan for eksempel sykehus, skoler eller kommunal omsorg er organisert, ha betydning. Dette handler blant annet om hvilke nivå som fattet beslutninger og forholdet mellom politiske beslutninger og faglig handlingsrom. De viktigste rammene for helse- og utdanningsvirksomhet legges på nasjonalt nivå. Det er likevel ute i den enkelte virksomhet at tjenestene kvalitetssikres og videreutvikles. Her vil blant annet lokal ledelse, organisering og ressursituasjon ha betydning for hvilket handlingsrom de lokale tillitsvalgte har. Tillitsvalgtes tidsressurs er en del av dette bildet. Mange arbeidsplassstillitsvalgte har svært lite såkalt frikjøpt tid til å gjøre fagforeningsarbeid.

Selv om avhandlingens hovedfunn peker i retning av relativt smale og faglig irrelevante tillitsvalgtroller, finner jeg også unntak. Det at informanter fra Legeforeningen beskriver hybride tillitsvalgtroller der de søker å legge til rette for faglig autonomi for medlemmene, kan tolkes som uttrykk for institusjonelt endringsarbeid. At informanter fra Utdanningsforbundet beskriver dette potensialet, selv om de erkjenner at det i liten grad virkeliggjøres på deres arbeidsplasser, vitner om et tilgjengelig handlingsrom for å kombinere

ulike logikker. Samlet sett ser både Legeforeningen og Utdanningsforbundet ut til å bevege seg i retning av mer hybriditet, fra noe ulike utgangspunkt, men mot lignende hybrider.

Det kan synes som om kombinasjonen av økt ytre press på legenes profesjonelle handlingsrom og legenes sterke profesjonsforståelse og ønske om faglig autonomi, bidrar til nye idéer om fagorganisering som strategi for faglig innflytelse. Det er i så fall en parallell til den prosessen mot profesjonalisering som har kjennetegnet Utdanningsforbundet de seneste årene (Mausethagen, 2013; Nerland & Karseth, 2015) og som har resultert i en politikk som søker å integrere rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon. Dersom Legeforeningen blir mer eksplisitt i integrering av de to rollene, kan likevel deres vei mot hybriditet bli annerledes fordi den sterke profesjonsforståelsen blant deres tillitsvalgte på arbeidsplassnivå kan utgjøre en egen drivkraft. Informantene fra Legeforeningen begrunner ønsket om å være tillitsvalgt nettopp med muligheten for å øve faglig innflytelse. Sterk profesjonsbevissthet kan øke sannsynligheten for at de tillitsvalgte går inn i rollen som institusjonelle entreprenører og trekker på tilgjengelige handlingslogikker for å utvide eget handlingsrom.

Informantene fra Utdanningsforbundet fremstår mer som representanter for det bestående, enn som endringsagenter, og jeg har pekt på lærerprofesjonens historie og ytre press for å belyse dette. Det er imidlertid Utdanningsforbundet som gjennom sine politikkdokumenter tydeligst åpner opp for et større handlingsrom og beskriver faglige forventninger til de tillitsvalgte. Igjen kan dette tolkes i lys av den pågående profesjonaliseringsprosessen (Mausethagen & Granlund, 2012; Nerland & Karseth, 2015). Den videre utviklingen vil synliggjøre hvordan dette over tid samspiller med arbeidsplassstillitsvalgtes rolle. Det er imidlertid sannsynlig at sterkere profesjonsbevissthet også vil komme til uttrykk i mer profesjonsbevisste tillitsvalgte. De tillitsvalgte hos Fagforbundet fremstår som innflytelsesrike representanter som bedriver vedlikeholdende institusjonelt arbeid uten at medlemmenes fagkunnskap tillegges særskilt vekt. At stadig flere yrkesgrupper har høyere utdanning og identifiserer seg med et fag, gir likevel grunn til å tro at medlemmenes yrkesfaglige interesser på sikt vil få økt oppmerksomhet i større deler av fagbevegelsen.

Diskusjonen over viser at fagforeningene og deres tillitsvalgte har ulike handlingsalternativer og at de blant annet kan bidra til å skape nye handlingslogikker. De er politiske aktører som inngår i en kontinuerlig utvikling og formidling av idéer om hva fagorganisering og demokratisk deltagelse i arbeidslivet innebærer (George, 1997; Hyman & Gumbrell-McCormick, 2010). Tilgang til gruppesamhold, ekspertise og autonomi som maktressurser vil variere mellom yrkesgrupper. Videre vil det lokale handlingsrommet for tillitsvalgte variere mellom sektorer og arbeidsplasser, og fagforeningenes handlingsalternativer og innflytelse vil være kontekst- og personavhengig. Jeg vil likevel argumentere for at arbeidsplassstillitsvalgtes muligheter til å ivareta medlemmenes profesjonelle interesser, vil være tett forbundet med hvilke idéer fagforeningene formidler om representativ profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassene.

## 7. Konklusjon

I denne avhandlingen har jeg utforsket hvordan fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering konseptualiserer representativ faglig innflytelse på arbeidsplasser i offentlig sektor. Jeg har lagt særlig vekt på sammenhenger mellom fagforeningenes idéer slik de uttrykkes på nasjonalt nivå og de arbeidsplassstillitsvalgtes handlingsalternativer som fagforeningenes representanter lokalt. Funnene i artiklene og diskusjonen i det foregående kapittelet synliggjør hvordan fagorganisering *kan* være en strategi for faglig innflytelse på arbeidsplasser, men at dette er svakt begrepsfestet av fagforeningene i denne studien. I dette kapittelet vil jeg oppsummere avhandlingens viktigste bidrag og diskutere mulige implikasjoner. Til slutt peker jeg på avhandlingens begrensninger og tema for fremtidig forskning.

### 7.1 Avhandlingens bidrag

#### 7.1.1 Empiriske bidrag

De tre artiklene gir ny og viktig kunnskap om idéer om fagorganisering blant fagforeninger i offentlig sektor i Norge. Et fellestrekk ved fagforeningene i denne studien er en svært begrenset konseptualisering av representativ faglig innflytelse. Dette innebærer en smal oppfatning av hva det betyr å representere medlemmenes interesser på arbeidsplassnivå i offentlig sektor, noe som igjen kan begrense tillitsvalgtes handlingsrom på arbeidsplassen. Dette påvirker fagforeningenes mulighet til å omsette profesjonsorientering til en ressurs på arbeidsplassnivå. En del av bakteppet for denne studien er de tilsynelatende forskjellene i synet på den norske mikromodellens potensiale i privat og offentlig sektor, og oppfatninger om at partssamarbeidet i offentlig sektor begrenser utvikling og nytenkning. Mine funn antyder at fagforeningene selv formidler idéer som kan bidra til at partssamarbeidet i offentlig sektor blir reaktivt og konserverende snarere enn proaktivt og utviklingsorientert.

Samtidig synliggjør funnene vesentlige forskjeller mellom fagforeningene, og det fremgår tydelig at grad av profesjonsorientering, profesjonenes ulike historier og maktgrunnlag har betydning for arbeidsplassstillitsvalgtes rolle. Med Fagforbundet som kontrast viser jeg frem det særegne ved Legeforeningen og Utdanningsforbundet. Gruppesamhold, ekspertise og autonomi utgjør særlige maktressurser for disse profesjonsfagforeningene, men organisasjonene begrepsfester i liten grad strategier som mobiliserer disse ressursene på arbeidsplassnivå. Idéer og verdier fra rollene som fagforening og profesjonsorganisasjon kombineres på ulikt vis hos Legeforeningen og Utdanningsforbundet. Hos Utdanningsforbundet er den hybride rollen mest fremtredende i politiske dokumenter, mens hos Legeforeningen er det de tillitsvalgte selv som begrepsfester denne. Begge organisasjonene ser ut til å være på vei mot mer hybride logikker, der rollene integreres tettere. Ulike profesjonshistorier og forskjeller i status og autonomi kan bidra til å forklare at disse prosessene tar noe ulik form i de to organisasjonene.

Tillitsvalgtes oppfatninger og handlingsalternativer formes av fagforeningenes dominerende idéer og strukturene som omgir dem, men nettopp fraværet av tydelige forventninger til de tillitsvalgte gir også den enkelte representant et stort handlingsrom til selv å forme sin rolle. Tillitsvalgte kan inngå i rollen som representant for det bestående eller utfordre etablert

praksis og trekke på flere tilgjengelige logikker for å utvikle nye idéer og verdier. En hybrid tillitsvalgtrolle kan fylles blant annet ved å bidra til å utvikle kultur og struktur for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen.

### 7.1.2 Metodiske bidrag

Jeg har brukt idéanalyse og analyse av institusjonelle logikker til å utvikle nye analytiske perspektiver som bygger bro mellom kunnskap fra arbeidslivsstudier og innsikter fra profesjonsstudier. Disse tilnærmingene er i seg selv bidrag til fremtidige analyser av fagorganisering og profesjonsfaglig innflytelse. Rammeverkene har vist seg å være fruktbare redskaper i et samspill mellom deduksjon og induksjon, og jeg har drøftet fordeler og ulemper som følger av en slik tilnærming. De konseptuelle rammeverkene kan diskuteres, kritiseres og eventuelt videreutvikles som analysetilganger for å forstå idéers betydning for samspillet mellom aktører og strukturer i politiske organisasjoner.

Idéanalyse brukes gjerne til å analysere politiske prosesser og synliggjøre idéers avgjørende betydning for endring. Jeg har brukt tilnærmingen til å studere mulige sammenhenger mellom fagforeningenes egne idéer og deres tilgjengelige handlingsrom for å øve innflytelse. Med dette har jeg søkt å synliggjøre kraften i idéer som kollektive tankekonstruksjoner og betydningen av timing og kontekst for at idéer skal få gjennomslag, men også potensialet som ligger i å utfordre etablerte idéer og utvikle nye.

Tidligere studier har brukt perspektivet på institusjonelle logikker til å se profesjon i sammenheng med byråkrati- og markedslogikker, og blant annet definert profesjon som en tredje logikk ved siden av idealtypiske byråkrati og marked. Ved å definere fagorganisering og representativ deltagelse som del av en demokratilogikk, har jeg søkt å analysere sammenhenger mellom demokrati og profesjon. Denne tilnærmingen gir nye tilganger til å diskutere demokrati i arbeidslivet og demokratisering av faglig innflytelse.

### 7.1.3 Teoretiske bidrag

I avhandlingen bruker jeg sammenligningen av fagforeningene til å utvikle nye perspektiver og begreper som videreutvikler etablerte teorier om fagforeninger og profesjoner. Avhandlingens tittel er *Fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen*. Denne tittelen er i seg selv et signal om et bidrag, fordi den sammenstiller fagorganisering og profesjon på en måte som utfordrer tradisjonelle forståelser av begrepene.

Jeg har vist at profesjonsorientering er en relevant dimensjon i studier av fagforeninger, og at egne utfordringer og muligheter er forbundet med å representere profesjonsutøvere. Jeg har introdusert begrepet *profesjonsfagforening* for å synliggjøre det profesjonsfaglige ansvaret og kunnskapsgrunnlaget som forvaltes av disse organisasjonene. Profesjonsfagforeningene kan også omtales som *hybride organisasjoner*, i den grad de kombinerer verdier og praksiser fra en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk. I forlengelsen av dette kan tillitsvalgte som bruker den representative rollen til å øve profesjonsfaglig innflytelse omtales som *hybride tillitsvalgte*. Der tillitsvalgte kombinerer elementer fra en fagforeningslogikk og en profesjonsorganisasjonslogikk har jeg beskrevet dette som en *profesjonsfagforeningslogikk* som forener demokratiske og profesjonelle verdier. Ulike former for demokratisk faglig innflytelse kan gi bedre vilkår for profesjonell autonomi og faglig utvikling av virksomheter.

Jeg har også synliggjort at profesjonenes valgte representanter lokalt kan være aktører som forvalter kollektiv profesjonell autonomi. I nordiske land utgjør arbeidslivsmodellen med partsrelasjoner på alle nivå en viktig forståelsesramme for profesjonelt arbeid. Jeg foreslår et konseptuelt skille mellom *kollektiv profesjonsfaglig innflytelse* og *representativ profesjonsfaglig innflytelse* for å få frem nyanser i profesjonenes påvirkning lokalt. Begge formene bygger på profesjonens ekspertise og autonomi, men den første formen henter sin legitimitet i det profesjonelle fellesskapet mens den andre henter sin legitimitet i avtaleverket og samarbeidstradisjoner. Begge formene kan være virkemidler i lokal profesjonsutvikling.

## 7.2 Mulige implikasjoner

### 7.2.1 Studier av fagforeninger og profesjoner

Forskning på både fagforeninger og profesjonsorganisasjoner har vært opptatt av ulike tegn på fornying, særlig som en respons på internasjonale utviklingstrekk som har svekket oppslutningen om fagforeningene og innsnevret det profesjonelle handlingsrommet for profesjonsutøvere. Denne avhandlingen viser at studier av fagforeningers maktressurser også bør betone medlemmenes profesjonelle ekspertise og autonomi. Tilsvarende bør studier av profesjoner og særlig såkalt «profesjonalisering innenfra» romme perspektiver som skiller mellom individuell, kollektiv og representativ profesjonsfaglig innflytelse på arbeidsplassen.

Det er fagforeningene for profesjonsutøvere som vokser mest i antall medlemmer i Norge, men fortsatt er organisasjonsprinsipper, fagforeningsstrategier og språket som anvendes i liten grad tilpasset disse organisasjonenes egenart. Begrepene og perspektivene jeg foreslår i denne avhandlingen, kan bidra til å styrke relevansen av fremtidige studier av fagforeninger med ulik grad av profesjonsorientering. En tettere integrering av arbeidslivsstudier og profesjonsstudier er særlig relevant innenfor rammen av den nordiske arbeidslivsmodellen, men perspektiver på fagforeninger som kunnskapsaktører og profesjoners ulike virkemidler for innflytelse vil også kunne ha relevans ut over nordiske forhold.

### 7.2.2 Implikasjoner for fagforeninger i offentlig sektor

Forskningen selv kan ses som en relevant forståelsesramme i studier av fagforeninger og profesjonsorganisasjoner. Vi kan snakke om teoriens refleksivitet – et kjennetegn som er typisk for disipliner og forskningsfelt som omhandler samfunnsspørsmål. Det innebærer et samspill mellom forskningen, yrkesgruppens selvforståelse og myndighetenes politikk (Messel, 2017). Flere av bidragsyterne i Slagstad og Messel (2014) *Profesjonshistorier* påpeker at profesjonenes strategier ble direkte påvirket av profesjonsteori og profesjonsforskningen i ulike faser. Skiftende syn og trender har dermed påvirket politikk og strategier. Det samme gjelder trolig for fagforeninger, og dette kan bety at fagforeninger i offentlig sektor har tilpasset seg det tilgjengelige begrepsapparatet og de rådende oppfatningene om hva fagorganisering er. Fraværet av diskusjon om fagorganisering som strategi for faglig innflytelse kan ha bidratt til at fagforeningene selv i liten grad har vektlagt dette. Påvirkningen går begge veier, som en vekselvirkning mellom forskningsfeltet og fagforeningenes rolle og strategier. Dette innebærer at noen av de nye begrepene og perspektivene som denne studien frembringer kan påvirke aktører og begrepsbruk i feltet, som igjen kan påvirke forskningens begreper og forståelsesrammer.



Fremtidige diskusjoner i fagforeningene kan bidra til å utvide synet på fagorganisering som strategi for faglig innflytelse og dermed påvirke fagforeningenes politikk, strategier og allianser. De nye perspektivene på hybride fagforeninger, kan også bidra inn i den institusjonelle endringsprosessen som allerede ser ut til å være i gang i Legeforeningen og Utdanningsforbundet. En høyere bevissthet om medlemmenes kunnskap som grunnlag for innflytelse er også relevant for Fagforbundet.

### 7.2.3 Implikasjoner for nyvinning i offentlig sektor

Utvikling og fornying av offentlig sektor er et stadig tilbakevendende tema i det offentlige ordskiftet. I senere tid har det for eksempel vært snakk om «tillitsreform», «innovasjon i offentlige tjenester» og «ansvarlig innovasjon». Diskusjonen om tillitsreform har blant annet blitt fremmet av politiske partier og fagbevegelsen, og kan ses som en reaksjon på tiår med NPM-reformer i offentlig sektor. Tanken bak en tillitsreform er blant annet å gi fagpersoner mer profesjonelt handlingsrom og mulighet til å bidra med sin fagkompetanse på arbeidsplassen. Diskusjonene om innovasjon i offentlig sektor er også basert på en idé om at ansattes fagkunnskap representerer en ressurs. Kollektive og representative former for deltagelse er imidlertid lite tematisert i disse diskusjonene. For eksempel når *NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg* (s. 45) drøfter ressurser for innovasjon, nevnes hverken partssamarbeidet eller profesjonsfelleskapene som potensielle ressurser. Profesjonskultur fremheves snarere som en mulig barriere mot fornying i kommuner.

Innsikt i fagorganisering som strategi for faglig innflytelse, har også betydning for diskusjoner om profesjoners makt. Denne avhandlingens funn og perspektiver kan bidra til at partene finner en god balanse mellom legitim begrensning av profesjonsmakt og tilrettelegging for at profesjonene kan ta profesjonelt ansvar for utvikling på sine områder.

### 7.3 Begrensninger og fremtidig forskning

En utfordring i analyse og diskusjon i denne avhandlingen har vært knyttet til begrepsklarhet. Fag og faglig utvikling betyr ikke det samme i forskningsfeltene eller for de ulike aktørene. Videre er grensen mellom faglige spørsmål og spørsmål knyttet til lønn og arbeidsvilkår glidende. Overlappet mellom faglig utviklingsarbeid og virksomhetsutvikling har også komplisert analysearbeidet. Jeg har søkt å synliggjøre og diskutere dette underveis, men det har likevel betydning for de samlede funnene.

Et aspekt som ikke har fått plass i analysene er den mulige betydningen av ulike profesjonskamper. Mens lærerne er nesten alene som yrkesgruppe på sine skoler, er både sykehus og kommunal omsorg sektorer der ulike profesjoner arbeider side om side. Både på sykehus og i kommunal omsorg er for eksempel sykepleierne til stede som en annen viktig profesjon, i tillegg til de studerte yrkesgruppene. Problemstillinger som følger av dette er ikke berørt, men kan tenkes å påvirke de tillitsvalgtes syn på de aktuelle spørsmålene.

Denne studien er basert på analyser av tre utvalgte fagforeninger i norsk offentlig sektor. Det er altså mange fagforeninger og andre aktører i partssamarbeidet som ikke studeres. Det er verdt å merke seg at mitt utvalg av informanter innebærer at store medlemsgrupper i de aktuelle fagforeningene ikke blir gjenstand for direkte analyse. Legeforeningen har mange medlemmer som ikke jobber i sykehus og også medlemmer som jobber i det private.

Tilsvarende innebærer valget av informanter fra grunnskoler at Utdanningsforbundets medlemsgrupper i for eksempel barnehage og videregående skole ikke er undersøkt. Informantene fra Fagforbundet er valgt fra en av fire interne yrkesseksjoner, og representerer også bare en liten del av forbundets heterogene medlemsmasse. Andre medlemsgrupper kunne gitt andre svar.

Jeg vil særlig trekke frem fire områder som kan være aktuelle for videre forskning. For det første vil det være verdifullt å analysere arbeidsgiversidens syn på partssamarbeidet som arena for faglig utviklingsarbeid. Dette kan belyse spørsmål knyttet til styringsrett, arbeidsorganisering og ledelse, og synliggjøre muligheter og begrensninger ved et utvidet og faglig orientert partssamarbeid.

For det andre ville det være interessant å teste ut deler av det begrepsapparatet jeg har foreslått i empiriske analyser av tillitsvalgтарbeid på arbeidsplassnivå, gjerne i flere nordiske land. Et spørsmål kan være hvilke forhold som påvirker hvorvidt tillitsvalgte utvikler hybride roller. Et annet kan være hvordan spenningene mellom profesjonsfagforeningenes egeninteresse og samfunnsansvar utspiller seg på arbeidsplassnivå. Empiriske undersøkelser av hvordan tillitsvervet utøves i ulike kontekster kan også gi innsikt i konflikter eller synergier som oppstår rundt profesjonsfaglig representasjon av medlemmers interesser lokalt.

For det tredje kan fremtidige studier se nærmere på tema i skjæringspunktet mellom profesjonsstudier og arbeidslivsstudier. Et aktuelt tema kan for eksempel være forholdet mellom representasjon og autonomi. Et annet tema er forholdet mellom profesjonsfelleskap og valgte representanter på arbeidsplassnivå, herunder hvorvidt kollektiv og representativ profesjonsfaglig innflytelse må anses som gjensidig forsterkende eller konkurrerende former for innflytelse lokalt. Dette innebærer også å undersøke hvordan såkalt hybrid profesjonalisme samspiller med hybride tillitsvalgtroller.

Sist, men ikke minst, kan fremtidige studier bidra ytterligere til å begrepsfeste fagorganisering som strategi for profesjonsfaglig innflytelse. Stadig flere fagforeninger er også profesjonsorganisasjon for sine medlemmer, og fremtidige studier av profesjonsfagforeninger i nordiske land bør bygge på kunnskap om organisasjoner som har slike hybride roller. Profesjonsfaglige spørsmål er i mange tilfeller nært sammenvevd med spørsmål om lønn og arbeidsvilkår og alle spørsmålene vil kunne inneha elementer av både egeninteresse og samfunnsansvar. Studier som videreutvikler et begrepsapparat som viser nyanser snarere enn dikotomier vil bidra til et høyere presisjonsnivå i diskusjoner om fagorganisering, profesjonsutvikling og demokratisk deltagelse i arbeidslivet.

## 8. Referanser

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abildgaard, J. S., Hasson, H., von Thiele Schwarz, U., Løvseth, L. T., Ala-Laurinaho, A., & Nielsen, K. (2020). Forms of participation: The development and application of a conceptual model of participation in work environment interventions. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 746-769. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X17743576>
- Adcock, R., & Collier, D. (2001). Measurement validity: A shared standard for qualitative and quantitative research. *American political science review*, 95(3), 529-546. doi:<https://doi.org/10.1017/S0003055401003100>
- Agee, J. (2009). Developing qualitative research questions: a reflective process. *International journal of qualitative studies in education*, 22(4), 431-447. doi:<https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09518390902736512?scroll=top>
- Alvehus, J., & Andersson, T. (2018). A new professional landscape: entangled institutional logics in two Swedish welfare professions. *Nordic Journal of working life studies*, 8(3), 91-109. doi:<https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109542>
- Armaroli, I. (2020). Integrating direct employee voice within the framework of worker representation: The role of an Italian trade union in organising disintermediation. *Economic and Industrial Democracy*, 1-27. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X20937414>
- Askling, B., Dahl, T., Heggen, K., Kulbrandstad, L. I., Mausestaden, S., Qvortrup, L., . . . Thue, F. W. (2016). *Om lærerrollen. Et kunnskapsgrunnlag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bangs, J., & MacBeath, J. (2012). Collective leadership: the role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy. *Professional development in education*, 38(2), 331-343. doi:<https://doi.org/10.1080/19415257.2012.657879>
- Battilana, J., Besharov, M., & Mitzineck, B. (2017). On Hybrids and Hybrid Organizing: A Review and Roadmap for Future Research. I R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (red.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2 utg.). London: SAGE Publications.
- Beckman, L. (2005). *Grundbok i idéanalys: det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. Stockholm: Santérus.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. I C. M. Frege & J. Kelly (red.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford Univeristy Press.
- Béland, D. (2005). Ideas and social policy: An institutionalist perspective. *Social Policy & Administration*, 39(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2005.00421.x>
- Béland, D. (2009). Ideas, institutions, and policy change. *Journal of European public policy*, 16(5), 701-718. doi:<https://doi.org/10.1080/13501760902983382>
- Bentzen, T. Ø. (2015). *Tillidsbaseret styring og ledelse i offentlige organisationer. I springet fra ambition til praksis*. (PhD). Roskilde Universitet, Roskilde.
- Berg, A. M. (1997). Participatory strategies in quality improvement programs. *Public Productivity & Management Review*, 30-43. doi:<https://doi.org/10.2307/3380532>
- Berg, A. M. (1998). *Den vanskelige medvirkningen. Arbeidstakermedvirkning i staten 1979-1996*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bergström, G., & Boréus, K. (2012). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(3), 228-249. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-03-02>
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American sociological review*, 19(1), 3-10. doi:<https://doi.org/10.2307/2088165>
- Bogen, H. (1991). *Ansattes medbestemmelse - en trussel mot offentlig fornyelse?* (Fafo-rapport nr. 117). Oslo: Fafo.
- Borum, F. (1995). *Organization, power and change*. København: Handelshøjskolens Forl.

- Brante, T. (2013). The Professional Landscape: The Historical Development of Professions in Sweden. *Professions and Professionalism*, 3(2), 1-18. doi:<https://doi.org/10.7577/pp.558>
- Bratberg, Ø. (2017). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*, 2. utgave. Oslo: Cappelen Damm.
- Brint, S. (1994). *In an Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Brøgger, B. (2007). *Å tjene på samarbeid: medvirkning, partssamarbeid, bedriftsutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Buch, A., & Andersen, V. (2014). Rationalities in Trade Union Practices: A Discourse Analytic Perspective on The Strategies of Three Danish Trade Unions for Professionals. *Nordic Journal of working life studies*, 4(4), 137-155. doi:<https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4711>
- Butler, P., & Tregaskis, O. (2018). Distributed leadership and employee cynicism: Trade unions as joint change agents. *Human Resource Management Journal*, 28(4). doi:<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12199>
- Caraker, E., Jørgensen, H., Madsen, M. O., & Baadsgaard, K. (2016). Representation without co-determination? Participation and co-determination for semi-professional shop stewards in the collective participation system in Denmark. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 269-295. doi:<https://doi.org/10.1177/0143831x14538527>
- Carstensen, M. B. (2011). Ideas are not as stable as political scientists want them to be: A theory of incremental ideational change. *Political Studies*, 59(3), 596-615. doi:<https://doi.org/10.1111%2Fj.1467-9248.2010.00868.x>
- Coffey, A. (2014). Analysing Documents. I U. Flick (red.), *The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis* (s. 367-380). London: Sage Publ.
- de Turberville, S. R. (2004). Does the 'organizing model' represent a credible union renewal strategy? *Work, Employment and Society*, 18(4), 775-794. doi:<https://doi.org/10.1177%2F095001700404047963>
- Delbridge, R., & Edwards, T. (2013). Inhabiting institutions: Critical realist refinements to understanding institutional complexity and change. *Organization studies*, 34(7), 927-947. doi:<https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109542>
- Drange, I., Falkum, E., & Wathne, C. T. (2020). *Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020* (AFI-rapport 2020:05). Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.
- Dufour, C., & Hege, A. (2010). The legitimacy of collective actors and trade union renewal. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 351-367. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1024258910373865>
- Dunn, K. C., & Neumann, I. B. (2016). *Undertaking Discourse Analysis for Social Research*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* (Fafo-rapport 2014:46). Oslo: Fafo.
- Elvekrok, I. (2017). Motstander, medspiller, hva nå? Om tillitsvalgtrollen i avtaleverket. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(3), 216-228. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-05>
- Engel, G. V. (1970). Professional autonomy and bureaucratic organization. *Administrative Science Quarterly*, 15(1), 12-21. doi:<https://doi.org/10.2307/2391182>
- Engelstad, F., Svalund, J., Hagen, I. M., & Storvik, A. E. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International sociology*, 18(2), 395-415. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0268580903018002005>
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current sociology*, 61(5-6), 778-796. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0011392113479316>
- Fairbrother, P. (2015). Rethinking trade unionism: Union renewal as transition. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 561-576. doi:<https://doi.org/10.1177/1035304615616593>
- Falkum, E., & Drange, I. (2018). *Berdfdsdemokrati og eierskap. Medbestemmelsesbarometeret 2017 delrapport 2*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

- Falkum, E., Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009a). *Bedriftsdemokrati, medvirkning og medbestemmelse. Notat 1 Bedriftsdemokratiets historie i Norge* (Fafo-notat 2009:16). Oslo: Fafo.
- Falkum, E., Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009b). *Bedriftsdemokrati, medvirkning og medbestemmelse. Notat 2 Kunnskapsstatus på feltet våren 2009* (Fafo-notat 2009:17). Oslo: Fafo.
- Falkum, E., Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009c). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009* (Fafo-notat 2009:35). Oslo: Fafo.
- Fauske, H. (1991). *Profesjonene - bremsekloss eller sydebukk* (Fafo-report 118). Oslo: Fafo.
- Fauske, H. (2008). Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål. In A. Molander & L. Terum (red.), *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative inquiry*, 12(2), 219-245. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1077800405284363>
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*: Oxford University Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (red.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*: The University of Chicago Press.
- George, S. (1997). How to win the war of ideas. *Dissent, Summer*, 47-53.
- Goodrick, E., & Reay, T. (2011). Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. *Work and Occupations*, 38(3), 372-416. doi:<https://doi.org/10.1177/0730888411406824>
- Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., & Meyer, R. E. (2017). Introduction: Into the Fourth Decade. In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (red.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2 utg.). London: SAGE Publications.
- Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of management journal*, 45(1), 58-80. doi:<https://doi.org/10.5465/3069285>
- Grove, K., & Michelsen, S. (2014). Lektorene. In R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax forlag.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2019). Democracy in trade unions, democracy through trade unions? *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 91-110. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X18780327>
- Haakestad, H. (2019). Kall eller lønnskamp? En casestudie av Utdanningsforbundets holdning til lukning av læreryrket. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(1), 50-73. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-01-03>
- Haave, P. (2014). Legene. In R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax forlag.
- Hagen, I. M., & Pape, A. (1997). *Medspillere eller motspillere? Lederes og tillitsvalgte erfaringer med Hovedavtalen i staten* (Fafo-rapport 227). Oslo: Fafo.
- Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2007). *Ledelse og samarbeid i staten* (Fafo-rapport 2007:15). Oslo: Fafo.
- Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009). Local flexicurity: Resolving the conflict between direct and representative participation. *Transfer: European Review of Labour Research*, 15(3-4), 557-577. doi:<https://doi.org/10.1177%2F10242589090150031901>
- Hagen, R., & Gudmundsen, A. (2011). Selvreferanse og refleksjon—Forholdet mellom teori og empiri i forskningsprosessen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52(04), 459-489.
- Hansen, K., Amundsen, O., Aasen, T. M. B., & Gressgård, L. J. (2017). Management Practices for Promoting Employee-Driven Innovation. I P. Oeij, D. Rus, & F. Pot (red.), *Workplace Innovation* (s. 321-338). New York: Springer.
- Hansen, L. (2006). *Security as Practice: Discourse Analysis and the Bosnian War*. London: Routledge.

- Hansen, N. W. (2015). *Kollektivt samarbejde under kommunernes effektivisering*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Hay, C. (2011). Ideas and the Construction of Interests. I D. Béland & R. H. Cox (red.), *Ideas and Politics in Social Science Research* (s. 65-82). Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E. (2005). Sources of change in trade unions. *Work, Employment and Society*, 19(1), 91-106. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0950017005051295>
- Heggen, K., & Terum, L. I. (2017). Kan vi lære av å samanlikne profesjonsutdanningar? I S. Mausethagen & J.-C. Smeby (red.), *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Heiret, J. (2007). Arbeidslivsforskning på norsk - mellom sosial ingeniørkunst og kritisk forståelse. I J. Hjelbrekke, O. J. Olsen, & R. Saksli (red.), *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* (s. 91-126). Oslo: Unipub forlag.
- Heiret, J. (2012). Three Norwegian Varieties of a Nordic Model-A Historical Perspective on Working Life Relations. *Nordic Journal of working life studies*, 2(4), 45-66. doi:<https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2304>
- Heiret, J., Korsnes, O., Vennesland, K., & Bjørnson, Ø. (2003). *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettlig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, J., & Ludvigsen, K. (2012). På sporet av en historisk-sosiologisk helseprofesjonsforskning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 53(4), 455-473. [http://www.idunn.no/tfs/2012/04/paa\\_sporet\\_av\\_en\\_historisk-sosiologisk\\_helseprofesjonsforskning](http://www.idunn.no/tfs/2012/04/paa_sporet_av_en_historisk-sosiologisk_helseprofesjonsforskning)
- Heiret, J., & Olsen, O. J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen - internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie*, 2010, 33-51. doi:[https://www.arbark.no/Arbeiderhistorie/Arbeiderhistorie\\_2010.htm](https://www.arbark.no/Arbeiderhistorie/Arbeiderhistorie_2010.htm)
- Helgøy, I., & Homme, A. (2007). Towards a new professionalism in school? A comparative study of teacher autonomy in Norway and Sweden. *European educational research journal*, 6(3), 232-249. doi:<https://doi.org/10.2304%2Ffeerj.2007.6.3.232>
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital* (Fafo-notat 2006:25). Oslo: Fafo.
- Hougaard, P. F. (2020). *Tid, rom og kirurgers autonomi. En etnografisk studie av sykehuskirurgers arbeidsorganisering, arbeidspraksis og profesjonelle autonomi*. (PhD). OsloMet - storbyuniversitetet, Oslo.
- Hovedavtalen KS. (2018). *KS Hovedavtalen 0101.2018-31.12.2019*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Hovedavtalen Spekter. (2018). *Hovedavtale mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne 01.01.2018-31.12.2021*. Oslo: Spekter.
- Hyman, R. (1997). The future of employee representation. *British Journal of Industrial Relations*, 35(3), 309-336. doi:<https://doi.org/10.1111/1467-8543.00057>
- Hyman, R. (2002). The future of unions. *Just Labour*, 1(1), 7-15. doi:<https://doi.org/10.25071/1705-1436.182>
- Hyman, R., & Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? *Transfer: European Review of Labour*, 16(3), 315-331. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1024258910373863>
- Høystrup, S. (2010). Employee-driven innovation and workplace learning: basic concepts, approaches and themes. *Transfer: European Review of Labour*, 16(2), 143-154. doi:<https://doi.org/10.1177/1024258910364102>
- Ibsen, C. L., & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170-191. doi:<https://doi.org/10.1177/0022185616677558>
- Irgens, E. J. (2018). Historical Amnesia: On Improving Nordic Schools from the Outside and Forgetting What We Know. *Nordic Journal of Comparative International Education*, 2(2-3), 25-38. doi:<https://doi.org/10.7577/njcie.2806>

- Johnson, S. M., Donaldson, M. L., Munger, M. S., Papay, J. P., & Qazilbash, E. K. (2009). Leading the local: Teachers union presidents chart their own course. *Peabody Journal of Education*, 84(3), 374-393. doi:<https://doi.org/10.1080/01619560902973605>
- Karseth, B., & Nerland, M. (2007). Building professionalism in a knowledge society: Examining discourses of knowledge in four professional associations. *Journal of Education and Work*, 20(4), 335-355. doi:<https://doi.org/10.1080/13639080701650172>
- Kerchner, C. T., & Koppich, J. E. (1993). *A Union of Professionals: Labor Relations and Educational Reform*. New York: Teachers College Press.
- Kjeldstadli, K. (1999). *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefaget*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Knudsen, H. (1995). *Employee Participation*. London: SAGE.
- Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3), 379-396. doi:<https://doi.org/10.1177/0950017011407966>
- Kocka, J. (2003). Comparison and beyond. *History and theory*, 42(1), 39-44. doi:<https://doi.org/10.1111/1468-2303.00228>
- Krebs, R. R., & Jackson, P. T. (2007). Twisting tongues and twisting arms: The power of political rhetoric. *European Journal of International Relations*, 13(1), 35-66. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1354066107074284>
- Kuldova, T. Ø., Drange, I., Enehaug, H., Falkum, E., Underthun, A., & Wathne, C. T. (2020). *Faglig skjønn under press. Fire case-studier og en sammenfatning* (AFI-rapport 2020:06). Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews*. Los Angeles: SAGE.
- Lakoff, G. (2004). *Don't think of an elephant! Know Your Values Frame the Debate*. White River Junction: VT: Chelsea Green Publishing.
- Larsen, L. E. (2015). *Skolekultur i endring. Om lærernes deltagelse i utviklingen av den videregående skolen 1976-2010*. (Mastergradsoppgave). Universitetet i Oslo, Oslo.
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism*. Berkley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Lawrence, T., Suddaby, R., & Leca, B. (2009). Introduction: Theorizing and studying institutional work. I T. B. Lawrence, R. Suddaby, & B. Leca (red.), *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations* (s. 1-27). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lawrence, T., Suddaby, R., & Leca, B. (2011). Institutional work: Refocusing institutional studies of organization. *Journal of management inquiry*, 20(1), 52-58. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1056492610387222>
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm.
- 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:<https://doi.org/10.1177%2F1024258910373867>
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J., & Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen Fagbokforlaget.
- Lieberman, R. C. (2002). Ideas, institutions, and political order: Explaining political change. *American political science review*, 697-712. doi:<https://doi.org/10.1017/S0003055402000394>
- Lilja, P. (2014). *Negotiating teacher professionalism: on the symbolic politics of Sweden's teacher unions*. (PhD). Malmö University, Malmö.
- Lomheim, S. (2016, 16. mars 2016). Fagprat. *Klassekampen*.
- Lægreid, P. (1983). Medbestemmingsretten i den offentlige sektor og det politiske demokrati. I B. T (red.), *Deltakerdemokratiet: Teori og praksis* (s. 126-149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Martin, J. (2015). Situating speech: A rhetorical approach to political strategy. *Political Studies*, 63(1), 25-42. doi:<https://doi.org/10.1111%2F1467-9248.12039>

- Mathisen, W. C. (1997). *Diskursanalyse for statsvitere: Hva, hvorfor og hvordan* (Forskningsnotat 1/1997). Oslo: Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Mausethagen, S. (2013). *Reshaping teacher professionalism. An analysis of how teachers construct and negotiate professionalism under increasing accountability*. (PhD). Høgskolen i Oslo og Akershus, Oslo
- Mausethagen, S., & Granlund, L. (2012). Contested discourses of teacher professionalism: current tensions between education policy and teachers' union. *Journal of education policy*, 27(6), 815-833. doi:<https://doi.org/10.1080/02680939.2012.672656>
- Mausethagen, S., & Mølsted, C. E. (2015). Shifts in curriculum control: contesting ideas of teacher autonomy. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2015(2), 28520. doi:<https://doi.org/10.3402/nstep.v1.28520>
- McClelland, C. E. (1990). Escape from freedom? Reflections on German Professionalization 1870-1933. I R. Torstendahl & M. Burrage (red.), *The Formation og Professions: Knowledge, State and Strategy* (s. 97-113). London: Sage.
- Mehta, J. (2011). The Varied Roles of Ideas in Politics: From "Whether" to "How". I D. Béland & R. H. Cox (red.), *Ideas and Politics in Social Science Research*. Oxford: Oxford University Press.
- Messel, J. (2010). *LO og "de nye gruppene": konseptualisering av arbeidstakerne 1975-1989*. (PhD). University of Oslo, Oslo.
- Messel, J. (2017). Profesjoner i profesjonshistorien. I A. H. Alsvik, K. Helsvig, K. Kjeldstadli, & K. Lindbakk (red.), *I det lange løp. Festskrift til Jan Eivind Myhre*. Oslo: Pax.
- Meyer, R. E., & Hammerschmid, G. (2006). Changing Institutional Logics and Executive Identities: A Managerial Challenge to Public Administration in Austria. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 1000-1014. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0002764205285182>
- Michelsen, S. (2007). Arbeidslivsrelasjoner i endring. Om det akademiske ansettelsesforholdet og fagforeningenes medvirkning innen universitetet. I J. Hjelbrekke, O. J. Olsen, & R. Sakslind (red.), *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* (s. 127-152). Oslo: Unipub forlag.
- Moland, L. E. (2017). *Lokalt trepartssamarbeid om utviklingsprosjekter i kommunene* (Fafo-rapport 2017:17). Oslo: Fafo.
- Molander, A., & Terum, L. (2008). Profesjonsstudier—en introduksjon. I M. A. & T. L. I. (red.), *Profesjonsstudier*. Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Morse, J. M. (2015). Critical analysis of strategies for determining rigor in qualitative inquiry. *Qualitative health research*, 25(9), 1212-1222. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1049732315588501>
- Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour Research*, 23(1), 9-29. doi:<https://doi.org/10.1177/1024258916681723>
- Nerland, M., & Karseth, B. (2015). The knowledge work of professional associations: Approaches to standardisation and forms of legitimisation. *Journal of Education and Work*, 28(1), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1080/13639080.2013.802833>
- Nielsen, P., Nielsen, R. N., Bamberger, S. G., Stamhus, J., Fonager, K., Larsen, A., . . . Omland, Ø. (2012). Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. *Nordic Journal of working life studies*, 2(4), 85-115.
- Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond: (New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. *Journal of Professions and Organization*, 2(2), 187-206. doi:<https://doi.org/10.1093/jpo/jov002>
- NOU 1974:60. (1974). *Ansattes medbestemmelse i offentlig virksomhet*. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- NOU 2010:1. (2010). *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- NOU 2011:11. (2011). *Innovasjon i Omsorg*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- NOU 2016:3. (2016). *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi - Produktivitetskommissjonens andre rapport*. Oslo: Finansdepartementet.



- Ocasio, W., Thornton, P. H., & Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. I R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (red.), *The SAGE handbook of organizational institutionalism* (2 ed.). London: SAGE Publications.
- Osmond-Johnson, P. (2015). *Alternative Discourses of Teacher Professionalism: A Study of Union Active Teachers and Teacher Unions*. (PhD). University of Toronto, Ontario.
- Palmberger, M., & Gingrich, A. (2014). Qualitative Comparative Practices: Dimensions, Cases and Strategies. I U. Flick (red.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. Los Angeles: SAGE.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and class theory : a bourgeois critique*. New York: Columbia University Press.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. London: Routledge.
- Parsons, T. (1978). *Action theory and the human condition*. New York: The Free Press.
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Payne, J. (2017). Towards a broad-based innovation policy in the UK: Can design help? *Economic and Industrial Democracy*, 38(3), 535-555. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X15579289>
- Ragin, C. (1987). *The Comparative Method. Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. California: University of California Press.
- Ragin, C. (1994). *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: CA: Pine Forge Press.
- Reay, T., & Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. *Organization studies*, 30(6), 629-652. doi:<https://doi.org/10.1177/0170840609104803>
- Reay, T., & Jones, C. (2016). Qualitatively capturing institutional logics. *Strategic Organization*, 14(4), 441-454. doi:<https://doi.org/10.1177/1476127015589981>
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research. A resource for users of social research methods in applied settings*. Chichester: Wiley.
- Roulston, K. (2014). Analysing Interviews. I U. Flick (red.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (s. 297-312). Los Angeles: SAGE.
- Rovde, O. (2014). Lærarane. I R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier* (s. 346-379). Oslo: Pax forlag.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to identify themes. *Field methods*, 15(1), 85-109. doi:<https://doi.org/10.1177%2F15255822X02239569>
- Rødvei, P.-H. (2008). Trenger vi fagforeninger i et «individualisert» arbeidsliv? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49(02), 243-255.
- Saridakis, G., Lai, Y., & Johnstone, S. (2017). Does workplace partnership deliver mutual gains at work? *Economic and Industrial Democracy*. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X17740431>
- Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellom kollektiv og profession*. København, Danmark: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Seip, Å. A. (1990). *Lektorene. Profesjon, organisasjon og politikk 1890-1980* (Fafø-rapport nr. 108). Oslo: Fafø.
- Seip, Å. A. (1997). *Rett til å forhandle: en studie i statstjenestemennenes forhandlingsrett i Norge og Sverige 1910-1965*. (Doktoravhandling). Fafø-rapport 243, Oslo.
- Selander, S. (1990). Associative strategies in the process of professionalization: professional strategies and scientification of occupations. I M. Burrage & R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of professions*. London: SAGE.
- Siegrist, H. (1990). Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity. I M. Burrage & R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history* (s. 177-202). London: Sage.
- Slagstad, R. (2014). Profesjonene i norsk samfunnsforskning. I R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax.
- Slagstad, R., & Messel, J. (2014). *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax forlag.

- Smeby, J.-C. (2013). Profesjon og ekspertise. I A. Molander & J.-C. Smeby (red.), *Profesjonsstudier II* (s. 17-26). Oslo: Universitetsforlaget.
- Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Stevenson, H., & Gilliland, A. (2015). The teachers' voice: Teacher unions at the heart of a new democratic professionalism. I K. R & E. J (red.), *Flip the system: Changing education from the ground up* (s. 108-119). Abingdon: Routledge.
- Svensson, L. G. (2008). Profesjon og organisasjon. I M. A. & T. L. I. (red.), *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958–1990. *American journal of Sociology*, 105(3), 801-843. doi:<https://doi.org/10.1086/210361>
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. I R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (red.), *The Sage handbook of organizational institutionalism* (s. 99-128). London: Sage Publications.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford: Oxford University Press.
- Timming, A., & Summers, J. (2020). Is workplace democracy associated with wider pro-democracy affect? A structural equation model. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 709-726. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0143831X17744028>
- Torstendahl, R. (1997). Professionell och facklig strategi. I J. A. L. (red.), *Fackliga organisationsstrategier* (s. 39-48). Solna, Sverige: Arbetslivsinstitutet.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. (Phd). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU, Trondheim.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Bråten, M., & Hagen, I. M. (2019). *Arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirking. En kunnskapsstatus* (Fafo-notat 2019:23). Oslo: Fafo.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M., & Steen Jensen, R. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Oslo: Fafo.
- Trygstad, S. C., & Hagen, I. M. (2007). *Ledere i den norske modellen* (Fafo-rapport 2007:24). Oslo: Fafo.
- Utdanningsforbundet. (2019). *Vi utdanner Norge 2020-2023*. Oslo: Utdanningsforbundet
- Wedlin, L., & Sahlin, K. (2017). The Imitation and Translation of Management Ideas. I R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (red.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publication.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *The American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158. doi:<https://doi.org/10.1086/223790>
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American journal of Sociology*, 105(4), 957-1002. doi:<https://doi.org/10.1086/210397>
- Yin, R. (1994). *Case Study Research. Design and Methods*. California: Sage Publications.
- Øyum, L., Finnestrand, H. O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen, T., & Ravn, J. E. (2010). *PALU - Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen* (SINTEF-rapport). Trondheim: SINTEF, NHO, LO og Hovedorganisasjonenes Fellestiltak
- Øyum, L., & Nilssen, T. (2019). *Trepartssamarbeid som drivkraft i kommunal tjenesteutvikling. Eksempler på driftsnært utviklingsarbeid i tre kommunale barnehager og sykehjem* (SINTEF-rapport). Trondheim: SINTEF.

## 9. Vedlegg

På de påfølgende sidene kommer følgende vedlegg:

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 2: Informasjonsbrev til informanter

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: Oversikt over samlet datamateriale



Arnhild Bie-Drivdal  
Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Vår dato: 03.10.2017

Vår ref: 55696 / 3 / HJT

Deres dato:

Deres ref:

## Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 05.09.2017.

Meldingen gjelder prosjektet:

55696	<i>Tillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Arnhild Bie-Drivdal</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget [skjema](#). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en [offentlig database](#).

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2022, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dersom noe er uklart ta gjerne kontakt over telefon.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

## Vedlegg 2: Informasjonsbrev

# Informasjon og forespørsel om deltagelse i forskningsprosjektet *Tillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen*

### Bakgrunn og formål

I forbindelse med mitt PhD-prosjekt om fagforeninger i offentlig sektor i Norge, skal jeg blant annet se nærmere på samarbeid om faglig utvikling på arbeidsplassen, med særlig vekt på arbeidsplassstillitsvalgtes rolle. Forskningsprosjektet er en komparativ studie av Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet, og har som målsetting å undersøke hvordan ulike aktører oppfatter tillitsvalgtrollen, og særlig hvilke muligheter og begrensninger som kjennetegner denne. Det er derfor viktig å få mulighet til å gjennomføre intervjuer med arbeidsplassstillitsvalgte i fagforeningene. Det kan senere bli aktuelt å intervjuere ledere på arbeidsplassene og/eller øvrige fagforeningsmedlemmer.

Studien gjennomføres ved Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA).

### Hva innebærer deltagelse i studien?

Undersøkelsen gjennomføres på arbeidsplasser der de aktuelle fagforeningene har representasjon og der det kan forventes å være et etablert samarbeid mellom partene (arbeidsgiver og arbeidstaker). Jeg ønsker å gjennomføre individuelle intervjuer med den tillitsvalgte. Intervjuene vil vare i ca. en time. Spørsmålene vil omhandle erfaringer med og syn på tillitsvalgtrollen og faglig utviklingsarbeid/innovasjon på arbeidsplassen. Intervjuene vil bli tatt opp på lydbånd og transkribert i etterkant (av undertegnede). Lydopptakene vil bli oppbevart uten tilgang for andre, og ødelegges etter at prosjektet er avsluttet. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og det transkriberte materialet vil anonymiseres. Funnene fra studien vil være datagrunnlag for forskningsartikler som er planlagt publisert i nasjonale og internasjonale tidsskrift.

### Frivillig deltagelse

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Har du spørsmål i forbindelse med deltagelse i studien, kan du gjerne kontakte meg på e-post [Arnhild.Bie-Drivdal@hioa.no](mailto:Arnhild.Bie-Drivdal@hioa.no) eller på telefon 922 18 764.

---

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studien *Tillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen*, og samtykker til å delta i intervju.

Dato: \_\_\_\_\_

Signatur: \_\_\_\_\_

Tlf.: \_\_\_\_\_

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Intervjuguide til intervju med arbeidsplassstillitsvalgte *Tillitsvalgtes rolle i faglig utviklingsarbeid på arbeidsplassen*

#### Introduksjon til intervju om tillitsvalgtrollen

Intervjuet her i dag handler om det å være tillitsvalgt på denne arbeidsplassen, særlig med hensyn til tillitsvalgtrollen og faglig utviklingsarbeid. Jeg ønsker at du skal fortelle om hvordan du opplever din rolle, både når det gjelder samarbeidet med ledelsen, og som representant for de andre arbeidstakerne. Jeg ønsker å forstå tillitsvalgtrollen fra ditt ståsted, og særlig hvilke muligheter og begrensninger du mener er forbundet med denne rollen, her på denne arbeidsplassen.

#### Om den tillitsvalgte

<i>Hovedspørsmål</i>	<i>Eventuelle oppfølgingsspørsmål</i>
Hvordan ble du tillitsvalgt?	Hvor lange har du vært tillitsvalgt?  Hvorfor ble du tillitsvalgt?
Jeg er veldig interessert i hva du gjør som tillitsvalgt. Kan du beskrive så detaljert som mulig hva som er dine oppgaver i det daglige?	Hva tenker du er de viktigste oppgavene for en tillitsvalgt?  Hva er en tillitsvalgt her hos dere, på ditt nivå?
Hva liker du best med å være tillitsvalgt?	Eksempel?
Hva synes du er vanskeligst med å være tillitsvalgt?	Eksempel?
Tenker du at du representerer de andre medlemmene som arbeidstakere eller som profesjonsutøvere/yrkesutøvere – eller begge deler?	Ser du noen konflikt mellom disse rollene?  Hvilken rolle mener du er viktigst?
Hva slags skolering og informasjon får du fra [fagforeningen]?	

## Om partssamarbeid på arbeidsplassen

<i>Hovedspørsmål</i>	<i>Eventuelle oppfølgingsspørsmål</i>
Kan du så detaljert som mulig beskrive ditt samarbeid med ledelsen og hvordan det fungerer?	Hvordan opplever du samarbeidet?  Hvordan tror du ledelsen opplever samarbeidet?
Hva forventes av deg som tillitsvalgt i det løpende samarbeidet med ledelsen, når det gjelder faglig utviklingsarbeid?	Hva er viktig for deg for å kunne innfri disse forventningene?  Hva skulle du gjerne hatt mer tid til?
Kan du beskrive et typisk samarbeidsmøte med ledelsen?  Hvilke møtearenaer finnes? Hvem deltar på møtene? Hva er tema der?	Kan du beskrive et tilfelle der samarbeidet med ledelsen fungerte godt?  Kan du beskrive et tilfelle der samarbeidet med ledelsen fungerte dårlig?

## Om samarbeidet med de andre medlemmene

<i>Hovedspørsmål</i>	<i>Eventuelle oppfølgingsspørsmål</i>
Hva slags kontakt og dialog har du med de andre medlemmene i det daglige?	Gjelder kontakten lønns- og arbeidsvilkår?  Gjelder kontakten profesjons-/yrkesfaglige spørsmål?
I hvilken grad opplever du at du kan uttale deg på vegne av de andre medlemmene i viktige saker?	Eksempler?
Kan du beskrive et medlemsmøte her hos dere, hvilke saker som er oppe og hvordan oppslutningen typisk er?	Kan du beskrive et tilfelle der det ble en god faglig diskusjon på medlemsmøtet?  Kan du beskrive et tilfelle der det var stor grad av faglig uenighet på et medlemsmøte?
Hvorfor tror du de andre medlemmene har valgt deg til tillitsvalgt?	Hva tror du de andre medlemmene forventer av deg som tillitsvalgt?

Nå har vi snakket en del om din rolle, om samarbeidet med ledelsen og de andre medlemmene. Jeg vil gjerne vite mer om det faglige arbeidet som foregår her hos dere, og særlig hvordan det videreutvikles og hvor og hvordan faglige diskusjoner foregår.

På de fleste arbeidsplasser er det slik at måten man løser oppgavene endres over tid. Og i offentlig sektor er det både sterkt ønske om og press for å 'fornye og forbedre' tjenestene.



Stadig oftere påpekes det også at de ansattes kompetanse må brukes bedre i slikt arbeid. Jeg vil derfor gjerne forstå mer av hvordan faglig utviklingsarbeid foregår her hos dere.

### Om faglig utviklingsarbeid/medarbeiderdrevet innovasjon

<i>Hovedspørsmål</i>	<i>Eventuelle oppfølgingsspørsmål</i>
Hvilke fora/møteplasser finnes her hos dere for å diskutere fag og fagutvikling?	Hvem møtes der?  Kan du gi eksempler på saker som drøftes der?  Kan du beskrive så detaljert som mulig deltagernes ulike roller i slike møter?
Kan du fortelle meg om endringer eller utvikling som har funnet sted hos dere de siste par årene? Eventuelt forslag om endringer som ikke ble noe av?	Kan du beskrive den prosessen nærmere?  Hvem tok initiativet til den endringen/utviklingen, og hvordan var reaksjonene da forslaget ble lansert?
Er det mest vanlig at endringer på denne arbeidsplassen kommer ovenfra (fra politikere eller ledere) eller nedenfra (fra de ansatte)?	På hvilke måter oppfordres det til faglig diskusjon og utvikling på denne arbeidsplassen?
Hvilken rolle har du som tillitsvalgt i slikt utviklingsarbeid?	Tenker du selv at du har mulighet til bidra til å utvikle arbeidsplassen?
Hva tenker du om følgende påstander:  "Medlemsmøtene våre er en arena for å diskutere faglig utvikling."  "Medlemsmøtene våre er en arena for å diskutere initiativ vi kan ta ovenfor ledelsen."	Hvis ikke, hvor foregår slike diskusjoner?  Tror du de ansatte her føler seg forpliktet til å bidra til å videreutvikle det arbeidet som gjøres?  Hvordan er forholdet mellom fagforeningsmedlemmene på arbeidsplassen og kollegiet som helhet?

Helt til slutt vil jeg gjerne vende tilbake til din rolle som tillitsvalgt. Jeg har sett nærmere på [fagforeningens] politikkdokumenter og dokumenter fra tillitsvalgtoppplæringen. Disse dokumentene gir meg ikke noe klart bilde av hvordan tillitsvalgtrollen fungerer i praksis eller hva fagforeningene forventer av de tillitsvalgte. Jeg er som sagt særlig interessert i hva du opplever at [fagforeningen] mener om dette, og hvorvidt det har betydning for det (profesjons)faglige arbeidet på arbeidsplassen.

## Om tillitsvalgtrollen

<i>Hovedspørsmål</i>	<i>Eventuelle oppfølgingsspørsmål</i>
Ser du på deg selv som en talsperson for de andre medlemmene i faglige spørsmål?	Kan du sette ord på hvilke forventninger og fullmakter du opplever å ha fra forbundet ditt når det gjelder faglige spørsmål?  Hvilke tanker tror du de andre medlemmene har om dette?
Noen vil kanskje mene at en tillitsvalgt først og fremst skal ivareta de ansattes lønns- og arbeidsvilkår og representere medlemmene i konflikter. Hva tenker du om dette?	Ser du noen forskjeller i hvordan du har oppfattet dette over tid?  Hva har eventuelt gjort at du har endret syn?
Mange mener at måten offentlig sektor har blitt styrt de siste ti-årene gir arbeidstakere mindre rom for å utøve faglig skjønn. Har du som tillitsvalgt vært påvirket av dette eller involvert i diskusjoner om de ansattes faglige handlingsrom?	
Er det mulig for en tillitsvalgt på ditt nivå å legge til rette for eller å være aktiv pådriver i utviklingsarbeid?	Hovedavtalen i KS/Spekter gir avtaletillitsvalgte en rett og plikt til å bidra i virksomhetsutvikling. Forventes det at du har en slik rolle?

Er det noe mer du tenker at jeg burde spurt deg om, eller noe du vil legge til, før vi avslutter dette intervjuet?

### Underveis i intervjuene:

Spørsmål for å sikre at mest mulig av analysen/tolkningene bygges inn i intervjuet, slik at det er minst mulig uklart hva som egentlig ble formidlet når intervjuene skal transkriberes og analyseres. For eksempel:

#### *Oppfølgingsspørsmål*

- Kan du utdype det?
- Hva mener du med...?
- Kan du gi et eksempel...?

#### *Overgangsspørsmål*

- Kan du fortelle om...?
- Hva er din erfaring med...?

#### *Avslutningsspørsmål*

- Kan du oppsummere ditt syn på dette?
- Er det riktig forstått at...?

#### Vedlegg 4: Oversikt over samlet datamateriale

	<b>Legeforeningen</b>	<b>Utdanningsforbundet</b>	<b>Fagforbundet</b>
Politikk-dokumenter	<p>Legeforeningen (2015) <i>Prinsippprogram 1.9.2015 – 31.8.2019 for Den norske legeforening og Arbeidsprogram 1.9.2015 – 31.8.2017 for Den norske legeforening.</i> Oslo: Den norske legeforeningen.</p> <p>Legeforeningen (2017) <i>Arbeidsprogram 1.9.2017 – 31.8.2019 for Den norske legeforening.</i> Oslo: Den norske legeforeningen.</p>	<p>Utdanningsforbundet (2016) <i>Vi utdanner Norge – overordnet politikk og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019.</i> Oslo: Utdanningsforbundet.</p>	<p>Fagforbundet (2013) <i>Prinsipp- og handlingsprogram 2013–2017.</i> Oslo: Fagforbundet.</p> <p>Fagforbundet (2017) <i>Prinsipp- og handlingsprogram 2017–2021.</i> Oslo: Fagforbundet.</p>
Taler holdt av politisk valgt leder til landsmøtet	<p>Tale holdt av Hege Gjessing, 2015</p> <p>Tale holdt av Marit Hermansen, 2017</p>	<p>Tale holdt av Ragnhild Lied, 2015</p>	<p>Tale holdt av Jan Davidsen, 2013</p> <p>Tale holdt av Mette Nord, 2017</p>
Håndbok for tillitsvalgte	<p>Legeforeningen (2009) <i>Tillitsvalgthåndboka.</i> Oslo: Den norske legeforeningen.</p>	<p>Utdanningsforbundet (2017) <i>Håndbok for nye arbeidsplassstillitsvalgte.</i> Oslo: Utdanningsforbundet.</p>	<p>Fagforbundet (2015) <i>Fagforbundets Håndbok for tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale.</i> Oslo: Fagforbundet.</p>
Intervju (detaljert oversikt over informanter er vedlegg til artikkel 2)	<p>Intervju med fire tillitsvalgte på sykehus</p>	<p>Intervju med fire tillitsvalgte i grunnskolen</p>	<p>Intervju med fire tillitsvalgte i kommunale velferdstjenester</p>



## **Artikkel 1**

Bie-Drivdal, A. (2021). Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3): 852-872.  
<https://doi.org/10.1177%2F0143831X18814929>



## Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces

Economic and Industrial Democracy  
2021, Vol. 42(3) 852–872

© The Author(s) 2018

Article reuse guidelines:

[sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions)

DOI: 10.1177/0143831X18814929

[journals.sagepub.com/home/eid](https://journals.sagepub.com/home/eid)



**Arnhild Bie-Drivdal** 

OsloMet – Oslo Metropolitan University, Norway

### Abstract

This article explores unions' ideas about representative participation in employee-driven development in the Norwegian public sector, using key documents from two unions for professionals and one general union. By means of qualitative ideational analysis, the article finds that none of the unions clearly conveys ideas linking representative participation to knowledge-based, employee-driven development, and the article argues that the potential for employee participation is not fully developed by these unions in the Norwegian public sector. Further, the analysis reveals differences between the unions in whether they describe their local representatives as a collective professional voice. These findings transcend the traditional division between professional associations and general unions, and raises new questions about the role of professional autonomy and knowledge in relation to representative participation and workplace development.

### Keywords

Employee participation, employee representatives, professional knowledge, public sector unions, workplace development

### Introduction

Employees' knowledge and skills are increasingly recognized as a key resource for development and innovation in organizations (Hansen et al., 2017; Høyrup, 2010). This

---

#### Corresponding author:

Arnhild Bie-Drivdal, OsloMet – Oslo Metropolitan University, PO Box 4 St. Olavs plass, Oslo, 0130, Norway.

Email: [Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no](mailto:Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no)

article investigates how unions in the public sector relate to this issue. Common explanations for the lack of democratic employee participation in workplaces typically highlight governance trends, such as New Public Management (NPM), and new forms of employer or management strategies (e.g. Caraker et al., 2016). Another perspective on the role of unions in contemporary societies argues that the influence of unions is fundamentally dependent on how they engage in a ‘battle of ideas’ (George, 1997; Hyman and Gumbrell-McCormick, 2010), and specifically focuses on union strategies related to employee representation and participation (Hyman, 1997). Building on this latter view, this article studies dominant ideas about the role of employee representatives in workplace development as conveyed in key union documents by three different unions in the Norwegian public sector.

Previous research has investigated trade unions for professionals’ strategies related to knowledge work and professional development, documenting how unions in Nordic countries take on increasingly proactive roles related to policy development and professional quality at the national level (e.g. Lilja, 2014; Mausethagen, 2013; Nerland and Karseth, 2015). However, aspects of the role of local union representatives related to knowledge work have not yet been studied. International research on the global decline of unions and on different ways to renew and strengthen the trade union movement has highlighted the ‘partnership’ between employers and employees at different levels as one available strategy (e.g. Frege and Kelly, 2004; Hyman, 2002). In addition, from the field of management studies, it has been documented that union representatives can act as change agents (Butler and Tregaskis, 2018; Hansen et al., 2017). However, theoretical deliberations on the agenda of collective representation (e.g. Hyman, 1997) and research on the outcome of workplace partnerships (e.g. Saridakis et al., 2017) tend to exclude aspects specifically related to the employees’ professional knowledge. Exceptions can be found, for instance, in the education sector, in which there is ongoing debate about union renewal, with teachers’ unions depicted as key players in developing the quality of public education, both nationally and locally (e.g. Bangs and MacBeath, 2012; Johnson et al., 2009; Stevenson and Gilliland, 2015). However, this research does not elaborate on the implications for employee representation and employment relations at the local level. The literature on the Nordic work-life model thoroughly examines local cooperation between employers and employees as a means to enhance productivity and innovation in private industries (e.g. Hernes, 2006; Levin et al., 2012; Nielsen et al., 2012; Trygstad et al., 2015), and even addresses tripartite cooperation in municipalities (Moland, 2017). However, unions for professionals are generally less researched than general unions (Messel, 2009), and the issue of knowledge-based development seems under-analysed in relation to bipartite cooperation in public sector workplaces. Previous research on employee participation has suggested that unions’ demands for codetermination on overall strategic questions have been dissipating for a long time (Caraker et al., 2016), and that employee participation typically relates to operational rather than tactical and strategic decisions (Knudsen, 1995; Knudsen et al., 2011). However, little is known about whether and how this is related to dominant ideas among unions, nor how unions conceive of the relationship between representative participation and knowledge-based workplace development.



In the European context, Norway is an interesting case to study, as employment relations are characterized by stability and well-functioning cooperation between employers and employees at national and local levels. Moreover, the international trend of declining union membership is still modest in Norway, and almost non-existent in the public sector. Employees join a union individually and voluntarily, with strong unions and union traditions ensuring an organizational density of about 80% in the Norwegian public sector; further, most workplaces have elected employee representatives (Falkum et al., 2009). The public sector is characterized by knowledge-intensive work, and several of the sector's unions act as professional associations, e.g. for physicians or teachers, alongside their role as unions. As such, the Norwegian public sector represents a relevant case for studying how presumably strong unions, with different degrees of professional aspiration, conceive of workplace democracy in relation to their members' knowledge and skills.

The institutionalized cooperation between employers and employees is regulated by collective agreements known as the Basic Agreement(s).<sup>1</sup> The intention of the agreements is to facilitate cooperation between the work-life partners at all levels. Employees are given the right and duty to contribute to the development of quality in services – both individually and through arrangements with elected representatives (Basic Agreement KS, 2018: 8; Basic Agreement Spekter, 2018: §28–29). This entails a joint obligation on the part of management, employees and their union representatives to take initiatives and actively engage in cooperation for development (Hagen and Trygstad, 2009). The Nordic case has been highlighted as an example at the forefront of employee participation in workplace innovation (Payne, 2017); however, the private and public sectors seem to represent somewhat different traditions. In the Norwegian private sector, workplace democracy and cooperation are generally associated with innovation and productivity (e.g. Heiret, 2007; Levin et al., 2012). Conversely, arrangements for representative participation and codetermination in public sector workplaces are more narrowly associated with the bargaining of wages and working conditions and attempts to halt or obstruct changes and reforms (Hagen and Pape, 1997: 34; Michelsen, 2007: 142–148; Norwegian Public Report, 2016: 185–186). Accordingly, there seems to be a gap between the intention of the Basic Agreement(s) and the realities of workplace cooperation in the Norwegian public sector. The Norwegian institutions for employee participation were developed during the 1970s, a period marked by a political emphasis on democracy and participation. From the 1980s, NPM reforms increasingly influenced the public sector, productivity was highlighted at the expense of democracy, and increased attention was given to direct participation through individual employees at the expense of representative participation (Hagen and Pape, 1997: 33–34; Heiret, 2012: 59). Still, these developments were weaker in Nordic countries compared to most of Europe and, in the Norwegian context, direct and representative participation are still closely related and are even considered mutually reinforcing (Hagen and Trygstad, 2009; Knudsen et al., 2011). Against this background, it is relevant to investigate the ideas of Norwegian public sector unions in order to explore how they utilize the potential for employee participation.

The cases chosen for this study are the Norwegian Medical Association (NMA), the Union of Education Norway (UEN) and the Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE). These are all large, influential unions in the Norwegian public

sector but represent three distinct union traditions in the Norwegian context, ranging from strong professionalism to typical unionism. The empirical data consisted of union documents that were selected because they were expected to contain the unions' key ideas about workplace democracy and the role of employee representatives in the workplace. Ideational analysis was applied to explore how the gap between the possibilities and realities of employee participation may be related to the way in which public sector unions conceptualize representative participation. The exploration recognized that the ideas contained in the selected union documents did not necessarily reflect everyday practice; however, the study was motivated by the constructivist assumption that ideas influence meaning-making, shape attitudes and, eventually, prompt action (Hay, 2010).

The following research questions guided the enquiry: (1) What ideas about representative participation in employee-driven development do public sector unions convey? (2) What are the prominent similarities and differences between unions on this issue, and how can they be interpreted? The article is structured as follows. First, the ideational dimensions and sensitizing concepts guiding the analysis are presented. Next, the methodological approach and data analysis process are described, after which the findings are presented and explored. In conclusion, it is argued that the union documents under study contain restricted conceptualizations of representative participation in workplaces, and that the potential for employee participation and workplace democracy may be stunted rather than fully developed by unions in the Norwegian public sector. Moreover, the revealed differences between the unions show that professional autonomy and knowledge are relevant aspects in studies of representative participation.

## Ideational dimensions

In this study, the term *ideational analysis* was used to refer to an interpretive, systematic and qualitative analysis of ideas in political texts. The approach constitutes a middle ground between content analysis and discourse analysis and is based on an interplay between deductive and inductive approaches (Beckman, 2005; Bratberg, 2017). Here, ideas are understood as thought constructions that serve as frameworks or cognitive filters by which our perception of the world is influenced, and analysis is based on the constructivist assumption that ideas shape actors' perceptions about what is feasible, legitimate, possible and desirable, thereby influencing meaning-making, attitudes and human action (Hay, 2010; Lakoff, 2004). Accordingly, this article aims to identify and analyse ideas in texts. Such ideas should not be conflated with everyday practice or taken as evidence of how things really are. Rather, in this context, ideas are analytical tools for assessing how unions conceptualize representative participation in relation to development work. The conceptual framework consists of ideational dimensions inspired by the definition of employee-driven innovation (EDI). The EDI concept was developed by researchers as part of the more recent emphasis on innovation as an ongoing process in societies and workplaces. In this article, it is introduced to highlight the role and potential of employees in innovation and development processes (for a short introduction, see Høytrup, 2010). The concept is new, but the idea itself is not. In Norwegian work-life research, such employee involvement in development processes can be traced back to the 1950s. Today, the concept of EDI is included in the main Basic Agreement between

work-life partners in the private sector (Hansen et al., 2017), and workplace cooperation for development is considered a key component of the so-called 'Norwegian micro-model' (Hernes, 2006). The EDI concept is less integrated in discourses on public sector development, and, generally, the term *innovation* seems foreign to many employees in public sector welfare. Consequently, this article uses the term *employee-driven development* as an analogue for EDI. Thus, employee-driven development refers to the introduction of something new and useful, such as methods, practices, or services, that increases the quality and/or effectiveness of work. Changes can be incremental or radical, and the drivers of innovation/development are the expertise, knowledge and skills of the employees. Employee-driven development is primarily a bottom-up process, and employees, employee representatives and leadership comprise the important players in this process (Høyrup, 2010). Inspired by this definition, and building on previous research on employee participation, the conceptual framework contains ideational dimensions capturing (1) democracy and productivity as normative justifications for employee participation, (2) direct and representative employee participation as different means of exerting influence, (3) wages and working conditions as well as professional knowledge and skills as union issues and (4) reactive and proactive involvement, relating to different phases in the chain of decisions. An outline of the four dimensions is presented below.

Historically, the institutions for industrial democracy in Norwegian working life were established with a two-sided normative justification, as employee participation and codetermination would secure democratic rights while increasing productivity (Heiret, 2012: 55; Knudsen, 1995<sup>2</sup>). In the public sector, increased productivity may be understood as the effective use of resources related to enhanced quality and/or reduced spending in the services provided to citizens. Innovation is often related to such increased economic value, and employee-driven development tends to be seen primarily in relation to productivity. However, it has also been argued that employee-driven development entails a democratization of innovation processes (Hansen et al., 2017). Moreover, employee participation and workplace democracy create value in terms of increased welfare and motivation among employees (Knudsen et al., 2011). The document analysis targeted the unions' justification for employee participation, using *democracy* and *productivity* as the underlying concepts of the first ideational dimension.

Individual employees and elected employee representatives are important stakeholders in employee-driven development, and as such the second ideational dimension relates to employee participation using *direct* and *representative* as underlying concepts. Direct participation refers to individual employees' ability to influence their own work situation, such as task performance at the operational level. Representative participation is exercised indirectly through elected representatives and is intended to give employees influence at a tactical or strategic level in relation to goals, organization and long-term development (Hagen and Trygstad, 2009; Knudsen, 1995). Traditionally, representative participation has been linked to democratic values and distribution of power, whereas direct participation has been linked to instrumental, management-driven logics of increased productivity and innovation. In the Norwegian context, this distinction is less valid, as both forms of participation tend to exist side by side, and direct and representative forms of participation are increasingly seen as mutually dependent and even mutually reinforcing in the workplace (Hagen and Trygstad, 2009; Knudsen et al., 2011;

Trygstad et al., 2015). Employee-driven development involves both forms of participation, but the analysis paid specific attention to the unions' ideas about representative participation because it specifically relates to tactical and strategic decisions.

The expertise, knowledge and skills of employees are the drivers in employee-driven development and, accordingly, are a key union issue. Historically, unions began to organize the interests of workers within the same occupation or profession. Most unions for professionals are still organized on the basis of this principle, whereas general unions organize members across different occupations. Approaches considering professional and trade union strategies as alternatives or as mutually exclusive have rightfully been rejected as too simplistic (e.g. Fauske, 1991; Grove and Michelsen, 2014: 345). Hence, the analysis instead investigated how the different unions conceptualize their members' knowledge and skills. The Norwegian tradition of workplace cooperation consists of both formal negotiations, which are often related to wages and working conditions, and more practical and long-term cooperation for development (Hernes, 2006). The first component has been well established as a responsibility for elected representatives; however, it is the latter component that implies knowledge-based workplace development. The third ideational dimension thus makes an analytic distinction between union issues narrowly related to *wages and working conditions* and issues related to members' *professional knowledge and skills*. Increased productivity could be related to both, but knowledge-based, employee-driven development is most clearly related to the latter.

The fourth ideational dimension is related to timing and distinguishes between *reactive* and *proactive* participation in the workplace (Knudsen, 1995). Certain management practices will promote employee participation in an organization (Butler and Tregaskis, 2018; Hansen et al., 2017); however, the strategies and ideas forwarded by unions and their representatives are equally important. As previously described, the Basic Agreement(s) gives employee representatives the right and duty to engage in workplace cooperation aimed at developing the quality of public services. Participation in early phases of the chain of decisions, such as the planning phase, is more proactive and yields influence over more strategic issues than participation in the implementation phase (Knudsen, 1995). At the national level, it has been argued that unions 'may take a proactive position as a knowledge agent striving to advance upcoming trends and requests, or a more reactive position as a community that seeks to reply to current demands in an adequate manner' (Karseth and Nerland, 2007: 337). The same distinction can be made between reactive and proactive participation in the workplace, where employee representatives may be expected to resist changes that might conflict with professional or vocational standards, and/or be encouraged to initiate development. As employee-driven development is primarily a bottom-up process anchored in employees' knowledge and skills, this ideational dimension encompasses whether employee representatives are expected to merely react to changes initiated from the top-down or to initiate bottom-up development.

The conceptual framework with the ideational dimensions is summarized in Table 1. The enquiry that follows will investigate union documents for dominant ideas related to employee-driven development, specifically targeting how representative participation is conceptualized in relation to other ideas.

**Table 1.** Conceptual framework.

Ideational dimension	Underlying analytical concepts	Operationalization
Normative justification	<i>Democracy</i>	Employee participation is seen as a democratic right and as strengthening workplace democracy
	<i>Productivity</i>	Employee participation is seen as a contribution to increased quality and/or reduced spending
Employee participation	<i>Direct</i>	Refers to individual employees' ability to influence their own work at the operational level
	<i>Representative</i>	Refers to elected representatives' influence on tactical and strategic decisions
Union issues	<i>Wages and working conditions</i>	Issues narrowly related to the employees' wages and working conditions
	<i>Professional knowledge and skills</i>	Issues related to the knowledge and skills of employees
Timing	<i>Reactive</i>	When unions react to initiatives originating primarily from the top-down, typically related to the implementation phase of decisions
	<i>Proactive</i>	When unions initiate development in the workplace, from the bottom-up, and/or engage in the planning phase of decisions

## Data and methods

The cases subject to examination in this article are the Norwegian Medical Association (NMA), the Union of Education Norway (UEN) and the Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE). The unions were chosen based on their relevance, as they are large and influential in the Norwegian public sector and belong to three different union confederations representing three different types of unions in Norway. Specifically, these cases enabled a comparison of unions with different degrees of professionalization. The NMA is a trade union and classical professional association for physicians, with approximately 36,000 members constituting almost 95% of all practising physicians in Norway. It is also a member of the Federation of Norwegian Professional Associations (*Akademikerne*). The UEN organizes teachers at all levels of the education system, from pre-school to university. The union has over 170,000 members, constituting an organizational membership of around 80% of all school teachers. The UEN explicitly identifies as both a union and a professional association and is the biggest affiliate in the Confederation of Unions for Professionals (Unio). As is typical in Norway, most of these physicians and teachers work with public welfare services, and membership in both unions requires higher education. The NUMGE, with more than 360,000 members, is the

largest union in Norway and belongs to the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO). It is a general and vertically organized union, encompassing both blue- and white-collar workers. Membership is not dependent on a level or field of education. Most of its members work for municipalities in roles typically related to welfare services.

The three unions may be placed on a continuum, with the NMA, as a typical professional association, at one end; the NUMGE, as a typical union, at the other; and the UEN in the centre. The organizations have representative structures comprising union representatives at national, regional and local levels. The conceptualization of representative participation in the workplace was subject to analysis in this study, as the workplace representatives are elected by the members and have rights and duties in bipartite workplace cooperation in line with the regulations of the Basic Agreement(s).

The data material selected for this study consisted of two different types of primary sources from each of the three unions: *the key policy document*, adopted by the unions' national congresses and synthesizing the unions' main principles, values and political priorities for the present congressional period (NMA, 2015; NUMGE, 2013; UEN, 2016), and *the handbook for elected representatives*, which provides guidance to the representatives on how to fulfil their roles in the workplace (NMA, 2009; NUMGE, 2015; UEN, 2017). See Appendix 1 for an overview of the data. Together, these two sources from each union were considered vital for understanding how the unions conceptualize and operationalize union policies for employee participation, as the policy documents typically describe central goals and strategies for the union, whereas the handbooks operationalize the representatives' roles through work guidelines. The documents vary in scope and level of detail; nevertheless, as they belong to relatively fixed genres of union documents, they were useful for comparison. The three cases were compared to identify similarities and differences (Ragin, 1994) and to single out the key characteristics of each union in order to identify new questions. As such, the comparative approach used in this study may be understood as both descriptive and heuristic (Kocka, 2003: 40), with an explorative purpose.

The ideational analysis was undertaken as a thematic analysis, with the ideational dimensions and their underlying concepts representing the main themes. The reading of the texts was inspired by Blumer's (1954) concept of sensitivity – that is, the dimensions were not applied as fixed categories but rather guided the reading and analysis in an interplay between inductive and deductive approaches, as the concepts were modified during each reading of the texts. The analytical concepts served as 'sensitizing concepts' insofar as they conveyed a general sense of reference and guidance in approaching the empirical material (Blumer, 1954: 7). In the process of reading for ideas, the analytical concepts contributed by 'translating' significant ideas expressed by the unions into theoretical concepts applied in the research field. In the first step of the analysis, the prevalence of specific ideas in the documents was detected in light of the ideational dimensions and their operationalization. The second step involved rereading the texts to examine how the different ideational dimensions were interconnected to display ideas about representative participation in employee-driven development. In the final step, similarities, differences and key findings were identified by comparing the three unions. Table 2 summarizes the steps of analysis as well as the empirical research questions.

**Table 2.** Steps of analysis.

	Aim	Analytical approach	Empirical research question
Step 1	Detect key ideas	Ideational dimensions as sensitizing concepts	Which ideas are conveyed in the texts? Which ideas are not conveyed?
Step 2	Explore how the ideas are interconnected	Conceptual framework guiding interpretation	How do the unions relate to employee-driven development?
Step 3	Comparing and exploring the findings	Descriptive and heuristic comparison	What are the key characteristics and main differences and similarities between the unions?

### Findings<sup>3</sup>

In this section, the findings are presented, union by union. For each union, the findings in the policy documents are presented first, followed by the findings in the handbooks and a short reflection on how the two documents are related to each other. Thereafter, the unions are compared based on the ideational dimensions presented in Table 1.

#### *The Norwegian Medical Association (NMA)*

The NMA policy document unambiguously positions the union as a professional association and clearly expresses proactive strategies for continuous professional development within all aspects of the medical sector, stating, ‘Professionals, in both local and central competence environments, must be involved to achieve better decisions and results’ (NMA, 2015: 2), and adding that ‘those who work close to the patients must have greater influence on the development of the health services’ (2015: 4). In a paragraph dealing specifically with research, education and development, the document highlights that ‘all physicians should be allowed more time for knowledge sharing and improvement work’ (2015: 5). Employee participation and development in the workplace are thus clearly, proactively voiced in the policy document; however, the ideas the document conveys imply direct rather than representative participation from the employees as the means of influence. The stated aim of the NMA is to secure the ‘professional, social, and financial interests’ of its members (2015: 1), and professional knowledge is highlighted throughout the policy document. Wages and working conditions are addressed only indirectly in relation to the aim of recruiting and retaining physicians, and the normative justification for employee participation seems more clearly related to productivity than to democracy, as the document advocates for quality health services rather than employees’ democratic influence. Generally, the policy documents do not conceptualize representative participation or address the role of employee representatives in workplaces.

The NMA handbook for employee representatives does not relate the role of the union representatives in the workplace to the proactive, professional policies expressed in the association’s policy document. The handbook provides employee representatives with information about the work of the NMA and their own role as union representatives (NMA, 2009: 1). Their mandate is described with reference to the Basic Agreement(s), yet their role is largely reduced to questions regarding members’ wages and working

conditions. According to the handbook, the employee representatives have the right and duty 'to discuss/negotiate questions concerning wages and working conditions' and 'to ensure that rights and duties are retained in accordance with current tariff agreements' (2009: 5). This rather narrow description seems to exclude professional issues from representative participation. Generally, the ideas conveyed in the handbook are reactive in relation to development work and relate to members' roles as workers and not professionals. The NMA's strategy seems to imply a division of responsibilities, with the national organizational bodies serving as the professional voice, while employee representatives in workplaces are restricted to acting merely as advocates for better wages and working conditions for members. Although the value of dialogue and cooperation between workplace partners is highlighted, solving problems seems to be more salient than initiating development, and there appears to be an implicit understanding that changes will be initiated on a top-down basis. A subsection on restructuring initiated by employers expresses that the employee representatives are expected to be both proactive and professional representatives (2009: 37–38). Yet, professional representation is not articulated as a general expectation for workplace representatives. Thus, the proactive orientation toward knowledge and change evident in the policy paper is not conceptualized or operationalized in the handbook for employee representatives.

### *The Union of Education Norway (UEN)*

The values and principles of the UEN are conveyed in proactive terms, and its policy document contains a strong sense of social responsibility (UEN, 2016: 4–7). The role of employee representatives and the collective basis of codetermination and cooperation are highlighted as key principles along with the value of 'active and engaged members' (2016: 4–5). As such, both direct and representative employee participation are clearly advocated. The justification for such influence is mainly tied to increased quality, and thereby productivity, following from professional judgements (2016: 22–23), but the normative justification is also related to democracy. The stated aims in the policy document relate clearly to both kinds of union issues, as the aim is to 'maintain the members' interests when it comes to wages and working conditions and when it comes to professional and educational political issues' (2016: 4). A separate section in the policy document deals with 'governance, leadership, and cooperation between the partners' (2016: 21–26). This section underlines that the employee representatives 'represent the profession ... both on issues of professional character and on other matters related to the employees' working conditions' (2016: 22). The dual role of the employee representatives is clearly conveyed throughout the document, emphasizing that they should maintain the members' interests as both workers and professionals. It is also stated that the UEN's ambition is to make cooperation between leaders and employee representatives 'a professional resource' (2016: 22). In order to succeed, the UEN intends to 'strengthen and further develop the role of the elected representatives' and 'use codetermination and cooperation between the partners more actively' (2016: 25–26). Interestingly, the section of the policy paper focusing more specifically on quality and professional development (2016: 12–19) does not address the role of the employee representatives. Rather, the 'professional community' consisting of all teachers and leaders is emphasized in relation



to development work (2016: 16). This implies direct participation from professionals rather than representative participation. Although the employee representatives are briefly mentioned as part of workplace cooperation (2016: 17), their relation to the 'professional community' is not elaborated on or clarified in this respect.

The UEN handbook for elected representatives in the workplace describes tasks and expectations and confirms the employee representatives' dual role (2017: 2). Here it is emphasized that the employee representative is both a 'watchdog and agent of change' and is expected to advance professional judgements in cooperation with the employer (2017: 6, 17). Both reactive and proactive participation are voiced; however, more importance is given to solving problems and ensuring the quality of decisions than to initiating development. When describing the role of the employee representative in leading the local union body (*klubben*), the importance of professional discussion is highlighted, but processes to initiate development are not specifically encouraged (2017: 4–5, 24). Accordingly, similar to the policy document, the handbook clearly conveys a proactive attitude toward knowledge-based development work, but no clear distinction is made between direct and representative forms of participation in this respect. Rather, the professional community is emphasized as the key player in professional development work. However, as the local level of the union (*klubben*) does not necessarily include all members of the professional community in the workplace, the role and mandate of the employee representatives on professional issues remain unclear.

### *The Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE)*

The NUMGE policy document (2013) highlights members' wages and working conditions as key union issues together with the development of the welfare state. Vocational and professional issues are also raised but receive less emphasis. The document states that the NUMGE will work to strengthen the employee representatives' rights of co-determination and influence over all relevant issues and to secure employees' influence over their own work (2013: 20–22), thereby advocating both representative and direct participation. The employee representatives in workplaces are mentioned throughout the text, but they are not portrayed as representatives regarding professional and vocational issues, and members' knowledge and skills are not highlighted as justifications for employee participation. Normative justification for employee participation is thus related more to democratic rights than to quality and productivity. Nevertheless, the NUMGE expresses its commitment to 'initiate good development processes' (2013: 56) and to further develop the quality of public services, connecting this ambition to the tripartite cooperation commonly identified with the Nordic model (2013: 55–59). However, elected representatives in the workplace are not mentioned specifically in this respect, and the continuous reference to tripartite cooperation implies that development work is primarily associated with organizational levels involving three parties, such as the national and municipal levels, rather than the bipartite cooperation characteristic of the workplace level. However, it is recognized that the role of the elected representatives is changing, and that they 'must be better equipped to follow development processes and to initiate necessary changes in the workplaces' (2013: 59). This clearly proactive commitment is complemented by the ambition to 'increase the competence for change and

development at all levels of the organization' (2013: 60), indicating that new ideas may be developing.

According to the NUMGE handbook, elected representatives in the workplace should represent union members in relation to employers on most relevant issues (2015: 6). The handbook emphasizes issues related to wages and working conditions, and the general impression is that workplace representatives are not expected to represent members on vocational and professional issues. The handbook emphasizes development and highlights both direct and representative participation. However, the justification is typically related to democracy and the members' interests rather than to professional quality (2015: 25). Internally, the NUMGE is organized with four different sections of vocational (*yrkesfaglig*) work as a secondary structure. The responsibility for maintaining the members' professional interests rests with the vocational sections, but the importance of close cooperation between these vocational sections and workplace representatives is emphasized (2015: 8). The vocational and professional work is nevertheless portrayed primarily as a service offered to members, not as an ambition to exert professional influence in the workplace. This renders the handbook's ideas about professional and vocational influence merely reactive, as opposed to the general proactive orientation toward change conveyed in the union's policy document.

### *The unions compared*

The findings presented above describe dominant ideas conveyed in the union documents and provide suggestions on how the different ideas are interrelated. Comparing the cases reveals intriguing similarities and differences. All three unions clearly view professional and vocational issues as union issues, and all three emphasize employee participation in the workplace. Interestingly, however, the studied union documents display a general lack of ideas linking institutions for representative participation to knowledge and skills utilization and employee-driven development in the workplace.

As expected, related to the first three ideational dimensions, the professional association, NMA, is distinct from the others due to its clear emphasis on professional issues and knowledge, its correspondingly weak focus on union issues and representative participation, and its emphasis on the need to enhance quality of service as the key normative justification for employee participation. Meanwhile, the general union, NUMGE, highlights its role as a union and emphasizes representative employee participation and the democratic right to participation, but it pays less attention to professional and vocational issues. The UEN, on the other hand, represents a middle ground between the two, emphasizing both professional issues and quality as well as democratic union rights, along with both direct and representative employee participation. Common to the three cases is the notion that unions are political actors with an obligation and commitment to influence societal development within their sectors and beyond. Related to the fourth ideational dimension, one could say that this message is often conveyed in proactive terms, especially in the policy documents. However, such ideas seem to be predominantly related to the national and, to some extent, regional bodies of the organizations. When it comes to the local level, the handbooks for union representatives do not operationalize the proactive, development-oriented union policies or voice expectations related to setting the agenda or being

a driving force in development. Conversely, dominant ideas in the handbooks seem to relate the union representatives merely to maintaining members' rights as either employees or professionals. This renders the conveyed ideas about the role of union representatives in the workplace as predominantly rights-oriented and reactive – as opposed to professional and proactive. Moreover, the unions differ in the way they relate to professional issues. The NMA clearly voices professional concerns, however, does not convey it as a union issue at the local level. The NUMGE is less explicit on vocational and professional concerns, but emphasizes development as part of the union representatives' responsibility. The teachers' union, the UEN, is the only union in this study to voice clear ambitions for professional influence through local representatives and to emphasize the employee representatives' role in advancing professional judgements in cooperation with the employer. However, the documents relate this more to defending professional standards and preventing harmful changes than to initiating development. Further, the relationship between the employee representative and the professional community in the workplace is not discussed or conveyed clearly, thereby obscuring the role and mandate of the local representative in terms of serving as the collective professional voice.

An unexpected similarity between the cases follows from the fact that both the NMA and the NUMGE implicitly delegate professional and vocational issues to organizational bodies not covered directly by the Basic Agreement(s) or to levels of the organizations involved in tripartite cooperation, whereas wages and working conditions are highlighted as the main responsibility of representatives in the workplace. As the UEN emphasizes the dual role of the employee representatives, one key distinction between the unions is related to whether they portray their representatives merely as representatives of employees (as seems to be the case with both the NMA and the NUMGE) or as representatives of both professionals and employees (as is clearly the case with the UEN).

## **Discussion**

In this article, the following research questions were addressed: (1) What ideas about representative participation in employee-driven development do public sector unions convey? (2) What are the prominent similarities and differences between unions on this issue and how can they be interpreted? A general finding in this study is that the unions' commitment to knowledge-based development and renewal seems to be predominantly associated with the organizations' national and, to some extent, regional levels. Union representatives in the workplace are primarily conceptualized as defenders of members' rights. In relation to employee-driven development in the workplace, direct participation from individual employees is more clearly conveyed than representative forms of participation. These findings indicate that the unions are seeking influence over operational decisions rather than advancing the opportunity to exert influence over tactical and strategic issues at the local level. Another key finding is that the unions differ in terms of the degree to which they portray their employee representatives as a collective professional voice. Whereas the professional association, NMA, and the general union, NUMGE, seem to limit the role of employee representatives in the workplace to being responsible for members' wages and working conditions, the UEN clearly includes professional representation and highlights the dual role of its representatives.

Ideational analysis based on key documents may capture dominant ideas in the texts; however, the ideas in the selected documents are not synonymous with ideas carried by actors in the real world. The unions may have ideas, strategies, or cultures that were not captured by the specific documents analysed or by the analytical perspectives applied, and the employee representatives' actual workplace roles may in fact surpass what is conveyed in the selected documents. However, the studied documents *do* represent official union policies and guidelines for union representatives and as such provide a valid basis for grasping the dominant ideas held and communicated by the unions.

The contributions of this study are twofold. First, it contributes to a better understanding of the gap between possibilities and realities in workplace cooperation and employee participation in the Norwegian public sector by relating it to the ideas advanced by the unions themselves. As the analysis provided particular insights into which ideas were *not* conveyed, it revealed that the unions do not in fact utilize the potential for knowledge-based, employee-driven development in the workplace. Second, the findings demonstrate that different unions relate to the issue of professional representation in different ways, thereby highlighting *profession* as a relevant dimension for understanding unions without evoking a simplistic divide between professional and general unions. Possible interpretations of the key findings are provided below, starting with the general restricted conceptualization of representative participation in workplaces, common to all the studied unions.

The strong position of many public sector unions, including their role as agents of knowledge in their respective sectors, and Norwegian institutions for work-life cooperation provides a unique and privileged basis for exerting influence. However, when the first public sector Basic Agreement was signed in 1980, it was inspired by the institutions and practices in the private sector but relied on a different compromise: although the partners were considered equal, the employees only gained the right to influence administrative issues, not to interfere with political decisions (e.g. Heiret, 2012). The seminal work of Lægneid (1983) clearly expresses the ambiguous character of such a distinction. This compromise might have limited the influence of the unions, as the employers were entitled to decide which issues should be considered political. Moreover, the original distinction between political and administrative issues may have been reproduced as a distinction between strategic and administrative issues, thereby limiting the influence of unions over professional issues in the workplace (Michelsen, 2007). Such a distinction would rest on a rather narrow interpretation of the Basic Agreement(s), as it clearly describes the right and duty of the union representatives to engage in cooperation and involve their members in developing quality, methods and organization of work (Hagen and Trygstad, 2009).

A related view is that public sector employees and their representatives do not have the same incentives to innovate and contribute to change as employees in private companies because public sector jobs are not directly dependent on productivity (Lægneid, 1983; Norwegian Public Report, 2016: 186). Although there are some differences between private and public sectors in this respect, such a position underestimates the professional incentives motivating public sector employees. Employees with a professional background are generally more engaged in their work than other types of employees (Knudsen et al., 2011), and public sector employees are particularly motivated to

contribute to public benefit and welfare (Caraker et al., 2016). At the national level, cooperation between the partners in the public sector involves issues related to quality and productivity, and the viability of such cooperation has even been documented at the regional level in municipalities (Moland, 2017). Employees in public sector workplaces might not conceive of their contribution in terms of innovation and increased productivity, but they clearly have professional incentives to improve methods, practices and the organization of work based on their knowledge and skills.

When institutions for representative participation are not forwarded as a means to exert such vocational and professional influence in workplace development, this may be attributable to the governance and leadership trends in the public sector from the 1980s onward. Some of the practices linked to NPM and Human Resource Management (HRM) tend to forward the idea of direct employee participation at the expense of representative participation. Even though this development has been relatively weak in Norway, it is likely that the changes and trends in management practices over the last few decades have influenced union ideas and the contexts in which they seek influence. Furthermore, in the 1980s, a general critique was made of professions and their unions: they were increasingly seen as actors with too much power that advocated for the narrow interests of certain groups and obstructed the necessary renewal and reorganization of welfare services in the public sector (Fauske, 1991: 28; Heiret, 2007: 104). Governmental reforms in Norway in this period were deliberately aimed at weakening the professions' ability to influence strategic decisions in sectors such as health and education (Heiret, 2012: 60). For example, in the education sector, the professional bodies for teachers at the school level (*lærerråd*) were closed in the early 1990s, after it was argued that teachers' participation was secured through the Basic Agreement(s) and specific laws (Larsen, 2015: 113–114). According to the findings in this article, the Basic Agreement(s) is currently not interpreted in a way that fully retains this function.

Factors internal to the unions might also account for the general lack of ideas connecting the unions' aims related to vocational and professional influence with the means available through representative participation. The findings might reflect, for instance, strategic considerations related to resources, the division of power within organizations, or organizational practicability, as local employee representatives – in order to be representative – need significant resources and specific skills to cooperate closely with employers, fellow members and union bodies. Further, the employee representatives' legitimacy depends on a real mandate to act on behalf of the other members, which inevitably limits the number of potential employee representatives in a workplace, as the candidates must be commonly regarded as a representative voice.

In summary, it seems unlikely that the general restricted conceptualization of representative participation reflects a common intention shared by the unions to forward reactive rather than proactive strategies and to weaken representative institutions by emphasizing direct influence at the expense of representative participation. Rather, the finding might indicate that cooperation between partners in the workplace represents an available source for strengthening knowledge-based, employee-driven development in the public sector. As early as 1991, a report on the role of codetermination highlighted that debates about renewing the Norwegian public sector have not emphasized perspectives related to employees' knowledge as a resource for development, even though this is

explicitly expressed as a motivation for employee participation in the Basic Agreement(s) (Bogen, 1991: 38). This article argues that dominant ideas among the unions might contribute to explain the prevailing situation.

The elucidations above relate to common factors influencing all the unions, however the differences between the unions also deserve closer examination. The findings do not indicate a direct link between how the unions relate to professional issues in the workplace and their degree of professionalization. Still, the observed differences may be attributed to the unions' diverse organizational traditions, power resources and professional understandings. Some of the ideational differences between the unions were expected, such as the unions for professionals, the NMA and the UEN, being more concerned with professional issues, while the NUMGE favours union issues and barely voices professional concerns. However, the apparent similarity between the NMA and the NUMGE in terms of not advancing professional issues as a responsibility of local union representatives may also be understood in light of different power resources and traditions and thereby the rationale for collective organization. Physicians, with a large degree of individual power, have traditionally been less dependent on collective, representative influence than those represented by a general union (Scheuer, 1986). Therefore, when the NMA limits local employee representatives' role to handling wages and working conditions this might reflect that physicians have the power and position to exert direct professional influence over their own work. Governance structures in the health sector may also be of relevance, as many strategic decisions are likely to occur outside the workplace, rendering the role of local union representatives in strategic decisions less significant. Further, the legitimacy of the NMA has historically rested on its ability to separate union issues from professional issues (Haave, 2014) such that the channelling of professional issues to national and organizational bodies in the NMA may be seen in relation to this history. On the other hand, the NUMGE represents employees rather than professionals; accordingly, it does not seek to represent a specific professional voice. Further, when the NUMGE emphasizes representative participation and wages and working conditions, this can be attributed to their members' relatively weaker position as employees.

The findings show that the unions relate to employee-driven development in different ways, however the *possibilities* for utilizing knowledge-based, representative influence may also be different. Unions for professionals and their members have a common collective knowledge base and often shared professional ethics guiding their work (Knudsen et al., 2011), and potentially driving development. However, professional autonomy is central to many knowledge-based occupations, and professionals might prefer direct participation to exert professional influence. There is, for instance, a resilient tradition of protecting the individual autonomy of physicians (Haave, 2014), and such professional understandings might influence views on the viability of representative systems. Members of the NUMGE do not share the same professional knowledge base, yet, may be more prepared to let union representatives engage in employee-driven development on their behalf.

The UEN is the only union in this study that both clearly emphasizes the dual role of local representatives and strongly encourages employee representatives to put forth professional judgements as representatives of the profession. This might be explained in

light of the massive political pressure and public criticism of the teaching profession in recent decades. In response, the UEN has surrendered its previous role of watchdog of government initiatives and regulations (Karseth and Nerland, 2007: 341) and developed instead a more proactive role in professional issues and quality development, alongside efforts to assume greater responsibility for the professions' knowledge base (Mausethagen and Granlund, 2012; Nerland and Karseth, 2015: 14). Nevertheless, the findings in this article indicate that this professional approach has been developed more clearly as a national than a local union strategy, as it has not been conceptualized as a proactive approach in relation to representative institutions in the workplace. The professional, yet reactive, attitude toward development may also imply that the UEN policy reflects a reality in which changes are expected to be initiated top-down rather than bottom-up. Moreover, the union identifies the 'professional community' as the key player in workplace development without clarifying the role and mandate of the employee representatives vis-a-vis this community. This lack of clarification, and the fact that the UEN is the only union in this study to clearly convey professional issues as relevant for elected representatives, might be attributable to inspiration from international trends and developments. Unions in the education sector are increasingly pursuing renewal by integrating traditional union work with issues related to professional development and educational quality (e.g. Bangs and MacBeath, 2012; Johnson et al., 2009; Stevenson and Gilliland, 2015). This development, however, typically occurs in countries and contexts with less institutionalized representative participation than in Norway, and the UEN's documents might reflect the fact that the relationship between representative participation and employees' knowledge and skills is still underdeveloped.

### **Concluding remarks**

This article has explored the gap between the intentions in the Basic Agreement(s) and the realities of workplace cooperation in the Norwegian public sector, and compared unions with different degrees of professionalization to investigate how each relates to employee-driven development. A key finding was that the unions' own ideas may contribute to explain why the potential for knowledge-based representative participation has been stunted rather than fully developed in the Norwegian public sector. Equally relevant, the analysis revealed intriguing differences between the unions regarding whether they describe their local representatives as a collective professional voice. These differences transcend the traditional division between professional associations and general unions, and demonstrate that the concepts of professional autonomy and knowledge are relevant in the study of unions and employment relations.

The article adds to the common, context-oriented explanations for the decline of union influence by suggesting that the unions themselves do not engage in the 'battle of ideas' (Hyman, 1997) in relation to employee participation. Rather than using their relative strength to develop ideas on how to extend their members' professional influence through representative participation, the unions in this study limit the role of employee representatives to dealing with wages and working conditions or opposing unwanted developments. Hyman and Gumbrell-McCormick (2010: 328) argued that 'unions have to be able to combine a willingness to say no ... with the imagination to present

constructive alternatives'. In different ways for different unions, this potential might be embedded in the employees' vocational and professional knowledge and skills and institutionalized, representative workplace cooperation.

Employee participation has the potential to improve decision-making, development and innovation (Caraker et al., 2016), and elected representatives may facilitate development by assuming the role of joint change agents (Butler and Tregaskis, 2018). Further, democracy in workplaces generates involvement and work environment quality and could be considered a value in itself – for employees, organizations and society at large (Knudsen et al., 2011). Knowledge about how general unions and unions with different professional understandings relate to workplace development in the public sector is still scarce. More research is needed to understand the actual and potential role of union representatives in relation to other members' knowledge, skills and autonomy, and how this relates to workplace democracy and employee-driven, knowledge-based development.

### Acknowledgement of funding and potential conflict of interest

The author is employed, and thereby funded, by the Union of Education Norway (UEN). The author has independently initiated and completed the research presented in this article as a PhD candidate at OsloMet – Oslo Metropolitan University.

### Notes

1. The agreements are often referred to as *the* Basic Agreement (BA) even though separate agreements exist between different partners in different sectors. The BA for the municipalities (with the Norwegian Association of Local and Regional Authorities, KS) and the BA in the hospitals, or so-called health firms, in Norway (with the Employers' Association Spekter) cover the majority of the members in the unions selected for this study.
2. Knudsen (1995) included social integration as a third rationale for employee participation. This article views social integration, and the absence of social conflict, as inherent in both democracy and productivity.
3. All the documents were written in Norwegian – the quotations were translated into English by the author.

### ORCID iD

Arnhild Bie-Drivdal  <https://orcid.org/0000-0002-9245-6157>

### References

- Bangs J and MacBeath J (2012) Collective leadership: The role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy. *Professional Development in Education* 38(2): 331–343.
- Basic Agreement with the Norwegian Association of Local and Regional Authorities, KS (2018) *KS Hovedavtalen 01.01.2018–31.12.2019* [Basic Agreement]. Oslo: Kommuneforlaget.
- Basic Agreement with the Employers' Association Spekter (2018) *Hovedavtale mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne 01.01.2018–31.12.2021* [Basic Agreement]. Oslo: Spekter.
- Beckman L (2005) *Grundbok i idéanalys. Det kritiska studiet av texter och idéer* [The basics of ideational analysis. The critical study of texts and ideas]. Stockholm: Santérus forlag.



- Blumer H (1954) What is wrong with social theory? *American Sociological Review* 19(1): 3–10.
- Bogen H (1991) *Ansattes medbestemmelse—en trussel mot offentlig fornyelse?* [Employees' co-determination – a threat to public renewal?]. Fafo-report, Nr. 117.
- Bratberg Ø (2017) *Tekstanalyse for samfunnsvitere* [Textual analysis for social scientists]. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Butler P and Tregaskis O (2018) Distributed leadership and employee cynicism: Trade unions as joint change agents. *Human Resource Management*. Epub ahead of print 7 June 2018. DOI: 10.1111/1748–8583.12199
- Caraker E, Jørgensen H, Madsen MO and Baadsgaard K (2016) Representation without co-determination? Participation and co-determination for semi-professional shop stewards in the collective participation system in Denmark. *Economic and Industrial Democracy* 37(2): 269–295.
- Falkum E, Hagen IM and Trygstad SC (2009) *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009* [The state of working life democracy 2009]. Fafo-note 2009: 35.
- Fauske H (1991) *Profesjonene—bremsekloss eller syndebukk* [The professions – obstructing development or scapegoats]. Fafo-report, Nr. 118.
- Frege CM and Kelly J (eds) (2004) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- George S (1997) How to win the war of ideas. *Dissent* Summer: 47–53.
- Grove K and Michelsen S (2014) Lektorene [Upper secondary school teachers]. In: Slagstad R and Messel J (eds) *Profesjonshistorier* [Profession stories]. Oslo: Pax forlag.
- Haave P (2014) Legene [The physicians]. In: Slagstad R and Messel J (eds) *Profesjonshistorier* [Profession stories]. Oslo: Pax forlag.
- Hagen IM and Pape A (1997) *Medspillere eller motspillere? Lederes og tillitsvalgte erfaringer med Hovedavtalen i staten* [Experiences with the Basic Agreement in the public sector]. Fafo-report, Nr. 227.
- Hagen IM and Trygstad SC (2009) Local flexicuruty: Resolving the conflict between direct and representative participation. *Transfer* 15(3–4): 557–577.
- Hansen K, Amundsen O, Aasen TMB and Gressgård LJ (2017) Management practices for promoting employee-driven innovation. In: Oeij P, Rus D and Pot FD (eds) *Workplace Innovation: Theory, Research and Practice*. Cham: Springer.
- Hay C (2010) Ideas and the construction of interests. In: Béland D and Cox RH (eds) *Ideas and Politics in Social Science Research*. Oxford: Oxford University Press.
- Heiret J (2007) Arbeidslivsforskning på norsk – mellom sosial ingeniørkunst og kritisk forståelse [Norwegian working life research – Between the art of social engineering and critical understanding]. In: Hjellbrekke J, Olsen OJ and Sakslind R (eds) *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* [Work, knowledge and social inequality]. Oslo: Unipub.
- Heiret J (2012) Three Norwegian varieties of a Nordic model: A historical perspective on working life relations. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2(4): 45–66.
- Hernes G (2006) *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital* [The Norwegian micro-model. Corporate governance, cooperation between employers and employees, and social capital]. Fafo-note, 2006: 25.
- Hyman R (1997) The future of employee representation. *British Journal of Industrial Relations* 35(3): 309–336.
- Hyman R (2002) The future of unions. *Just Labour* 1(1): 7–15.
- Hyman R and Gumbrell-McCormick R (2010) Trade unions, politics and parties: Is a new configuration possible? *Transfer* 16(3): 315–331.

- Høyrup S (2010) Employee-driven innovation and workplace learning: Basic concepts, approaches and themes. *Transfer* 16(2): 143–154.
- Johnson SM, Donaldson ML, Munger MS et al. (2009) Leading the local: Teachers union presidents chart their own course. *Peabody Journal of Education* 84(3): 374–393.
- Karseth B and Nerland M (2007) Building professionalism in a knowledge society: Examining discourses of knowledge in four professional associations. *Journal of Education and Work* 20(4): 335–355.
- Knudsen H (1995) *Employee Participation in Europe*. London: Sage.
- Knudsen H, Busck O and Lind J (2011) Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society* 25(3): 379–396.
- Kocka J (2003) Comparison and beyond. *History and Theory* 42(1): 39–44.
- Læg Reid P (1983) Medbestemmingsretten i den offentlige sektor og det politiske demokrati [Codetermination in the public sector and political democracy]. In: Bergh T (ed.) *Deltakerdemokratiet. Terori og praksis* [Participatory democracy: Theory and practice]. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lakoff G (2004) *Don't Think of an Elephant! Know Your Values and Frame the Debate*. White River Junction, VT: Chelsea Green Publishing.
- Larsen LE (2015) *Skolekultur i endring. Om lærernes deltakelse i utviklingen av den videregående skolen 1976–2010* [Changing school culture. On teachers' participation in the development of the upper secondary school 1976–2010]. Master's thesis, University of Oslo, Oslo.
- Levin M, Nilssen T, Ravn JE and Øyum L (2012) *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn* [Work-life democracy. The Norwegian model of cooperation as a competitive advantage]. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lilja P (2014) *Negotiating Teacher Professionalism: On the Symbolic Politics of Sweden's Teacher Unions*. Malmö: Malmö University Faculty of Education and Society.
- Mausethagen S (2013) *Reshaping teacher professionalism: An analysis of how teachers construct and negotiate professionalism under increasing accountability*. PhD thesis, Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, Oslo.
- Mausethagen S and Granlund L (2012) Contested discourses of teacher professionalism: Current tensions between education policy and teachers' union. *Journal of Education Policy* 27(6): 815–833.
- Messel J (2009) *LO og 'de nye gruppene.'* *Konseptualisering av arbeidstakerne 1975–1989* [LO and 'the new groups'. Conceptualization of the employees 1975–1989]. PhD thesis, University of Oslo, Oslo.
- Michelsen S (2007) Arbeidslivsrelasjoner i endring. Om det akademiske ansettelsesforholdet og fagforeningenes medvirkning innen universitetene [Changing work life relations. On the academic employment relationship and the unions' participation in the universities]. In: Hjellbrekke J, Olsen OJ and Sakslind R (eds) *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet* [Work, knowledge and social inequality]. Oslo: Unipub.
- Moland L (2017) *Lokalt trepartssamarbeid om utviklingsprosjekter i kommunene* [Local tripartite cooperation for development projects in the municipalities]. Fafo-report, 2017: 17.
- Nerland M and Karseth B (2015) The knowledge work of professional associations: Approaches to standardisation and forms of legitimisation. *Journal of Education and Work* 28(1): 1–23.
- Nielsen P, Nielsen RN, Bamberger SG et al. (2012) Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2(4): 85–115.
- Norwegian Public Report (2016) *NOU 2016:3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapøkonomi* [Report from a Norwegian public committee: At a turning point. From resource economy to knowledge economy]. Oslo: Departementenes serviceorganisasjon.

- Payne J (2017) Towards a broad-based innovation policy in the UK: Can design help? *Economic and Industrial Democracy* 38(3): 535–555.
- Ragin C (1994) *Constructing Social Research*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Saridakis G, Yangquig L and Johnstone S (2017) Does workplace partnership deliver mutual gains at work? *Economic and Industrial Democracy*. Epub ahead of print 5 December 2017. DOI: 10.1177/0143831X17740431
- Scheuer S (1986) *Fagforeninger mellom kollektiv og profesjon* [Trade unions between the collective and the professional]. Gylling: Narayana Press.
- Stevenson H and Gilliland A (2015) The teachers' voice: Teacher unions at the heart of a new democratic professionalism. In: Kneyber R and Evers J (eds) *Flip the System*. Abingdon: Routledge.
- Trygstad SC, Alsos K, Hagen IM and Steen Jensen R (2015) *Den norske modellen på virksomhetsnivå* [The Norwegian model in the workplace]. Fafo-report, 2015: 18.

### Author biography

Arnhild Bie-Drivdal is a PhD candidate at the Centre for the Study of Professions at OsloMet – Oslo Metropolitan University, Norway. Her research interests include the Nordic work-life model(s), employment relations, employee participation, and the role of unions and professional associations in knowledge-intensive workplaces.

### Appendix I: Overview of the data material

- The Norwegian Medical Association (NMA) (2015) *Prinsippprogram 1.9.2015 – 31.8.2019 for Den norske legeforening og Arbeidsprogram 1.9.2015 – 31.8.2017 for Den norske legeforening* [Principles for the Norwegian Medical Association 1.9.2015 – 31.8.2019 and work programme for the Norwegian Medical Association 1.9.2015 – 31.8.2017]. Oslo: Den norske legeforeningen.
- The Norwegian Medical Association (NMA) (2009) *Tillitsvalgthåndboka* [The handbook for elected representatives]. Oslo: Den norske legeforeningen.
- The Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE) (2013) *Prinsipp- og handlingsprogram 2013–2017* [Principles and action plan 2013–2017]. Oslo: Fagforbundet.
- The Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE) (2015) *Fagforbundets Håndbok for tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale* [The Norwegian Union of Municipal and General Employees' handbook for elected representatives elected on a general agreement]. Oslo: Fagforbundet.
- The Union of Education Norway (UEN) (2016) *Vi utdanner Norge – overordnet politikk og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019* [We educate Norway – Policy and resolutions for 2016–2019]. Oslo: Utdanningsforbundet.
- The Union of Education Norway (UEN) (2017) *TV-guiden. Håndbok for nye arbeidsplass-tillitsvalgte* [Handbook for new elected representatives in the workplace]. Oslo: Utdanningsforbundet.



## Artikkel 2

Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid. En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillitsvalgte i offentlig sektor. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(3), 228-249. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-03-02>





# Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid

*En studie av rolleforståelse blant arbeidsplassstillitsvalgte i offentlig sektor*

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

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

Arnhild Bie-Drivdal

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

[Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no](mailto:Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no)

### SAMMENDRAG

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

### Nøkkelord

tillitsvalgtrollen, fagforeninger, profesjoner, offentlig sektor, faglig utviklingsarbeid

## ABSTRACT

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

## Keywords

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

## INNLEDNING

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

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



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

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

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

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

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

## KONSTRUKSJON AV TILLITSVALGTROLLEN

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

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

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

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

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

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

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

**Tabell 1.** Idédimensjoner

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

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

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

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

## METODE OG DATA

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

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

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

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

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

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

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

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

## FUNN

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

Medlemmenes rettigheter viktigere enn faglig utvikling

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Faglig utviklingsarbeid styrt ovenfra og tilrettelagt for direkte innflytelse

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

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

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

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

Den andre OF-tillitsvalgte har lignende erfaringer:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tillitsvalgtrollen i møte med profesjonell autonomi og profesjonsfellesskapet

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

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

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

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

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

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

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

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

Intervjuer: Vi som i klubben?

Tillitsvalgt U4: I klubben. Ja, personalet.

Intervjuer: Ja.

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

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

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

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

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

## DISKUSJON

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

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

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

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

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

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

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

genes kritiske blikk på profesjonenes rolle og innflytelse, valgte både lærernes og lektorenes organisasjoner strategier som var snevert opptatt av lønns- og arbeidsvilkår. Dette over- skygget faglig utviklingsarbeid og profesjonsspørsmål i organisasjonene (Grove & Michelsen, 2014; Rovde, 2014). I denne perioden ble også lærerrådene<sup>4</sup> på skolene avviklet. Begrunnelsen var blant annet at lærernes innflytelse var ivaretatt gjennom lov- og avtale- verk og representasjonsordninger (Larsen 2015, s. 113–114). Beskrivelsene fra informan- tene i denne studien indikerer at klubben og praktiseringen av avtaleverket aldri overtok de gamle lærerrådenes rolle.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

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

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

## REFERANSER

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

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

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

## VEDLEGG

### Vedlegg I. Oversikt over informanter

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

### **Artikkel 3**

Bie-Drivdal, A. (2020). Unions' conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(4), <https://doi.org/10.18291/njwls.122188>





# Unions' Conceptualizations of Members' Professional Interests and Influence in the Workplace<sup>1</sup>

■ **Arnhild Bie-Drivdal<sup>2</sup>**

*PhD Research Fellow, OsloMet – Oslo Metropolitan University, Centre for the Study of Professions, Norway*

## ABSTRACT

*The role of unions as agents of professional knowledge is seldom addressed in studies on working life relations. This article investigates how unions with different degrees of professionalization conceptualize members' interests and influence in the workplace. Two unions of professionals and one general union in the Norwegian public sector are compared. The data consist of union documents, speeches, and interviews with 12 workplace representatives. A 'union logic' and 'professional association logic' are developed and applied as analytical ideal types, and the unions' conceptualizations and combinations of these institutional logics are analyzed. The article finds similarities and differences between the unions and interesting differences between the unions' micro and macro levels. Further, a distinct hybrid logic is identified as a 'union of professionals logic', with professional influence and the agency of elected representatives as key aspects. Introducing perspectives from the study of professions, the article contributes to a reconceptualization of the study of unions within the Nordic model – and beyond.*

## KEYWORDS

*Elected representatives / employee participation / institutional logics / professional associations / professional influence / unions*

## Introduction

An increasing number of employees are professionals or other experts; accordingly, unions increasingly aspire to function both as unions and as professional associations. Still, knowledge about the specific characteristics of unions with different degrees of professionalization is scarce. The present article explores unions' conceptualizations of members' interests and influence to gain insight into their approaches to employee participation and professional issues in the workplace. The findings contribute to a reconceptualization of the study of unions and workplace democracy by highlighting knowledge, skills, and professional autonomy.

Previous research has defined 'unions' as democratic actors that contribute to balancing power in society and work life (Behrens et al. 2004; Heiret 2012); as such, unions have been viewed as agents of power within class struggle, highlighting employee participation in relation to rights, wages, and working conditions (Caraker et al. 2016; Knudsen 1995; Knudsen et al. 2011). More recent research on union revitalization

<sup>1</sup> You can find this text and its DOI at <https://tidsskrift.dk/njwls/index>.

<sup>2</sup> Corresponding author: Arnhild Bie-Drivdal, OsloMet – Oslo Metropolitan University, Centre for the Study of Professions (SPS), Norway, E-mail: [Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no](mailto:Arnhild.Bie-Drivdal@oslomet.no).



has highlighted union organization, capacity, and purpose (Fairbrother 2015), the importance of institutional frameworks and external coalitions (Ibsen & Tapia 2017), and the critical role of unions' strategic capabilities and the need to further develop these (Murray 2017). Employee participation and engagement in constructive partnerships with employers has also been highlighted as a means to increase worker influence, strengthen workplace development, and renew the relevance of unionism (e.g., Caraker et al. 2016; Frege & Kelly 2004; Irgens 2018). These approaches, however, largely overlook the question of how professional knowledge, autonomy, and identities relate to unions' purpose and power, and the ways unions may exert influence. One exception to this is the typology developed by Danish researcher Scheuer in the 1980s; he described professionalism and professional influence as rationale for union organizing (Scheuer 1986). Exceptions can also be found related to studies of unions in the education sector, where several contributions have highlighted teachers' unions as key actors in professional development (e.g., Bangs & MacBeath 2012; Stevenson & Gilliland 2015). One study on teachers' unions even tried to describe how 'professional unionism' diverts from 'industrial unionism' (Kerchner & Koppich 1993). However, from a Nordic perspective, these approaches seem incomplete because they do not embody the specific traditions of Nordic working life relations, such as the role of elected workplace representatives and institutionalized bipartite cooperation in the workplace. Generally, few studies have targeted unions of professionals or other unions that have highly educated members to investigate how their members' knowledge and skills may impact union revitalization or union influence.

Previous research on professions and their associations has dealt with organizations as knowledge agents and stakeholders in professionalization at the national level. 'Professional associations' are defined as necessary precondition of professionalism and a key characteristic of professions, linking them to the profession's knowledge base, professional ethics, and professional development (Brante 2013; Molander & Terum 2008). In addition, professional associations have been seen as altruistic social actors motivated to do good *and* as egoistic power agents aiming at monopoly and benefits (Fauske 2008; Parsons 1978). As such, professional associations have been viewed as 'hybrid organizations', containing both professional and union interests (Wilensky 1964). How the unions of professionals balance professional unionism against more traditional industrial unionism influences how they perceive rights and obligations and, eventually, what it means to them to represent members' interests (Kerchner & Koppich 1993). Some studies have analyzed organizations inhabiting the double role as union and professional association at the national level (e.g., Buch & Andersen 2014; Nerland & Karseth 2015); however, the workplace level of these organizations remains largely unexplored, including issues related to participation and employee representation.

The Norwegian work life is characterized by a strong tradition of employee participation and institutionalized influence through tripartite and bipartite cooperation, often referred to as the 'Nordic model' (Heiret 2012). Highly educated employees are characteristic of the Norwegian public sector, and both general unions and hybrid unions – for example, unions of physicians or teachers – inhabit key positions. Furthermore, the European trend of union decline has not been manifested in the Norwegian public sector, which is still characterized by an organizational density of about 80%. Employees join a union individually and voluntarily, and most workplaces have elected employee representatives who are engaged in continuous partnership and cooperation with employers



(Falkum et al. 2009). This relationship and the respective rights and duties of employers and employees are regulated by the Basic Agreement(s). Accordingly, the Norwegian public sector represents a relevant case for studying how presumably strong and influential unions that have different degrees of professional aspiration conceptualize members' interests and influence in the workplace. Moreover, these Norwegian unions may develop our general understanding of unions as knowledge agents in ways that might be relevant beyond the Nordic context.

The organizations subject to closer examination in the current article are the Norwegian Medical Association (NMA), the Union of Education Norway (UEN), and the Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE), which, respectively, organize the medical profession, the teaching profession, and a variety of municipal employees who belong to different professions or vocations. The data consist of a variety of union documents as well as interviews with 12 workplace representatives from the three organizations.

Based on the conception of union members as employees *and* professionals, the following research question guides the investigation: How are members' interests and influence in the workplace conceptualized by unions with different degrees of professionalization, and how are the conceptualizations combined at different levels in the organizations? To explore this question, the institutional logics perspective is used as a theoretical frame and analytical tool. This provides a fruitful framework for analyzing ideas and beliefs at both national and local levels, as well as discussing the agency of the unions' workplace representatives. The institutional logics perspective deals with belief systems and associated practices, thereby linking agency to socially constructed institutional practices (Friedland & Alford 1991; Thornton & Ocasio 2008). Previous studies have used the institutional logics perspective to investigate issues such as work environment management (e.g., Madsen & Hasle 2017), and professionals' responses to the introduction of bureaucracy and market logics (e.g., Alvehus & Andersson 2018). Until now, the perspective has not been applied to explore the characteristics of unions with different professional histories and aspirations. Therefore, in this article, a 'union logic' and 'professional association logic' are developed and applied as analytical ideal types. The investigation reveals differences between the unions – and, in particular, between the unions' macro and micro levels – and insight into the agency of elected representatives. The findings are discussed in light of the unions' different histories and characteristics, and theoretical implications are suggested. The article identifies a distinct hybrid logic, provides new insight about unions as knowledge agents, and contributes to bridge the gap between studies of working life relations and studies of professions.

## Institutional logics

Thornton and Ocasio define 'institutional logics' as 'the socially constructed, historical patterns of material practices, assumptions, values, beliefs, and rules by which individuals produce and reproduce their material subsistence, organize time and space, and provide meaning to their social reality' (1999, p. 804; 2008, p. 101). Studies of institutional logics have often concentrated on how a dominant logic organizes and guides the behavior of the actors. Recently, more attention has been directed toward the coexistence of multiple logics and cooperation among logics (Goodrick & Reay 2011; Reay & Hinings



2009), as well as the existence of hybrid logics (Battilana et al. 2017; Meyer & Hammerschmid 2006). 'Hybrids' can be understood as organizations that instantiate the values and practices associated with multiple distinct logics. Such hybridity poses a number of challenges and opportunities to actors, however, if they acquire legitimacy, such hybrids can benefit from a broader resource base than can a single logic (Battilana et al. 2017). Moreover, the institutional logics perspective rests on an understanding of embedded agency, as the logics are expected to both shape and constrain the behavioral repertoire of social actors (Delbridge & Edwards 2013; Friedland & Alford 1991; Ocasio et al. 2017). In this perspective, the elected union representatives exercise agency in the formation, reproduction, and transformation of their respective unions. Elected representatives can be seen as either 'representatives' or 'strategic users' of logics, or as representing different combinations or degrees of such approaches (Greenwood et al. 2017). The Scandinavian approach to institutional logics emphasizes that ideas are translated and edited as they diffuse and are adopted (Greenwood et al. 2017) and adjusted to different organizational contexts. Together, these insights make the institutional logics perspective a fruitful approach for analyzing values and beliefs at national and local levels in different unions and exploring the agency of elected representatives in this respect.

Institutional logics can be studied and operationalized in a number of ways. One approach holds that institutional logics determine 'which issues and problems are salient' and 'which answers and solutions are the focus of attention' (Meyer & Hammerschmid 2006, p. 1005). In this article, 'members' interests' are used as a proxy for issues and problems, and 'the means of influence' suggested by the unions as adequate to secure those interests, are used as a proxy for answers and solutions. To facilitate a structured comparison of the conceptualizations of members' interests and influence in the different unions, two ideal typical institutional logics are developed, named 'union logic' and 'professional association logic.' The logics are ideal types and analytical constructs in the sense that they represent condensations of the most salient issues addressed and the main channels of influence suggested by the unions. Most unions can be expected to display aspects of both union logic and professional association logic. A key question of this paper is whether and how the logics are combined by the different unions.

The seminal work of Friedland and Alford (1991) identifies the capitalist market, the bureaucratic state, democracy, families, and religion as key institutional logics in Western societies. Later contributions have included other logics, among them being professionalism (Thornton et al. 2012). The general logics of democracy and professionalism are seen as backdrops when the logics of unions and professional associations are operationalized below.

## Union logic

Participation is a key characteristic of the logic of democracy (Friedland & Alford 1991), and participation is also a crucial aspect of unions. Unions are democratic actors, both in society and in the workplace, and union presence and representative institutions strengthen employee participation (Behrens et al. 2004, p. 15). Unions are agents of power, and their legitimacy rests with their organizational density, which is the percentage of members a union organizes in a relevant field. For general unions, this potential may be unlimited, whereas unions of professionals typically only accept

members with specific education and/or in specific positions (Liljegren et al. 2008). The power and legitimacy of unions also follows from their members' status and position in the labor market, as well as from the laws and agreements regulating the rights and duties of employers and employees. In Norway, the Basic Agreement(s) are of specific importance here.

The most salient issues and problems raised by unions are related to workers' rights. Fundamental purposes of unions are to defend and secure the members' interests, dignity, and rights, both individually and collectively (Hodder & Edwards 2015; Murray 2017), and to represent the interests of those who are underrepresented when decisions are made (Behrens et al. 2004). Most unions couple this with a broad social agenda related to equality, equal opportunities, and other social policies. Accordingly, the key issues that unions seek to influence are members' wages and working conditions and their right to participate in the workplace, as well as broader social and political concerns. Moreover, unions will pursue objectives that reflect their identity (Hodder & Edwards 2015, p. 847), and unions of professionals—hybrid unions—can be expected to forward professional issues of relevance to their members. However, in the ideal typical union logic, the main issues and problems raised will relate to the members' interests as employees.

The unions' answers and solutions can be understood as the means by which the members' interests are secured. For unions, the main channels of influence in the workplace can be described as 'direct employee participation' and 'representative employee participation'. 'Direct participation' refers to individual employees' influence over their own work situation, which is typically related to task performance at the operational level. 'Representative participation' is exercised indirectly – for instance, through elected representatives – and is intended to give employees influence at a tactical or strategic level in relation to goals, the organization, and long-term development (Hagen & Trygstad 2009; Knudsen 1995; Knudsen et al. 2011). Representative participation is clearly linked to democratic values and the distribution of power. Direct participation is similarly intrinsic to workplace democracy; however, more recently, it has also been linked to the instrumental, management-driven logics of increased productivity and innovation, which is contrasted against the democratic aspects of representative participation. This distinction is less valid in the Norwegian context, where both forms of participation tend to exist side by side. Moreover, the direct and representative forms of participation are increasingly seen as mutually dependent and even mutually reinforcing in Norwegian workplaces (Hagen & Trygstad 2009; Trygstad et al. 2015).

### **Professional association logic**

The logic of professionalism relates to specialized work grounded in discretionary knowledge and skills, exclusive jurisdiction, qualifying credentials, a formal training program, and an ideology committed to quality rather than economic efficiency (Freidson 2001, p. 127). Further, 'professions' are described as 'organized bodies of experts' (Fauske 2008, p. 35), and the 'professional association' is often understood as the collective voice of a profession and as a necessary precondition for professionalism (Brante 2013; Larson 1977; Molander & Terum 2008). Hence, in the literature, the concept of a 'profession' is often used interchangeably with that of a 'professional association'. This lack of differentiation between the concepts blurs the role and mandate of hybrid unions in



the workplace, as it is unclear whether or not they should be regarded as the professions' collective voice. Moreover, it hides the fact that professionals may be unorganized or organized in different associations or unions.

Professional associations are also agents of power. Their most important sources of power and legitimacy are the members' knowledge and status in society, and the power is typically translated into different professionalization strategies aiming at strengthening and securing the professions' positions and influence (Larson 1977; Torstendahl 1997). One could say that 'professions are organized into associations that unite members and take care of their interests' (Brante 2013, p. 4). Accordingly, the most salient issues and problems for professional associations relate to how to secure members' professional interests, both individually and collectively. Typically, this relates to knowledge use, methods and practice, and the ability to act as professionals with autonomy, to take professional responsibility, and to adhere to professional ethics (Brante 2013; Freidson 2001). Therefore, the ideal typical professional association logic highlights the issues and problems related to the members' interests as professionals rather than as employees.

Professional associations' answers and solutions—or the means available to secure members' interests—follow from the professions' autonomy, specialized knowledge, and exclusive jurisdiction in their fields of expertise (Brante 2013; Freidson 2001). Conceptually, it is possible to differentiate between individual and collective professional autonomy, where the first relates to the individual professionals and the latter to the professional community or association (Engel 1970). The literature on employee participation accordingly distinguishes between direct individual participation and direct collective participation; the first relates to an individual employee's job autonomy and the second relates to collective participation through staff meetings or project groups in the workplace (e.g., Knudsen 1995; Knudsen et al. 2011). The concept of participation is not commonly used in the literature on professions; however, for the current investigation, similar concepts are developed for professional associations, most notably to highlight professional knowledge as the basis for participation. Conceptually, as the main channels of influence for the ideal typical professional association in the workplace, this article distinguishes between 'individual professional participation' through individual professionals and 'collective professional participation' through the professional community.

This translates to an ideal typical 'union logic' that is characterized by an emphasis on the members' rights and interests as employees and an ideal typical 'professional association logic' that is characterized by an emphasis on issues that relate to members' interests as professionals. The two logics are similar in a number of ways: unions and professional associations are power agents and member organizations that must balance self-interest and social responsibility. However, they have different power resources, and the key issues and means of influence available in the two logics also differ. Importantly, when the members are understood as employees, as in the union logic, this implies certain rights; when the members are understood as professionals, as in the professional association logic, this evokes certain responsibilities. Moreover, the union logic draws heavily on the Basic Agreement(s) and representative participation in the workplace, whereas the professional association logic builds on the knowledge of the professional community, implying collective participation, often without a designated spokesperson, as the most powerful source of influence. The ideal typical logics are summarized in Table 1.

**Table I** The ideal types of union logic and professional association logic

<b>Approaches to the members' interests and influence</b>	<b>Union logic</b>	<b>Professional association logic</b>
<b>Issues and problems in the workplace</b>	<p>Key issues relate to rights, wages, and working conditions, as well as social political issues</p> <p>The main task is to secure members' interests as employees, individually and collectively.</p>	<p>Key issues relate to professional autonomy, ethics, methods, practice, and quality of services</p> <p>The main task is to secure members' interests as professionals, individually and collectively.</p>
<b>Answers and solutions in the workplace</b>	<p>The Basic Agreement and institutions for work life cooperation secures employees' access to decisions, and the organizational density gives power and legitimacy.</p> <p>Influence can be exerted through direct employee participation or representative employee participation.</p>	<p>The profession's specialized knowledge secures exclusive jurisdiction and some degree of autonomy, and the association gives legitimacy and collective strength.</p> <p>Influence can be exerted through individual professional participation or collective professional participation.</p>

## Data and methods

This study rests on the premise that union members are both employees and professionals, and that professionalism is a rationale for union organizing. The unions' conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace are analyzed using documents from the unions' national level and interviews with local union representatives. The three unions subject to examination and comparison are large and influential in the highly organized Norwegian public sector and belong to three different union confederations, hence representing three distinct union traditions in Norway.

The NMA is both a union and professional association for physicians, with approximately 36,000 members constituting almost 95% of all practicing physicians in Norway. It is a member of the Federation of Norwegian Professional Associations (Akademikerne). The UEN organizes teachers at all levels of the education system, from preschool to university. The union has more than 170,000 members, constituting an organizational density of around 80% of all schoolteachers. The UEN emphasizes that it is both a union and professional association, and it is the biggest affiliate in the Confederation of Unions for Professionals (Unio). In Norway, most physicians and teachers work with public welfare services. Therefore, these unions are predominantly public sector unions, and membership in both unions requires relevant higher education. The NUMGE, in contrast, is a general union, encompassing members who identify with different vocations and professions. Membership does not depend on a level or field of education; most of its members work for municipalities in roles typically related to welfare services. With more than 360,000 members, the NUMGE is the largest union in Norway and belongs to the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO).



These three unions can be placed on a continuum when it comes to professionalization. Unions organizing employees who have their primary loyalty to the profession and the professional community can be described as characterized by professionalism. General unions, in contrast, are characterized by collectivism, extending beyond the occupation or workplace. Between these extremes, professional collectivism is a middle characteristic of professional groups with weaker positions in the labor market than classic professions enjoy (Scheuer 1986), and they tend to be organized as traditional unions rather than as professional associations (Brante 2013). Whereas the NUMGE is clearly a general union, both the UEN and the NMA are characterized by professional collectivism, with the NMA characterized by the strongest professionalism. The NUMGE cannot be expected to relate to professional issues in the same way as do the unions of professionals. Nevertheless, the NUMGE acknowledges the professional and vocational identities and needs of its members, and its internal structures organize members according to professional or vocational belonging.

The unions represent three distinct cases in this study, chosen on the basis of their relevance and expected variation when it comes to the issues in question (Ragin 1987). The comparison has an explorative purpose, and a central aim is to identify the similarities and differences among the unions. Further, the current study aims to single out key characteristics to identify new questions. Two unions of professionals and one general union are compared. This selection of cases will contribute to highlight potential specific characteristics of unions of professionals, and display possible similarities between quite different public sector unions, thereby bridging the gap between the often too simplified division between unions and professional associations. As such, the comparative approach used in the study can be understood as descriptive and heuristic (Kocka 2003, p. 40).

The documents selected for the study are the organizations' key policy documents that have been adopted by the unions' national congresses as well as speeches given by the organizations' elected leaders to the same congresses. These documents are expected to synthesize the unions' main principles, values, and priorities, as well as the strategies used to secure their interests. To analyze comparable documents approximately from the same period, documents and speeches from two congresses for the NMA and the NUMGE are included, whereas only one congress is included for the UEN (it was planning its next congress at the time of analysis). Further, the data include handbooks for the elected representatives. These documents provide guidance for the union representatives on how to fulfill their roles in the workplace and thereby clearly express expectations to and ideas about representative participation. The different texts vary in terms of scope, the issues addressed, and the level of detail; nevertheless, they belong to relatively fixed genres of union documents, making them useful for comparison. Finally, the data include semi-structured, qualitative interviews (Rubin & Rubin 2011) with 12 workplace representatives—four from each organization. The interviewees work in hospitals, basic schools, or municipal care. These workplaces are typical of the unions in the current study; however, there are other member groups in the unions that are not directly analyzed. The main themes of the interviews are the elected representatives' perceptions of their roles, including the key issues they are involved with and the means of influence available to the employees in the workplace. Each interview lasted approximately 60 minutes and was recorded and transcribed. (See Appendix 1 for an overview of the data material.)

Taken together, this data material provides insight into the socially constructed patterns that shape and constrain the behavioral repertoire (Friedland & Alford 1991; Thornton & Ocasio 1999, 2008) available to union representatives in the workplace. The data is expected to conceptualize the most salient issues and problems, as well as the preferred answers and solutions, put forward by the unions and perceived by their local representatives. The ensuing analysis entails an interplay between deductive and inductive perspectives, to generate new insights about challenges and opportunities related to the agency of workplace representatives and to develop theories and hypotheses about unions as knowledge agents. The ideal types of union logic and professional association logic are applied to detect and describe the conceptualizations as conveyed in the different data sources, and as a point of departure for exploring possible hybrid logics in the empirical material.

Accordingly, the first step of the analysis involves pattern matching (Reay & Jones 2016) by comparing the empirical data to the ideal types of union logic and professional association logic. How the selected documents and informants frame the values, beliefs, problems, and solutions are interpreted as indicators of the different logics. For instance, claims related to employee rights, wages, and working conditions were coded as expressions of a union logic, whereas claims promoting professional autonomy as inseparable from the quality of service were coded as expressions of a professional association logic. Furthermore, when the elected union representative is highlighted as a way to exert influence, this is coded as part of a union logic, whereas efforts to forward the professional community as the key actor in the workplace is coded as part of a professional association logic. This first step also implies giving specific attention to repetitions and so-called 'missing data' (Ryan & Bernard 2003), meaning issues and logics that stand out or seem absent in the documents or in the informants' perceptions. The second step of the analysis involves pattern inducing (Reay & Jones 2016) to identify other, supplementary patterns not satisfactorily covered by either of the two logics. This implies specific attention to alternative narratives, combinations of the logics, and data that complicates the picture or goes against expectations (Roulston 2014). The third step of the analysis explores the similarities and differences among the three unions, thereby singling out key findings and themes for discussion. The steps of analysis are summarized in Table 2.

**Table 2** The steps of analysis applied in the present study

	<b>Aim</b>	<b>Analytic strategy</b>	<b>Empirical research question</b>
<b>1<sup>st</sup> step</b>	Detect the most salient issues and problems highlighted by the unions, as well as the answers and solutions put forward.	Ideal types (pattern matching)	How do the unions conceptualize the members' interests, and what channels are suggested for exerting influence in the workplace?
<b>2<sup>nd</sup> step</b>	Explore the findings, and specifically, the intersection between union logic and professional association logic.	Inductive (pattern inducing)	What characterizes the different unions at different levels, and how are the logics combined?
<b>3<sup>rd</sup> step</b>	Investigate similarities and differences between the three unions.	Descriptive and heuristic comparative methods	How can similarities and differences be described? Which new questions are raised by the findings?



This is a qualitative, explorative study; however, with contextual sensitivity and critical examination of the findings, analytic generalization to similar unions within the Nordic model may be possible (Kvale & Brinkmann 2009). Moreover, the article raises questions and suggests theoretical perspectives that have general relevance for future studies of unions and professional associations – even beyond the Nordic context.

## Findings

The following sections describe how the different unions conceptualize members' interests and influence in the workplace in terms of a union logic and a professional association logic, and explore how these logics are combined. Moreover, the unions are compared to highlight key differences and similarities in how they evoke the different logics.

### Conceptualizations of members' interests and influence

#### The NMA

The NMA's policy texts and speeches investigated in this study are primarily concerned with professional issues and professional influence. Professional ethics, autonomy, and professional standards are highlighted in the documents, and it is argued that 'specialists ... must be involved to secure better decisions and results' (NMA 2015). It is also argued that physicians need more time to share experiences and engage in development work. By this, a professional association logic is evoked—both in terms of the issues addressed and in terms of the prescribed solutions. The solutions highlight individual professionals and the professional community, signifying individual and collective professional participation.

In contrast, in its instructions to elected representatives, the NMA evokes a clear union logic. The issues addressed in the handbook primarily relate to workers' rights, and the workplace representatives are merely expected to secure the members' interests when it comes to wages and working conditions: 'The most important task for an elected representative is to discuss/negotiate issues related to wages and working conditions' (NMA 2009, p. 26). Thus, the different texts evoke quite different institutional logics. Generally, the written data from the NMA do not seem to integrate the roles of union and professional association in the workplace. However, one exception is found in the latest policy document, from 2017, which is the first policy document issued after the big physician strike in 2016. Here, a new formulation is included to state that 'elected representatives must be involved and heard in organizational development and in the daily operations' (NMA 2017, p. 3). This new rhetoric, highlighting the union representatives, is also evident in the latest speech from 2017, in which the elected leader of the NMA states that 'we fight for co-determination, involvement and the Norwegian model' and that the NMA 'defends the right to co-determination and professional integrity'. Such references to union means of influence are not evident in the earlier policy texts.

In contrast to the written texts, the elected union representatives in the workplace describe hybrid roles that integrate their means of influence with the members' professional interests. One informant argues that the strong position of an elected representative



also gives her influence over professional issues because the leaders *must* listen to what she says. Another informant describes his motivation to be an elected representative when referencing the opportunity to influence professional decisions; he says that he wants to facilitate the prospects for professional influence and fight for members' professional autonomy. He further describes how the members usually promote their own professional opinions, arguing that many professional issues are best handled through such direct professional influence. However, he adds the following:

I feel that I must be there to facilitate the possibility [for individual professional participation] – not because I am the one to fight for professional issues in the different departments, but [because] I shall secure the possibility and the general understanding that such influence is necessary.

This expresses the rationale behind what might be termed a 'hybrid logic,' integrating the roles of union and professional association in the workplace. The informant argues that his representative influence—typically associated with union logic—can be used to secure professional autonomy—an issue typically associated with professional association logic. This hybrid logic is hardly conceptualized in the NMA policy texts but seems to be intuitive to the interviewed NMA representatives in the workplace.

### **The UEN**

The other union of professionals in the current study—the teachers' union UEN—displays quite different characteristics. The policy document and speech clearly evoke both a union logic and a professional association logic while also conceptualizing a hybrid logic. That is, wages and working conditions are addressed along with professional issues, and the texts highlight the traditional means of influence available to unions while stressing that the professional community is key to professional development and quality. Moreover, the policy document states, 'The elected representatives in the UEN shall actively promote professional autonomy' (UEN 2015, p. 6) and that 'professional influence is exerted through co-determination, other formal and informal bilateral cooperation, and political advocacy work' (UEN 2015, p. 21). It further states that the elected representatives 'shall forward knowledge- and experience-based arguments ..., and represent the profession on professional issues as well as other issues related to the employees' work (UEN 2015, pp. 21–22). This expresses a hybrid logic by linking the union's means of influence with the issues promoted by the professional association. In addition, the speech given to the national congress in 2015 highlights the teachers' strike in 2014 as a fight for professional autonomy and the right to take professional responsibility. At the same time, the professional community is noted as the key actor in systematic development work (UEN 2015, pp. 12–19), and the 2015 speech further demonstrates professional association logic by stressing the need to 'develop the professional community' as crucial for securing professional practice. This ambition, however, is not coupled with related expectations directed at elected representatives.

The handbook for elected representatives briefly states that they are expected to 'forward the members' interests and contribute constructively with professional judgments in the cooperation with the employer' (UEN 2017, p. 6). Generally, however,



union logic seems to dominate the handbook, and the relationship between the professional community and the elected representative is not clarified.

The informants from the UEN generally regard the effort to secure members' interests as employees as their main task. At the same time, they clearly recognize that they could facilitate professional discussions, and one of the informants states that 'one chooses to become an elected representative because of interest in school development'. The integration of union and professional interests is, however, unexpectedly weak among the workplace representatives. One of the informants acknowledges the inconsistency in that, at the national level, the UEN is a professional actor exerting professional influence, whereas locally, as he puts it: 'I do not feel that I am particularly involved in professional development, or that we as union members discuss many professional issues'. Another interviewee expresses that if the members wanted a spokesperson on professional issues, they should rather elect someone else from among their colleagues.

When compared with the UEN's strong professional aspirations at the national level, the clear domination of union logic among representatives in the workplace seems to be a paradox. Further, the UEN argues that quality depends on confident, competent, and ethically aware professionals who take responsibility—individually and collectively. The policy texts use 'we' to state that the profession will take on this responsibility. However, it remains unclear whether 'we' refers to the professional community and/or to the union and its representatives in the workplace.

### **The NUMGE**

The only general union studied in the current article, the NUMGE, is clearly characterized by a union logic throughout the empirical material. The policy documents and speeches emphasize workers' rights as specifically related to wages and working conditions, along with social policy issues such as public welfare, equality, climate action, and culture. The NUMGE's speeches are highly political, and the 2013 speech underlines that 'the union movement must now, as before, take a broad social responsibility'. Furthermore, the 2017 speech states, 'It is in the local, daily work in the different workplaces that we [the NUMGE] are most visible, through well trained elected representatives'. The members, the union representatives, and the other traditional union means of influence, such as collective action and negotiations, are highlighted as the main answers to the questions posed. The members' knowledge and right to lifelong learning are also addressed but not in relation to the members' professional responsibility. The NUMGE, therefore, hardly induces a professional association logic. Nevertheless, the NUMGE is concerned with development and quality in the public sector, however, its texts seem to indicate that tripartite cooperation at the national and municipal levels are key to such developments, rather than bipartite cooperation involving elected representatives in the workplace. Further, a union logic is also evoked in the instructions to elected representatives, who are primarily expected to secure the members' wages and working conditions.

The interviewed NUMGE representatives in the workplace induce a similar union logic; they clearly perceive their main task to be safeguarding members' interests as employees, and they highlight both direct and representative employee participation as means of influence in the workplace. When asked what the most important tasks to be fulfilled by her as an elected representative in the workplace are, one informant states

that it is ‘to follow the Basic Agreement, and the laws and regulations supported by the NUMGE’. She continues to describe how the union movement has secured workers’ interests and rights and that an important issue is to maintain those rights. The other informants also highlight the safeguarding of members’ rights and the duty to help members as key aspects of their role.

Generally, the NUMGE documents as well as the informants do not highlight members’ professional or vocational interests. Rather, the primary concern is members’ interests as employees, and the means of influence evoked belong to union logic.

### **The unions compared**

As expected, a key division between the unions of professionals and the general union in the current study relates to how the first two define their members’ interests as both employees and professionals while the third merely conceives of members as employees only. Interestingly, however, the comparison further reveals that despite the unions’ quite different degrees of professionalization, they seem to describe and operationalize the agency of workplace representatives in similar ways – primarily inducing a union logic.

Moreover, the interviewed representatives from the unions of professionals describe a similar key challenge: decisions in the workplace are made without sufficient professional involvement from the employees. The informants are frustrated by their lack of influence over decisions that affect their daily professional work. One informant from the NMA highlights that the responsibility, for instance, if something goes wrong, rests with the individual physicians, and as such, they ‘want to influence how things are done’. A representative from the UEN touches upon the same challenge when saying that ‘the professional community wants more influence on professional development work’. In contrast, the interviewees from the NUMGE seem to be quite satisfied with their level of influence on issues of relevance to their members, as well as with the general prospects for direct employee participation. One of the NUMGE informants puts it the following way: ‘At this workplace we have the space that we need’. Consequently, it seems that the unions of professionals evoke different logics at different levels, whereas the general union conceptualizes a union logic throughout. A key characteristic of hybrid unions is that their members’ interests clearly follow from their dual role as employees *and* professionals. From this follows not only a double rationale for organizing and a double identification with the union for members but also a double expectation related to the role and influence of the union. This seems to evoke distinct challenges and opportunities for unions of professionals. A mismatch between the professional association logic induced in national union documents and the perceptions and experiences of workplace representatives, is evident in the frustration expressed by the informants from the hybrid unions.

Both the unions of professionals combine union logic and professional association logic; however, the differences in how they are combined at the different levels are interesting in their own right. More specifically, the NMA policy documents clearly express a professional association logic at the national level and in relation to daily operations in the workplace, while the handbook for elected representatives conceptualizes a narrow and clear union logic. The workplace representatives, however, understand their roles as part of a hybrid logic. A mismatch between the logics evoked is also seen in the empirical sources related to the UEN, albeit for different reasons. The UEN’s policy documents



combine and even integrate union logic and professional association logic, but this integration is not as salient among the interviewed representatives because they describe their roles as predominantly guided by union logic. What might be termed a 'hybrid logic' is generally weakly conceptualized and primarily materializes as a motivation and perception expressed by the workplace representatives in the NMA and as an ambition and idea conveyed in the UEN's policy documents. Nevertheless, the unions of professionals do conceptualize the members' knowledge as a basis for exerting influence in the workplace, even if this idea and the associated practice seems underdeveloped. In contrast, the logic evoked by the NUMGE appears more consistent throughout the different levels, making the mandate of elected representatives less ambiguous; however, the union seems to miss out on power resources related to members' knowledge and skills because professional association logic is not evoked.

Across the unions, the role and agency of elected representatives stands out as significant both in terms of representing and translating the political ideas conveyed by the unions when it comes to local professional influence, and in terms of the strategic use of available logics in the workplace. The way in which to combine workplace democracy, employee participation, and professional influence in the workplace seems largely to be left to the interpretation of individual elected representatives.

## Discussion

The key findings of the above analysis can be summarized as follows. First, the findings suggest variation in how members' interests and influence are conceptualized, both between and within the studied unions, as union and professional association logics are combined in different ways. Further, distinct challenges and opportunities face the unions of professionals in this study, and the dichotomy between unions and professional associations seems to limit our understanding of such hybrid unions. Last, the findings imply that a hybrid logic is at play and that elected workplace representatives are key actors in this respect. This logic, however, seems underdeveloped and inconsistently conceptualized in relation to the workplace. The following sections discuss these findings in light of the different histories and characteristics of the unions and the possible theoretical implications of the findings.

### Union histories and characteristics

Historical contingency is a key assumption of the institutional logics approach (Thornton & Ocasio 2008), and the variation between the unions and the various conceptualizations across the data material may be seen in light of the unions' different histories and contexts. For instance, the NMA's history is strongly characterized by professionalism, and the NMA's legitimacy has traditionally depended on a clear distinction between its role as a union and as a professional association (Haave 2014). This illuminates the weak conceptualization of union representatives as professional agents in the written material of the NMA. Further, the NMA's members have traditionally enjoyed substantial individual power and autonomy, and they have consequently been less dependent on collective representation to be heard (Scheuer 1986). The physicians' autonomy and

position have come under increasing pressure, and the 2016 strike – aiming to secure members’ professional influence in hospitals – represented something new in the history of the NMA. The shift toward a union logic in the latest policy paper and speech from 2017 may be understood based on this experience. Further, the NMA’s traditional distinction between union issues and professional issues, as displayed in most of the analyzed texts, seems to be challenged by workplace representatives with strong professional identities acting as ‘strategic users’ of institutional logics (Greenwood et al. 2017), integrating representative participation and professional influence in the workplace.

The UEN, in contrast, is the result of multiple fusions of different teachers’ organizations; its predecessors have balanced traditional union issues against professional issues in different ways. In the 1980s and 1990s, the teachers’ unions chose strategies that highlighted wages and working conditions at the expense of professional issues (Grove & Michelsen 2014; Rovde 2014). In recent years, the UEN has voiced more professional aspirations and developed a distinct professional role at the national level (Mausethagen 2013; Nerland & Karseth 2015), and in 2014, the UEN went on strike to secure members’ professional autonomy and what they described as the right to be a good teacher. These historical developments are a relevant backdrop for understanding the UEN documents, which are characterized by a clear political ambition to operate as a hybrid union at all levels in the organization. However, the informants in this study seem to understand their roles more as representatives and carriers of a union logic in line with the teachers’ unions’ strategies from the past. Thereby, the union’s policy does not seem to be fully realized in the workplace.

The history of the NUMGE is characterized by collectivism and collective power, primarily applied to negotiate wages and working conditions for its members (Scheuer 1986). An unambiguous union logic is conceptualized throughout the empirical material, and their elected representatives seem to act as confident ‘representatives’ (Greenwood et al. 2017) of this dominating union logic. This finding is expected; however, the NUMGE is also concerned with its member’s vocational and professional identity, and a professional association logic could partially also be tapped for a general union such as NUMGE. Policy texts or elected representatives could, for instance, promote issues related to knowledge and skills as part of members’ interests and as a basis for exerting influence in the workplace. Yet, on such issues, the general unions will hardly evoke the same legitimacy, as will unions of professionals. As the latter represents the specialized knowledge, exclusive jurisdiction, and autonomy of a professional community, this is inseparable from professional responsibility and provides a separate source of power.

The different knowledge bases of the physicians, teachers, and municipal employees—and the different work organizations and management systems they are part of—might also account for some of the differences among the unions. Both the medical and teaching professions are experiencing increased external pressure and demands for accountability that sometimes conflict with professional autonomy (Alvehus & Andersson 2018). The analysis in the current article indicates that the UEN’s response may be to move toward more professionalism, whereas the NMA may move toward more unionism to secure members’ interests as employees *and* professionals under changing conditions. While the NUMGE members’ interests remain more narrowly defined, and thereby easier to defend and secure, a union logic is likely to continue to dominate throughout. The distinction between union representatives as either ‘representatives’ or ‘strategic users’ of existing logics may be conceptualized as ‘a continuum of embedded



discretion,' and the position of an actor is likely to vary across situations and over time (Greenwood et al. 2017, p. 11). More research is needed to understand under what conditions elected representatives tend to reproduce, challenge, or integrate existing logics.

### **A union of professionals logic?**

According to the institutional logics perspective, different logics can be evoked simultaneously and can, at least temporarily, create hybrid versions that differ from either of the two logics (Battilana et al. 2017; Meyer & Hammerschmid 2006). The unions of professionals in the current study conceptualize combinations of the ideal typical union logic and professional association logic. This article identifies this as a 'hybrid logic' and argues that its key characteristics are 1) an understanding of members' interests as related to their rights as employees *and* their responsibilities as professionals and 2) a conceptualization of representative participation as a means to secure professional influence and autonomy. This hybrid logic connects the issues and problems of the professional association logic with the answers and solutions of the union logic. The hybrid may be termed a 'union of professionals logic'.

A union of professionals logic integrates the general logics of democracy and professionalism because workplace democracy becomes a channel for exerting professional influence. This makes elected representatives key actors in representing the hybrid logic or even inventing such a hybrid in the workplace. Workplace representatives may contribute to professionalism for instance: by securing the involvement of relevant specialists when important decisions are made, by initiating or facilitating discussions related to professional development in the workplace, or by filling the role of spokesperson for the professional community. Moreover, a union of professionals logic confirms that it might be analytically fruitful to differentiate between 'representative professional participation' and 'collective professional participation' (Bie-Drivdal 2018, 2019). The first concept could be seen as part of the hybrid logic and refers to participation through elected representatives as described in the Basic Agreement(s). The second concept is part of the professional association logic and denotes direct influence based on the legitimacy and knowledge of the professional community. The latter concept is related to what Knudsen et al. (2011, p. 385) term 'direct, collective participation' however, includes the specialized knowledge of the profession as a key aspect. Theoretically, hybrids might benefit from a broader resource base than do organizations drawing on a single logic (Battilana et al. 2017). In Norwegian workplaces, direct and representative employee participation are seen as mutually reinforcing (Hagen & Trygstad 2009; Trygstad et al. 2015). Future research might discern whether this synergy is also valid for representative and collective professional participation.

Institutions and their logics are socially constructed and always temporary and preliminary (Meyer & Hammerschmid 2006, p. 1004). To what extent a union of professionals logic will develop as a stable logic in its own right, or whether it is merely a temporary blend of the other logics, is likely to depend on the future strategies employed by unions as well as the organizational and political contexts in which their members operate. There is a general trend toward so-called hybrid professionalism in public professions experiencing pressure from competing logics, such as market and bureaucracy logics (Alvehus & Andersson 2018; Noordegraaf 2015). Future studies

should explore the relationship between such hybrid professionalism and hybrid unionism to investigate whether new forms of hybrid professionalism influence union strategies and working life relations.

## Conclusion

This article explores conceptualizations of members' professional interests and influence in the workplace as conveyed by three Norwegian public sector unions representing different degrees of professionalization. The institutional logics perspective is applied as a theoretical frame and analytical tool. The article identifies a distinct 'union of professionals logic', as a hybrid integrating a union logic and professional association logic. This logic implies that union organizing is not merely a strategy to secure employees' wages and working conditions but also a way to exert professional influence and secure professional practice in the workplace. The hybrid logic seems to be limited to the unions of professionals in this study and is surprisingly weakly conceptualized.

Unions and professional associations are often described as fundamentally different organizations, driven by diverse motives and applying separate strategies for influence. The institutional logics perspective enables an explorative study of how logics are combined by the unions, thereby challenging this dichotomy. The findings develop our understanding of key actors in the Norwegian work life and have general relevance for future studies of unions and professional associations. Studies of professions and their associations usually do not involve concepts such as 'employee participation' and 'workplace level', and studies of unions typically do not include perspectives on professional autonomy and responsibility, or the collective power of the professional community. The gap between the research fields has left hybrid unions largely unexplored. Through a combination of perspectives from the studies of working life relations and studies of professions, this article contributes to a reconceptualization of both fields. Insight into the specific characteristics of unions with different degrees of professionalization enhances our understanding of unions as knowledge agents—historically, currently, and in the future.

## References

- Alvehus, J., & Andersson, T. (2018). A new professional landscape: entangled institutional logics in two Swedish welfare professions, *Nordic Journal of Working Life Studies* 8(3): 91–109. doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109542>.
- Bangs, J., & MacBeath, J. (2012). Collective leadership: the role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy, *Professional Development in Education* 38(2): 331–343. doi: <https://doi.org/10.1080/19415257.2012.657879>.
- Battilana, J., Besharov, M., & Mitzineck, B. (2017). On Hybrids and Hybrid Organizing: A Review and Roadmap for Future Research. In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2nd ed.), London: SAGE Publications.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. In C. M. Frege & J. Kelly (Eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.



- Bie-Drivdal, A. (2018). Public sector unions' ideas about employee-driven development: Restricted conceptualization of representative participation in workplaces, *Economic and Industrial Democracy*, Published online. doi: <https://doi.org/0143831X18814929>.
- Bie-Drivdal, A. (2019). Tillitsvalgtes oppfatninger om egen rolle i faglig utviklingsarbeid, *Tidsskrift for samfunnsforskning* 60(3): 228–249. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-03-02.ER>.
- Brante, T. (2013). The professional landscape: the historical development of professions in Sweden, *Professions and Professionalism* 3(2): 1–18. doi: <https://doi.org/10.7577/pp.558>.
- Buch, A., & Andersen, V. (2014). Rationalities in trade union practices: a discourse analytic perspective on the strategies of three Danish trade unions for professionals, *Nordic Journal of Working Life Studies* 4(4): 137–155. doi: <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4711>.
- Caraker, E., Jørgensen, H., Madsen, M. O., & Baadsgaard, K. (2016). Representation without co-determination? Participation and co-determination for semi-professional shop stewards in the collective participation system in Denmark, *Economic and Industrial Democracy* 37(2): 269–295. doi: <https://doi.org/10.1177/0143831x14538527>.
- Delbridge, R., & Edwards, T. (2013). Inhabiting institutions: critical realist refinements to understanding institutional complexity and change, *Organization Studies* 34(7): 927–947. doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109542>.
- Engel, G. V. (1970). Professional autonomy and bureaucratic organization, *Administrative Science Quarterly* 15(1): 12–21. doi: <https://doi.org/10.2307/2391182>.
- Fairbrother, P. (2015). Rethinking trade unionism: union renewal as transition, *The Economic and Labour Relations Review* 26(4): 561–576. doi: <https://doi.org/10.1177/1035304615616593>.
- Falkum, E., Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009* [The state of working life democracy 2009]. (Fafo-note 2009:35), Oslo: Fafo.
- Fauske, H. (2008). Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål [Phases and key questions in the studies of professions]. In A. Molander & L. Terum (Eds.), *Profesjonsstudier* [Studies of professions], Oslo: Universitetsforlaget.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the Third Logic*, Cambridge: Polity Press.
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Goodrick, E., & Reay, T. (2011). Constellations of institutional logics: changes in the professional work of pharmacists, *Work and Occupations* 38(3): 372–416. doi: <https://doi.org/10.1177/0730888411406824>.
- Greenwood, R., Oliver, C., Lawrence, T. B., & Meyer, R. E. (2017). Introduction: Into the Fourth Decade. In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2nd ed.), London: SAGE Publications.
- Grove, K., & Michelsen, S. (2014). Lektorene [Upper secondary school teachers]. In R. Slagstad & J. Messel (Eds.), *Profesjonshistorier* [Profession stories]. Oslo: Pax forlag.
- Haave, P. (2014). Legene [The physicians]. In R. Slagstad & J. Messel (Eds.), *Profesjonshistorier* [Profession stories] (pp. 277–311). Oslo: Pax forlag.
- Hagen, I. M., & Trygstad, S. C. (2009). Local flexicurity: Resolving the conflict between direct and representative participation, *Transfer: European Review of Labour Research* 15(3–4): 557–577. doi: <https://doi.org/10.1177%2F10242589090150031901>.
- Heiret, J. (2012). Three Norwegian varieties of a Nordic model—a historical perspective on working life relations, *Nordic Journal of Working Life Studies* 2(4): 45. doi: <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2304>.



- Hodder, A., & Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose, *Work, Employment and Society* 29(5): 843–854. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017014568142>.
- Ibsen, C. L., & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations* 59(2): 170–191. doi: <https://doi.org/10.1177/0022185616677558>.
- Irgens, E. J. (2018). Historical amnesia: on improving Nordic schools from the outside and forgetting what we know, *Nordic Journal of Comparative International Education* 2 (2–3): 25–38. doi: <https://doi.org/10.7577/njcie.2806>.
- Kerchner, C. T., & Koppich, J. E. (1993). *A Union of Professionals: Labor Relations and Educational Reform*, New York: Teachers College Press.
- Knudsen, H. (1995). *Employee Participation*, London: SAGE.
- Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: the role of workplace participation and democracy, *Work, Employment and Society* 25(3): 379–396. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017011407966>.
- Kocka, J. (2003). Comparison and beyond, *History and Theory* 42(1): 39–44. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2303.00228>.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews*, Los Angeles: SAGE.
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism*, Berkley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Liljegen, A., Dellgran, P., & Höjer, S. (2008). The heroine and the capitalist: the profession's debate about privatisation of Swedish social work [Hjältinnan och kapitalisten: den fackliga debatten om privatisering av socialt arbete i Sverige], *European Journal of Social Work* 11(3): 195–208. doi: <https://doi.org/10.1080/13691450802220933>.
- Madsen, C. U., & Hasle, P. (2017). Commitment or compliance? Institutional logics of work environment management, *Nordic Journal of Working Life Studies* 7(S2): 17–38. doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.v7iS2.96688>.
- Mausethagen, S. (2013). *Reshaping teacher professionalism. An analysis of how teachers construct and negotiate professionalism under increasing accountability.* (PhD-thesis). Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Meyer, R. E., & Hammerschmid, G. (2006). Changing institutional logics and executive identities: a managerial challenge to public administration in Austria, *American Behavioral Scientist* 49(7): 1000–1014. doi: <https://doi.org/10.1177/0002764205285182>.
- Molander, A., & Terum, L. (2008). Profesjonsstudier—en introduksjon. [The study of professions—an introduction]. In M. A. & T. L. I. (Eds.), *Profesjonsstudier*, Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Murray, G. (2017). Union renewal: what can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour Research* 23(1): 9–29. doi: <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>.
- Nerland, M., & Karseth, B. (2015). The knowledge work of professional associations: approaches to standardisation and forms of legitimisation, *Journal of Education and Work* 28(1): 1–23. doi: <https://doi.org/10.1080/13639080.2013.802833>.
- Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond: (New) Forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts, *Journal of Professions and Organization* 2(2): 187–206. doi: <https://doi.org/10.1093/jpo/jov002>.
- Ocasio, W., Thornton, P. H., & Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, & R. E. Meyer (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (2nd ed.), London: SAGE Publications.
- Parsons, T. (1978). *Action Theory and the Human Condition*, New York: The Free Press.
- Ragin, C. (1987). *The Comparative Method. Moving beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, California: University of California Press.



- Reay, T., & Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics, *Organization Studies* 30(6): 629–652. doi: <https://doi.org/10.1177/0170840609104803>.
- Reay, T., & Jones, C. (2016). Qualitatively capturing institutional logics, *Strategic Organization* 14(4): 441–454. doi: <https://doi.org/10.1177/1476127015589981>.
- Roulston, K. (2014). Analysing interviews. In U. Flick (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 297–312), Los Angeles: SAGE.
- Rovde, O. (2014). Lærarane [The teachers] In R. Slagstad & J. Messel (Eds.), *Profesjonshistorier [Profession stories]* (pp. 346–379). Oslo: Pax forlag.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*, Sage.
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to identify themes, *Field Methods* 15(1): 85–109. doi: <https://doi.org/10.1177%2F1525822X02239569>.
- Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession [Unions between collectivism and professionalism]*, København, Danmark: Nyt fra samfundsvidenskaberne.
- Stevenson, H., & Gilliland, A. (2015). The teachers' voice: teacher unions at the heart of a new democratic professionalism. In K. R & E. J (Eds.), *Flip the System: Changing Education from the Ground up* (pp. 108–119), Abingdon: Routledge.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: executive succession in the higher education publishing industry, 1958–1990, *American Journal of Sociology* 105(3): 801–843. doi: <https://doi.org/10.1086/210361>.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 99–128), London: Sage Publications.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*, Oxford: Oxford University Press.
- Torstendahl, R. (1997). Professionell ock facklig strategi [Professional and union strategy]. In J. A. L. (Ed.), *Fackliga organisationsstrategier [Unions' organizational strategies]* (pp. 39–48), Solna, Sverige: Arbetslivsinstitutet.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M., & Steen Jensen, R. (2015). Den norske modellen på virksomhetsnivå [The Norwegian model in the workplace] (Fafo-report 2015:18), Oslo: Fafo.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *The American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158. doi: <https://doi.org/10.1086/223790>.

## Appendix

**Table I** Data material

	<b>The Norwegian Medical Association (NMA)</b>	<b>The Union of Education Norway (UEN)</b>	<b>The Norwegian Union of Municipal and General Employees (NUMGE)</b>
Policy documents	NMA (2015) [ <i>Principles for the Norwegian Medical Association 1.9.2015 – 31.8.2019 and work program for the Norwegian Medical Association 1.9.2015 – 31.8.2017</i> ]. Prinsippprogram 1.9.2015 – 31.8.2019 for Den norske legeforening og Arbeidsprogram 1.9.2015 – 31.8.2017 for Den norske legeforening. Oslo: Den norske legeforeningen. NMA (2017) [ <i>Work program for the Norwegian Medical Association 1.9.2017 – 31.8.2019</i> ]. Arbeidsprogram 1.9.2017 – 31.8.2019 for Den norske legeforening. Oslo: Den norske legeforeningen.	UEN (2016) [ <i>We Educate Norway – Policy and Resolutions for 2016–2019</i> ]. Vi utdanner Norge – overordnet politikk og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019. Oslo: Utdanningsforbundet.	NUMGE (2013) [ <i>Principles and Action Plan 2013–2017</i> ]. Prinsipp- og handlingsprogram 2013–2017. Oslo: Fagforbundet. NUMGE (2017) [ <i>Principles and Action Plan 2017–2021</i> ]. Prinsipp- og handlingsprogram 2017–2021. Oslo: Fagforbundet.
Speeches given by political leaders to the national congresses	Speech given by Hege Gjessing, 2015 Speech given by Marit Hermansen, 2017	Speech given by Ragnhild Lied, 2015	Speech given by Jan Davidsen, 2013 Speech given by Mette Nord, 2017
Handbooks for elected representatives	NMA (2009) [ <i>The Handbook for Elected Representatives</i> ]. Tillitsvalgthåndboka. Oslo: Den norske legeforeningen.	UEN (2017) [ <i>Handbook for New Elected Representatives in the Workplace</i> ]. TV-guiden. Håndbok for nye arbeidsplassstillitsvalgte. Oslo: Utdanningsforbundet.	NUMGE (2015) [ <i>The Norwegian Union of Municipal and General Employees' Handbook for Elected Representatives Elected on a General Agreement</i> ]. Fagforbundets Håndbok for tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale. Oslo: Fagforbundet.
Interviews (carried out between November 2017 and February 2018)	Interviews with four elected representatives in a hospital	Interviews with four elected representatives in basic schools	Interviews with four elected representatives in municipal care work

# Ph.d.-graden i profesjonsstudier

Avhandlinger som kandidat har godkjent for salg kan kjøpes gjennom OsloMets nettsider:  
<https://skriftserien.oslomet.no/index.php/skriftserien>

- Marte Lorentzen (2021) *Like lærere leker best. Om lærerspesialistenes rolle i skolen og profesjonen*
- Håvard Brede Aven (2021) *Det tekniske miljøet. Ingeniører og norsk miljødebatt, 1945-1975*
- Sara Seehus (2021) *Gendered Educational Choices: Preferences and Opportunity Structures*
- Nora Kolkin Sarastuen (2021) *Overgangen fra fagarbeider til yrkesfaglærer. Yrkesfaglærerutdanning som overgangsarena fra ett yrke til et annet*
- Talieh Sadeghi (2020) *The occupational context of activation work: the relative role of educational and workplace qualification and socialisation*
- Peter Forde Hougaard (2020) *Tid, rom og kirurgers autonomi. – En etnografisk studie av sykehuskirurgers arbeidsorganisering, arbeidspraksis og profesjonelle autonomi*
- Andreea I. Alecu (2020) *Linking social capital and interpersonal trust: Do birds of a feather flock together?*
- Runa Brandal Myklebust (2020) *Natural nurses, skilful sailors. Gender non-traditional choices of education in Norway*
- Erik Thorstensen (2020) *Responsible Assessments. Frameworks for a Value-Based Governance of Assistive Technologies*
- Karl Ingar Kittelsen Røberg (2019) *Returns to higher education in Norway*
- Aleksander Årnes Madsen (2019) *Interrupted careers. A study of social divisions in long-term sickness absence and work attrition*
- Tanja Askvik (2019) *Utdanning er utdanning? Underrepresenterte grupper i høyere utdanning og valg knytta til fagfelt*
- Erik Børve Rasmussen (2019) *Knowledge and ambiguity. How GPs manage tensions between systemic biomedical ideals and medically unexplained symptoms*
- Thea Bertnes Strømme (2019) *Educational decision-making. The Significance of Class and Context*
- Tatjana Zlatanovic (2018) *Nurse Teachers at the Interface of Emerging Challenges*
- Tanja H. Nordberg (2018) *Lederen som forvalter av familiepolitikken – mellom kjønnede normer og virksomhetenes målsettinger*
- Jim-Olav Fors (2018) *Students' commitment to social work: An investigation of contributors to, and consequences of, professional commitment*
- Torbjørn Gundersen (2018) *Values and the Role of Scientists in Policymaking*
- Eirik Christopher Gundersen (2018) *What We Owe to Our Children. Relationships and Obligations in Public Care*
- Lars E.F. Johannessen (2018) *Between standardisation and discretion. The priority setting of triage nurses*
- Heidi Moen Gjersøe (2017) *"Komplekse vurderinger i førstelinjen - en studie av arbeidsevnevurdering som aktiveringspolitisk virkemiddel"*

- Elisabeth Brodtkorb (2017) *Individualisering av tjenester i et aktiviseringsprogram. En studie av veilederfelleskapet i kvalifiseringsprogrammet.*
- Lise-Merete Alpers (2017) *Helsepersonells kompetansebehov i møte med etniske minoritetspasienter.*
- Kjersti Nesje (2017) *Opplevelsen av å passe til yrket. En studie av norske sykepleieres profesjonstilknytning.*
- Mari Lande With (2016): *Rekruttering til og avgang fra læreryrket 1975-2010*
- Andreas Eriksen (2016): *Taking Roles Seriously. On Professional Duty and Virtue*
- Silje Maria Tellmann (2016): *Experts in public policymaking: influential, yet constrained*
- Inger Oterholm (2015): *Organisasjonens betydning for sosialarbeideres vurderinger*
- Hanne Hagland (2015): *Å krysse fremfor å beskytte grenser. Om ergoterapeut-, fysioterapeut-, lege- og sykepleierstudenters deltakelse og læring i tverrprofesjonell praksis*
- Tatanya Ducran Valland (2015): *Lojalitet og profesjonell standard. En studie av mellomledere i politiet.*
- Tone Dahl-Michelsen (2015): *Gender in physiotherapy education. A study of gender performance among physiotherapy students and changes in the significance of gender*
- Magne Lindholm (2015): *Journalistikkens autoritet. Yrkesideologi og autoritetsmarkering i norsk journalistikk 1954-2014*
- Ida Katrine Riksaasen Hatlevik (2014): *Meningsfulle sammenhenger. En studie av sammenhenger mellom læring på ulike arenaer og utvikling av ulike aspekter ved profesjonell kompetanse hos studenter i sykepleier-, lærer- og sosialarbeider-utdanningene.*
- Mette Løvgren (2014): *Professional Boundaries. The Case of Childcare Workers in Norway*
- Gerd Sylvi Steinnes (2014): *Profesjonalitet under press? Ein studie av førskulelærarar si meistring av rolla i lys av kvalifiseringa til yrket og arbeidsdelinga med assistentane.*
- Sølvi Mausethagen (2013): *Reshaping teacher professionalism. An analysis of how teachers construct and negotiate professionalism under increasing accountability.*
- Marita Nordhaug (2013): *Which Patient's Keeper? Partiality and justice in nursing care*
- Ida Drange (2013): *A study of Labour Market Careers for Professionals of Ethnic Minority Origin*
- Joakim Caspersen (2013): *Professionalism among novice teachers. How they think, act and perceive knowledge.*
- Asgeir Falch-Eriksen (2012): *The Promise of Trust - An inquiry into the legal design of coercive decision-making in Norway.*
- Anita Røysum (2012): *Sosialt arbeid i nye kontekster. Om sosialarbeideres erfaringer med NAV-reformen.*
- Jonas Debasay (2012): *Omsorgens grenser. En studie av hjemmesykepleieres rammebetingelser i pleie av og omsorg for etniske minoritetspasienter.*
- Pål Nygaard (2012): *Profesjonalisering mellom Bildung og Engineering. En studie av de norske ingeniørenes profesjonshistorie 1930-1970.*
- Hilde Karlsen (2012): *Not so unconventional after all: A quantitative study of men in care-oriented study programmes and professional occupations in Norway.*
- Louis Royce Botha (2011): *Incorporating indigenous knowledges into knowledge making: experiences from a South African context.*

- Jorunn Vindegg (2011): *Å forstå en familie: Fortellinger som kunnskapskilde i sosialarbeideres profesjonelle yrkesutøvelse.*
- André Vågan (2009): *Physicians in the making.*
- Bodil Tveit (2008): *Ny ungdom i gammelt yrke - en studie av sykepleierstudenters motivasjon og fagidentitet i møte med en tradisjonstung utdanning.*