

Frank Hauboff Hansen

Klubbkollektivet

En kvalitativ studie av underordnedes kollektiv

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, februar 2016

Sammendrag

Målet med oppgaven er å utforske kollektivdannelse innenfor en arbeidsorganisasjon. Det teoretiske utgangspunktet bygger på Sverre Lysgaards (1961/2001) klassiske teori om arbeiderkollektivet, som tar for seg hvordan det blant underordnede arbeidstakere blir dannet en uformell forsikring til beskyttelse mot bedriftens krav om økt lønnsomhet og effektivisering. I tillegg til dette blir også Alan Fox (1971) begrep om "employee collectivities" inkludert for å supplere Lysgaard. Masteroppgaven er et bidrag innenfor den kollektive tradisjonen (Braverman, 1974) i studiet av arbeidermotstand, og motstand blir derfor studert som et kollektivt fenomen som kan oppstå blant underordnede arbeidstakere. Problemstillingen retter seg mot 1) hvorvidt det eksisterer et kollektiv innenfor en arbeidsorganisasjon, 2) hva som eventuelt opprettholder det, og 3) hva som er dets største fremtidige trusler. Et teoretisk formål med oppgaven er i tillegg å studere hvilken plass Lysgaard kan ha i vår tid, og hvorvidt hans teori om arbeiderkollektivet kan være fruktbar for å beskrive dagens situasjon blant underordnede arbeidstakere. Det empiriske grunnlaget for oppgaven bygger på en kvalitativ casestudie, hvor det er foretatt tolv intervjuer med et strategisk utvalg av ansatte, tillitsvalgte og ledere i en elektrobedrift. Casebedriften er kjent for å ha en bedriftsklubb som har en sterk posisjon innenfor virksomheten, og den har gjennom flere år både bokset og danset med ledelsen i forhandlinger.

Oppgavens hovedfunn er at bedriftsklubbens maktposisjon og organisering har ført til at den har overtatt mye av Lysgaards betingelser om problemtolknings-, interaksjons- og identifiseringsprosessene (som må til for å skape et arbeiderkollektiv), og den er derfor en katalysator for å skape et kollektiv blant de underordnede. Dette gjør den gjennom å fysisk samle de ansatte (interaksjon), den skaper en dialogbasert arena hvor de ansatte blir opplyst om hvilke problemer de står overfor (problemtolking og identifikasjon), i tillegg til at den driver en fagpolitisk skoleing av sine medlemmer. Bedriftsklubbens måte å samle sine medlemmer på har i tillegg bidratt til at en mer uformell kollektivideologi delvis har befestet seg blant de underordnede. Men i motsetning til hos Lysgaard er denne noe som må ses i lys av bedriftsklubbens eget verdssystem. I oppgaven argumenteres det for at kollektivet innenfor casebedriften må ses som et samspill av formelle- og uformelle motstandsmekanismer, der Klubben delvis produserer en kollektivideologi blant de ansatte, mens denne igjen er med på å forsterke Klubbens makt i forhandlinger. I lys av dette lanserer jeg begrepet klubbkollektivet, som skal fange opp hvordan både formelle og uformelle mekanismer må inkluderes for å forstå tilstanden av det kollektivet som finnes innenfor organisasjonen. Dette kan være et fruktbart utgangspunkt for å studere kollektivdannelse i fremtidens arbeidsliv.

Forord

Slik vi mennesker er påvirket og formet av sosial bakgrunn, omgivelser og det arbeidet vi utfører, er denne masteroppgaven også et produkt av kontakt med og påvirkning av andre mennesker. Derfor vil jeg rette en stor takk til dem som har bidratt til å gjøre den mulig. Jeg begynner med å takke min familie, som har vært en god støtte gjennom hele prosessen. Arbeidet med oppgaven ville ha vært langt mer ensom og krevende uten dere.

Jeg vil også takke mine medstudenter på masterkullet 2015, som har gjort hverdagen til en glede de siste to årene. Ingen nevnt, ingen glemt. En stor takk går også til Anne Mette, som alltid er et hyggelig lyspunkt. I tillegg vil jeg trekke frem fellesskapet i Sosiologisk poliklinikk, som jeg setter stor pris på å være en del av, faglig, som sosialt.

Av de faglig ansatte takker jeg alle dere som har vært en del av min studiehverdag de siste fem årene. Her vil jeg spesielt trekke frem min veileder, Ulla Forseth. Din faglige innsikt, kritikk, og fruktbare innspill har fra første dag vært essensielt for både masteroppgaven og min faglige utvikling. Jeg vil også rette en ekstra takk til Eva og Sven Berg som helt fra starten har vært engasjerte i mine studier. Deres kunnskap, hjelpsomhet og diskusjoner er noe jeg har satt uendelig pris på.

Til slutt vil jeg trekke frem mine informanter. Det er dere som *er* denne oppgaven! Deres erfaringer, refleksjoner og fortellinger fra arbeidshverdagen er fundamentet i det jeg har skrevet, og de samtalene jeg har hatt med dere har utvilsomt vært det mest givende i denne prosessen. Håpet mitt med denne masteroppgaven er at den på en eller annen måte skal komme dere til nytte, blant annet ved at den kanskje kan si noe om viktigheten av et kollektiv på arbeidsplassen.

Frank Hauboff Hansen

Trondheim, 9. februar. 2016.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	I
FORORD	III
1. INNLEDNING	1
1.1 OPPGAVENS DISPOSISJON	4
2. TEORI	5
2.1 ARBEIDERKOLLEKTIVET: EN SOSIOLOGISK KLASSIKER.....	5
2.2 TEORIEN OM ARBEIDERKOLLEKTIVET	7
2.3 EN FORMALISERT TILNÆRMING TIL KOLLEKTIVET	12
3. NORSK ARBEIDSLIV: PARTSSAMARBEID OG REGULERT MOTSTAND.....	15
3.1 DET NORSKE KONFLIKTPARTNERSKAPET: SAMARBEID OG REGELSTYRTE KONFLIKTER.....	16
3.2 PARTSSAMARBEID OG ARBEIDERSOLIDARITET MOT EN USIKKER FREMTID	18
3.3 MOT EN TEKNISK/ØKONOMISK IDEALTILSTAND	23
3.4 MASTEROPPGAVENS PROBLEMSTILLINGER	26
4. METODE	27
4.1 BEGRUNNELSE FOR METODISK TILNÆRMING	27
4.2 PRESENTASJON AV CASE	27
4.3 VEIEN MOT LYNVIK ELEKTRO OG DET ENDELIGE UTVALGET	28
4.4 INTERVJUGUIDEN.....	32
4.5 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE.....	33
4.6 ANALYSEPROSESSEN	35
4.7 FORFORSTÅELSE, ERFARINGER OG FORSKERROLLEN	38
4.8 FORSKNINGSETIKK, ANONYMISERING OG DATABEHANDLING	39
4.9 FORSKNINGENS KVALITET	40
4.9.1 Pålitelighet og kredibilitet	40
4.9.2 Bekreftbarhet	42
4.9.3 Overførbarhet.....	43
5. FELLESKAP I EN INDIVIDUALISERT ORGANISASJON.....	45
5.1 EN FRAGMENTERT ARBEIDSHVERDAG	45
5.2 BEDRIFTSKLUBBEN: EN ARENA FOR FORSKNING OG FELLESKAP	48
6. KONFLIKT, KONSENSUS OG "VI" OG "DEM".....	55
6.1 "VI" OG "DEM" – FORHOLDET MELLOM MONTØRENE OG LEDELSEN	55
6.2 MONTØRKLUBBENS DISIPLINERING AV HOLDNINGER OG ENGASJEMENT	58
6.3 NÅR DET TEKNISK/ØKONOMISKE SYSTEM TRUER	62
6.4 TO BEDRIFTER I SAMME BEDRIFT	65
6.5 KAMPEN MOT ØKT INDIVIDUALISERING	69

6.6 DEN TILLITSVALGTE: EN BROBYGGER OG MEGLER MELLOM SYSTEMENE.....	74
7. KLUBBKOLLEKTIVET: ET FORMELT ORGANISERT ARBEIDERKOLLEKTIV	79
7.1 EN UFORMELL, KOLLEKTIV FORSKANSNING I ET INDIVIDUALISERT ARBEIDSLIV?	79
7.2 KLUBBKOLLEKTIVET: MAKT, FUNKSJON OG REPRODUKSJON	84
7.3 KLUBBKOLLEKTIVET: EN ALTERNATIV TILSTAND AV ARBEIDERKOLLEKTIVET?.....	89
7.4 FREMTIDENS KLUBBKOLLEKTIV?	91
8. KONKLUSJON	95
LITTERATUR	
APPENDIKS	
VEDLEGG #1: INTERVJGUIDE	
VEDLEGG #2: SKJEMA FOR FAKTAOPPLYSNINGER OM INFORMANTER	
VEDLEGG #3: GODKJENNING FRA NSD	
VEDLEGG #4: INFORMASJONSSKRIV TIL INFORMANTER.....	

1. Innledning

Temaet for denne masteroppgaven er det fellesskapet og den kollektive motstanden som kan oppstå blant underordnede arbeidstakere innenfor en arbeidsorganisasjon. Historisk sett er dette et stort felt, og frem til i dag er det en rekke forskere som har interessert seg for den motstanden som kan oppstå blant arbeidstakere når de kjenner seg truet av sine overordnede tiltak for å gjennomføre bedriftens policy (Ackroyd & Thomson, 1999; Berglund, 2014; Bolton, 2007; Hodson, 2001; O'Sullivan & Turner, 2013). Forskere innenfor feltet har hatt ulike tilnærminger, og i flere tidligere studier ble motstand ofte oppfattet som et negativt sosialt fenomen (Courpasson, Dany & Clegg, 2011, s. 801). Historisk betegnet eksempelvis både Fredrich Taylors *The Principle of Scientific Management* (1911) og Lester Coch og John French *Overcoming Resistance to Change* (1948) motstand som en uønsket aktivitet, og tok derfor utgangspunkt i hvordan den kunne bekjempes. Dette har imidlertid forandret seg. Fra å bli ansett som et "uheldig fenomen" (som var en term som ble brukt til langt ut på 1980-tallet) er motstand etter hvert blitt oppfattet som både naturlig og iboende i arbeidsorganisasjoner (Collinson & Ackroyd, 2000; Courpasson, Dany & Clegg, 2011, s. 1; Jermier, Knights & Nord, 1994; Mumby, 2005; Thompson & Ackroyd, 1995). Det er også pekt på at motstand ikke nødvendigvis er skadelig for en organisasjon, men at den heller er motivert av positive intensjoner som kan føre til forandringer til organisasjonens beste (Ashford, Rothbard, Piderit & Dutton, 1998; Courpasson, Dany & Clegg, 2011).

Innenfor motstandsforskningen har det fram til i dag utviklet seg to hovedretninger: en kollektivistisk og en individualistisk orientert retning. Den første tradisjonen er blitt kalt den "Bravermaninspirerte" retningen, og den ser på forholdet mellom arbeidere og ledelse som antagonistisk (Braverman, 1974; Håpnæs, Forseth & Berge, 2013). Forskere innenfor denne tradisjonen har studert motstand som et kollektivt fenomen som kan oppstå blant underordnede arbeidstakere, og sett dem stå i et motsetningsforhold til sine overordnede og deres interesser (Burawoy, 1982, s. 167; Fox, 1971; Roy, 1952). Den andre, og langt nyere tradisjonen, bygger derimot på et foucaultinspirert perspektiv. Forskere innenfor denne tradisjonen studerer den individuelle motstanden som underordnede ansatte kan ta i bruk mot de disiplineringskrav de møter fra ledelsen (Collinson, 2003; Collinson & Ackroyd, 2000; Fleming 2001; Fleming & Sewell, 2002; Knights & Willmott, 2011; Taylor & Bain 1999). Dette kan inkludere både kreative handlinger og manglende aksept overfor ledelsens krav, men kjennetegnet er at det er den individuelle motstanden som blir vektlagt.

I norsk- og nordisk arbeidslivforskning er det Sverre Lysgaards studie om *arbeiderkollektivet* som har vært det mest sentrale bidraget innenfor den kollektivt orienterte tradisjonen (Karlsson, Skorstad & Axelsson, 2014; Lilja, 1987). I boken *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) beskriver Lysgaard og hans forskningsteam hvordan det blant underordnede arbeidstakere blir dannet en uformell og kollektiv forskansning, som et resultat av bedriftens krav om økt effektivisering og lønnsomhet. Boken har i dag oppnådd klassikerstatus, men de siste årene har forskning vist til at et arbeidsliv som har gjennomgått både kulturelle- og strukturelle endringer, har ført til at det klassiske lysgaardske arbeiderkollektivet ikke lenger kan finne grobunn (Barker, 1993; Casey, 1999; Deetz, 1992; Sewell & Wilkonson, 1992; Townley, 1994; Tynell, 2002). Sist kom dette frem hos Karlsson, Skorstad & Axelsson (2015), som i den samme bedriften som Lysgaard foretok sin studie, viste at det i dag er helt andre forutsetninger som ligger til grunn for arbeiderkollektivets utvikling enn det gjorde i Lysgaards dager. Skorstad (2011) har også tatt til orde for at samfunnet og arbeidslivet har gjennomgått endringer som har ført til en individualisering av arbeidsforholdet. Dette har ifølge ham gjort at Lysgaards teori om arbeiderkollektivet er langt mindre virkelighetsbeskrivende blant dagens underordnede, enn den var under den fordistiske organiseringen av arbeidet (Skorstad, 2011, s. 29-37). Den foucauldianske arbeidslivsforskningen som tar for seg de individualistiske motstandsformene, som er mer tuftet på et postindustrielt- og individualisert arbeidsliv, har fått en større utbredelse, og studiene av kollektive motstandsstrategier er ikke like utbredt som de var tidligere.

Store deler av forskningen sier derfor at arbeidslivet i dag har beveget seg i en individualiserende retning, men å anse de lokale kollektivene som fullstendig forvitret kan likevel være en for enkel oppfatning. Det norske arbeidslivet og *partssamarbeidet* er fundamentert på at det finnes sterke kollektiver innenfor dagens virksomheter (Hernes, 2006; Levin, Nilssen, Ravn & Øyum, 2012), og det kan derfor tenkes at også kollektivene blant underordnede fortsatt kan eksistere innenfor norsk arbeidsliv, bare at deres dannelse og reproduksjon skjer på andre måter enn beskrevet hos Lysgaard. Det kan derfor være interessant å hente inspirasjon fra Lysgaard og den kollektive motstandstradisjonen, og se hvilken form et eventuelt kollektiv blant underordnede kan ha i dag, og hva som i så fall kan påvirke dets betingelser og reproduksjon. Fram til i dag er det med enkelte unntak få studier og masteroppgaver som spesifikt har studert arbeiderkollektivets tilstand i dagens arbeidsliv

(se Amundsen, 2009; Hansen, 2007; Karlsson, Skorstad & Axelsson, 2015). Jeg ønsker imidlertid å posisjonere meg noe fra denne tidligere forskningen og jeg vil derfor anvende Lysgaard som en teoretisk innfallsvinkel for oppgaven, samtidig som jeg vil være åpen for å trekke inn andre relevante perspektiver som (i lys av empirien) viser seg fruktbare for å beskrive hvilken form et eventuelt kollektiv blant underordnede kan ha i dag. Den generelle problemstillingen for oppgaven blir derfor som følger:

Finnes det et kollektiv blant underordnede innenfor en arbeidsorganisasjon, og hvilken form har eventuelt dette?

For å få innsikt i problemstillingen har jeg benyttet meg av en casestudie og har foretatt kvalitative intervjuer med ansatte, tillitsvalgte og ledere innenfor en stor elektrobedrift. Bedriften viser typiske trekk av et individualisert arbeidsliv ved at store deler av arbeidet er prosjektbasert, og få av de ansatte arbeider under samme tak. Forutsetningene for å danne fellesskap er derfor svakt tilrettelagt. Til tross for dette er de ansatte kjent for å ha ytet sterk kollektiv motstand i en rekke konflikter med ledelsen. Tanken er derfor at en slik case lettere vil gi meg innsikt i hva som påvirker utvikling og reproduksjon av det kollektive blant de underordnede enn i en bedrift med svakere tradisjon for kollektiv motstand. Teoretisk anser jeg masteroppgaven som interessant for å undersøke hvilken betydning Lysgaard kan ha i vår tid og hva perspektivet kan tilføre dagens motstandsforskning. I tillegg vil jeg argumentere for at en forståelse av kollektivets plass i det norske arbeidslivet vil være viktig for forståelsen av både arbeidsliv, politikk og samfunn. Hele den norske arbeidslivsmodellen er tuftet på at det finnes sterke kollektiver på alle nivåer, og at forhandlingen mellom arbeid og kapital enten foregår gjennom *trepertssamarbeidet* på makronivå, eller partssamarbeidet innenfor den enkelte virksomhet (Hernes, 2006; Levin et al., 2012). Et svekket kollektiv vil derfor kunne gi betydelige konsekvenser for hele det norske arbeidslivets organisering. Masteroppgavens relevans er derfor tosidig. På den ene siden kan den være et bidrag til forståelsen av hvilken plass en klassisk teori som arbeiderkollektivet kan ha i dag, og på den andre siden vil det å undersøke kollektivets plass være viktig for en økt forståelse av det norske arbeidslivets tilstand og utvikling.

For meg personlig er det en rekke erfaringer som har skapt min interesse for dette prosjektet. Som student har jeg hatt en rekke jobber med en høy andel vikararbeidere. Denne

arbeidserfaringen har gitt meg et innblikk i den avmektige posisjonen og utbyttingen arbeidstakere i en prekær arbeidsrelasjon kan oppleve – da både lav inntekt og høy usikkerhet ofte var en del av deres hverdag. Denne erfaringen har pirret interessen min overfor hvilken plass kollektivene kan ha innenfor dagens arbeidsliv, og hvilke konsekvenser det vil kunne føre med seg om de fullstendig forvitrer.

1.1 Oppgavens disposisjon

Masteroppgaven begynner med en innledning. Deretter kommer det et teorigapittel hvor jeg redegjør for *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) av Sverre Lysgaard, samt en alternativ teori som har til hensikt å supplere dette perspektivet. I kapittel tre presenteres en mer generell redegjørelse av utviklingstrekk i norsk samfunns- og arbeidsliv, som vil kunne gi føringer for hvilken tilstand kollektivene innenfor dagens arbeidsorganisasjoner kan ha. Hensikten med kapitlet er å vise hvilke forskningsfunksjoner dagens arbeidstakere har gjennom formelle lovverk og arbeidslivsavtaler, i tillegg til at det blir vist til tidligere forskning på feltet. Deretter vil det komme en redegjørelse av Egil Skorstads (2011) hypotese om at arbeidslivet i dag nærmer seg det Lysgaard kalte en teknisk/økonomisk idealtilstand. Mot slutten av kapitlet vil det presenteres tre mer spesifiserte problemstillinger.

Kapitel fire vil bestå av et metodekapittel som redegjør for det metodologiske i oppgaven. Dette inkluderer valg av metode, utvalg, intervjustrategi, analyse, samt hvilke utfordringer jeg møtte underveis i prosessen. Oppgavens analyse blir presentert i to deler. Kapitel fem vil ta for seg hvilke institusjonelle føringer de ansatte arbeider under, og hvilket grunnlag dette gir for å skape et kollektiv blant dem. Del to av analysen (kapittel seks) vil derimot ha en mer lysgaardsk vri, og se på de menneskelige relasjonene innenfor organisasjonen. Basert på analysen vil det deretter komme en drøfting (kapittel syv) som har til hensikt å svare på oppgavens problemstillinger. Drøftingen vil legge vekt på både teoretiske og metodiske aspekter som dukket opp i analysen, men også det mer substansielle i tilknytning til den konkrete casen som ble studert. Oppgaven avsluttes med en konklusjon.

2. Teori

I dette kapitlet presenteres masteroppgavens teoretiske rammeverk. Her gis det først en redegjørelse av Sverre Lysgaards (1961/2001) teori om arbeiderkollektivet, samt hvilken posisjon boken har innenfor norsk- og nordisk arbeidslivsforskning. På noen områder har det vist seg fruktbart å utvide teorien om arbeiderkollektivet. Jeg vil derfor trekke inn Alan Fox' (1971) begrep om *ansattkollektiv*¹ som en alternativ vinkling på teorien. Presentasjonen fokuserer på de sidene av teorien som jeg mener kan utfylle Lysgaard (1961/2001), men den vil av naturlige årsaker være langt mindre utfyllende enn presentasjonen av arbeiderkollektivet.

2.1 Arbeiderkollektivet: En sosiologisk klassiker

Sverre Lysgaards *Arbeiderkollektivet* (1961) blir i dag regnet som en klassiker innen norsk sosiologi, og har i en årrekke vært en referansetekst for en rekke industrisosiologiske undersøkelser (Bråten, 1998, s. 167; Hofmaier, 1983, s. 105). Boken ble utgitt i den perioden Gudmund Hernes (1982) kalte den norske "gullaldersosiologien", hvor sosiologien i hovedsak interesserte seg for avgrensede enheter som organisasjoner og lokalsamfunn (s. 10). Lysgaard påbegynte sin studie i 1954 i bedriften M. Peterson & søn A/S cellulose i Moss, og han benyttet blant annet kvalitative intervjuer av både arbeidere, formenn og mellomledere (Lysgaard, 1961/2001). Da forskerne beveget seg ut i felten på 1950-tallet hadde de en induktiv tilnærming og bare vage antagelser om hva det egentlig var de skulle undersøke (Lysgaard, 1961/2001, s. 70). De sto derfor uten både klare hypoteser og sosiologiske teorier som utgangspunkt. Prosjektet skulle først og fremst være en forundersøkelse for en større undersøkelse som ikke hadde noe med den spesifikke bedriften å gjøre. I så måte skulle prosjektets tilnærming føre til at forskerne kunne komme på sporet av viktige kjennetegn ved arbeidsorganisasjonen i sin alminnelighet (Lysgaard, 1961/2001, s. 70). På den tiden studien foregikk identifiserte Sverre Lysgaard seg gjerne med Emile Durkheims positivisme og oppfatningen av at det eksisterer en sosial virkelighet uavhengig av individet (Durkheim, 1895/1982; Kalleberg, 2001, s. 17). Studien bærer derfor preg av ideen om at sosiale fenomener må forklares gjennom andre sosiale fenomener, og i studien bruker han en systemtilnærming hvor han forklarer dannelsen av arbeiderkollektivet som en konsekvens av at det innenfor bedriften finnes et *menneskelig*- og et *teknisk/økonomisk system*. Kalleberg (2001) peker på at Lysgaards tilnærming ikke direkte kan knyttes til positivismen (i det

¹ Egen oversettelse fra *employee collectivity*, som blir benyttet av Fox (1971).

minste ikke i den grad Lysgaard selv hevder), men det finnes fortsatt noen elementer ved studien som gjør at den kan relateres til den positivistiske fortolkningstilnærmingen som var den rådende oppfatningen på den tiden (s. 17). Når det gjelder den innflytelsen boken har hatt på senere tids nordisk arbeids- og organisasjonssosiologi, går Egil Fivelsdal så langt at han hevder at den har lagt noe av grunnlaget for vår forståelse av kollektivet som sosial institusjon:

Når arbeidssosiologer i de nordiske land går inn i industribedrifter, vil de nesten alltid være opptatt av arbeiderkollektivet. De vil se mange spørsmål i lys av kollektivteorien, for her har de et arbeidsredskap som fører inn til noen hovedstrukturer i organisasjonen. At sosiologer ser etter kollektivet og forsøker å bedømme kollektivstyrken, er i dag naturlig. Men det har det ikke alltid vært (Fivelsdal, 1983, s. 237).

I et mer generelt samfunnsperspektiv har Lysgaards bok også hatt innflytelse. Både for arbeidere og datidens fagforeninger har den spilt en rolle ved at den har styrket deres overbevisning om viktigheten av å kjempe frem et bedre arbeidsmiljø og økt demokratisering. For ledelsen i bedrifter har den også gitt økt forståelse av hvor umenneskelig det er for individet å være fullstendig underlagt en økonomisk rasjonaliseringslogikk (Kalleberg, 2001, s. 19). Etter bokens utgivelse reiste Lysgaard rundt og holdt foredrag for lokale tillitsvalgte i bedrifter, og her ble han fortalt at flere kjente seg igjen i det han hadde skrevet (Kalleberg, 2001, s. 19; Ryggvik, 2012, s. 51). I tillegg var boken også en inspirasjon for utviklingen av samarbeidsforsøkene med Einar Thorsrud og den sosiotekniske skolen, der deres normative interesse var å legge til rette for å organisere arbeidet gjennom økt demokratisering og selvstyrte grupper, noe som framsto som en fullstendig motsats til den fordistiske organisasjonsstrukturen som da var rådende innenfor arbeidslivet (Thorsrud & Emery, 1970). På mange måter viser *Arbeiderkollektivet* (1961) til den samme logikken som datidens fagforeninger gjorde, nemlig at det bare er gjennom fellesskap og solidaritet arbeidere kan forsikre seg mot ledelsen. Hos Lysgaard (1961/2001) blir derfor utvikling av arbeiderkollektivet ansett som noe positivt og legitimt, som har til hensikt å skape en maktbalanse mellom arbeiderne og ledelsen. Teorien skiller seg derfor vesentlig ut fra mye av den internasjonale motstandsforskningen, hvor motstand i langt større grad er blitt beskrevet i negative termer (Courpasson, Dany & Clegg, 2011, s. 1). Teoretisk har arbeiderkollektivet blitt ansett å ha stor allmenn verdi, ved at teorien er behjelpelig med å forklare og beskrive hva som oppstår mellom en gruppe av mennesker når de går i forsvar mot ledelsen. Avarter av arbeiderkollektivet kan derfor oppstå enten det er innenfor en industribedrift, et fengsel, et

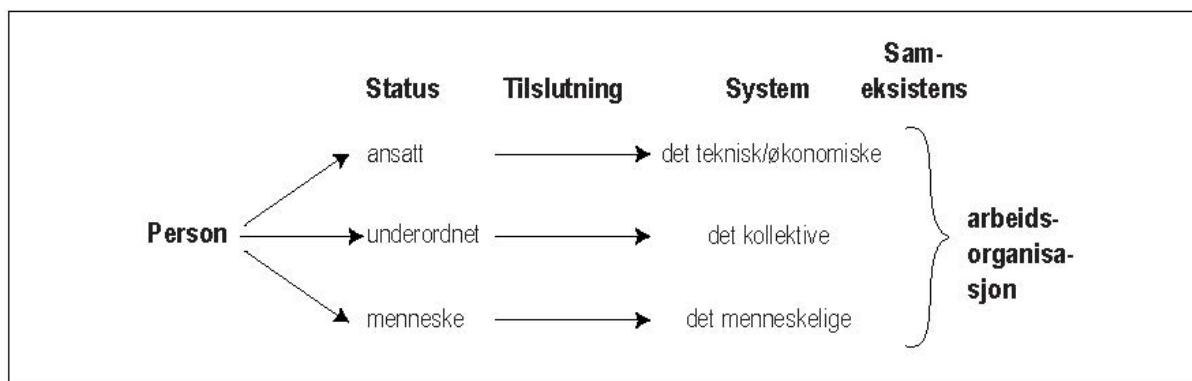
sykehus, en skole eller andre hierarkiske institusjoner (Album, 1996, s. 19-21; Bråten, 2004, s. 190-191; Kalleberg, 2001, s 9-46).

Boken har også blitt benyttet innenfor en rekke andre arbeidslivsstudier. Dette gjelder alt fra å beskrive de kollektive mekanismene som oppstår blant renholdere i hotellbransjen (Lundberg & Karlsson, 2011), telefonbaserte forsikringsselgere (Håpnes, Forseth & Berge, 2013) og hjelpepleiere (Lindgren, 1992; Ressner, 1983), til forholdet mellom menn og kvinner innenfor en arbeidsorganisasjon (Hoel, 1982). Men til tross for dette har boken også blitt benyttet i negativt henseende for den underordnede arbeidstaker. På 1970-tallet brukte Bergen Mekaniske Verksted boken som utgangspunkt for å utvikle en organisasjonsstruktur som skulle hindre utviklingen av et arbeiderkollektiv og kollektive motstandsstrategier (Sørli, 1977). Dette ble gjort ved at de ansatte ble innrullert i den teknisk/økonomiske siden av organisasjonen. Ved å gi de ansatte følelsen av at de var medvirkende, ble det lettere å gjennomføre endringer uten vesentlig innblanding fra de ansatte. Dette vil naturligvis føre til endringer i maktbalansen mellom bedriften og de ansatte, og slik som Thorsrud allerede advarte mot i forbindelse med samarbeidsforsøkene på 1960-tallet, vil det å plassere de ansatte i styrer kunne føre til at de blir gisler og bærere av det teknisk/økonomiske system (Thorsrud & Emery, 1970). Boken har aldri blitt oversatt til engelsk, og den har derfor av naturlige årsaker ikke fått den samme betydningen som andre klassiske studier fra den tiden (se Gouldners, 1954; Lipset m.fl, 1956; Crozier, 1964 & Blau, 1961/1969), noe flere mener er beklagelig (Kalleberg, 2001, s. 18; Karlsson, Skorstad og Axelsson, 2014; Lilja, 1987).

2.2 Teorien om arbeiderkollektivet

Begrepet arbeiderkollektivet går i korthet ut på hvordan det blant underordnede arbeidstakere spontant etableres et kollektiv som skal beskytte dem mot bedriftens krav om økt produktivitet og lønnsomhet. I prinsippet handler dette om at det etableres noen handlingsførende normer som forener de underordnede gjennom å gi dem en felles virkelighetsoppfatning og en samstemt måte å oppføre seg på i arbeidet. I Lysgaards noe funksjonalistiske tilnærming skal normene som oppstår fungere som en "buffer" mellom organisasjonens to parter – bedriften og de ansatte – ettersom disse har motstridende interesser. I Lysgaards teori framstår arbeiderkollektivet som et eget sosialt system innenfor bedriften, og gjennom sitt prosjekt ønsket han derfor å lage en teori om hvordan systemet oppstår, hvordan det reproduseres og hvordan det svekkes (Lilja, 1987; Lysgaards, 1961/2001).

Gjennom teorien konstruerer Lysgaard tre ulike systemer som eksisterer innenfor arbeidsorganisasjonen. Disse systemene kaller han det menneskelige-, *det kollektive*-, og det teknisk/økonomiske system. Systemene må forstås som det Max Weber (1905/1949) kalte *idealtyper*, og Lysgaard skriver at ”systemet er en abstraksjon, en tankemodell vi benytter i analysen av en komplisert situasjon. Systemene – det kollektive, det teknisk/økonomiske og det menneskelige system – gjør det lettere for oss å finne orden i denne situasjonen” (Lysgaard, 1961/2001, s. 82). Disse systemene er altså delsystemer innenfor den organisasjonen som omgir dem. Lysgaard peker på at det innenfor hvert av systemene ligger et eget verdisystem som representerer systemets målsetninger og verdier, og et eget rollesystem som inkluderer adferden og handlingene som er forventet av de aktørene som systemet omfatter.



Figur 1: Skjematisk framstilling av leddene i personens innpassing i en arbeidsorganisasjon (Lysgaard, 1961/2001, s. 136).

Som vist i modellen vil den enkelte ha rollen som ansatt, menneske eller underordnet innenfor de ulike systemene. Gjennom teorien blir det teknisk/økonomiske system forklart som bedriftsorganisasjonen, og innbefatter det verdigrunnet som i hovedsak utgjør hva som er ”i bedriftens interesse” (Lysgaard, 1961/2001, s. 80). Dette dreier seg kort fortalt om hva som vil være lønnsomt, hensiktsmessig og effektivt for bedriften. Alle som arbeider innenfor organisasjonen vil være tilknyttet dette systemet, og systemet har dermed gitte forventninger, plikter og rettigheter til disse aktørene. ”Det får aldri nok, og det vil hele tiden ha mer av det samme: mer innsats, mer effektivitet, mer rasjonalitet” (Skorstad, 2011, s. 23). Systemet vil derfor kunne framstå som både umettelig og fremmedgjørende overfor de ansatte. Motsetningen, et menneskelige system, forklarer Lysgaard (1961/2001) som ”det som er i individets interesse” (s. 80)”. Videre i boken skriver han:

Den ansatte er på sin side mangfoldig, han har en rekke handlingstendenser og utfoldelsesbehov utover og på siden av den ensidige og vedvarende innsatsen som forventes av ham i arbeidsrollen. Han har lyst til å gjøre en hel del ting systemet ikke "ber" om, for eksempel prate om løst og fast, og det som alvorligere er: utfolde seg ved å drive med ting som engasjerer hele personligheten og utfordrer alle hans evner (Lysgaard, 1961/2001, s. 138).

Som Lysgaard hevder er individet både trygghetssøkende og ønsker å utfolde seg selv, noe som kommer i direkte konflikt med det teknisk/økonomiske systems forventninger om effektivisering og lønnsomhet. Arbeiderkollektivet oppstår derfor som en følge av de ulike verdigrunnlagene i de to systemene, og funksjonalistisk har det en forsvarsfunksjon av det menneskelig system mot det teknisk/økonomiske. I motsetning til det teknisk/økonomiske er det kollektive systemet uformelt, og eksisterer derfor ikke formelt i organisasjonen.

Kollektivet eksisterer ikke som et manifest, en ideologierklæring. Det kollektive verdisystem eksisterer ikke engang nødvendigvis som en klar forestilling hos flesteparten av dem som har en plass i det kollektive rollesystemet. Denne plassen kan opprettholdes ved en umiddelbar følelse for hva som passer seg en "god arbeidskamerat", uten at dette behøver å bli sett i samband med en videre verdioverbygning (Lysgaard, 1961/2001, s. 81).

Arbeiderkollektivet kommer til uttrykk ved at det ubevisst blant de underordnede i organisasjonen danner seg en "oss- og dem-mentalitet", som skaper en "buffer" som gjør at de ansatte vil kunne stå sterkere sammen enn hva de ville gjort alene. Innenfor kollektivsystemet skapes det også et eget verdi- og rollesystem hvor det ligger forventinger om hva som kreves av "en god arbeidskamerat". En av Lysgaards (1961/2001) informanter uttrykte at "en dårlig arbeidskamerat er en som ikke er rein. En som har dobbelt ansikt. En som er på bedriftens side" (s. 109). Disse forventningene blir opprettholdt ved at det institusjonaliseres en rekke normer som krever at man ikke skal sluntre unna arbeidet, men at man heller ikke skal være for "ivrig", slik at man setter sine kolleger i et dårlig lys. "En må ikke gjøre mer enn det man skal. Må holde seg til kvoten" (Lysgaard, 1961/2001, s. 111). En annen norm er at en "arbeidskamerat" ikke skal ha mer kontakt med ledelsen enn nødvendig, og om dette forekommer vil systemet utøve sanksjoner mot vedkommende.

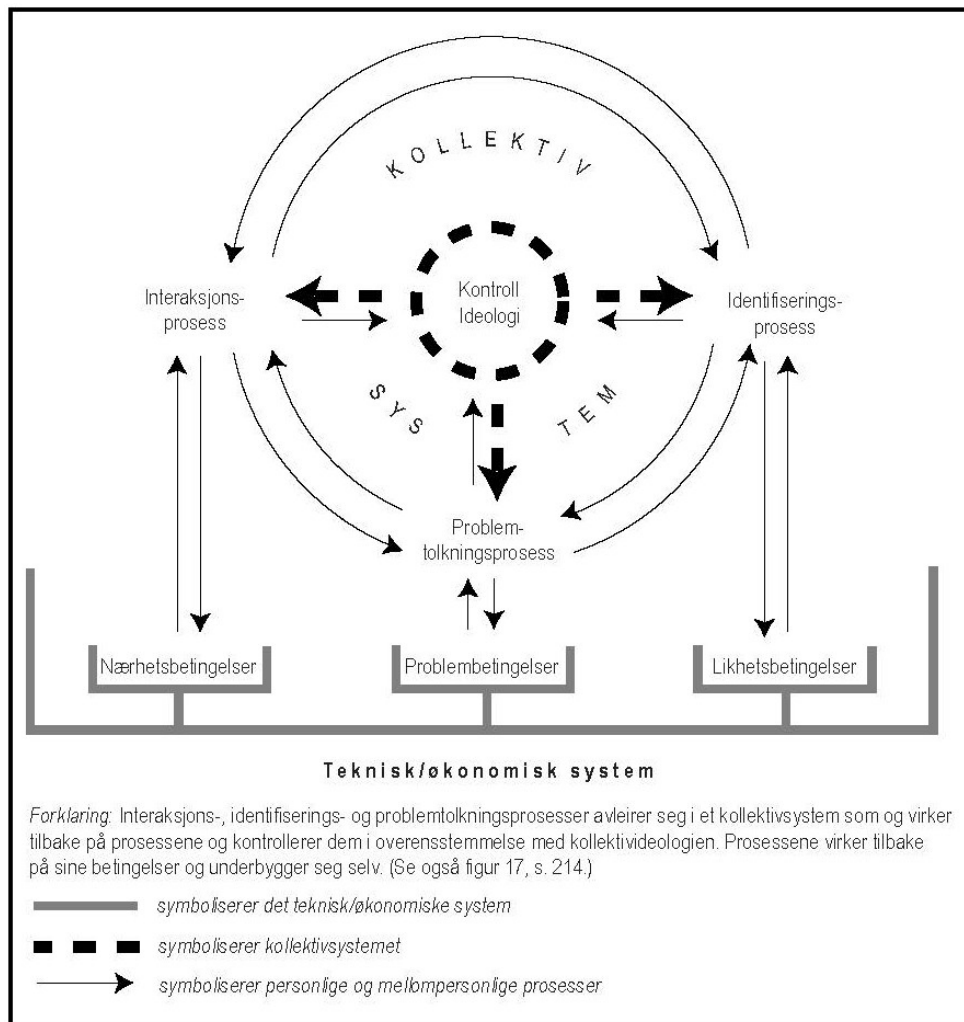
Hvis en flyr og jåler seg til [for de overordnede], så blir han som regel hivd på gata [av arbeidskameratene]. Har han forbrutt seg, så har han forbrutt seg. Da er det ikke noen bønn. Da er det bare å ikke stå sammen med ham og siden ikke å "se" ham. Han kan bli frosset ut, og da trives han ikke, og så flytter han (Lysgaard, 1961/2001, s. 114).

Rollesystemet skal altså sikre systemets funksjonalitet, mens *verdisystemet* skal sikre at de som er underlagt systemet kjenner seg moralsk forpliktet overfor det. Innenfor kollektivsystemet finnes det også, ifølge Lysgaard, tre grupper medlemmer. Den første består av de

aktive og normsettende opinionsdannerne som fungerer som pådrivere i å forklare hvordan virkeligheten er, hvordan man skal opptre, og når det er på sin plass å ta i bruk sanksjoner. Den andre gruppen består av de arbeidstakerne som mer eller mindre passivt følger de retningslinjene som normene gir, mens den tredje og siste gruppen består av det Lysgaard kaller ”avvikerne”. Dette vil si ”bråkmakerne” eller ”opponentene”, altså de som ikke vil følge flertallets normer og som aktivt bekjemper kollektivets ideologi (Skorstad, 2002, s. 86). Ut fra teorien vil det være viktig å sette et skille mellom system- og gruppebegrepet. En arbeidstaker vil aldri kunne bli frosset ut verken av det menneskelige-, det kollektive, eller det teknisk/økonomiske system i sin helhet [om vedkommende ikke slutter i bedriften], men personen vil kunne bli frosset ut av den gruppen kollektivsystemet gjennom sitt verdi- og rollesystem har produsert.

Kollektivsystemet oppstår ikke tilfeldig. Det oppstår heller ikke overalt. I boken beskriver Lysgaard tre avgjørende forutsetninger for at kollektivet som sosialt system skal kunne utvikle seg. 1) For det første må det finnes en arbeidsorganisasjon som vil være preget av et verdigrunnlag bestående av rasjonalisering, effektivitet og lønnsomhet. 2) For det andre krever kollektivdannelsen at de ansatte må ha et avhengighetsforhold til bedriften. 3) Og for det tredje er det essensielt at organisasjonen har en hierarkisk struktur, da arbeiderkollektivet oppstår som nettopp en beskyttelsesmekanisme overfor det teknisk/økonomiske system. Når disse betingelsene er til stede oppstår arbeiderkollektivet gjennom en *problemtolknings-* og en *spontanorganiserende prosess* (hvor sistnevnte igjen blir delt inn i en *interaksjons-* og en *identifiseringsprosess*). Problemtolkningsprosessen består av at de ansatte oppfatter at de har et dilemma der de på den ene siden er avhengige av bedriften og arbeidet, samtidig som de gjennom denne avhengigheten møter en rekke umettelig krav fra bedriften. Videre vil det skje en spontanorganiserende prosess som består av at arbeiderne interagerer med hverandre [interaksjonsprosess], og ut fra erkjennelsen av at de alle befinner seg i samme situasjon skapes det en samhörighet og en "vi-følelse" [identifikasjonsprosess]. Dette skjer i praksis ved at individene gjennom disse prosessene erkjenner at det er interessemotsetninger mellom dem og bedriften, og dermed et skille mellom ”oss” og ”dem”. På det teoretiske plan vil arbeiderkollektivet, etter at det først har blitt spontanorganisert, kunne bevege seg mot en overordnet ideologi innad i organisasjonssystemet, og kollektivet vil til en viss grad kunne reproducere seg selv til tross for at grunnlaget for problemtolknings-, interaksjons-, og identifiseringsprosessene blir svakere. I henhold til teorien om arbeiderkollektivet er det

viktig å påpeke at det må sees som en uformell og unik innretning, og det kan derfor absolutt ikke oppfattes som en gruppe fagorganiserte arbeidstakere som driver en formell og organisert form for motstand.



Figur 2: Det kollektive systems utvikling og reproduksjon (Lysgaard, 1961/2001, s. 218).

For å beskrive ytterpunktene i en organisasjon hvor arbeiderkollektivet enten er fullstendig tilstedeværende eller fullstendig fraværende, konstruerte Lysgaard to begreper. I en organisasjon hvor all kontakt mellom arbeidstakerne og ledelsen foregår gjennom kollektivets representanter – og ikke på individuell basis – kaller han *en kollektiv idealtilstand*. Under slike forhold vil ikke arbeiderne selv kunne forhandle om egne arbeidsbetingelser, men alt vil bli gjort på kollektivets premisser. Motsatt mener Lysgaard (1961/2001) at det vil oppstå *en teknisk/økonomisk idealtilstand* om kollektivet er fullstendig koblet ut, og all kontakt med ledelsen foregår på individuell basis, direkte eller sekvensielt (s. 172-173). I et slikt tilfelle vil

den enkelte være overlatt til seg selv, og må derfor både forhandle, forsvare og markedsføre seg selv overfor ledelsen. Empirisk vil vi sjelden finne disse idealtilstandene i rendyrket form, men vi kan ofte finne tendenser som ligger et sted i mellom. Begrepene kan likevel være fruktbare for å forstå ”styrkeprøven” mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system, og dermed hvordan organisasjonsstrukturene påvirker forutsetningene for disse idealtilstandene. Gjennom teorien forener Lysgaard to ulike forklaringsmåter for å beskrive arbeiderkollektivet som sosialt fenomen. På den ene siden forklarer han det ut ifra en struktur-funksjonalistisk analyse, der kollektivet forklares ut fra dets funksjon og hva det tjener for bedriftssystemet som helhet. Her er kollektivets funksjon å skjerme eller beskytte de ansattes menneskelige behov (trygghet, tilhørighet osv.) mot det teknisk/økonomiske systems grådighet og økonomiske rasjonalisering. På den andre siden blir kollektivfenomenet forklart ut fra hvordan det gjennom de ansattes bevisstgjøring og tolkning av potensielle, kollektive problemer via kommunikasjon og samhandling både blir dannet og reproduisert (Bråten, 1983, s. 16-17). Som nevnt er Lysgaards teori noe som må forstås som en fullstendig uformell forskansning som kan oppstå blant underordnede i en arbeidsorganisasjon, eller på andre arenaer. I denne masteroppgaven har det likevel vist seg fruktbart å utvide Lysgaards teori noe, med å inkludere en mer formelt organisert kollektivtilslutning i diskusjonen. I det følgende vil jeg derfor inkludere Alan Fox begrep om ”ansattkollektiv”, som på noen områder kan representere en alternativ vinkling på Lysgaards teori.

2.3 En formalisert tilnærming til kollektivet

I 1971 utkom boken *A Sociology of Work in Industry* av den engelske industrisosiologen Alan Fox, hvor han tok for seg relasjonene mellom individer innenfor en arbeidsorganisasjon. I denne boken utviklet han begrepet ”ansattkollektiv”, som jeg anser å være interessant for denne oppgaven. Fox gir ikke selv noen referanse til Lysgaard i boken, men Karlsson, Skorstad og Axelsson (2014) – som i de senere år har vært sentrale i forbindelse med Lysgaards teori om arbeiderkollektivet – hevder at Alan Fox bidrag likevel er et av de få utenlandske bidragene som står teorien nærmest. Ifølge Alan Fox er en organisasjon en hierarkisk arena bestående av ulike grupper av over- og underordnede, og innen en bedrift finnes det en rekke teknisk/økonomiske normer og verdier som legger opp til hvordan den enkelte arbeidstaker innen alle grupper må forholde seg for at bedriften på en mest mulig effektiv måte skal kunne nå målene sine. I likhet med Lysgaard (1961/2001) bunner også Fox’ (1971) teori i konflikten som kan oppstå om de underordnede ikke legitimerer den

teknisk/økonomiske rasjonalitetslogikken. Hovedmålet til et ansattkollektiv er derfor å skape en virksomhet som kan mobiliseres til en kollektiv motmakt mot det teknisk/økonomiske system. For å gjøre dette jobber kollektivet med å bytte ut ledelsens normsystem med sitt eget, og de prøver derfor å ilegge det både på ledelsen og sine egne medlemmer. I likhet med Lysgaard oppstår det egne normer og verdier for å opprettholde denne makten, og gjennom kollektivet skjer det en sanksjonering mot de personer som går imot deres verdi- og normsystem.

Så snart dette nye nivået av sosial struktur, altså ansattkollektivet, har oppstått, må forklaringer på individets oppførsel, som kommer med dette maktens virkeområde – hvilket på ingen måte er fastsatt eller statisk, men kan utvide seg eller bli mindre – ta forbehold om dette maktforholdet. Selvsagt varierer kollektivenes makt. Noen er for svake til å utøve effektiv kontroll, men i det ekstremt motsatte tilfelle kan kollektivet ha stor makt over individet (Fox, 1971, s. 108, egen oversettelse).²

Ut i fra sitatet kan det virke som Fox og Lysgaard stiller med lignende teorier, og det er liten tvil om at det er mange aspekter som kan sammenlignes. For hos Fox er også et ansattkollektiv noe som bare kan utvikles hos underordnede. Med dette argumenterer han for at ledelsen og de litt høyere oppe i hierarkiet i større grad enn ”de på gulvet” higer etter høyere trinn på karrierestigen. Disse personene er derfor enda mer avhengig av sine overordnede for å kunne mobilisere i systemet, og dette vil derfor kunne hindre kollektive motstandshandlinger. Ifølge Fox har det kollektivet som han beskriver røtter i spesielt to aspekter ved det moderne lønnsarbeidet. Dette er ”den fysiske separasjonen og avstanden mellom ledelse og arbeidere”³, og “den fysiske konsentrasjonen og sosiale identifikasjonen hos arbeiderne selv”⁴ (Fox, 1971, s. 100, egen oversettelse; Karlsson, Skorstad og Axelsson, 2014, s. 7). Til tross for disse tilsynelatende likhetene er det likevel en fundamental ulikhet mellom Fox og Lysgaard som jeg ønsker å trekke frem i denne oppgaven. Hos Lysgaard finnes det et klart skille mellom arbeiderkollektivet som en uformell forskansning og den mer formelle organiseringen (som fagforeningene kan representere). Hos Fox er derimot et ansattkollektiv noe som må forstås som en formell forskansning av underordnede arbeidere,

² As soon as this new level of social structure, the employee collectivity, has been created, explanations of the behaviour of individuals who come within its ambit of power – which is in no way fixed or static, but may expand or contract – must include consideration of this power relationship. Obviously the power of collectivities varies. Some are too weak to be able to exercise effective control, but at the other extreme the collectivity's power over the individual may be great (Fox, 1971, s. 108).

³ (...) the physical separation and social estrangement of management and workers (Fox, 1971, s. 100).

⁴ (...) the physical concentration and social identification of the workers themselves (Fox, 1971, s. 100)

og det kan derfor betraktes på ulike nivåer og sees på tvers av avgrensede organisasjonssystemer. Fox (1971) skriver: ”Kollektivet kan enten være arbeidsgruppen som er i umiddelbar nærhet, eller den bredere arbeidsgruppen, en lokal fagforening eller den nasjonale fagforeningen – eller en kombinasjon av disse. [...] Ordet «kollektivitet» kan bety alle disse nivåene, avhengig av omstendighetene” (s. 92, egen oversettelse).⁵

Mens Lysgaards arbeiderkollektiv er en lokal og uformell institusjon som bare finnes innenfor en avgrenset organisasjon kan et ansattkollektiv handle om alt fra organiserte smågrupper innenfor en bedriftsorganisasjon til en nasjonal arbeiderbevegelse. Sanksjoneringsystemet Fox opererer med er også av mer formell karakter, som når en fagforening går direkte ut og straffer et medlem som går i mot deres formelle reglement, eller når en samlet arbeidsstokk legger ned arbeidet og går ut i streik. Hoveddiskusjonen til Fox handler derfor om hvordan dette formelle forskansningssystemet dannes, reproduseres, og blir en strukturell overbygning som legger føringer på medlemmene. Hos Lysgaard er arbeiderkollektivet derimot noe som dannes blant de underordnede, og manifesterer seg i et uformelt normsystem, som er uavhengig av mer formelle organiseringer. Den sentrale ulikheten er derfor at Fox beskriver en formalisert maktform, mens hos Lysgaard dannes makten uformelt nedenfra hos de underordnede selv. I denne masteroppgavens case har fagforeningen og den lokale bedriftsklubben en stor plass innenfor organisasjonen, og jeg ønsker derfor å anvende Fox sin teori for å kunne forstå hvilken innvirkning dette kan ha på helheten av kollektivet blant de underordnede. Lysgaard (1961/2001) la i *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) vekt på hvordan de lokale (uformelle) arbeiderkollektivene i fremtiden kunne bli svakere (s. 312-319), og at de formelle organisasjonene derfor ville kunne spille en mer fremtredende forskansningsrolle. Jeg anser derfor inkluderingen av Fox som interessant for å se hvordan disse formelle forskansningene kan påvirke det mer uformelle arbeiderkollektivet. Gjennom analysen vil likevel Lysgaards teori om arbeiderkollektivet være hovedperspektivet. Bidraget fra Fox vil bli mer sentralt i diskusjonen når jeg skal forklare hvilket kollektiv jeg eventuelt finner, og hva som påvirker det.

⁵ The relevant collectivity may be either the immediate work group, the wider work group, a trade union’s local organization, or the unions national organization – or some combination of these. [...] The word ”collectivity” must be taken to mean any of these levels, depending upon circumstances (Fox, 1971, s. 92).

3. Norsk arbeidsliv: Partssamarbeid og regulert motstand

Siden Sverre Lysgaards studie har det skjedd omfattende endringer både i samfunns- og arbeidsliv. En bedriftsmessig omfattende og politisk tungtveiende fagbevegelse har kjempet fram tariffavtaler og bedre arbeidsforhold, som har ført til at den enkelte arbeidstaker i dag har en langt tryggere tilværelse enn sent på 1950-tallet. Sosiale sikkerhetsnett i form av HMS (Helse- miljø og sikkerhet på arbeidsplassen), sykelønns- og trygdeordninger har i dag en langt mer fremtredende posisjon i arbeids- og samfunnslivet enn da Lysgaard og hans team gjorde sin undersøkelse (Forseth & Rosness, 2015, s. 54; Skorstad, 2011 s. 29-31). I tillegg er dagens arbeidsstyrke blitt mer utdannet, noe som også gjelder for ansatte i industrien. Mange arbeidsoppgaver har blitt mer spesialiserte, og krever mer teknologisk kunnskap (Fossestøl, 2004; Skorstad, 2011, s. 30). Nilssen og Ravn (2010) har også brukt begrepet *ansvars-kompetanse* for å beskrive det høye faglige nivået blant ansatte i norske bedrifter. Med dette menes det at dagens ansatte ikke bare har kunnskap om sitt eget fag, men at de også har en helhets- og selvstendighetsforståelse som gjør at de kan jobbe selvstendig og ta egne beslutninger uavhengig om det er en leder til stede. Levin et al. (2012) påpeker at de ansattes selvstendighet og ansvar har blitt ansett som såpass selvsagt og naturgitt innenfor norsk arbeidsliv, at det er undervurdert hvor viktig dette faktisk er for både innovasjons- og utviklingsprosesser. Utviklingen har ført til at den klassiske taylorismen, som besto av standardiserte arbeidsoppgaver, ikke er like omfattende som tidligere. På bakgrunn av det sikkerhetsnettet som fagforeningene og den norske arbeidslivspolitikken har utviklet, kan man derfor være tilbøyelig til å tenke at den forskningsfunksjonen som Lysgaards arbeiderkollektiv representerte i funksjonalistisk forstand, ikke er like viktig som den var tidligere. Den tydelige taylorismens tilbakegang har ført til at det i forhold til første halvdel av 1900-tallet ikke framstår som like klart, eller har samme politiske gjennomslagskraft å snakke om den fremmedgjorte arbeideren som bare har ”sine lenker å miste” (Marx & Engels, 1848/2014).

I dette kapittelet vil jeg derfor gi en kort oversikt over organisasjons-, motsetnings- og samarbeidsforhold i norsk arbeidsliv, og hvilke forskningsfunksjoner den omdiskuterte ”norske arbeidslivsmodellen” har for dagens arbeidstakere (Bungum, Forseth, Kvande, 2015; Dølvik et al., 2014). Fokuset vil ligge på det norske partssamarbeidet og hvordan dette representerer en kollektiv form for forhandling mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system ute i bedriftene (Levin et al., 2012). Deretter følger en

presentasjon, basert på tidligere forskning av teoretisk- og empirisk art, som tar for seg hvordan denne forhandlingsformen i dag står overfor en rekke utfordringer. Avslutningsvis vil jeg knytte tidligere forskning og utviklingstrekk i arbeidslivet mer direkte til teorien om arbeiderkollektivet, og vise til hvordan dagens endringer kan svekke de mer uformelle forskningsmekanismene som Lysgaard (1961/2001) beskrev. For å belegge dette tar jeg utgangspunkt i Skorstads (2011) hypotese om at det norske samfunnet i dag beveger seg mot en teknisk/økonomisk idealtilstand, med omfattende endringer i forutsetningene for både Lysgaards problemtolknings-, interaksjons- og identifiseringsprosesser (s. 81-100). Til slutt presenterer jeg tre spesifiserte problemstillinger for denne masteroppgaven.

3.1 Det norske konfliktpartnerskapet: Samarbeid og regelstyrte konflikter

Sammenlignet med de fleste andre land har norsk arbeidsliv rykte på seg for å være fredelig, og med et velprøvd og avtalefestet forhandlingssystem mellom partene i arbeidslivet (Heiret, 2012, s. 45-46). Dette blir ofte henvist til som den norske arbeidslivsmodellen (Dølvik, Fløtten, Hippe & Jordfald, 2014; Falkum & Grimsrud, 2007). Som kjent heter det at modellen er bygget på likhet, trygghet, tillit og samarbeid, og har som hensikt å gi både økonomisk vekst for samfunnet og sosial trygghet for den enkelte statsborger (Klemsdal, 2009, s. 3). Modellen kjennetegnes av at arbeid og kapital anerkjenner at de i utgangspunktet har en interessekonflikt, men at dette ikke skal være til hinder for samarbeid mellom partene der interessene er sammenfallende (Bungum et al., 2015, s. 19). På makronivå kjennetegnes modellen politisk og sosialt av sterke organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og ved at det foregår et visst samarbeid mellom organisasjonene og myndighetene – noe som ofte refereres til som trepartssamarbeidet (Dølvik et al., 2014; Foresth & Rosness, 2015; Levin et al., 2012). Dette har blant annet ført til kollektive lønnsforhandlinger, en sammenpresset lønnsstruktur og et forholdsvis nært samarbeid mellom de ansatte og ledelsen i virksomhetene. Fagforbundene er representert ved tillitsvalgte ute i virksomhetene, i tillegg til at de ansatte ofte har en direkte medvirkningsrolle i organisasjonene. Utbredelsen av denne samarbeidsmodellen er naturligvis ikke noe som ble vedtatt i ferdig form, men det er resultat av både konflikter, samarbeid, nøkkelbegivenheter og reformer. Etter noen store og stygge konflikter mellom arbeidere og arbeidsgivere i Norge og Sverige i begynnelsen av 1930-tallet, kom det i 1936 og 1938 avtaler mellom partene, der de sammen med myndighetene skulle samarbeide om et mindre konfliktfylt arbeidsliv (Schramm-Nielsen, Lawrence & Sivestad, 2004; Klemsdal, 2009, s. 3). Slike avtaler

inkluderer Verkstedoverenskomsten (1907), Hovedavtalen (1935), produksjonsutvalgene (1945), samarbeidsforsøkene (1962), Aksjeloven (1972), Arbeidsmiljøloven (1977) og Hovedavtalens bedriftsutviklingstiltak (1982) (Arbeidsmiljøloven, 1977; Ravn, 2015, s. 41). Innenfor den enkelte bedrift kommer forhandlingene mellom arbeid og kapital til syne gjennom partssamarbeidet, som består av ledelsen på den ene siden og de ansattes representanter på den andre (Finnestrand, 2015, s. 91; Levin et al., 2012; Ravn, 2015, s. 38). Kjernen i partssamarbeidet bygger på at bedriftene skal være både inkluderende og arbeidstakervennlig, men samtidig produktive gjennom å modernisere produksjonsmåtene og drive arbeidet på en effektiv og god måte som skal tjene begge parter (Barth & Moene, 2008; Finnestrand, 2015). Bedriftsutvikling og beslutningstaking skal bygge på et kollektivt samarbeid mellom partene, og skal være fattet på vurderinger som er gjort av både ledere, ansatte og tillitsvalgte i fellesskap. Denne filosofien bygger på at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden skal tjene på en slik organisering, og i litteraturen har den ofte blitt referert til som den ”skandinaviske ledelsesmodellen” (Schramm-Nielsen et al., 2004).

I både norsk og internasjonal forskningslitteratur finnes det et bredt spekter av bøker og artikler som er skrevet om partssamarbeidet som foregår mellom ansatte og ledelse på bedriftsnivå, men Huzzard, Gregory & Scotts (2004) metafor om at denne relasjonen består av både "boksing og dansing" har vært mye brukt i forskningen de siste årene (Bungum et al., 2015, s. 19). Metaforen skal vise til at ledelsen og de ansatte innen organisasjonene både har sammenfallende og motstridende interesser – noe som gjør at relasjonen består av både samarbeid og konflikt. De tillitsvalgtes hovedoppgave er å representere medlemmene i formelle forhandlinger om lønn og arbeidsmiljø, men samtidig har de sammen med ledelsen også sammenfallende interesser. Dette kan komme til uttrykk ved at den tillitsvalgte og de ansatte kan ha interesser av å videreutvikle bedriften både med hensyn til organisasjons- og kompetanseutvikling, rekruttering av nye medarbeidere, eller personalbehandling ut over det som er lov- og avtaleregulert (Finnestrand, Berge & Øyum, 2012). Når partene danser jobber de sammen mot et felles mål, men samtidig har de en gjensidig forståelse av at de også har motstridende interesser som tidvis krever en boksekamp (Forseth & Torvatn, 2015). I norsk arbeidsliv ligger det som sagt en lang historie med både konflikt og partnerskap mellom ledere og ansatte, noe som har skapt en gjensidig respekt, og denne relasjonen blir derfor ansett som både naturlig og legitim (Dølvik et al., 2014). Dølvik (2013) har med inspirasjon fra samfunnsforskeren Müller-Jentschs (1991) begrep om *Konfliktpartnerschaft* utviklet en

lignende tilnærming til Huzzard, Gregory & Scotts (2004) metafor om boksing og dansing. Med begrepet *konfliktpartnerskap* viser Dølvik (2013) hvordan partene på den ene siden har flere motstridende interesser, men samtidig også en felles interesse i å utvikle bedriften. Dette betyr at de kollektive aktørene i arbeidslivet er blitt enige om aksepterte metoder og spilleregler for hvordan de skal håndtere en relasjon bestående av både samarbeid og konflikt (s. 39). Disse spillereglene gjelder forhandlingen mellom arbeid og kapital på makronivå, men også relasjonen som utspiller seg mellom partene på bedriftsnivå.

Det er også viktig å merke seg at den posisjonen fagforeningene har hatt i etterkrigstiden har ført til at motsetningen mellom arbeid og kapital ikke fremstår like åpenbar som tidligere, og heller ikke resulterer i så mange og skarpe stridigheter. Reguleringene som ble nevnt innledningsvis – og som kanskje kommer tydeligst fram gjennom Arbeidsmiljøloven (sist endret i 2005) og Hovedavtalen (sist endret i 2014) har satt begrensninger for hva partene i det hele tatt har lov til å strides om (Arbeidsmiljøloven, 2005; Hovedavtalen, 2014). Dette skal skape forutsigbarhet mellom partene, og grunnlaget for konflikt blir derfor mindre både innenfor bedriftene og for makroorganisasjonene. I tillegg driver flere fagforeninger med noe som kan minne om disiplinering av egne medlemmer. Dette fordi de har en dobbeltrolle, hvor de først og fremst skal fremme medlemmenes interesser overfor arbeidsgiveren, men samtidig skal holde ro i egne rekker ved blant annet å påse at medlemmene ikke handler i strid med inngåtte avtaler. En annen viktig funksjon for bedriftsklubber og fagforeninger er å skape og opprettholde likhet mellom medlemmene. De jobber derfor aktivt for at ingen skal ha dårligere eller bedre lønns- og arbeidsvilkår enn andre med samme jobb og oppgaver (Barth, Moene & Wallerstein, 2003). Bedriftsledelsens og fagforeningenes forpliktende samarbeid, politiske og samfunnsmessige endringer sammen med mindre synlige klassemotsetninger, har derfor ført til endringer i selve grunnlaget for utvikling og eksistens av arbeiderkollektivet i Lysgaards forstand.

3.2 Partssamarbeid og arbeidssolidaritet mot en usikker fremtid

Det er gjennom de siste årene gjort en hel del forskning på det norske partssamarbeidet og grunnlaget for de kollektive forhandlingene som foregår i bedriftene. I mye av den tradisjonelle faglitteraturen har konfliktaspektets betydning for utvikling av både samfunn og organisasjon hatt en betydelig plass (Lysgaard, 1961/2001; Whyte, 1984). I nyere tid kan det virke som dette har blitt mer fraværende innenfor norsk arbeidslivsforskning, og at

samarbeidet har fått et større fokus (Levin et al., 2012). Siden samarbeidsforsøkene dager har store deler av arbeidslivsforskningen - med støtte fra norske myndigheter - gått hånd i hånd med arbeidslivets parter om å drive medvirkningsbasert utviklingsarbeid innenfor industribedrifter (Finsrud, 2009). Flere studier har derfor fokusert på at denne relasjonen først og fremst fremmer konsensus, mens konflikt - som også er en sentral del - ofte kommer svakere frem.

Et eksempel på dette er prosjektet "partsbasert ledelsesutvikling" (et samarbeid mellom LO, NHO, Hovedorganisasjons fellestiltak og SINTEF), som gjennom opplæring og datainnsamling fra fire større industribedrifter skulle arbeide for en videreutvikling av det norske partssamarbeidet (Øyum et al., 2010). Hensikten med prosjektet var å skape et nettverk av bedrifter, som skulle gå i bresjen både nasjonalt og internasjonalt for å jobbe for et partsbasert utviklingsarbeid. Forskerne bak studien brukte begrepet "den tredje veien" for å beskrive en ny form av partssamarbeid som det verken finnes oppskrifter på i lederkurspensum, i lovverket, i avtaler eller i Einar Gerhardsens (1931/1980) "fagforeningsbibel" *Tillitsmannen: En håndbok for tillitsvalgte* (Ravn, 2015, s. 48-49). Levin et al. (2012) har kalt dette "et uregulert partssamarbeid", og beskriver et partssamarbeid som fortsatt bygger på de grunnleggende bedriftsdemokratiske verdiene, men som likevel overskrider både lovene og de avtaleverkene som ligger i tillitsvalgtsrollen. Innenfor denne medvirkningsformen deltok de tillitsvalgte i tett samspill med ledelsen, men da ikke som ansatte eller "klassiske tillitsvalgte" – slik Gerhardsen beskrev rollen – men heller nærmest som ledere (s. 101). Den "tredje veien" handler derfor om at de tillitsvalgte forstår seg selv som ledere, og i samarbeid med bedriftsledelsen og sine medlemmer styrer de bedriften i fellesskap til det beste for alle parter.

Denne formen for partssamarbeid som forskerne viser til er absolutt interessant, men i refleksjoner som ble gjort under intervjuene til denne masteroppgaven dukket det likevel opp noen kritiske spørsmål. Dette handlet om at hvis den tillitsvalgte blir altfor inkludert i ledelsen, og at det er snakk om en overordnet medvirkning som er for langt unna den tillitsvalgtes daglige gjøremål, kan dette påvirke deres evne til å faktisk arbeide for medlemmenes interesser og arbeidsvilkår på grunnplanet. I tillegg kan det tenkes at en slik inkludering av den tillitsvalgte - hvor vedkommende blir definert som en leder - kan føre til at den tillitsvalgte blir altfor inkludert i det teknisk/økonomiske til at vedkommende kan

representere forskansningen mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system. Her kan man igjen trekke inn Thorsrud & Emerys (1970) advarsler om at det å sette de ansatte inn i bedriftsstyrer vil kunne føre til at de både blir bærere og gisler av den teknisk/økonomiske virksomheten.

Nyere studier og litteratur har også påpekt at den kollektive tankegangen og solidariteten - som er selve grunnlaget for partssamarbeidet - kan være i endring (Finnestrand, 2015; Ryggvik, 2012; Sennett, 1998/2001). Om den enkelte medarbeider ikke lenger anerkjenner en kollektiv forhandlingsmodell, men heller ønsker å forhandle individuelt, kan dette få store konsekvenser for modellens fremtid. I forbindelse med dette kan det trekkes frem at fagbevegelsen internasjonalt har møtt betydelig motstand og en vesentlig reduksjon i medlemstall (Skorstad, 2002; Visser, 2006). En oppmykning av lover rundt bruken av midlertidige ansettelser – i deriblant Italia og Tyskland – har ført til en økning i midlertidige stillinger i flere land (Arbeidsmiljøloven, 2015; Jahn et al., 2012). Guy Standing (2011) har pekt på at denne utviklingen – et økende antall mennesker med kortsiktige kontrakter og en prekær og usikker relasjon arbeidslivet – peker mot dannelsen av en ny samfunnsklasse, som han har kalt ”prekariatet”. Dette er mennesker uten trygge fremtidsutsikter, og som føler at det ikke gir noen mening å utvise lojalitet overfor et fellesskap som kan tilby dem en liten grad av sosial sikkerhet. Tall fra Norge viser imidlertid at fagforeningsmedlemskap har holdt seg relativt stabilt, selv om det også her har skjedd en endring, fra 57 prosent i 1990 til 52 prosent i 2013 (noe som utgjør en nedgang på fem prosentpoeng) (Neergaard, 2014, s. 27). Bruken av bemanningsbyråer har likevel vært økende også i Norge, selv om det i dag er faste ansettelser som er normen i det norske arbeidslivet (Dølvik, 2013, s. 60; Rasmussen & Mjønnes, 2015). Det finnes i dag omlag 9 prosent ansatte i midlertidige stillinger i Norge, hvor majoriteten befinner seg i universitets- og høyskolesektoren (Bergene, Egeland, Hansen & Wathne, 2015).

Debatten om hvilken ansettelsesnorm vi skal ha i fremtiden toppet seg imidlertid etter den ”blå-blå” regjeringens nylige liberalisering av Arbeidsmiljøloven, hvor det blant annet ble åpnet for enklere bruk av midlertidige ansettelser (Arbeidsmiljøloven, 2015; Landsorganisasjonen i Norge, 2014a; Næringslivets hovedorganisasjon, 2014; Statens arbeidstilsyn, 2014; Unio, 2014; Yrkesorganisasjonens sentralforbund, 2014). På bakgrunn av dette har det kommet bekymringer om at fremtidens arbeidsliv også i Norge, kan utvikle seg i

en retning som peker mot Standings prekariat – eller det Ulrick Beck (2000) har kalt en ”brasilianisering av arbeidslivet” – hvor faste ansettelser erstattes av et økende antall midlertidige (s. 1-9) (Landsorganisasjonen i Norge, 2015;). Svalund (2013) har vist at en økning i tilgangen til midlertidige ansettelser ikke nødvendigvis bidrar til å få flere i jobb, men heller skaper et todelt arbeidsmarked av de som er ”innenfor” arbeidsmarkedet og de som er ”utenfor” – og som kan ende med at de som befinner seg utenfor må veksle mellom midlertidige jobber og arbeidsledighet. Richard Sennett (1998/2001), som beskrev de personlige og dystopiske konsekvensene av et slikt organisert arbeidsliv, legger vekt på hvordan en svakere tilknytning til arbeidslivet gjør noe med selve forutsetningene for å skape fellesskap, og dermed også selve fundamentet for å opprette lokale kollektiv på arbeidsplassene. Teoriene om det nye arbeidslivet – som her er representert ved Standing, Beck og Sennett – har både i Norge og internasjonalt møtt mye motbør. Den fremste kritikken mot dem handler om at de har laget uhistoriske ”grand theories” som ikke tar høyde for den empiriske virkeligheten man får tilgang til gjennom en kvalitetsmessig bruk av samfunnsvitenskapelig metode (Doogan, 2009; Leiulfsrud & Frisvold, 2003). Til tross for dette er det viktig å merke seg at mye av dagens debatt kretser rundt deres beskrivelser av dagens arbeidsliv, og Tweedie (2013) har tatt til orde for at Sennett (1998/2001) har fanget opp den opplevelsen arbeidstakere kan få i møte med nye individualiserende managementpraksiser. Det må likevel påpekes at det norske arbeidslivet til dags dato er basert på kollektive løsninger, og de individualistiske tendensene som både Bauman (2000), Sennett (1998/2001) og Standing (2011) mener foregår internasjonalt, er derfor ikke like fremtredende her hjemme, selv om vi også her kan se noen lignende utviklingstrekk (Heiret, 2012, s. 45).

I tillegg er det viktig å påpeke at dersom vi skulle oppleve en mindre nedgang i antallet organiserte arbeidstakere, vil ikke dette gi noen betydelige konsekvenser for det norske tre-partssamarbeidet på et makronivå. For partssamarbeidet derimot, peker Finnestrand (2015) på at en mindre nedgang i organiserte arbeidstakere vil kunne gi betydelige konsekvenser. Hun påpeker at store deler av forhandlingen ute i bedriftene handler om saker som ikke er lov- og avtaleregulert, og en svekkelse av de lokale bedriftsklubbene (som er fagforeningenes representanter på bedriftsnivå) vil kunne gi en betydelig endring i maktbalansen ute i virksomhetene. Får fagforeningene et mindre antall medlemmer, vil bedriftsklubbene få større vanskeligheter med å representere tilstrekkelig styrke overfor ledelsen under bedriftslokale forhandlinger. I henhold til dette er det viktig å påpeke at selv om det ble vist til at antallet

fagorganiserte i Norge har holdt seg relativt stabilt, har det likevel skjedd en prosentuell endring mellom hovedorganisasjonene. Tradisjonelle arbeidstakerorganisasjoner som Landsorganisasjonen (LO) har opplevd en mindre nedgang, selv om den totale organisasjonsgraden har holdt seg stabil. Dette skyldes at organisasjoner som organiserer de med høyere utdanning, som Unio, NITO og Akademikerne, har hatt en vesentlig vekst (Nergaard, 2014, s. 9). Forskning fra Sverige har imidlertid vist at det er systematiske ulikheter mellom grupper som er tilknyttet de ulike fagorganisasjonene og deres oppslutning om kollektive verdier og handlemåter (Bengtson & Berglund, 2009). Et nøkkelbegrep i så henseende er individualisering, som beskriver en prosess hvor menneskers vilje til å tenke kollektivt er noe som gradvis forsvinner. Dette kan være både i form av minkende oppslutning til fagforeninger, men også mangelen av ”vi er i samme båt”-normer i bedriftene (Ravn, 2015, s. 44). Bengtson og Berglund (2009) viste i studien at den tradisjonelle ”fagforeningsånden” – hvor medlemmene i fellesskap kjemper for kollektive goder og felles beste – står langt sterkere blant de som er tilknyttet Landsorganisasjonen enn de som er tilknyttet fagforeninger for arbeidstakere med høyere utdanning. Sistnevnte var langt mer tilbøyelig til et individualistisk forhandlingsgrunnlag, og hadde et større fokus på avansement og personlig karriere. Det må likevel påpekes at det også innenfor Landsorganisasjonen finnes en kompleks gruppe av medlemmer. Caraker, Jørgensen, Møberg & Bild (2008) viser – basert på tall fra Danmark – at det blant denne gruppen finnes store ulikheter i oppslutningen om fellesskapsbaserte verdier, og om forhandlingsrelasjonen mellom ledelsen og ansatte burde være kollektiv eller individuell. Fagforbundene har i så måte en kompleks gruppe av medlemmer, der noen grupper er mer tilbøyelig til mer individualistisk orientert arbeidsorganisering, andre ikke.

For å forstå dagens forutsetninger for kollektivdannelse innenfor bedriftene, og dermed også forutsetningene for forhandlinger og kollektiv motstand, er det viktig å inkludere det ideologiske aspektet med hensyn til hvordan arbeidstakere faktisk tenker, deres oppfatning av politikk og deres syn på samfunnet. Om det skulle finnes en ideologisk bevissthetsendring blant dagens arbeidstakere, som peker i retning av et ønske om en mer individualisert ansettelsesform, vil dette kunne få store konsekvenser for de fagforeningene som forsøker å fremme en likhetsideologi blant medlemmene. Ravn (2015) har brukt begrepet *av-ideologisering* for å beskrive en tilstand hvor den kollektive tankegangen som ligger til grunn i den norske samarbeidsmodellen forsvinner, noe som vil kunne gi betydelige konsekvenser

for fremtidens partssamarbeid (s. 44). Dette kan vi blant annet se ved at tendensen til å melde seg inn i en arbeidstakerorganisasjon er svakere innenfor noen voksende bransjer (som privat tjenesteyting), samt at bonusordninger er noe som har fått en stadig større plass i arbeidslivet (Ravn, 2015, s. 44). Mye tyder derfor på at også det norske arbeidslivet har opplevd økende individualiseringstendenser.

3.3 Mot en teknisk/økonomisk idealtilstand

Avslutningsvis i dette kapittelet ønsker jeg å legge frem Egil Skorstads (som har vært fremtredende i forbindelse med arbeiderkollektivet de siste årene) beskrivelse om at samfunns- og arbeidsliv er noe som gjennom en strukturell og kulturell utvikling beveger seg mot økende individualisering (Skorstad, 2011). Ifølge ham vil dette føre til at arbeidslivet går mot det Lysgaard (1961/2001) kalte en teknisk/økonomisk idealtilstand, der et arbeiderkollektiv ikke lenger kan finne grobunn. Dette beskriver en tilstand der kollektivsystemet er fullstendig koblet ut, og der all kontakt innenfor organisasjonen utelukkende skjer direkte mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system. Sammenholdt med Lysgaards problemtolkningsprosess mener Skorstad at en endret virkelighetsoppfatning hos forskere og politikere både på høyre- og venstre fløy, såvel som ledere og arbeidstakere, har ført til at konfliktgrunnlaget overfor det tradisjonelle, teknisk/økonomiske system ikke framstår like tydelig som tidligere. Hos mange politikere og forskere blir evnen til rask omstilling i arbeidslivet vektlagt, og disse tar til orde for at arbeidslivets aktører hele tiden må tilpasse seg et arbeidsliv i stadig endring, hvis de ønsker å overleve i et globalisert og stadig tøffere marked (NRK, 2014; Rekdal, 2015; Skorstad, 2011, s. 86). For å kunne klare dette må den enkelte arbeidstaker – uavhengig hvor personen befinner seg i organisasjonshierarkiene – både være fleksibel og tilpassingsdyktig. Det nye arbeidslivet krever derfor helt nye egenskaper og handlingsmåter hos den enkelte arbeidstaker, enn de faste rammene og forutsigbarheten, som det har blitt påpekt var mer fremtredende under den klassiske fordismen (Levin et al., 2012; Skorstad, 2011). Å yte motstand mot en slik virkelighetsoppfatning vil være fullstendig annerledes for kollektivsystemet enn å motsette seg et mer konkretisert teknisk/økonomisk system, som utelukkende finnes innenfor bedriftens fire vegger. Grunnlaget for å konkretisere, hva som i dag er det teknisk/økonomiske system, er blitt langt mer upresist. Systemet har i dag utviklet seg til å bli en etablert ideologisk virkelighetsoppfatning som både institusjonaliserer seg innenfor organisasjonsstrukturene, og i den enkeltes bevissthet.

Mer konkret kan dette ses gjennom at det både på det organisasjonsstrukturelle og ledelsesfilosofiske plan har skjedd endringer. Dette inkluderer både outsourcing, bruk av entreprenører og underleverandører, arbeidsinnvandring og ny forståelse og praksis av hva som er god og effektiv ledelse (Landsorganisasjonen i Norge, 2014b; Skorstad, 2011). Dette er blant annet et resultat av at det skjer en globalisering av ledelsespraksisene. Når eksempelvis nordamerikanske selskaper etablerer seg på norsk sokkel vil nordamerikanske, individualistiske managementfilosofier kunne befestes mer og mer i det norske arbeidslivet (Børve & Kvande, 2015; Ravn, 2015, s. 43). Ifølge Skorstad vil en slik endring i retning av en individualiserende styringsmåte å drive organisasjoner på, kunne føre til betydelige vansker med å opprettholde Lysgaards interaksjonsprosesser, og dermed selve grunnlaget for at det skal dannes spontanorganiserte fellesskap. Schramm-Nielsen et al. (2004) påpeker at de skandinaviske landene har vært preget av ledelsesstiler som både bygger på likhet og respekt for arbeidstakerne; og at organisasjonsstrukturene har vært preget av flate hierarkier og relativt små lønnsforskjeller. Medvirkning og bedriftsdemokrati har vært en sentral del av den norske arbeidslivspolitikken, og både arbeidstakere og tillitsvalgte har derfor ofte vært godt integrerte i ledelsesbeslutninger. I dag kan mye tyde på at disse kollektivistisk orienterte ledelsesstilene finner motbør i møte med mer amerikanske, individualistisk orienterte managementfilosofier (Finnestrand, 2015; Ravn, 2015; Ryggvik, 2012). Måter å drive ledelse på som Human Resource Management har i dag fått et betydelig fotfeste også innenfor det norske arbeidslivet (Finnestrand, 2015; Nordrik & Stugu, 2011). Dette gjelder i administrative jobber, men også i andre deler av arbeidslivet. Kjentegnet ved disse ledelsesmetodene er at fagforeningene blir koblet ut, og at forholdet mellom ledelsen og de ansatte derfor er basert på individualiserte relasjoner. Kollektivsystemet er derfor ikke en del av dette, og kontakten som går mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system skjer på individuell basis.

Trusselen ved disse nyliberale ledelsesmetodene ligger blant annet i at de er på kollisjonskurs med de norske arbeidslivstradisjonene (Schramm-Nielsen et al., 2004). Levin et al. (2012) og Ravn (2015) mener det i så henseende er et problem at de store institusjonene som driver opplæring i organisasjon og ledelse som BI, Norges handelshøyskole og sivilingeniørutdanningen på NTNU, har lite fokus på å formidle kunnskap om den norske samarbeidsmodellen. Mange kommende ledere får dermed lite kjennskap til samspillsformer,

avtaler og lover som skal forme forholdet mellom fagforening, ledelse og ansatte. I dag har USA-basert litteratur om organisasjon og ledelse et dominerende grep på det norske markedet, og Levin et al. (2012) påpeker at det er altfor lite fokus på hvordan disse amerikanske teoriene må tilpasses det norske arbeidslivet (s. 201-203). Innenfor nordamerikansk arbeidsliv og managementlitteratur er det langt vanligere at arbeidsforholdet er individualisert, og at forhandlinger foregår mellom ledelsen og den enkelte ansatte. I tillegg har det vært langt vanligere med det Levin et al. (2012) beskriver som *union busting*, hvor ledelsesstrategiene er baserte på at det skal skapes en interessemotsetning mellom arbeidstakerne og deres fagforeningsrepresentanter, for at disse skal miste sitt maktgrunnlag (s. 191). Selv om dette naturligvis er langt vanligere i USA, har slike strategier, som et resultat av utenlandske managementformer, også forekommet i Norge. Dette var blant annet noe historikeren Helge Ryggvik (2012) viste gjennom sin historisk orienterte studie av kollektivet i Statoil der ledelsen systematisk forsøkte å presse ut de tillitsvalgte ved å implantere det han kalte ”nyliberale ledelsesstiler”. Han konkluderte studien med at den organisatoriske utviklingen i Statoil ikke behøver å gi større konsekvenser for det norske trepartssamarbeidet, men for partssamarbeidet og den forhandlingen som foregår innenfor hver enkelte bedrift vil konsekvensene kunne være helt annerledes.

Om man utelukkende ser på trepartssamarbeidet som en kommunikasjonskanal på toppen mellom hovedpartene i arbeidslivet trenger ikke utviklingen i Statoil å utgjøre noen stor fare (...) Hvis man derimot ser trepartssamarbeidet som et sosialt kompromiss basert på styrkeforholdene mellom partene, hvor selve grunnmuren for fagbevegelsens del er fellesskapsfølelsen og solidariteten som gjør seg gjeldende på hver enkelt arbeidsplass, representerer Statoils dreining fra kollektiv til individ en trussel (s. 74).

Innenfor et arbeidsliv som fremmer slike trekk er det mye som tyder på at det blir vanskelig for arbeiderkollektivet å utvikle seg. Et arbeiderkollektiv er basert på de verdier, fortolkninger og normer som finnes blant arbeiderne og innenfor organisasjonskulturen. Om dette ikke befester seg som en overordnet ideologi vil dets utvikling ikke lenger finne grobunn. Allerede i 1979 påpekte Richard Edwards i sin klassiske bok *Contested Terrain*, som blant annet tok for seg kontrollteknikk innenfor amerikansk organisasjons- og arbeidsliv, at ingenting vil være mer positivt for en bedrift, enn å ha en arbeidstokk med de samme preferansene og målsetningene som bedriften. Med dette i bakhodet har den utviklingen som har skjedd av lovfestede rettigheter i form av arbeidstakerrepresentanter i både bedriftsutvalg og styrever, ført til at de ansatte gjennom sine representanter er blitt mer deltakende i bedriftens teknisk/økonomiske virksomhet. På den ene siden er de blitt mer involvert i å kunne ivareta

sine egne interesser, men samtidig er de også blitt mer involvert i det teknisk/økonomiske system. Som en konsekvens av dette har de ansatte også blitt mer medansvarlige og er medskyldig i hvorvidt virksomheten blomstrer eller sliter økonomisk. Dermed har Thorsruds frykt for at en økende medvirkning vil være et tveegget sverd, som kan gi store konsekvenser for de ansatte, delvis befestet seg i det norske arbeidslivet. Motsetningsforholdet mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system er mer nedtonet og redusert for de ansatte, og identifikasjonen som ifølge Lysgaard skjedde blant de underordnede har vanskeligere for å finne sted. Skorstads hovedpoeng i sin framstilling av utviklingen mot den teknisk/økonomiske idealtilstanden er at endrede problem-, interaksjons og identifikasjonsprosesser, fører til en tilstand der kollektivene blir stadig mer koblet ut innenfor organisasjonssystemene. På grunn av dette mener Skorstad at vi av naturlige årsaker ikke lenger kan forvente et slikt arbeiderkollektiv som Lysgaard fant hos Moss Cellulose på 1950-tallet. Innenfor en teknisk/økonomisk idealtilstand vil arbeidsforholdet være individualisert, og kollektivene vil ikke lenger kunne ha noen makt av betydning innenfor organisasjonene.

3.4 Masteroppgavens problemstillinger

Basert på kapitlene om arbeiderkollektivet og samfunnsutviklingen er det en rekke interessante spørsmål som dukker opp. Spørsmålene dreier seg om hvorvidt arbeiderkollektive mekanismer eksisterer i dag, om hvorvidt flere generasjoners metodisk fagforeningsarbeid har ført til at deres eksistens ikke lenger er viktig, og hva som eventuelt kan skje i fremtiden i henhold til arbeiderkollektiv og kollektivdannelse. Regelstyrte konflikter og kollektiv motstand er en fundamental del av det norske arbeidslivet, og det å gjøre en empirisk studie av kollektivets tilstand i 2015 er i så henseende både viktig og interessant. På bakgrunn av dette presenterer jeg her tre spesifiserte problemstillinger som jeg ønsker å besvare. Problemstillingene er som følger.

1. I hvilken grad foregår det en uformell forskansning blant underordnede?
2. Kan et formelt organisert kollektiv overta noen av funksjonene til et uformelt arbeiderkollektiv, og hva er relasjonen mellom disse?
3. Hva er de største utfordringene for videre kollektivdannelse?

Videre vil spørsmål i henhold til den anvendte metoden drøftes, og leseren vil bli mer kjent med den casen som er valgt for å kunne besvare problemstillingene.

4. Metode

I denne delen av oppgaven går jeg systematisk gjennom de valg som er foretatt i henhold til metoden. Hensikten er å tilføre oppgaven god transparens, og jeg vil derfor være åpen rundt alle sider ved prosjektet, slik at leseren selv kan gjøre seg en mening om forskningen.

4.1 Begrunnelse for metodisk tilnærming

Forskningsdesignet for denne masteroppgaven er utviklet med et fenomenologisk utgangspunkt hvor jeg (ut i fra den fenomenologiske metodologien) ønsket å få innsikt i kollektiv blant underordnede som sosialt fenomen, ved å kartlegge informantenes erfaringer og hverdagsopplevelser (Sohlberg & Sohlberg, 2013, s. 80). For å samle inn datamaterialet benyttet jeg meg av kvalitative *semistrukturerte intervjuer*⁶. Hensikten med metoden var å fange opp subjektene sine perspektiver på det som studeres gjennom deres kognitive og følelsesmessige forståelse av verden (Fog, 1994, s. 14). Med begrenset kunnskap om arbeidsforhold og –oppgaver i den type bedrift som er valgt til denne oppgaven var datainnsamlingen nærmest avhengig av en løs og samtalepreget intervjuform, som tillot at nye temaer og vinklinger kunne dukke opp. Underveis erfarte jeg at de mest fruktbare dataene oppsto som et resultat av dialogen med informantene, både gjennom oppfølgingsspørsmål og refleksjoner utenfor intervjuguiden. Kvale (1996) påpeker at slike hendelser er blant det som styrker det kvalitative intervjuet som metode, og han mener at denne metodeformen må forstås som en kreativ og konstruktiv prosess fordi den vil kunne gi forskeren innsikt i helt ny kunnskap, og gi rom for refleksjon.

4.2 Presentasjon av case

Casebedriften som er valgt for denne masteroppgaven er en del av et større skandinavisk konsern, som er en av de ledende aktørene innen elektronikkbransjen i Norge. Konsernet tilbyr også en rekke tjenester innenfor ventilasjon, rørleggerfunksjoner, brannsikkerhet og andre serviceoppgaver. For denne masteroppgaven er bedriftens elektroavdeling valgt som case, og den har omkring 300 ansatte, hvor rundt 250 er montører, mens resten har lederstillinger eller annet kontorarbeid. Bedriftens navn er av etiske hensyn anonymisert til *Lynvik elektro*. Elektrobransjen har tradisjonelt vært et mannsdominert yrke, og omkring 95 prosent av de ansatte i bedriften er menn. Denne store overvekten gjelder både blant ledere, tillitsvalgte og montører, men kvinneandelen har likevel økt noe gjennom de siste årene

⁶ Semistrukturerte intervjuer viser til en intervjuform hvor intervjuene har en halvfast struktur (Tjora, 2012, s. 229).

sammenlignet med tidligere. Av montørene er 100 prosent LO-organiserte gjennom EL & IT Forbundet. Bedriften har en hierarkisk struktur, og det er tydelige skiller mellom hvem som jobber ute i felten, og hvem som er ledere og befinner seg på hovedkontoret. Dette blir tydeliggjort gjennom arbeidsklær, arbeidssted, og den autonomien man får gjennom arbeidet.

Bedriftens elektroavdeling er organisert i en rekke underavdelinger som inkluderer en prosjektavdeling, hvor montørene jobber på byggeprosjekter, en serviceavdeling som tar enkeltoppdrag hos ulike kunder og en reiseavdeling hvor montørene arbeider rundt om i Norge og Skandinavia. Montørene i den enkelte avdeling jobber for det meste innenfor avdelingens avgrensede felt, og kontakten mellom dem kan tidvis være minimal. Historisk sett har bedriften vært gjennom en rekke oppkjøp, sammenslåinger og organisatoriske omstillinger, som tidvis er blitt opplevd som negativt av de ansatte. EL & IT Forbundet (som er bedriftsklubbens overordnede fagforening) har fortalt at Lynvik elektros bedriftsklubb evne til å få de ansatte til å slutte opp om aksjoner og streiker er forklaringen på dette. I forbindelse med dette spiller derfor også "Klubben"⁷ en sentral rolle for analysen. Det er derfor viktig å påpeke at Klubben slik den fremstår i dag, har røtter tilbake til en annen bedrift, som for et par år siden ble oppkjøpt av Lynvik elektro. Sammenslåingen av de to bedriftene har vist seg å være en kritisk hendelse i bedriftens historie, og den har vært essensiell for å forstå hvordan kollektivet i dag utspiller seg. Av etiske hensyn blir også denne andre bedriften anonymisert til *Strømmen el-service*. Bedriftsklubben i Strømmen el-service har røtter som strekker seg flere tiår tilbake, og de fleste av de tillitsvalgte uttrykker stolthet når de prater om den. For mange av dem fremstår Klubben nesten som det samme som den var som tidligere, til tross for at den er innenfor en ny bedrift, med nye organisatoriske strukturer.

4.3 Veien mot Lynvik elektro og det endelige utvalget

Valget av Lynvik elektro som case, og rekrutteringen av informanter var en prosess som foregikk over omtrent tre-fire måneder. Da jeg primært hentet inspirasjon fra Sverre Lysgaards studie om arbeiderkollektivet var det ønskelig å få tilgang til en bedrift hvor det var et klart skille mellom over- og underordnede, og hvor arbeidstakerne hadde utgjort en samlet og sterk enhet i uoverensstemmelser med bedriftsledelsen. Tanken bak dette var at for å studere om det finnes et kollektiv blant underordnede og hvordan dette arter seg i praksis, ville være enklere i en bedrift hvor arbeidermotstanden har vært fremtredende. Etter samtaler

⁷ Montørene og de tillitsvalgte refererte ofte til Lynvik elektros bedriftsklubb som "Klubben".

med min veileder fikk jeg etter omkring to måneder kontakt med en bedrift som hadde en bedriftsklubb med stor medlemsmasse. Bedriftsklubben og de ansatte hadde vært gjennom harde kamper mot både en lokal og sentral ledelse, og forskansningsmakten til Klubben og de ansatte hadde vært relativt sterk. Etter å ha kontaktet noen sentrale personer i ledelsen og i klubbstyret fikk jeg avtalt to pilotintervjuer, og planen var å benytte *snøballmetoden*⁸ for videre rekruttering, noe som førte til avtaler om enda to intervjuer. Utfordringen var at de fleste informantene ikke kunne la seg intervjuer i arbeidstiden. En stor del av dem jobbet på større byggeprosjekter med akkordlønn, og høyt arbeidstempo og stramme tidsfrister preget arbeidsdagen. De fleste informantene jobbet dessuten sjeldent under samme tak, men var utplassert rundt om i regionen og landet og hadde derfor begrenset tilknytning til bedriftens hovedkontor. Hyppig overtidarbeid, henting i barnehage, matlaging og andre familieforpliktelser gjorde også at intervjuavtalene ofte måtte omberammes. Tidlig i rekrutteringsprosessen framsto det derfor tydelig at det Lysgaard kalte interaksjonsprosessen lå svakt til rette innenfor denne virksomheten. Dette var likevel noe jeg anså som en styrke for eventuelt å se hvordan kollektivet blant underordnede kan bli opprettholdt på andre måter. Uansett førte strukturelle betingelser på arbeidsplassen sammen med et moderne familieliv til at selve intervjuprosessen tok en god del lengre tid enn planlagt, og intervjuperioden foregikk derfor fra januar til mars 2015.

Et problematisk aspekt ved bruk av snøballmetoden er at den kan ende opp med å utelukkende gi tilgang til et sosialt nettverk (Tjora, 2012, s. 151). Den utvalgte bedriften besto av en rekke underavdelinger, og tidlig i rekrutteringsprosessen opplevde jeg derfor at snøballmetoden hovedsakelig ga meg informanter innenfor én av disse avdelingene – der informantene også hadde sine nærmeste kolleger. Dette anså jeg som problematisk i henhold til informantenes anonymitet og prosjektets etiske retningslinjer (Thagaard, 2013, s. 62). I tillegg anså jeg det også som et problem for oppgavens pålitelighet, da jeg ønsket å studere kollektiv som et fenomen innenfor hele organisasjonen, og ikke utelukkende innenfor en subgruppe. Denne ”nettverkrekrutteringen” var også noe som viste seg å gjøre det vanskelig å rekruttere kvinner, og unge nyutdannede montører til utvalget, da disse var i vesentlig mindretall innenfor organisasjonen. En stor spredning i kjønn og alder var ikke avgjørende for

⁸ Snøballmetoden viser til en rekrutteringsmetode hvor man rekrutterer nye deltakere til en undersøkelse ved å spørre allerede påmeldte om de har forslag til andre potensielle deltakere (Tjora, 2012, s. 230)

å undersøke oppgavens tema, men det var likevel ønskelig at disse variasjonene skulle komme til uttrykk på en best mulig måte. Repstad (2007) hevder at en slik spredning vil være et godt grep for ikke å utelukkende få en gruppes perspektiv på ting.

Som neste steg forhørte jeg meg derfor med de tillitsvalgte om det var mulig å sende ut e-poster til alle gjennom bedriftens interne e-post system, men dette var noe som ikke lot seg gjøre. Etter en måned med rekrutteringsutfordringer løste problemene seg likevel ved en tilfældighet. Da en feil ved det elektriske anlegget på min arbeidsplass skulle repareres, kom jeg i kontakt med en nyutdannet ansatt i bedriften ved at personen nærmest selv oppsøkte meg. Jeg benyttet selvsagt anledningen, og etter å ha skissert prosjektet i korte trekk, hadde jeg rekruttert både ham og flere av hans kolleger gjennom snøballmetoden. Disse montørene var også tilknyttet en underavdeling innenfor elektroenheten som jeg tidligere ikke hadde lyktes å rekruttere fra. Snøballmetoden viste seg derfor nyttig når rekrutteringen foregikk innenfor ulike underavdelinger. Noen av bedriftsavdelingene var likevel såpass små at det tidvis kunne være vanskelig å sikre fullstendig anonymitet, da ordet fort kunne spre seg innenfor avdelingen om hvem som var blitt og hvem som ikke var blitt intervjuet. Dette var likevel noe som var positivt for min del, da flere viste interesse for prosjektet etter å ha snakket med sine kolleger. Det er likevel viktig å påpeke at innenfor små grupper kan spørsmålet om fullstendig anonymitet være vanskelig å opprettholde.

Tidlig i intervjuprosessen hadde jeg intervjuet en leder, men det ble snart klart at jeg, for å få flere synspunkter fra ledelsens ståsted, måtte intervju flere representanter for ledelsen. Å intervju personer som tidligere hadde vært montører, men som hadde avansert i bedriftshierarkiet ble også strategisk viktig for å studere forpliktelsen medlemmene følte overfor det kollektive-, versus det teknisk/økonomiske system. Widerberg (2001) legger vekt på at en slik strategi, ved å først intervju alminnelige ansatte i en bedrift, for så å bruke lederes refleksjoner for å få et arbeidsgiverperspektiv på temaet, er en velegnet metode innen arbeids- og organisasjonsforskningen (s. 81). I motsetning til montørene arbeidet ledelsen på egne kontorer og under samme tak, og jeg fikk derfor enkelt rekruttert ytterligere to personer. Begge disse informantene hadde spilt en sentral rolle under den tidligere bedrifts-sammenslåingen, som viste seg essensiell for analysen. En av lederne ga meg også kontakter innenfor alle avdelingene i bedriften. Den avsluttende rekrutteringen ble dermed en enkel prosess, da jeg slik fikk tilgang til de resterende informantene jeg trengte. Jeg var likevel

påpasselig med å ikke gjøre meg for mye avhengig av avdelingsledere og tillitsvalgte under rekrutteringen, da disse - som Lincoln og Guba (1985) hevder - vil ha en portvokterfunksjon, og kanskje velge ut personer som vil sette ledelsen eller bedriftsklubben i et best mulig lys. Dette var likevel en rekrutteringsmetode som bare ble benyttet mot slutten av datainnsamlingen, og jeg anså ikke at det skapte noe problem for prosjektet.

Når jeg intervjuet ledere oppdaget jeg raskt at det var vesentlig annerledes å intervju en person som oppfatter seg som bedriftens representant enn å intervju montørene. Lederne var både reflekterte og velformulerte, men det de uttrykte var mer preget av bedriftens "offisielle språk", syn og grunnverdier. Dette er også noe som Widerberg (2001) hevder at kan forekomme (s. 99). Utsagn som "jeg vet ikke om jeg er interessert i at du setter akkurat dette på trykk" kunne dukke opp i løpet av intervjuene. Dette kan være et aktuelt problem spesielt innenfor organisasjonsstudier, da enkelte informanter ofte ikke ønsker å dele visse typer "innsideinformasjon" med utenforstående (Campbell & Gregor, 2008). Derimot bidro intervjuene med ledelsen til mer empirisk innsikt i motsetningsforholdene mellom – i Lysgaards forstand – det menneskelige-, det kollektive- og det teknisk/økonomiske system, og hvorvidt det ga mening å snakke om disse systemene innad i organisasjonen. Intervjuene var derfor av stor betydning for oppgavens analyse. Litt uti rekrutteringsprosessen kom det også frem at både Klubben, de tillitsvalgte og flere av montørene hadde en nær tilknytning til den lokale avdelingen til EL & IT Forbundet. På bakgrunn av dette ble derfor også en representant fra forbundet rekruttert til oppgaven.

Fra begynnelsen var tanken at antall intervjuer skulle avsluttes når datainnsamlingen nådde et slags "metningspunkt" for ny informasjon – altså når informantenes erfaringer og henvisninger begynte å gjenta seg (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 104; Tjora, 2012, s. 226). I realiteten vil det være nærmest umulig å vite når man har kommet til dette punktet, men etter tolv intervjuer var det likevel begrenset hvilke nye tema som dukket opp. Dette ble derfor det endelige utvalget, og det besto av ti menn og to kvinner med et aldersspenn fra sirka tjue til sekstifem år (med en snittalder på førtien år). Selv om en kritikk av metoden naturligvis kan være at kun tolv personer er intervjuet, er det ikke bare antallet, men også empiriens kvalitet som må vurderes. Jeg anser derfor utvalget som strategisk, og empirien tilstrekkelig for å trekke fruktbare konklusjoner.

Tabell 1: Samlet oversikt over informanter⁹.

Navn	Alder	Stilling	Tidspunkt for ansettelse
Atle	Voksen	Klubbstyret	Startet i Strømmen el-service
Benjamin	Ung voksen	Montør/tillitsverv	Startet i Strømmen el-service
Carl	Eldre	Montør	Startet i Strømmen el-service
Dag	Eldre	Montør	Startet i Lynvik elektro
Einar	Eldre	Montør/tidligere tillitsverv	Startet i Lynvik elektro
Fredrik	Voksen	Montør/tidligere klubbstyret	Startet i Lynvik elektro
Gaute	Ung voksen	Montør	Startet etter sammenslåing
Hanne	Ung voksen	Montør	Startet etter sammenslåing
Ivar	Anonymisert	Representant for EI- og IT Forbundet	
Kim	Anonymisert	Leder	Startet i Strømmen el-service
Iben	Anonymisert	Leder/tidligere montør med tillitsverv	Startet i Strømmen el-service
Chris	Anonymisert	Leder/tidligere klubbstyret	Startet i Strømmen el-service

4.4 Intervjuguiden

Jeg har i denne masteroppgaven anvendt tre intervjuguiden med mindre ulikheter, som er tilpasset den posisjonen de ulike gruppene hadde (se vedlegg 1). Tematisk er guidene relativt like, men den sosiologiske interessen av de ulike gruppenes perspektiv på forhold i bedriften gjorde det likevel nødvendig å tilpasse intervjuguiden, noe som er vanlig innen slike typer studier (Repstad, 2007, s. 79; Widerberg, 2001, s. 98). Ulike grupper hadde for eksempel ulik innsikt og erfaring med den tidligere sammenslåingsprosessen, og dermed hvordan konfliktene som oppsto i forbindelse med dette artet seg i praksis. Ledelsen fikk dessuten flere organisatoriske spørsmål enn montørene, som for det meste fikk spørsmål om sine erfaringer og opplevelser om ulike tema. Alle guidene ble strukturert i ulike underkategorier, blant annet ut i fra prosjektets teoretiske bakteppe og tidligere forskning på feltet. Likevel var det viktig at teorien ikke skulle være altfor førende for den endelige intervjuguiden, og de tema som dukket opp under intervjuene sto ofte langt unna Lysgaard. Intervjuguiden ble først og fremst benyttet som et tematisk hjelpemiddel for å skape en rød tråd i intervjuene, og ellers ble spørsmålene fulgt opp med de innfallsvinklene som viste seg naturlige i det enkelte intervju (Widerberg, 2001, s. 88).

⁹ Med hensyn til anonymitet benyttes det alderskategorier. Disse tilsvarer *ung voksen* = 20 til 35, *voksen* = 36 til 50 og *eldre* = 51 til 65. På bakgrunn av et lavt antall rekrutterte ledere presenteres disse som kjønns- og aldersnøytrale for å bevare anonymiteten.

Etter gjennomføringen av de første pilotintervjuene viste det seg at intervjuguiden fungerte godt, men at det likevel var nødvendig å utvide den med noen tema. Dette inkluderte bedrifts-sammenslåingen, rekrutteringsmetoden til bedriftsklubben og et større fokus på tillitsvalgtrollen. Repstad (2007) peker på at guiden bør justeres etter hvert i prosessen, for å tilpasses prosjektets utvikling. Denne fleksibiliteten er en av de klare fordelene med en slik metode (s. 79). Pilotintervjuene hadde en lengde på fra 41- til 76 minutter, og på grunn av deres innholdsmessige nytte blir de også benyttet som data i oppgaven. Lengden på de resterende intervjuene var fra 25- til 99 minutter, og gjennomsnittstiden på dem er 51 minutter. Alle intervjuene ga nyttige data som blir benyttet i oppgaven, men lengden på intervjuene gjenspeiler likevel i noen grad deres innhold. Jeg erfarte at informanter med lang ansiennitet og som hadde vært tilknyttet bedriftsklubber og fagforeninger, ofte hadde mer innsikt i en del av temaene enn nyutdannede elektrikere som ofte hadde nok med å tilpasse seg en ny arbeidshverdag. På bakgrunn av dette er det noen informanter som oftere blir sitert, da disse hadde dypere innsikt i tema som viste seg spesielt interessant for analysen. Dette kan omfatte hvordan bedriftsklubben utøver makt, eller episoder i forbindelse med tidligere konfliktsituasjoner. For å få innsikt i hva som eventuelt former en forskansning blant underordnede, var det likevel viktig å inkludere alle grupperes erfaringer i analysen, og den samlede empirien var derfor essensiell for å ferdigstille prosjektet.

4.5 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført på steder etter informantenes egne ønsker. I de fleste tilfellene var det mest praktisk for begge parter at det ble benyttet et såkalt stille-/rekreasjonsrom ved arbeidsplassens hovedkontor, og dette bidro til en avslappet tone under intervjuene. Intervjuene med bedrifts- og klubbledelsen ble for det meste gjennomført her, og omkring halvparten av intervjuene med montørene. Noen intervjuer foregikk også på cafeer, grupperom eller hjemme hos informantene selv. Metodelitteraturen er noe tvetydig i forbindelse med fruktbarheten av å intervjuer på cafeer og hjemme hos informantene på grunn av forstyrrende elementer (Johannessen et al., 2010, s. 142; Tjora, 2012, s. 120), men for denne datainnsamlingen viste de valgte stedene seg likevel å skape en både avslappet og rolig tone. Tjora (2012) hevder at det viktigste med valg av intervjusted er å anvende en plass hvor informanten føler seg trygg, og ved at informantene selv fikk velge sted for intervjuene mener jeg at dette ble oppfylt.

Dexter (1970) påpeker at det i tillegg til valg av sted er spesielt tre ting som bestemmer hvordan samspillet mellom forsker og informant vil fungere, og dermed hvilke data som blir generert. Dette består av forskerens personlighet, ferdigheter og fordommer – informantenes væremåte og holdninger – og hvordan de to partene definerer situasjonen de er underlagt (s. 24). Under intervjuene prøvde jeg å være bevisst hvordan jeg framsto og hvordan eventuelle oppfølgingsspørsmål ble formulert. Dette gjaldt både i forbindelse med valg av ord og uttrykk, og hvilke klær jeg benyttet under intervjuene (Johannessen et al., 2010 s. 143). Da mine informanter i de fleste tilfellene var montører som møtte meg rett etter jobb i arbeidsklær og uten å være familiær med den ”sosiologiske sjargongen”, var det viktig at dette ikke skulle skape noen distanse mellom intervjuer og informant fordi maktfordelingen i en intervjusituasjon i utgangspunktet er skjevfordelt (Johannessen et al., 2010 s. 135; Kvale, 1996, s. 6). Jeg forsøkte derfor på best mulig måte å skape en naturlig samtalesituasjon. Som introduksjon til hvert enkelt intervju tok jeg meg god tid til å fortelle informantene litt om prosjektet, samtidig som jeg lot dem fylle ut et skjema som inkluderte demografiske data (se vedlegg 2). Dette var ment å være informativt for informanten, men også et ledd i å skape en avslappet og trygg stemning rundt intervjuene. Viktigheten av en slik introduserende presentasjon peker Kvale & Brinkmann (1997/2009) på er spesielt viktig da intervjuets første minutter er avgjørende for hvordan informanten vil oppfatte intervjueren (s. 141). Denne introduksjonen førte derfor til at informanten fikk dannet seg et bilde av meg som forsker før personen begynte å legge frem sine erfaringer og opplevelser. En utfordring som møtte Sverre Lysgaard under møtet med Moss Cellulose høsten 1954 var at hans rolle som forsker ga flere av informantene et forutinntatt bilde av ham som utenforstående, og han og hans forskerteam kunne derfor bli oppfattet som ”bedriftens folk” (s. 86). Under mine intervjuer kan jeg ikke si at jeg oppdaget det samme, men i noen få tilfeller virket det som enkelte av informantene ikke helt forsto at dette var et utenforstående prosjekt – som ikke hadde noen form for tilknytning til bedriftsledelsen. Disse informantene var litt forsiktig med å uttrykke sine tanker om hendelser som tidligere hadde skjedd i bedriften. I tillegg møtte jeg tidvis overraskende blick fra noen av montørene når de hørte om prosjektet, og de kunne uttrykke: ”Forsker du virkelig på Lynvik Elektro? Finner du ut noe da?”. Dette var nesten nøyaktig det samme som også Sverre Lysgaard beskrev i *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) da flere av hans informanter kunne uttrykke: ”Nå – finner dere ut noe?” (s. 69).

Under samtalen med informantene benyttet jeg meg ofte av det Tjora (2012) kaller en *naiv posisjon*, hvor jeg lot informantene utdype det som i mange tilfeller framsto som selvfølgeligheter (s. 110-111). I noen tilfeller handlet dette om at min manglete erfaring fra et lignende bedriftsmiljø gjorde at jeg ikke kjente til alt det som informantene tok for gitt, men også fordi jeg var interessert i det fenomenologiske og hvordan informantene ordla seg i forhold til det som ble fortalt. Som fremtidig arbeidslivssosiolog var jeg opptatt av hvordan folk forholdt seg til hverandre under de forutsetninger som bedriftssystemet la for dem, og deres språklige formuleringer var derfor nyttig både for å forstå gruppedynamikk, maktfordeling og hvordan de tilpasset seg organisasjonsstrukturene. Jeg fikk slik sett innsikt i hvordan informantene plasserte seg selv overfor det teknisk/økonomiske system, ledelsen, kollektivet og sine arbeidskamerater, og likeså hvordan kollektivets makt ble utøvet i praksis. Å høre hvordan informantene posisjonerer seg i henhold til det som ble fortalt, er også noe Silverman (1997/2011) mener er en god metodisk strategi.

Noe som gikk igjen i flere intervjuer, var at informantene ofte uttrykte seg i generelle termer med setninger som ”jeg tror folk flest mener”, ”jeg tror de fleste her ikke bryr seg om fellesskapet” også videre. Dette er interessant fordi mange ofte kom inn på temaer som viste til en mer individualistisk måte å tenke på, men dette ble ofte omformulert til noe som gjaldt ”de andre”. Dette sier kanskje noe om hvor utbredt oppfatningen om en individualisering er i samfunnet, og at det nærmest fremstår som en etablert sannhet at individet går foran kollektivet. Informantene hadde likevel ofte vanskeligheter med å plassere seg selv i forhold til denne individualiseringstenen. Til dels kan dette tenkes å handle om en form for ansvarsfraskrivelse, men samtidig virket det som om påstanden at ”alle” handler på den måten informanten beskrev, også var en måte å få styrket sin argumentasjon. Jeg prøvde derfor bevisst å snu disse refleksjonene over til dem selv – da det var deres egne oppfatninger og hvordan de selv handlet jeg var ute etter, og ikke utelukkende hvordan de oppfattet ”de andre” – selv om dette aspektet også var av stor interesse for analysen.

4.6 Analyseprosessen

Arbeidet med å produsere en sosiologisk analyse ut fra intervjuene ble en kontinuerlig prosess. Transkripsjoner og analytiske refleksjoner ble foretatt etter hvert enkelt intervju for å ha intervjusituasjonen friskt i minne (Johannessen et al., 2010, s. 148). Under intervjuene noterte jeg ned kroppsspråk som ansiktsuttrykk, skuldertrekk og himling med øynene, og

registrerte ”stemningen” når ulike tema ble lagt frem, noe Thagaard (2013) peker på kan være viktig for å få gode analytiske data (s. 112). Disse notatene ble også inkludert i transkripsjonene. I transkripsjonen fra muntlig til skriftlig språk er det som Bourdieu (1999) hevder, ”nesten sikkert” at verbale virkemidler som ironi og andre muntlige særegenheter forsvinner. Dette var derfor viktig for meg å notere ned, da det i ytterste tilfelle kan endre hele meningsinnholdet i en setning (s. 621-622).

Etter transkripsjonsprosessen gikk jeg systematisk gjennom det samlede datamaterialet for å danne meg et helhetlig inntrykk. Deretter startet kodingen, noe som ble gjort gjennom det kvalitative databehandlingsprogrammet HYPERresearch. Her ble det konstruert et stort antall koder som var nært knyttet opp mot det empiriske datamaterialet (Tjora, 2012, s. 179). Etter å ha tatt med alt som kunne tenkes å være relevant, satt jeg igjen med totalt 482 empirinære koder. Gjennom denne prosessen hadde jeg fått en klar forståelse av innholdet i empirien, og neste steg var en mer systematisk kategorisering. Følgende tema framsto som gjennomgående i datamaterialet: holdninger og oppfatninger blant informantene, konflikter og viktige bedriftshendelser, og relasjonen i og mellom de ulike gruppene. Kategoriseringen foregikk for hånd, og her produserte jeg kategorier som fungerte som ”knagger” for å samle empirien innenfor sentrale temaer. Kategoriene inkluderte blant annet erfaringer med å være underlagt arbeidets strukturelle utforming, mellommenneskelige relasjoner, bedriftssammenslåingen, tillitsvalgtrollen og montørklubbens funksjoner, utfordringer og handlingsmåter. Kjernen i disse kategoriene var at de på en god måte ga meg innsikt i å forstå kollektivets form innenfor bedriften.

Under konstruksjonen av kategoriene tok jeg utgangspunkt i det Widerberg (2001) har kalt en kombinasjon av en empirinær- og en teorinær tilnæringsmåte (s. 127). Det var viktig at empirien fikk tale sitt eget språk og at jeg ikke så meg ”blind på egen teori”, samtidig som jeg var bevisst på at jeg beveget meg ut i felten med et teoretisk utgangspunkt. Widerberg (2001) argumenterer for at en kombinasjon mellom disse to tilnærmingene er en fruktbar måte å velge ut overordnede temaer for analysen (s. 127). En annen grunn til at jeg delvis brukte teoretiske kategorier, og ikke utelukkende empirinære, var at jeg ønsket å skille mellom informantenes egne kategoriseringer og de kategoriene som er særegne for sosiologien som fag (Wadel, 1991, s. 59). Jeg ville bruke informantenes kategoriseringer og forståelser av virkeligheten, for så å forstå dem fra en mer sosiologisk innfallsvinkel. Når kategoriene var

utviklet brukte jeg ulike fargetusjer for å plassere empirien innenfor ulike tema. Om empirien var overlappende ved at den tok for seg flere kategorier, ble den plassert innenfor de kategoriene dette gjaldt. Gjennom denne kategoriseringen fanget jeg opp de gjennomgående temaene som gjentok seg i intervjuene (Aase & Fossåskaret, 2007/2014, s. 137-138). Når denne grovsorteringen var gjort ble alt flyttet inn i ulike word-dokument som tok for seg de enkelte kategoriene. Dette ga meg en klarere oversikt over datamaterialet, og jeg kunne nå konstruere de ulike deltemaene for presentasjonen av analysen.

Data fra ulike grupper innenfor bedriftsorganisasjonen ga meg en unik mulighet til å gjøre det Widerberg (2001) har kalt ”å speile” intervjuene mot hverandre (s. 97). Dette vil si at jeg kunne ta utgangspunkt i én gruppes erfaringer og sammenligne dem med andre grupper. Dermed fikk jeg innsikt i de ulike gruppenes solidaritet til systemene, hvilke erfaringer de hadde i henhold til konkrete hendelser, hvilke holdninger de hadde og hvordan relasjonen i mellom dem var. Da jeg gjennom transkriberingen ønsket å være mest mulig tro mot informantene mine, ble som nevnt pauser, ”ehhh-lyder”, latter og sukk inkludert. Slike ting ble likevel som oftest utelatt i presentasjonen av empirien om situasjonen og meningsinnholdet ikke gjorde det spesielt meningsfullt å ta det med. Dette fordi det både kunne gjøre noe med meningen i utsagnet, være forstyrrende og skapte dårlig flyt i teksten (Kvale & Brinkmann, 1997/2009, s. 191). I tillegg kan det ordrette transkriberingsspråket føre til en stigmatisering av den gruppen som intervjues ved at det kan framstå som vedkommende både har en forvirret tale og et lavt intellektuelt nivå (Kvale & Brinkmann, 1997/2009, s. 195-196). Da flere av informantene mine ønsket å lese studien i ettertid var disse utelatelsene av ”muntlige virkemidler” også et ledd for ikke å skape fornærmelse hos dem. Slike mindre omgjøring kan derfor være et ledd i å hindre dette (Kvale & Brinkmann, 1997/2009, s. 195-196). På bakgrunn av personvern og anonymitet ble det også i presentasjonen av datamaterialet foretatt mindre endringer i formuleringer som viste direkte til konkrete personer, eller når informantene uttrykket navn på andre personer eller steder de tidligere hadde jobbet. Kvale & Brinkmann (1997/2009) argumenterer for at dette kan være nødvendig for å bevare anonymiteten innenfor kvalitativ forskning (s. 195-196). Dalen (2004) påpeker at det viktige ved bruk av sitater er å fange essensen i det temaet man skal belyse, og at det har som hensikt å gi leseren en genuin innsikt i hva det egentlig handler om (s. 97). Dette var en bevist tanke ved utvelgelsen av samtlige sitater. Det er likevel viktig å tydeliggjøre at studiens

pålitelighet hele tiden har vært i forsetet, og ingenting av den presenterte empirien har gjennomgått noen større endringer fra de originale transkripsjonene.

4.7 Forforståelse, erfaringer og forskerrollen

I henhold til sosialkonstruktivistiske og postmoderne perspektiver fremheves det at forskeren redegjør for sin involvering i forskningsprosessen, og dermed at grunnlaget for produksjon av data blir diskutert (Thagaard, 2013, s. 223). Innenfor kvalitativ forskning er forskeren selv redskapet som samler inn datamaterialet, og det vil derfor være viktig å reflektere over hvilken faglig og sosial bakgrunn man tar med seg ut i felten (Merriam, 2002, s. 27; Widerberg, 2001, s. 24-25). Dalen (2004) påpeker at en bevisstgjøring av egen forforståelse er noe som kan bidra til å styrke prosjektets bekreftbarhet (s. 105). For meg er det flere livserfaringer som har påvirket forståelsen for prosjektet og det verdensbilde jeg har i dag. I første omgang har min tid som sosiologistudent ført til at jeg har opparbeidet meg det C. Wright Mills (1959/2000) har kalt en ”sosiologisk forestilling”, og dermed et analytisk blikk for å forstå ulike samfunnsmessige fenomener. Sosiologiutdanningen har også gitt meg et blikk for å forstå maktrelasjoner og sosial ulikhet både på arbeidsplassen og i andre sosiale sammenhenger. Som sagt har min erfaring fra et vikarbasert arbeid også formet min interesse for dette prosjektet.

På bakgrunn av dette er det derfor viktig å reflektere over at jeg nok har beveget meg ut i felten med et slags normativt utgangspunkt. Kvale og Brinkmann (1997/2009) hevder at for nære bånd til informantenes livssituasjon i verste fall kan føre til at forskeren ikke klarer å holde en profesjonell avstand, men heller vil fortolke mye ut fra informantenes perspektiv (s. 92). Forskeren kan identifisere seg så sterkt med informantenes fortellinger at vedkommende, sagt med en antropologisk term, kan kalles en ”innfødt”. Samtidig kan det tenkes at en viss erfaring fra en midlertidig tilknytning til arbeidslivet gjennom vikarbyråer kan hjelpe meg å finne frem til interessante tema og vinklinger for oppgaven. I tillegg trenger ikke et delvis normativt utgangspunkt nødvendigvis å være negativt. Det kan knyttes til både Max Webers forståelse av at forskeren baserer og velger ut forskningstemaet på bakgrunn av hva som fremstår som verdirelevant, og Horkheimer (og flere andre kritisk orienterte samfunnsforskere) som tar til ordet for at forskningen skal ha som mål å være samfunnsendrende (Horkheimer, 1937/2002; Weber, 1905/1949, s. 76). Å studere kollektivene innenfor dagens arbeidsorganisasjoner, hvilken plass de har i samtiden, og hva

som eventuelt svekker dem, er derfor i utgangspunktet normative spørsmål. Skal forskningen ha som mål å være samfunnsendrende er det derfor nødvendig at den til dels er normativ, og jeg anser at et svekket kollektiv i arbeidslivet kan gi betydelige ringvirkninger for grunnlaget til et godt organisert arbeidsliv for alle parter. Ut fra min erfaringsbakgrunn og identitet har jeg likevel under hele intervju- og analyseprosessen vært bevisst på hvordan dette kan påvirke hvilke spørsmål som stilles og hvordan svarene tolkes, samtidig som jeg mener min bakgrunn har vært en katalysator og motivasjon for å jobbe videre med prosjektet, og komme frem til interessante vinklinger.

4.8 Forskningsetikk, anonymisering og databehandling

Ved et kvalitativt forskningsprosjekt er det en rekke etiske og juridiske retningslinjer man må ta hensyn til ved innsamling og behandling av datamaterialet (Johannessen et al., 2010, s. 89). En prosjektskisse er godkjent av Norges samfunnsvitenskapelige datatjeneste (se vedlegg 3), og godkjenningen er underlagt deres retningslinjer for blant annet anonymisering (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, ud). Dette innebærer blant annet at deltakere i prosjektet kan trekke tilbake sitt samtykke. Et samtykkeskjema, som inneholdt informasjon om prosjektet og databehandlingen, ble derfor forelagt informanten i forkant av intervjuet (se vedlegg 4). I tillegg ble det før intervjuet gitt en kort presentasjon av prosjektet, der jeg presiserte at informanten er anonyme og at personen når som helst kan trekke sitt samtykke. Informantene fikk også beskjed om at de bare trengte å svare på de spørsmålene de selv ønsket. I oppgaven benytter jeg pseudonymer og alderskategorier for å vise til de ulike informantene, og lederne er av personvernshensyn kjønnsnøytrale. Navn og beliggenhet på bedriften er også anonymisert. Slike kategoriseringer og anonymiseringer anser jeg ikke som et problem for studien, fordi jeg ikke først og fremst er interessert i den enkelte person og arbeidsplass, men derimot i de sosiale mønstre og prosesser som individet inngår i (Widerberg, 2001, s. 59).

Under intervjuene benyttet jeg en digital lydopptaker. Etiske betenkeligheter med en slik dokumentasjonsmetode kan være at noen finner slike lydopptak ubehagelige (Repstad, 2007, s. 85). Informantene ga imidlertid uttrykk for at lydopptakeren ikke var førende verken for refleksjoner eller uttrykksmåter. Fordelen ved bruk av lydopptak, ved at det gir økt fokus i intervjusituasjonen og er en kvalitetssikring i forhold til at informanten blir riktig sitert, mener jeg likevel veier opp for eventuelle negative trekk (Repstad, 2007, s. 84-86). Gjennom

intervjuene benyttet jeg meg som nevnt av skriftlige notater (hvor både utsagn, gestikulering og annet relevant ble notert), og gikk avslutningsvis gjennom dem sammen med informantene. Dette var for å rydde opp i eventuelle uklarheter som kunne oppstå, og er derfor et ledd i å styrke at informantene ble forstått riktig. Transkriberingen ble foretatt kort tid etter at intervjuet var gjennomført, mens hvert enkelt intervju satt friskt i minnet. Sammen med notater og egne refleksjoner i etterkant, mener jeg at dette ga meg en bedre kjennskap og en mer personlig tilknytning til datamaterialet enn om transkripsjonsarbeidet hadde blitt overlatt til noen andre (Kvale & Brinkmann, 1997/2009, s. 189).

4.9 Forskningens kvalitet

I metodelitteraturen er Lincoln og Guba (1985) naturalistiske paradigme blitt en vanlig måte å vurdere kvaliteten i kvalitativ forskning, og de har utviklet begrepene 1) *pålitelighet*, 2) *kredibilitet*, 3) *bekreftbarhet* og 4) *overførbarhet*, som kvalitetsmål for forskningen (Marshall & Rossman, 2006). De foreslår en rekke metoder for å oppfylle disse kravene, og i denne delen ønsker jeg å diskutere hvert av de nevnte begrepene i lys av noen av disse metodene. I tillegg til dette vil jeg også benytte annen supplerende litteratur for å diskutere forskningens kvalitet.

4.9.1 Pålitelighet og kredibilitet

Et forskningsprosjekts pålitelighet avhenger av sammensetningen av data; hvilke data som brukes, hvordan disse samles inn og bearbeides (Johannessen, et al., s. 229). Kort fortalt handler det om hvordan de ulike trinnene i undersøkelsen bidrar til å gi et så godt bilde av datamaterialet som mulig. I tillegg handler et prosjekts pålitelighet også om at forskeren skal kunne vise de variasjoner som skjer i datamaterialet over tid (Lincoln & Guba, 1985). I forbindelse med dette har jeg gjennom metodekapittelet forsøkt å gi en åpen og detaljert fremstilling av hele forskningsprosessen. Jeg har systematisk forsøkt å redegjøre for de valg som er foretatt gjennom hele prosessen ettersom de oppsto, og på denne måten forsøkt å gi leseren et innblikk i de utfordringer jeg har møtt, og hvordan de ble løst. Ryen (2002) mener at forskeren burde utvikle en revisjonsprosedyre hvor leseren kan se dokumentasjon av data, benyttete metoder og de valg som er foretatt gjennom hele prosessen. Guba (1981) argumenterer i tillegg at metodetriangulering kan styrke et prosjekts pålitelighet. I den forbindelse hadde et alternativ vært å i tillegg til semistrukturerte intervjuer benytte meg av observasjon, og dermed utvikle et mer etnografisk design på oppgaven. Dette kan være en egnet metode når forskeren ønsker å forstå samhandling mellom mennesker, og hvordan

sosiale fenomener både oppstår og utfolder seg (Mason, 2002). Det kan tenkes at et mer etnografisk design kunne styrket prosjektets pålitelighet, men det var likevel noe som ikke lot seg gjøre. I tillegg ville et godt etnografisk design krevd at observasjonen foregikk blant en rekke av Lynvik Elektros underavdelinger, og jeg vil derfor argumentere for at å intervju personer som innehar ulike posisjoner i bedriften var en mer fruktbar måte å få tilgang til et rikt mangfold av data, enn hva observasjon ville gitt.

Ifølge Lincoln & Guba (1985) er kredibilitet et annet viktig kvalitetskrav for kvalitativ forskning. Dette viser til sannhetsverdien av de data som er samlet inn, og inkluderer også de tolkninger som er gjort av forskeren. For å drøfte en studies kredibilitet er det flere av de samme pålitelighetsmetodene som går igjen – som for eksempel å beskrive fremgangsmåten så detaljert som mulig – men i tillegg råder Guba (1981) til at man skal drøfte forskningen med nøytrale fagfeller (s. 85). Dette har jeg gjort regelmessig gjennom hele forskningsprosessen, og det inkluderer samtaler med både veileder, sosiologer og andre sosiologistudenter. I tillegg har jeg drøftet prosjektet med personer fra andre fagretninger, og venner og familie utenfor universitetet. Det å ikke utelukkende diskutere oppgaven med personer som har en sosiologisk bakgrunn, har gitt meg mange gode innspill og ideer til oppgaven, som ikke nødvendigvis befinner seg innenfor den sosiologiske fagtradisjonen. Lincoln & Guba (1985) argumenterer i tillegg for å styrke kredibiliteten, at tolkningen som er gjort av dataene burde ettersjekkes av informantene. På grunn av noen tidsmessige utfordringer var dette likevel noe som ikke lot seg gjøre, men måten intervjuene ble holdt på, med å oppsummere hver enkelt samtale og forhøre meg om jeg hadde forstått informantene rett, mener jeg likevel styrker dette. Kvale & Brinkmann (1997/2009) peker også på at et negativt aspekt med sitatsjekker er at informantene ofte kan ønske å trekke tilbake eller omgjøre svarene sine, så i forbindelse med prosjektets pålitelighet kan sitatsjekker faktisk tenkes å ha en negativ effekt (s. 195-196).

Innenfor kvalitative studier vil det alltid være vanskelig å vise til at analysen har blitt gjort på en hensiktsmessig måte, uten noen former for ensidige eller overflatiske fortolkninger. Dette også fordi det som regnes som et godt utført og hensiktsmessig forskningsarbeid uansett vil være en subjektiv vurdering. Det at jeg gjennom prosjektet har utviklet en klar plan og benyttet meg av et teoretisk rammeverk kan ifølge Kvale (1979) styrke et prosjekts

pålitelighet (og dermed også kredibiliteten). Intervjuguiden ble også utviklet for å unngå ledende spørsmål, noe som styrker dette.

4.9.2 Bekreftbarhet

Bekreftbarheten til en studie kan sikres ved at forskeren gjør rede for underliggende holdninger, meninger og verdier som kan ha påvirket forskningsprosessen (Lincoln & Guba, 1982). En vanlig kritikk av kvalitative casestudier er at forskerens forforståelse får et for stort spillerom, noe som kan føre til at forskeren driver med det som noen ganger i metodelitteraturen blir henvist til som ”kirsebærplukking”, hvor forskeren finner det han eller hun ønsker å finne (Dunier, 2012, s. 77; Flyvbjerg, 2010, s. 478). Som et svar på dette kan det likevel vises til en rekke studier som viser hvordan forskerens forforståelse og verdigrunnlag er noe som blir moderert i møtet med casen (Campbell, 1975; Ragin, 1992; Wieviorka, 1992). Flyvbjerg (2010) viser til at dette skjer på bakgrunn av at den nærheten forskeren får til empirien i det kvalitative casestudiet gjør at det kan være vanskelig å overse det som ikke passer inn i forskerens verdensbilde, og på denne måten kan et slik design derfor være disiplinerende fremfor verifiserende (s. 479). Slike endrede oppfatninger som Flyvbjerg (2010) beskriver var noe som også jeg tidvis opplevde, gjennom at informantene ofte ga meg perspektiver og måter å tenke på som for meg hadde vært helt ukjent, og som derfor var nyttig for å kunne videreutvikle prosjektet. Til tross for dette er det likevel rimelig å anta at mine holdninger og verdier kan ha påvirket meg både i valg av tema for oppgaven og frem til det ferdige produktet. Dette er noe jeg fra starten har vært bevist på, og under datainnsamlingen prøvde jeg å være så lite forutinntatt som mulig – uavhengig av om jeg intervjuet ledere, tillitsvalgte eller montører – og ofte lot informantene styre intervjuet i den retning som fremsto som naturlig for dem.

Det er likevel sannsynlig at min bakgrunn og forforståelse kan ha påvirket hva i det empiriske materialet jeg har ansett som viktig. Når rundt 10-12 timer med intervjuer skal kortes ned til et lite utvalg vil skjønn naturligvis spille inn, og min bakgrunn kan derfor ha påvirket hva jeg anså som viktig. Til tross for dette har prosjektets teoretiske bakteppe også her vært hjelpelig for å se gjennom datagrunnlaget, og dette har nok også spilt inn i analysen av dataen. For å styrke oppgavens bekræftbarhet kunne det også her vært nyttig å få informantene til å lese analysen og mine tolkninger, men dette – i likhet med å la dem se gjennom transkripsjonene – var noe som ikke ble gjort (Lincoln & Guba, 1985). Å gjøre dette kunne likevel hatt en dobbeltsidig effekt på oppgaven. Det å la informantene ha innvirkning på

analysen kunne på den ene siden gitt dem følelsen av at de i større grad kunne stått inne for oppgavens funn, men på den andre siden er det forskjell på sosiologisk kunnskap og hverdagskunnskap, noe det er viktig å ta høyde for. Deres gjennomlesning kunne derfor gjort prosessen vanskeligere, om de hadde krevd endringer, eller hadde ønsket å trekke seg fra studien. Avsnittet om min egen bakgrunn, erfaringer, normativitet og verdier er også noe som skal styrke studiens bekreftbarhet.

4.9.3 Overførbarhet

En studies overførbarhet handler om hvorvidt resultater fra et forskningsprosjekt kan overføres til lignende fenomener (Johannessen et al., 2010, s. 230-231). Ifølge Lincoln og Guba (1985) kan dette sikres gjennom fyldige beskrivelser av dataen (noe som kan relateres til det Geertz (1973) har kalt *thick description*), for å styrke forskningens kvalitet ved at leseren selv skal kunne vurdere dens overførbarhet. I forhold til dette har jeg valgt å sitere informantene så direkte som mulig, og sitatene kan derfor tidvis strekke seg over den ”kvalitative normen” fra fem til syv linjer (Sørensen, 2002). Dette selv om det i al hovedsak er meningsinnholdet som blir presentert i analysen, og i mindre grad kroppsspråk, tonefall, latter, intervjusituasjonen og lignende. I henhold til kravet om overførbarhet møter kvalitative caseforskere ofte kritikk om at det vil være umulig å generalisere en studie ut i fra et enkelttilfelle, og det hevdes derfor at casestudiet har en begrenset verdi (Flyvbjerg, 2010, s. 463; Giddens, 1984, s. 328). Av naturlige årsaker vil en slik kvalitativ casestudie naturligvis ikke kunne være statistisk generaliserbar, men den kan likevel inneha det Kvale & Brinkmann (1997/2009) har kalt analytisk generalisering (s. 266). Dette er en generaliseringstype som viser til ”hvor vidt funnene fra en studie kan brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i en annen situasjon” (Kvale og Brinkman, 1997/2009, s. 266). Med dette i bakhodet ønsker jeg imidlertid å videreføre Lysgaards (1961/2001) tanker om at teorikonstruksjonen av arbeiderkollektivet ikke først og fremst skulle være av betydning for casen i seg selv (selv om funnene naturligvis også for den kan være interessante). Gjennom masteroppgaven ønsker jeg heller å si noe mer generelt om kollektivet som et sosiologisk fenomen blant underordnede grupper innenfor en arbeidsorganisasjon.

Det finnes i arbeidslivet i dag en rekke virksomheter med tilsvarende tydelige skiller mellom ledelse og underordnede, og med bedriftsklubber og tillitsvalgte. Lynvik elektro er i så måte ikke unik. Det kan likevel tenkes at bedriftsklubbens suksess i forhandlinger med ledelsen ikke beskriver den samme virkeligheten som finnes innenfor mange andre arbeidsplasser, men

dette var som sagt også noe av hensikten med prosjektet. Det er ikke en bred overførbarhet som er hovedmålet for denne oppgaven, men heller en forståelse av hvordan et kollektiv kan utvikle seg når noen forutsetninger ligger til rette. Oppgavens funn sees også i lys av annen forskning på feltet, noe som kan styrke dens overføringsverdi. Flere refleksjoner rundt oppgavens overførbarhet er noe jeg vil komme tilbake til utover i oppgaven.

5. Fellesskap i en individualisert organisasjon

I denne delen presenterer jeg resultatene fra analysen. Presentasjonen består av to deler. I den første vil organisasjonen Lynvik elektro bli presentert, og de organisatoriske forutsetningene som montørene arbeider under vil bli vektlagt. Om en skal forstå kollektivets tilstand eller tilstedeværelse krever det innsyn i hvordan organisasjonen legger til rette for dets utvikling og reproduksjon. Bedriftsklubbens plass i organisasjonen vil også bli presentert i denne delen. Det neste kapittelet (del to av analysen) vil belyse de mer menneskelige dimensjonene i Lynvik elektro, konflikten, samarbeidet og de relasjonene som finnes mellom individ og gruppe. I analysen er det viktig å være bevisst det skillet mellom Lynvik elektro og Strømmen el-service, som det ble redegjort for tidligere¹⁰. Mange av de ansatte arbeidet i Strømmen el-service før bedriften ble oppkjøpt av Lynvik elektro. Dette er essensielt for å forstå de mellommenneskelige relasjonene i bedriften, og dermed hvilken form kollektivet har i dag. Det samme gjelder hvilken avdeling den enkelte arbeider i – og dermed hvilke arbeidsoppgaver vedkommende har – fordi Lynvik elektro er en organisasjon hvor dette har stor variasjon.

5.1 En fragmentert arbeidshverdag

Carl arbeider som servicemontør i Lynvik elektro og er den av mine informanter som har lengst erfaring som elektriker. Hans historikk strekker seg tilbake til tiden før oppkjøpet da han arbeidet i Strømmen el-service. Her forteller han om en vanlig arbeidsdag:

Jeg kjører servicebil og kan ha opptil fem kunder per dag. Det kan bli veldig mye stress og mas, så ofte rekker man ikke å bli ferdig. Man kan liksom ikke gjøre avtaler om å komme hjem til deg klokken ett, for kanskje har jeg fått litt problemer på en annen jobb. Så arbeidsdagen trenger ikke slutte klokken 15.00, altså (...). I forhold til lunsjen hender det jo at vi ringes og kanskje spiser sammen, men altså, vi har jo ikke noe spiserom. Og når vi jobber langt borte kan vi ikke kjøre inn til kantina for å spise maten vår, det går ikke an. Og for å sette det på spissen: Vi har jo heller ikke noe do eller garderobe. (...) og bilene har vi jo med hjem så vi kan kjøre direkte til kunden neste dag. - Carl, servicemontør.

Carl arbeider vesentlig alene. Strukturelle forhold gjør at hverdagens hans er preget av både stress og mas. Arbeidets struktur gjør at både interaksjons- og identifiseringsprosessen, som må til for utviklingen av et spontanorganisert arbeiderkollektiv, nærmest er fraværende. Denne hverdagen gjelder også til dels for Dag, en annen av servicemontørene med lang karriere i bedriften. Han gir uttrykk for at det er et savn at arbeidsforholdene gjør det vanskelig å møte kolleger, men tilføyer:

¹⁰ Se kapittel 4.2.

Nå er jo jeg en av dem som har vært litt heldig ved at jeg må inn for å hente oppdragene mine. Jeg må snakke med noen før jeg får oppdraget og kan dra av gårde, så jeg er kanskje heldig sånn da. Men noen får det jo på mail, eller brettene sine, eller får vite i telefonen at man har fått oppdrag der og der. Så jeg har jo egentlig bra kontakt med dem på huset, men man er jo lite i kontakt med for eksempel de andre servicemontørene. Stort sett ikke annet enn at man treffer dem utenom jobben eller til tider i lunsjen. - Dag, servicemontør.

Arbeidsstrukturen som blir beskrevet av Carl og Dag kan sies å ligge i jobben som feltarbeidene servicemontør, og blir igjen forsterket av at kommunikasjonen i stor grad foregår via nettbrett og mobiltelefon. Direkte kontakt og samhandling med andre montører blir minimal. Den teknologiske rasjonaliseringen, i tillegg til elektrikerarbeidets karakter, har medført at flere av servicemontørene i Lynvik elektro nærmest jobber som om de har sitt eget lille enkeltfirma – eller som Kim, som har en lederstilling i bedriften forklarer: ”Det er jo enkelte montører som følger opp kundene sine selv og booker dagen sin, mens andre heller ønsker at fellesledere gjør det for dem”. Carl og Dag beskriver altså en arbeidshverdag hvor de lysgaardske betingelsene nærmest har forsvunnet. Det kan derfor virke som organisasjonsstrukturene legger opp til at forutsetningene for kollektivdannelse er fullstendig fraværende i Lynvik elektro, og en konsekvens av dette kan bli at den enkelte montør selv må kommunisere direkte med ledelsen uten noe kollektivt system som mellomledd. På den ene siden kan dette gi den enkelte arbeidstaker større frihet til å forhandle med ledelsen om saker av individuell karakter, men på den andre siden svekker det fundamentalt grunnlaget for at det skal oppstå et lysgaardsk arbeiderkollektiv blant elektrikerne. Når kollektivsystemet er svakt vil den enkelte arbeidstaker stå mer alene. Lynvik elektro er imidlertid en bedrift som består av en rekke ulike underavdelinger. I de ulike avdelingene viser det seg å være ulike forutsetninger for både interaksjon og kommunikasjon – noe som igjen gir forskjellige forutsetninger for fellesskap og tilhørighet. Kim som er leder i bedriften forteller:

På den ene avdelingen vår er jo folk på reise, og der jobber kanskje to eller tre sammen, mens på prosjektavdelingen vår kan det jo jobbe opp til tjue mann på samme lag, og da sitter man jo rundt samme bord og spiser. Så har du guttene mine på serviceavdelingen som kjører servicebil, og de jobber jo så langt unna at de må spise lunsjen i bilen. - Kim, leder.

To andre informanter, Einar og Hanne, er prosjektmontører. Sistnevnte er nyutdannet. Einar er veldig fornøyt med at de er flere som jobber sammen på prosjektavdelingen:

I dag er vi vel i gjennomsnitt femten stykker som er fast der. Så vi samles jo hver dag om morgenen, lunsj og ettermiddag, så sånn sett har vi det jo veldig godt. Vi prater jo mye i lag og sånn, så vi savner ikke så mye av det sosiale. - Einar, prosjektmontør.

Hanne forteller også: ”Stort sett jobber jeg jo med de samme personene. Det er først når man blir plassert på et nytt prosjekt at det blir mange folk å forholde seg til”. Lynvik elektros prosjektavdeling blir organisert ved at bedriften setter sammen arbeidsgrupper som blir oppløst når det enkelte prosjektet er ferdigstilt. Et prosjektoppdrag kan strekke seg over et par uker eller vare opp til to år og variere fra elektroinstallasjoner på byggeplasser til vedlikehold og utskifting av elektriske anlegg. En slik arbeidsstruktur gjør at den enkelte kan få en helt annen relasjon til sine arbeidskolleger enn hva servicemontørene opplever, og forutsetningen for interaksjon mellom prosjektmontørene er derfor mer tilstede. Arbeidets strukturelle utforming – ved at prosjektmontørene arbeider på alle typer prosjekter – gjør likevel at de færreste har noen direkte relasjon til bedriftens hovedkontor, og mange informanter forteller om en arbeidshverdag som kan minne om det enkelte sosiologer har kalt et *kundesamfunn*; der kunden – både på godt og ondt – blir den primære personen å forholde seg til, både hva angår krav til arbeidet og som den man daglig er i kontakt med (Forseth, Molden & Rasmussen, 2002). Einar forteller hva han synes om kravene som kan blir stilt av kundens ikke alltid ”innsiktsfulle innblanding”:

Sånne avdelingsledere og sånt, for eksempel nede på havna [fiktivt stedsnavn], vil jo alltid vite hva som foregår. De vil alltid ha mer styring med det som skjer. Om vi skal gjøre en jobb så vet jo vi hvordan den skal utføres mye bedre enn kunden. De gangene kundene skal bestemme hvordan ting skal gjøres, så er det jo ikke alltid det blir best for brukeren. - Einar, prosjektmontør.

Også Gaute påpeker at de ofte opplever problemer med at ”det er veldig mye kunden ikke forstår”, og at dette kan gi store føringer i forhold til hvordan de utøver arbeidet sitt. Men til tross for dette sier flertallet av prosjektmontørene at de både trives og har fått gode venner gjennom arbeidet. Hanne sier for eksempel ”jeg stortrives, og kunne absolutt ikke tenke meg å jobbe et annet sted i det hele tatt!”. Også Benjamin, som arbeider som reisemontør på bedriftens utenbysavdeling sier: ”Når du er utenbys og jobber med to-tre andre synes jeg det blir et veldig sånn kompisforhold. For man bor jo i det samme huset eller hotellet”. Men selv om flere av montørene forteller om både vennskap og trivsel, gjør arbeidets strukturelle utforming at et spontanorganisert arbeiderkollektiv, eller et fellesskap blant underordnede som spenner over hele organisasjonen vanskelig kan la seg utvikle. I Lynvik elektro fremstår de ulike avdelingene, prosjektene og oppdragene nærmest som lukkede enheter, og interaksjonen mellom dem er nærmest fraværende. I tillegg fører midlertidig sammensatte arbeidsgrupper – som stadig oppløses – til at varige sosiale relasjoner gjennom arbeidet vanskelig vil la seg reproducere. De ansatte i Lynvik elektro har også tidvis møtt en rekke

utfordringer fra ledelsen. Slik organisasjonen er bygget opp kan det tenkes at dette kan vanskeliggjøre organiseringen av en helhetlig kollektiv forskansning blant de underordnede. Til tross for dette beskriver EL & IT Forbundet – som er elektrikernes største fagforening – at Lynvik elektro er den bedriften der deres medlemmer har mobilisert den sterkeste arbeidermotstanden. Dette mener forbundet henger nøye sammen med den lokale bedriftsklubben, som gjennom mobilisering av de ansatte har ytt sterk motstand både mot bedriftsledelsen og politiske partier. Ivar – som sitter i styret i EL & IT sier: ”De har jo alltid vært en foregangsklubb kan du si, for det første innen klubbarbeid, men også i det å legge føringer i forhold til fagforeningen”. Under den nasjonalt omfattende streiken mot endringene av Arbeidsmiljøloven i januar 2015 stilte montørklubben med et stort flertall av sine medlemmer. Oppslutningen blant medlemmene har også vært stor i tidligere protester og demonstrasjoner. Dette gjorde at min interesse for bedriftsklubben økte, og jeg vil derfor se nærmere på hvilken betydning ”Klubben” har innenfor virksomheten.

5.2 Bedriftsklubben: En arena for forskansning og fellesskap

Det er mye som tyder på at Klubben i Lynvik elektro er noe mer enn utelukkende en formell kanal for kontakt og forhandlinger med bedriftsledelsen. Atle forteller:

Vi har klart å bevare den gamle grunntanken om at samhold gjør sterk da, vi har det altså. (...). Så jeg mener at vi har vært flinke, og det har jo mye å gjøre med at Klubben er såpass gammel også. Den er fra 1949 [fiktivt årstall]. Så det ligger mye historie her, og det har jo også vært en del litt eldre arbeidstakere som har vært med ganske lenge og har en litt sånn oppdragende effekt. De har vært med på en del av de kampene opp gjennom årene og vet viktigheten av å stå sammen. Så styrken er jo rett og slett at vi ofte fremstår som en enhet. - Atle, Styret i montørklubben.

En bedriftsklubb har først og fremst en formell rolle hvor den skal representere arbeidstakerne under forhandlinger med bedriften. Den skal også være en formidler av kommunikasjon mellom de ulike partene, og dermed samle alle medlemmene under en felles stemme. En bedriftsklubb har også en politisk dimensjon i den forstand at den skal fremme en politikk som samsvarer med arbeidstakernes kollektive interesser, og er i så måte fagforbundets ansikt i bedriften (Hernes, 2006). Det daglige arbeidet for en bedriftsklubb, består blant annet av en rekke formelle oppgaver, som kontakt med fagforbundet og jevnlig møter med bedriftsledelsen. Dette daglige og rutinebaserte fagforeningsarbeidet kan føre til at bedriftsklubben ofte har mindre kontakt med den enkelte arbeidstaker. Men hos Lynvik elektro har montørklubben – som Atle beskrev – en fremtredende rolle, blant annet som følge av dens historikk. Han forteller videre at Klubben nærmest må sees som en katalysator for å

skape en kollektiv bevissthet blant montørene, slik at de kan fremstå som en samlet enhet. I tillegg påpeker Chris at Klubben også spiller en annen rolle ved at den har betydning for den enkelte arbeidstakers trivsel og sosiale liv:

Når man sjelden treffer de samme folkene tror jeg man i enda større grad vil søke etter en form for fellesskap. For det er på klubb- og avdelingsmøtene i bedriften man møter folket. Jeg synes det er veldig okey å møte kameratene man jobbet på anlegg med for fem år siden, for det kan faktisk gå så lang tid mellom hver gang man møtes. (...). Jeg har jo jobbet i bedriften rundt tretti år nå, og for fem-seks år siden traff jeg en jeg hadde jobbet med på en sånn utenbysreise en gang. Det var en jeg tidligere hadde snakket mye med, men jeg hadde ikke sett ham på lenge. Og det hadde faktisk gått tjueåtte år siden sist vi møttes. - Chris, tidligere medlem av klubbstyret.

Å ha en sosial arena gjennom de regelmessige klubbmøtene, bidrar til at Klubben skaper en følelse av fellesskap i en hverdag preget av fysisk distanse mellom arbeidstakerne. Klubben representerer derfor en formell innretning som skaper samhold i en organisasjonsstruktur hvor forutsetningene gjør at dette kan være vanskelig. Atle sier dette om den unike posisjonen han mener Klubben har:

Selv om det er vi som er mest spredd er det nok vår klubb som har mest samhold, står sterkest og har en betydelig historie og kultur for det. For det er jo også folk på inneapparatet som er organisert gjennom sine egne fagforeninger, men de er ikke helt der vi er da. De har ikke den klubbgreia, og jeg oppfatter ikke at de føler den samme tilknytningen. Så jeg tror at det at vi er spredd ikke nødvendigvis er så negativt. Jeg tror nok at de som jobber rundt omkring føler Klubben litt som en trygghet da. De får et fast holdepunkt til bedriften. - Atle, klubbstyret.

For mange av montørene er det sosiale aspektet det som trekker dem til Klubben og klubbmøtene. Men Klubben er også avhengig av å ha en viss medlemsopplutning for å kunne være en reell maktfaktor i forhandlinger med ledelsen (Finnestrand, 2015; Hernes, 2006). Det at montørene arbeider adskilt kan trekke dem til klubbmøtene fordi samvær og fellesskap med kolleger oppleves som en verdi i seg selv, og som et resultat av dette øker også opplutningen om Klubben. Hanne fikk på en god måte frem det sosiale aspektet ved Klubben da hun entusiastisk uttrykte at ”når du er på klubbmøter treffer du jo mange av dem du kjenner, og i tillegg så treffer man jo nye folk hele tiden”. Med en funksjonalistisk vinkling kan Klubbens flertydige rolle ha det Robert Merton (1957) har kalt *manifeste-* og *latente funksjoner*. Som manifest funksjon skal Klubben være arbeidstakernes forhandlingsorgan overfor ledelsen, men det at montørene jobber spredd og ofte alene gjør også at klubbmøtene har en latent sosial funksjon, som tiltrekker mange av montørene i en hverdag preget av liten tilknytning til sine kolleger. Avstanden mellom arbeidstakerne fører altså til at det de opplever på klubbmøtene også styrker den kollektive opplutningen til Klubben.

Ifølge Lysgaard (1961/2001) vil en gruppebasert arbeidsstruktur kunne føre til en maktforskyvning mellom arbeiderne og det teknisk/økonomiske system i form av at arbeidsstyrken blir mer oppsplittet. Richard Sennett (1998/2001) argumenterer også for at slike arbeidsformer – som arbeidsgrupper som stadig blir oppløst – er et av kjennetegnene ved den nye kapitalismens arbeidsorganisering, og han er bekymret for hvordan man vil kunne utvikle fellesskap under slike strukturelle forhold. Måten montørklubben samler arbeiderne på kan derfor være med på å redusere den maktforskyvningen en slik arbeidsorganisering kan føre til, og kollektivet blir dermed ikke like oppsplittet og avmektig som Sennett frykter.

Chris forteller om arbeidets organisering:

Jeg tror ikke det at vi jobber så spredt egentlig vil gjøre noe med samholdet blant arbeidstakerne. Det er heller tvert i mot. Det er fordi at da må du aktivt oppsøke fellesskapet. For det er på klubb- eller avdelingsmøtene man møter folket, ikke sant. - Chris, tidligere medlem av klubstyret.

Men som tidligere påpekt er Lynvik elektro en kompleks organisasjon som består av flere ulike underavdelinger som legger opp til ulike forutsetninger for interaksjon, og analysen blir derfor vesentlig mer kompleks. Oppslutningen om klubbmøtene holder seg stabilt, men det viser seg å være systematiske ulikheter i forhold til hvilke grupper som møter opp. ”Jeg legger jo merke til hvem som er på klubbmøtene, og det er ofte servicefolkene. For de er veldig aktive på møtene altså, og oppsøker gjerne fellesskapet” (Einar, prosjektmontør). Som Einar, og flere andre informanter uttrykker, er det blant dem som har minst tilknytning til sine kolleger i hverdagen at montørklubbens latente funksjon framstår som viktigst. Montørene på de andre avdelingene jobber innenfor sine egne lukkede sosiale fellesskap, og Klubbens funksjon som sosial møteplass er derfor mindre viktig for dem ettersom de daglig omgås sine kolleger. I tillegg til servicemontørenes fremtredende aktivitet på møtene kommer det frem at de resterende som møter opp stort sett er ”de som er politisk engasjerte og følger med i media” (Benjamin, tillitsfunksjon). Ut over disse gruppene, som representerer et stort mindretall, har Klubben derfor hatt utfordringer med å engasjere montører fra andre avdelinger.

Før gikk klubbmøtene på dagtid, så da var det enklere for folk å møte opp. Men det har jo bedriften satt en stopper for nå, så nå må vi ta det etter jobb. Og da går jo møtene som oftest i halv fire tiden, så du rekker jo bare å komme deg hjem og sette fra deg arbeidsbilen, ta privatbilen og dra tilbake til jobben. Jeg tror at når mange kommer hjem så tenker de at dette orker jeg ikke. Og ikke minst er det jo det med at vi har jo GPS sporing på bilene våre, så vi kan jo ikke dra direkte på klubbmøtene etter jobb. For jeg vet ikke hva bedriften synes om at vi bruker bilene våre på kveldstid, for det er jo på en måte privatkjøring. Så folk orker kanskje ikke alt det styret der heller. - Dag, servicemontør.

Som Dag beskriver er det både personlige og organisasjonsstrukturelle grunner til det lave oppmøtet blant mange av montørene. Strukturelle føringer gjør at møtene nå må foregå etter endt arbeidstid. Dette gjør det vanskeligere for den enkelte montør å oppsøke møtene, da mange har henting i barnehage og andre familieforpliktelser rett etter arbeidstiden. Regelmessig påkrevd overtidsarbeid er også noe som kan gjøre det vanskelig for enkelte å komme på møtene, eller som Carl uttrykte det: ”du har kanskje vært en plass og tatt strømmen, så da må du bare gjøre deg ferdig. Så arbeidsdagen trenger ikke bare bli syv og en halv time, nei” (Carl, servicemontør). Fra å være en aktivitet som tidligere foregikk i arbeidstiden har klubbmøtene blitt noe man må bruke fritiden sin på. Likevel synes Dag og flere andre at det er for mange som bare ”gir blaffen” i klubbmøtene.

Veldig mange synes fritiden sin er hellig, og slutter man klokken 15.00 så er det privattid etter det (...). Men jeg synes det blir veldig respektløst ovenfor klubbstyret at folk ikke møter opp. Selv prøver jeg å stille opp så ofte som jeg kan, men det er veldig mange som gir blaffen. (...). Altså jeg snakker jo med kolleger og sier at det var årsmøte i går, og da sier de liksom at ”det viste jeg ikke noe om”. Det blir for dumt synes jeg. Klubben burde stille mer krav til medlemmene, og si at nå må dere møte opp! Vi er her for dere, så da må dere også være her for oss. - Dag, servicemontør.

Dag anser det som både latskap og respektløshet at mange av montørene ikke deltar på klubbmøtene. I tillegg dukket et annet interessant aspekt opp i samtalen med Dag. Han brukte pronomen *man* når han snakket om den svake oppslutningen til klubbmøtene. Dette kan tolkes som om han snakker ut i fra en objektiv – og ikke personlig – posisjon, og han uttrykte at det er en etablert holdning blant mange av montørene at de prioriterer fritiden sin høyere enn det å være en aktivt deltakende på klubbmøtene. Dag distanserer seg selv fra denne gruppen ved å si at han er blant dem som møter opp så ofte de kan, mens ”de andre” er mer sløve. Dag tilhører serviceenheten, og er en del av den gruppen som er mest engasjerte i klubbarbeidet i bedriften. Det interessante er at Dag ser ut til å sette en distinksjon mellom de som er aktive på klubbmøtene og ”de andre” som sjeldent møter opp. For ham er det ikke utelukkende et vertikalt skille mellom montør og ledelse, men ut i fra hvordan Dag ordlegger seg er det også et skille mellom ulike grupper av montører. Arbeidsstokken kan i så måte, ut i fra Dags ståsted, sees som oppsplittet ved at han – som er aktiv på møtene – distanserer seg fra dem som ikke er det. Det kom også frem at flere av montørene som er aktive ved å oppsøke klubbmøtene, gjerne påpeker ”latskapen” overfor de som ikke møter opp. Klubbmøtene kan altså på den ene siden sees som samlende, men også splittende ved at det skaper en distanse mellom dem som er til stede og dem som ikke er det, og ved at den gruppen som er aktive

tidvis bruker dette mot de mindre aktive. Mye tyder på at flere av de montørene som er mest ivrige på klubbmøtene kan oppfylle det Lysgaard (1961/2001) kalte den gruppen av arbeiderkollektivet som var de ”funksjonelt forpliktete systembærerne” (s. 182). Denne gruppen besto av individer som skulle føre den enkelte inn i arbeiderkollektivets verdssystem, og de var derfor bærere av den kollektive ideologien. Denne gruppen utøvde sanksjoner gjennom både ”baksnakking” og konfrontasjon, og arbeidet for å få de resterende medlemmene av det kollektive system til å handle ut i fra kollektivets interesser. I Lynvik elektro er det flere som kan oppfylle en lignende rolle ved at de snakker om respektløsheten ved ikke å komme på møtene, og tidvis også direkte konfronterer dem det gjelder. Forskjellen er likevel at Lysgaards normsettere spredde den uformelle ideologien innenfor kollektivsystemet, mens denne gruppen heller sprer den formelle ideologien på Klubbens vegne.

Men selv om det ble oppfattet som et problem at flere av montørene prioriterte fritiden fremfor deltakelse på klubbmøtene (noe både tillitsvalgte og flere montører mislikte), kan endringen i ”klubbtid” også sees som en maktdemonstrasjon fra bedriftens side, fordi den skaper en maktforskyvning mellom klubb og bedrift. Einar forteller hvordan ledelsen systematisk kan spille på denne svake oppslutningen under forhandlinger.

Det er klart at de ansatte ser fordelen med å være medlem av Klubben da, men mange er jo veldig lite engasjerte. Og det bruker jo selvfølgelig ledelsen rått da. (...). For det er klart at når det er ting som tas opp på forhandlingsmøter så kan de spørre: har du medlemmene bak deg i det da? Så svarer vi at det har vi jo. Så sier de: men på det siste møtet så var det jo bare ti-tolv mann. Du kan jo ikke ha medlemmene med deg da. - Einar, tidligere medlem av Klubbstyret.

Også Atle påpeker at det er viktig for Klubben å kunne vise til et kollektivt samhold under forhandlinger, og sier ”det samholdet vi har er jo noe som gir oss en styrke i forhandlingssituasjoner. Det kollektive er på en måte nøkkelen. Det hjelper jo ikke hvor sterk en klubbleder er hvis ingen andre på en måte er der” (Atle, Klubbstyret). Som Atle og Einar uttrykker må Klubben, om den skal ha en reell forskansningsfunksjon innenfor organisasjonen, kunne vise til at den har en bred oppslutning blant medlemmene. Den reduksjonen av foreningsvirksomheten som har forekommet kan derfor – bevisst eller ubevisst – nyttiggjøres i et forsøk fra ledelsen på å bygge ned tillitsvalgtapparatet, og dermed hele kollektivet blant montørene. En konsekvens av dette er dermed at det vil være vanskelig å skape et kollektiv, og forskansningen mot ledelsen blir svakere. Klubben oppfyller også en ”samlingsrolle” og bevisstheten om hvilke felles problemer man står overfor, kan bli betydelig mindre når

interaksjonen ikke er til stede. En konsekvens av dette er at den enkelte står mer alene med sine hverdagsproblemer, og får ikke på samme måte delt sine utfordringer med kolleger. Klubbmøtene er den fremste arenaen for å bygge et kollektiv på tvers av ulike avdelinger og subgrupper i Lynvik elektro, og en svekkelse av klubbmøtet som sosial institusjon kan derfor være en svekkelse av grunnlaget for å bygge et sterkt kollektiv. En slik maktstrategi, som handler om å svekke det kollektive maktgrunnlaget hos arbeidstakerne, blir ofte referert til som en nyliberal lederstil (Ryggvik, 2012; Tynell, 2002). Dette kan komme til uttrykk ved at bedriftsledelsen svekker forskningsgrunnlaget blant arbeiderne gjennom å vise til at arbeidstakerne og de tillitsvalgte har ulike interesser, og den tillitsvalgte kan da få problemer med å representere arbeidstakerne som en felles enhet, noe Ryggvik (2012) har påvist at forekommer også i norsk arbeidsliv. ”Den norske modellen” og partssamarbeidet er tuftet på at det ligger en grunnleggende interessekonflikt mellom arbeiderne og deres tillitsvalgte på den ene siden, og eierne og bedriftsledelsen på den andre (Bungum et al., 2015; Dølvik et al., 2014). Å jobbe mot å utjevne denne interessekonflikten truer både den norske arbeidslivsmodellen og grunnlaget for forhandling mellom partene. De strukturelle endringene med å forandre tillitsvalgttiden fremstår kanskje for mange av montørene som uskyldige trekk for å gjøre arbeidsdagen mer effektiv (som ledelsen legitimerer endringen med), men i et maktperspektiv representerer det heller en maktforskyvning der vektskålen mellom bedriften og de ansatte får en endret fordeling.

6. Konflikt, konsensus og ”vi” og ”dem”

6.1 ”Vi” og ”dem” – forholdet mellom montørene og ledelsen

Lynvik elektro er en virksomhet der det er et relativt tydelig skille mellom montører og ledelse. Klarest kommer skillelinjen fram ved at montørene er utplasserte i felten, mens ledelsen arbeider på kontorene. Bedriften har i så måte en klar hierarkisk struktur og skillelinjene mellom de ulike gruppene er forholdsvis tydelige. Servicemontøren Dag forteller hvordan han oppfatter relasjonene mellom montører og ledelse:

Det er ikke helt sånn at man ikke skal være kompis med sjefen, men jeg er veldig sånn at man skal ikke blande. Altså nå kan jeg nevne slike ting for deg, men man kan ikke prate sånn til sjefen sin. Da vet han mye mer om deg. Man skal være litt forsiktig med hva man legger ut, for det kan jo bli brukt mot deg. Man vet aldri om det vil komme en retur. - Dag, servicemontør.

For Dag er det altså en klar distanse mellom hans posisjon som montør og bedriftsledelsen. Ifølge ham vil det å ”menge seg” for mye med ledelsen kunne svekke ham selv, og dessuten gi ledelsen informasjon som senere kan bli brukt mot ham. Dag uttrykker dette skillet tydelig når han sier ”det er jo ofte litt sånn vi og dem da. Det er jo en grunn til at vi kaller ledelsen for tåkeheimen, et gammelt Lynvik elektro uttrykk” (Dag, servicemontør). Begrepet *tåkeheimen* er et uttrykk som i en årrekke har vært et munnhell blant montørene i Lynvik elektro, og flere viste til begrepet under intervjuene. Gjennom begrepet kan det tolkes dithen at ledelsen kan virke både høyt, fjernt og langt borte, og i tillegg fremstår som ullen og utydelig. Uttrykket kan også henvise til at man aldri helt vet hvor man har dem, og at det tryggeste derfor er å unngå for mye kontakt, ettersom man ikke helt vet hvilke konsekvenser dette kan medføre. Det bakenforliggende er at ledelsen flere ganger har tatt beslutninger som det er vanskelig for montørene å forstå. Dag sier: ”om de tar en negativ avgjørelse må de forklare eller begrunne den litt bedre, om hvorfor de gjør det. (...). Plutselig blir man bare servert at ting skal være sånn og sånn” (Dag, servicemontør). Også andre av montørene – som Benjamin – forteller at kommunikasjonen med ledelsen ofte kan være vanskelig, og at man bare blir servert ulike beslutninger. Den manglende kommunikasjonen som foregår mellom bedriftsledelsen og montørene gjør derfor at negative endringer for montørene ofte skaper misnøye og mistenksomhet, som for eksempel forsøket fra ledelsen på å flytte klubbmøtene uten at montørene hadde fått mer informasjon enn at arbeidsdagen ”må bli mer effektiv”.

Et annet iøynefallende eksempel på skillet mellom ”vi” og ”dem”, som kom frem under samtalene med informantene, var bedriftens nedleggelse av en verktøybod der mange av montørene pleide å møtes hver morgen. Kim, som er tilknyttet bedriftsledelsen, mener utvidelsen av hovedkontorets kantine var et ledd i å erstatte denne "bodarenaen" for uformell kommunikasjon og ”kos med misnøye”.

I det siste har vi gjort et tiltak hvor vi har fått inn enda flere bord og stoler i kantinen. Og jeg synes det er mye bedre istedenfor at montørene drar til en grossist og tar en kaffekopp og snakker dritt om ledelsen. Det er mye bedre at de kommer opp hit og spiser matpakken sin eller kjøper en forholdsvis billig lunsj som de spiser sammen med oss. (...). Tidligere så hadde vi en sånn ”verktøybu” der folk ofte samlet seg, og der ble det ikke noen god kultur for å si det sånn. (...). Vi fikk tilbakemelding på at det var veldig mye negativitet der. Det var liksom litt kos med misnøye, og jeg synes ikke en sånn plass blir noen bra plass da. Så da må man heller prøve å få arenaer hvor man kan ta opp misnøyen med de som kan gjøre noe med den, og at man heller legger til rette for det. - Kim, leder.

Endringene som er foretatt kan sees som et bidrag til mer "likhet" og "demokratisering" ved å flytte den kommunikasjonen som foregikk i verktøyboden til kantinen, iallfall for de montørene som har mulighet til å møte på arbeidsplassen om morgenen eller i lunsjen. Men selv om bedriften foretok dette i beste mening, for å skape en god arena for kommunikasjon mellom montører og ledelse, representerer likevel kantinen og verktøyboden to ulike forutsetninger for kommunikasjon. Kantinen er tradisjonelt blitt benyttet av ledere og kontorarbeidere, mens verktøyboden ble benyttet av dem som jobber utendørs. Når montørene befinner seg i nærheten av lederne kommer tåkeheimens egenskaper frem, og montørene tør ofte ikke være ”seg selv” og snakke naturlig og utvunget sammen når de kan bli hørt av noen i ledelsen. ”Ledelsen er jo veldig opptatt av at det skal være høyt under taket og alt sånt, men det er det altså ikke. For du må vokte dine ord” (Einar, prosjektmontør). Kantinen oppfattes altså, i motsetning til verktøyboden, som en arena for overvåkning, og den kan derfor ikke erstatte det ”frirommet” som verktøyboden tidligere representerte for montørene.

For å forstå disse to ulike arenaene, kantinen og verktøyboden, kan det være verdt å trekke frem det Erving Goffman (1959) har kalt en *frontstage-* og *backstageposisjon*. Når montørene møtes i verktøyboden har de et friområde der de kan være seg selv, men i kantinen må de tilpasse samtalen fordi også ledelsen er til stede. Selv om utvidelsen av kantinen kanskje var ment å inkludere montørene mer med kontorpersonalet og ledelsen, er resultatet blitt at de fleste montørene unngår å oppsøke kantinen, og hvis de gjør det omgås de mest hverandre istedenfor å prate med ledelsen. Et slikt funn ble også rapportert av Karlsson, Skorstad &

Axelsson (2015) da de over 50 år etter Lysgaards studie dro tilbake til M. Peterson & søn for å undersøke arbeiderkollektivet slik det da fremsto. Forskerne skriver:

Og motsatt, om arbeiderne kom til kantinen og de eneste ledige stolene var ved bord hvor det satt kontorarbeidere eller ledere, dro de tilbake til arbeidet og ventet til de kunne få plass ved "arbeiderbordet". På samme måte, når en leder kom inn på kontrollrommet, startet arbeiderne å prate om faglige ting som produksjonen eller maskinene, og når lederne igjen forlot rommet, begynte de igjen å prate mer åpent om sin familie, dataspill, eller andre interesser (Karlsson, Skorstad & Axelsson, 2015, s. 9).¹¹

Ved å erstatte verktøyboden for å få slutt på "kosen med misnøye", og muligens også i håp om å oppnå litt bedre kontakt mellom montører og ledelse, kan det tenkes at bedriftsledelsen i virkeligheten først og fremst har bidratt til å øke mistenksomheten og avstanden mellom "oss" og "dem". I tillegg har den fratatt montørene den "sikkerhetsventilen" som verktøyboden representerte, der de virkelig kunne lufte sin misnøye, enten det gjaldt arbeidsforhold eller ledelse. Ved å stenge slike sikkerhetsventiler kan det tenkes at ledelsen ikke har oppnådd noen forbedringer i forholdet til montørene, og på lengre sikt kan avgjørelser som dette like gjerne føre til at mistenkeligheten og utenforheten bare blir større. En slik følelse av utenforhet overfor ledelsen var noe flere fortalte om. Fredrik, som startet sin elektrikerkarriere som lærling i bedriften, forteller at han ved besøk på hovedkontoret kan få følelsen av "å komme inn med skitne sko på teppegulvet og drikke opp kaffen deres". Også Einar, som tidligere hadde en serviceposisjon i bedriften, sier "at når man kjører servicebil blir man jo ofte uglesett på hovedkontoret. Kjører man dit får man alltid spørsmål om hvorfor er du her?". Som Fredrik og Einar beskriver, kan det å bevege seg på bedriftens hovedkontor gi følelsen av å være på "de andres" arena. Denne utenforskapen kan også tenkes å bli forsterket av hvilke arbeidsoppgaver man utøver, og hvilken klesdrakt man bruker i arbeidet. Montørene går i tradisjonelle industriarbeiderklær mens ledelsen og kontorarbeiderne går med skjorter og dressbukser eller skjørt. I tillegg er montørene i kontakt med "skitne arbeidsområder" mens kontorfolkene stort sett sitter foran datamaskiner, tar telefoner og er på møter. Fredrik uttrykker: "ofte kan det jo være en veldig stor avstand mellom toppledelsen og de ansatte. Dette fordi ledelsen ofte sitter på kontorene sine og er mer opptatt av Excel-ark enn av elektroinstallasjoner" (Fredrik, tidligere klubbstyret). Det finnes altså klare tendenser til at det

¹¹ On the contrary, if workers arrived at the cafeteria and the only free chairs were at tables where office workers or managers were sitting, they went back to their jobs and waited until they could find a seat at one of the "workers' tables". Similarly, when a manager entered a control room, the workers started to talk about technical topics concerning the production line, the machinery, and so on; when the manager left the room, the workers interacted more freely, talking about their families, Internet games, and other interests (Karlsson, Skorstad & Axelsson, 2015, s. 9).

eksisterer et makthierarki som er med på å produsere inn- og utegrupper, og dette blir også definert gjennom synlige kjennetegn som arbeidsoppgaver, arbeidssted og hvilke klær man benytter.

Det er likevel viktig å påpeke at selv om det finnes tendenser til et synlige skille hos montørene, mellom ”oss” og ”dem”, er ikke denne holdningen like ensidig som det Lysgaard (1961/2001) beskrev i *Arbeiderkollektivet*. Menneskelige relasjoner er noe som inngår i komplekse sosiale systemer, og innenfor bedriften er det flere samhandlingslogikker som kommer til syne. Dag forteller om hvordan han har forståelse både for den teknisk/økonomiske rasjonalitetslogikken og solidaritet til arbeidskameratene ved å si ”jeg er jo med på tankegangen om at effektivisering og innsparing kan være hovedmålet for bedriften, men samtidig ser jeg at når man gjør noen dårlige valg skaper det misnøye blant arbeiderne” (Dag, servicemontør). Også Gaute fikk fram denne dobbeltheten ved å uttrykke at ”det er jo litt sånn oss og dem. Det skal jo ikke være det, men det blir jo gjerne det likevel. Jeg vil jo si at vi har et godt forhold uansett da” (Gaute, servicemontør). Hanne sier:

For min del har jeg i hvert fall ganske god kontakt med de som er på kontoret. Jeg har jo blitt ganske godt kjent med både ledelsen og dem jeg jobber med, så for min del har det ikke vært noe problem at vi ikke står sammen med dem eller noe sånt. Men det er jo likevel litt sånne intriger uansett da, når det er snakk om forhandlinger og sånt. (...). Det er jo typisk i tilknytning til lønn og sånne ting. - Hanne, prosjektmontør.

Ut fra det som kom frem hos de ulike montørene viste de seg å ha et slags ambivalent solidaritetsforhold, eller en dobbelthet, både til montørklubben og det teknisk/økonomiske system. Solidariteten peker i begge retninger. De fleste hadde en klar forståelse av at bedriften hele tiden må tilpasse seg markedet, og står i så måte ikke i direkte motsetning til det teknisk/økonomiske systems rasjonalitetslogikk. For montørklubben er det likevel viktig at skillet mellom bedrift og klubb opprettholdes, noe Klubben har laget et institusjonalisert system for å gjennomføre.

6.2 Montørklubbens disiplinering av holdninger og engasjement

Lynvik elektro er en bedrift hvor organisasjonsgraden er 100 prosent, og samtlige betaler inn et månedlig beløp til fagforeningen og montørklubben. Som Atle utykte tidligere er høye medlemstall og engasjement en forutsetning for Klubbens styrke, og for å være en reell maktfaktor under forhandlinger. For Klubben er det viktig å skape en ”vi-følelse” blant medlemmene, i tillegg til at den må ha evnen til å klare å mobilisere til protester, streiker også

videre når dette trengs. Dette kan tidvis kan være vanskelig, og Atle i klubbstyret sier "vi må jo innrømme at vi ser trendene i samfunnet vi også, så noen ganger er det vanskelig å engasjere folk" (Atle, klubbstyret). For å fremstå som en sterk maktfaktor, må Klubben derfor make å opprettholde bevisstheten om en interessekonflikt mellom montørene og bedriftsledelsen.

Mange av montørene har vist en mindre entusiastisk holdning til fagforeningsarbeid. En av de yngre montørene, Gaute, sier "min egen deltakelse i Klubben er vel økonomisk. Jeg liker å se på det som en slags 40-års krise [at folk engasjerer seg i Klubben]" (Gaute, servicemontør). For Gaute er klubbengasjement noe som samler, og er spesielt viktig for de litt eldre montørene. Selv ønsker han å bruke tiden sin på andre ting. Denne holdningen gikk igjen hos flere av de yngre montørene, mens de som hadde vært lengre i bedriften, og vært med på Klubbens konflikter med ledelsen, var mye mer tilbøyelig til å engasjere seg i klubbarbeid. Fredrik, som har erfaring fra klubbstyret påpeker at dette kan være et problem, og sier: "når folk ikke helt forstår hva klubbarbeidet egentlig dreier seg om, tror jo mange at de bare kan kjøpe seg bort fra problemene" (Fredrik, tidligere klubbstyret). Dette kan tolkes dithen at han mener mange tror det å betale medlemskapsavgiften holder for at Klubben skal kunne bevare de arbeidsbetingelsene de til dags dato har kjempet frem. Men så lenge medlemmene ikke er aktive på møter og aksjoner kan Klubben fortsatt slite med å opprettholde maktbasen overfor ledelsen, spesielt hvis Klubben ønsker å ta i bruk ulike former for motstandsvirkemidler. Da vil de være avhengig av en aktiv medlemsmasse. Atle uttrykket også at: "for medlemmer som ikke er særlig opptatt av organisasjonen er det jo veldig enkelt å tenke sånn at fagforeningen ordner opp. Men da bruker jeg å si, fagforeningen, hvem er det da? Du er jo en del av den!" (Atle, klubbstyret). Samtlige av de montørene som ble intervjuet mente at Klubben oppfyller en god funksjon, og de er veldig glad for at den jobber for dem. Gaute sa for eksempel "det er jo kjempebra at de engasjerer seg!". Men til tross for dette er få som engasjerer seg i dens arbeid. For Dag handler dette om kunnskap, og mangelen på denne som gjør at en ikke vet hvilke problemer fremtiden kan føre med seg.

Jeg tror mange er veldig usikker på det som skjer. Men samtidig tror jeg også at mange egentlig ikke helt vet hva som skjer i dag i forhold til endringene i Arbeidsmiljøloven og sånn. Jeg ser jo på meg selv da, jeg er jo veldig usikker på hva det egentlig innebærer for min del. Eller kanskje berører endringene ikke meg i det hele tatt. - Dag, servicemontør.

Hanne får også frem denne usikkerheten når hun blir spurt hva hun tenker om (de da potensielle) endringene i Arbeidsmiljøloven. Hun sier: "Jeg har egentlig aldri vært noe

politisk interessert selv, så jeg er ikke sånn kjempe innpå det, men jeg har jo fått det med meg så klart. Det er jo absolutt ikke bra". Uvissheten om hva fremtiden bringer er noe som både kan styrke og svekke det Lysgaard (1961/2001) kalte problemtolkningsprosessen hos den enkelte. Forståelsen av at alle står overfor de samme kollektive utfordringene kan være vanskelig å innse når problemene ikke viser seg i klar form. Som effektiv forhandlingsmotpart til bedriftsledelsen er Klubben tjent med å ha en opplyst medlemsskare som er klar til å slutte opp om de aksjoner som Klubben iverksetter. I den forbindelse har Klubben innført et rekrutteringssystem hvor de "anbefaler" de nye montørene å organisere seg, og i tillegg driver med en form for fagpolitisk "voksenopplæring" – og dermed legger grunnlaget for å bygge et kollektiv.

Når det er oppstartuke for de nye lærlingene har Klubben en time eller to med dem på et møterom. Der presenterer man klubb og forbund da, og sier litt om det. Og naturligvis skal det jo være frivillig å organisere seg, men det skal jo litt til å si nei når du kommer på en plass hvor 99 prosent er organisert. Så litt sånn flåsete kan man jo si at det blir litt frivillig tvang. (...). Altså, de har jo ikke kniven på strupen, men de får jo en innføring i poenget om å stå sammen og vi viser litt til utviklingen i lønn og arbeidsvilkår. Men det er klart at de yngste har jo ikke den kjennskapen til fagbevegelsens historie og hvorfor vi har det så bra som vi har det. Så da prøver vi på medlemsmøter å kjøre litt sånn elementær ideologi og prinsipper, og forklare poenget om hvorfor vi står sterkere sammen og sånt. - Atle, klubbstyret.

Kim – som er leder i bedriften – peker også på den "frivillige" tvangen som ligger i dette systemet, og han sier: "Når du starter som lærling har du ikke så mye valg om du vil organisere deg. Du får beskjed om at her er innmeldingsskjemaet, skriv navnet ditt, så melder vi deg inn her. Så organisasjonsfriheten er ikke særlig stor". Ivar som arbeider i EL & IT Forbundet, forteller at de arbeider med en lignende strategi for alle medlemmene i lokalklubbene.

Noe vi snakker om i fagforeningen er jo hvordan vi skal få engasjert hvert enkelt medlem. Så vi har jo bestemt at vi skal sette i gang et nytt kurs da. For nå har vi veldig mange kurs for tillitsvalgte og sånt, men vi har ingen tilbud for vanlige medlemmer. Så vi skal sette i gang noen kurs for vanlige medlemmer hvor vi skal prøve å få inn de viktige holdningene hos folk, og få diskutert litt forskjellige tema så folk skjønner hva det egentlig dreier seg om. - Ivar, EL & IT Forbundet.

Gjennom en nødvendig grunnopplæring av hvert enkelt medlem ønsker både EL & IT Forbundet og montørklubben i Lynvik elektro å skape mening ut av den komplekse og usikre virkeligheten som flere av montørene beskriver. Vanskeligheten med å forstå hva endringene i Arbeidsmiljøloven, nye organisasjonsformer og endrete ledelsesfilosofier vil bety kan for mange være både vanskelig og uoversiktlig, ikke minst sett i et komplekst mediebilde med ulike virkelighetsoppfatninger og politiske ideologier. I så måte kan montørklubben forstås

som en formelt organisert institusjon som gjennom opplæring aktivt jobber for å oversette denne virkeligheten for montørene, og slik sett skape en kollektiv bevissthet og dermed også en form for arbeiderkollektiv. Til forskjell fra Lysgaards (1961/2001) iakttagelser må dette kollektivet ikke forstås som spontanorganisert. Det er heller planorganisert, da det er et formelt institusjonalisert system som jobber for å skape og reproducere et kollektiv. Klubben skaper en *interaksjonsprosess* ved at den samler medlemmer fra ulike avdelinger, og informerer dem om hvilke kollektive problemer de står overfor. Gjennom dette kan det oppstå en ”vi-følelse” blant montørene fordi enkeltindividene innser at de har felles interesser og står overfor de samme kollektive utfordringene.

I den forbindelse kan det trekkes paralleller til marxistisk teori, da Marx skriver om proletariatets overgang fra å bli en *klasse i seg selv* (klasse an sich) til en *klasse for seg selv* (klasse für sich) (Marx, 1847/2009; Marx & Engels, 1848/2014). En klasse for seg selv er noe som oppstår når proletariatet identifiserer seg med de andre i samme posisjon, og innser at de som gruppe står overfor de samme utfordringene. Det må likevel påpekes at Marx diskuterer konflikten mellom ulike samfunnsklasser på makronivå, mens det her er snakk om at montørene har en felles utfordring mot det teknisk/økonomiske system, uavhengig av om dette systemet er bedriftsledelsen, politiske lovendringer eller en kombinasjon av flere ting. Også Lilja (1987) viser til at det ligger en vesentlig ulikhet mellom Lysgaards arbeiderkollektiv, og mer konfliktteoretiske tilnærminger som tar for seg relasjonen mellom ulike samfunnsklasser. Nettopp ved at arbeiderkollektivet og arbeiderklassen – ut i fra marxistisk definisjon (se Morrison (2006)) – på det teoretiske og empiriske plan ikke nødvendigvis trenger å ha noen sammenheng. Montørklubben forsøker å ha en direkte innvirkning på hvordan de sosiale relasjonene mellom det menneskelige-, det kollektive- og det teknisk/økonomiske system fremstår innenfor organisasjonen som helhet, og de jobber for å skape et bevisst skille mellom montør og bedrift ettersom dette er nødvendig for å være en sterk kollektiv maktfaktor. At det finnes en klar relasjonen mellom Klubben og ”kollektivet blant arbeiderne” er også noe Dag fikk frem når han skulle definere hva han legger i begrepet kollektiv. Han sier: ”et kollektiv er alle vi som står sammen. Både fagforeningen og Klubben. Det som er poenget, er at vi faktisk jobber i lag” (Dag, servicemontør). Å skape en oppfatning der montørene føler at de sitter i samme båt, og står i fellesskap med fagforeningen mot det teknisk/økonomiske system er derfor en viktig del av grunnlaget for Klubbens organisering.

I boken *Det fleksible mennesket*, avslutter Richard Sennett, med å si at ”et sted blir et fellesskap når menneskene der bruker pronomenet *vi*. Å utrykke seg på denne måten forutsetter en bestemt, men ikke nødvendigvis lokalt, forankret tilknytning” (Sennett, 1998/2001, s. 171). Den ”vi-mentaliteten” som finnes innenfor Lynvik elektro sirkulerer på mange måter rundt montørklubben og fagforeningen som en del av den formelle organiseringen. Kollektivsystemet slik det fremstår i Lynvik elektro må på mange måter sees som en motmakt mot det teknisk/økonomiske system, men det skiller seg likevel vesentlig ut i fra Lysgaard (1961/2001) beskrivelse fordi opprettholdelsen av kollektivet blir reproduisert gjennom en formell klubborganisering. Videre i analysen vil det sees nærmere på hvordan denne motstanden fungerer i praksis, når det teknisk/økonomiske system angriper.

6.3 Når det teknisk/økonomiske system truer

Både ledere og ansatte i Lynvik elektro kom under intervjuet med henvisninger og refleksjoner rundt den tidligere bedriftssammenslåingen med Strømmen el-service. For dem var sammenslåingen noe som fremsto som et brudd eller knekkpunkt i deres arbeidshverdag. Som mye organisasjonsutvikling generelt viste også dette oppkjøpet seg å være en krevende prosess både for bedriften og de ansatte. Atle – som kom fra Strømmen el-service – forteller at ”det var jo to bedriftskulturer som skulle sammensmeltes. Mens vi i Strømmen el-service hadde alt på stell, var dette ikke tilfelle i det hele tatt i det gamle Lynvik elektro”. Kim som arbeidet tett med sammenslåingen fra ledelsens side forteller også om prosessen:

Vi som kom fra Strømmen el-service kom jo fra en hierarkisk og traust organisasjon hvor lederne var støpt i samme form, så det ble litt kulturkrasj der. Strømmen el-service besto jo på den tiden av 250 mennesker, mens gamle Lynvik elektro tidligere bare besto av sytti mann. Så det var jo en mye flatere organisasjonsstruktur kan man si. Man trenger jo ikke så mange ledere for å lede sytti mann. - Kim, leder.

Det gamle Lynvik elektro¹² var preget av en flatere, men også mye mer fleksibel organisasjonsstruktur med stor grad av gjennomtrekk blant de ansatte. Strømmen el-service var preget av en mye mer hierarkisk struktur, men samtidig representerte den en større trygghet, og Dag forteller at ”Strømmen el-service var en bedrift du kunne være ansatt i for livet”. Denne forskjellen skapte for mange fra det gamle Lynvik elektro en usikker, utrygg og svak tilhørighet til arbeidet. Det førte til at flere valgte å slutte for å gå over til en mer forutsigbar arbeidshverdag i Strømmen el-service. Da nyheten om at Strømmen el-service

¹² Informantene ordla seg ofte med å si *det gamle-* og *det nye* Lynvik elektro når de snakket om bedriften før og etter sammenslåingen.

skulle bli solgt til Lynvik elektro kom, var det derfor kanskje denne gruppen som fikk den største påkjenningen, fordi tanken om å bli sendt tilbake til en bedrift de nettopp hadde flyktet fra, førte til atskillig større usikkerhet.

Det er klart at personlig var jo ikke jeg noe happy for oppkjøpet da jeg tidligere hadde valgt å slutte i Lynvik elektro for å gå over til Strømmen el-service. Så det ble jo veldig spesielt for meg. Vi var flere som var i den situasjonen (...). Vi som hadde kommet fra Lynvik elektro trivdes veldig godt i Strømmen el-service, og et resultat av det var jo at det var veldig lite gjennomtrekk da. Mens gamle Lynvik elektro som jeg kom i fra var mye mer turbulent. Så man kan si at om Strømmen el-service var trygt og forutsigbart var nok Lynvik elektro mye mer utrygt og usikkert. Og det var jo også grunnen til at jeg valgte å slutte. Jeg var jo ganske "fed up" med at det var så mye gjennomtrekk og så mye som skjedde hele tiden. Det var liksom ikke noe ro i bedriften. - Atle, klubbstyret.

Den mangelen på trygghet og et godt arbeidsmiljø som Atle forteller om, gjaldt også klubbkulturene i de to bedriftene. Fredrik forteller at "Strømmen el-service har jo bestandig vært en foregangsklubb kan du si. Både innen klubbarbeid og det å legge føringer i forhold til fagforeningen. I det gamle Lynvik elektro var alle sammen organiserte, men vi hadde absolutt ikke noen velfungerende klubb" (Fredrik, tidligere Lynvik elektro). Om lønnsbetingelsene i de to bedriftene forteller han:

I forbindelse med lønnsforhandlinger i det gamle Lynvik elektro så trodde jo vi i boblen vår at vi hadde det veldig bra, for sjefen hadde jo fortalt oss at vi hadde god lønn og sånt. Men vi hadde jo ingen å sammenligne oss med, for vi hadde jo ingen kontakt med andre. *ler*. Så når vi under oppkjøpet fikk kontakt med Strømmen el-service viste det seg jo at han som tjente best hos oss, faktisk tjente mindre enn han som tjente dårligst i Strømmen el-service. - Fredrik, gamle Lynvik elektro.

Også i forhold til generelle arbeidsbetingelser var det store ulikheter mellom de to bedriftene. Atle forteller at "dette gjaldt jo både i forhold til kollektive goder og lønnsavtaler. Mye var vanskelig. Og ikke minst var pensjonsforhandlingene veldig tøffe. Vi i Strømmen el-service hadde jo en dobbelt så god avtale som gamle Lynvik elektro hadde" (Atle, tilknytning til begge bedriftene). Det var nå meningen at alle nye ansatte skulle overføres til de arbeidsvilkårene som ble benyttet innenfor Lynvik elektro-konsernet. Dette ville bli et drastisk tap sammenlignet med det Strømmen el-service klubben hadde kjempet frem gjennom en årrekke. På bakgrunn av Lysgaards (1961/2001) systemtilnærming kan dette forstås som et angrep fra det teknisk/økonomiske systems rasjonalitetslogikk på fellesskapet av arbeiderne/det kollektive systems fremforhandlede arbeidsvilkår, rettigheter og goder.

Benjamin fortalte om sin opplevelse av sammenslåingsprosessen ved å si at "jeg var jo på et anlegg i Rogaland [fiktivt stedsnavn] på den tiden. Så der fikk vi vel egentlig bare nye

arbeidsklær og fortsatte hverdagen som vanlig”. For Benjamin – som var utenbys – handlet overgangen kun om et ytre aspekt ved at han fikk nye arbeidsklær. Men ellers hadde han en arbeidsdag som gikk som normalt. I likhet med mange av de andre montørene hadde heller ikke Benjamin noen innsikt i hva som ellers foregikk, både på grunn av manglende informasjon og manglende kontakt med de andre montørene. For å bøte på denne manglende forutsetningen for sosial interaksjon og informasjonsspredning som flere opplevde, var det derfor essensielt for montørklubben i Strømmen el-service å spille en koordinatorrolle, der de gjennom aktiv organisering både produserte et kollektiv, og gjennom dette både skapte aktivisme og motstand. Chris som spilte en viktig rolle var med på å starte denne prosessen.

Da sammenslåingen skjedde, startet det med at jeg og en som var tillitsvalgt i Tromsø [fiktivt stedsnavn] satte oss ned og laget et system. Dette inkluderte blant annet at alle klubblederne rundt i hele landet skulle starte med å ta dagsmøter. Altså kreve møter på dagtid, for det er noe du kan gjøre etter Hovedavtalen når det er særdeles vanskelige saker. Det gjorde vi, så hver dag hadde vi et to timers møte, og da kan du jo tenke deg hvordan det ble her inne når 220 montører stilte opp i kantina med full arbeidsutrustning midt på dagen. De kom fra alle plasser ikke sant, for vi hadde jo krav på det. De kunne jo ikke nekte oss det. Så på de møtene begynte vi jo å planlegge motstrategier ikke sant, og dette var noe som foregikk over hele landet. - Chris, klubbstyret i gamle Strømmen el-service.

Gjennom å ta kontakt med de andre bedriftsklubbene, som var tilknyttet det samme bedriftskonsernet rundt om i landet, la montørklubben i Lynvik elektro en nasjonal strategi. De tok systematisk i bruk de maktmidlene de hadde til rådighet for å mobilisere de ansatte og bruke dem som pressmiddel i forhandlingene med den nye ledelsen. Lovlige "smutthull" i Hovedavtalen kunne brukes taktisk ved å daglig ta inn 220 montører i en kantine som rommet omtrent 70-80 personer. Dette ble gjort for å spre informasjon blant medlemmene, men også for å planlegge og mobilisere kollektive tiltak. I tillegg til å demonstrere et maktmiddel og gjøre noe ledelsen ikke ønsket – eller det Ackroyd & Thompson (1999) har kalt *organizational misbehaviour* – handler en slik taktikk også om å oppfylle interaksjonsbetingelsene som trengs for å skape et kollektiv, og dermed skape en forutsetning for å drive kollektiv motstand. Den motstanden som oppsto blant montørene fra både Lynvik elektro og Strømmen el-service skjedde derfor på bakgrunn av at både problemtolknings-, interaksjons-, og identifiseringsprosessen ble lagt til rette av montørklubben. På mange måter kan derfor montørklubben i denne situasjonen sies å ha overtatt funksjonen til Lysgaards arbeiderkollektiv, og all organisert motstand som foregikk ble mobilisert gjennom den. Fredrik utdyper det han oppfattet som en av de klareste konfliktsituasjonene.

Den mest åpenbare konfliktsituasjonen vi har hatt var jo når vi skulle bytte lokaler, og bedriften rett og slett prøvde å skvise oss ut. For i alle år har vi jo hatt et klubbkontor med to kontorplasser. Men så skulle vi flytte til et nytt og mye større bygg, og plutselig fant ledelsen ut at det ikke var plass til noe klubbkontor. Så i et møte la de frem tegningene med alle kontorene med alles navn på, men der var det ikke noe navn på Klubben vår for å si det sånn. Så da spurte jeg jo for det første om de mente dette alvorlig eller om det var feil. Og da ble de jo først litt rare da, men så innrømmet de at det var meningen. De mente at vi måtte begynne å bruke mindre tillitsmannstid, og da var det heller ikke behov for noen fast kontorplass. - Fredrik, gamle Lynvik elektro.

Videre forteller Fredrik hvordan Klubben konkret tok i bruk de virkemidlene de hadde til rådighet for å mobilisere en kollektiv styrke.

Når det skjedde ble det jo krig da for å si det sånn. For bedriften var jo helt bestemt på det her, og vi så jo helt klart at dette var et langt skritt tilbake for Klubben vår. Så da startet vi jo mobiliseringen av folket. Sendte ut tekstmeldinger og e-post til alle, og informerte grundig om hva som foregikk. Så hadde vi et medlemsmøte, og i forhold til oppmøte viser det seg at når det er viktige saker så møter folk opp. Så da var det rekordoppmøte! (...). Så der fikk vi informert om hva som foregikk og hadde litt brainstorming om hvordan vi skulle svare på dette. - Fredrik, gamle Lynvik elektro.

Fredrik bruker en sterk metafor for å beskrive den konflikten som oppsto ved å si at det nå var ”krig” mellom Klubben og ledelsen. Han forteller at det var klare interessemotsetninger mellom klubb og bedrift, og at Klubben nå tok i bruk mobiliseringssystemet sitt for å skape kollektiv motstand. Også her spilte Klubben en tydelig koordinatorrolle og mobiliserte store deler av de ansatte til felles møter, for så å skape en interaksjons- og identifiseringsprosess i forhold til de problemene som nå utfordret deres kollektive rettigheter. I forbindelse med motstanden før sammenslåingen som generelt foregikk innad i de to bedriftene forteller Chris at ”de skjønnte vel egentlig at de tillitsvalgte fra Strømmen el-service ville lage bråk. Men hørte jo ikke et pip fra tillitsvalgtapparatet i det gamle Lynvik elektro, for de hadde jo ikke noen kultur for det” (Chris, gamle Strømmen el-service). Med tanke på at det lysgaardske arbeiderkollektivet fremsto som svakt i begge bedriftene (og at de uformelle interaksjons-, og identifiseringsprosessene ikke var til stede), var viktigheten av Klubbens mobiliseringsfunksjon desto større. Ulikhetene i arbeidsbetingelser og klubbkultur hos de to bedriftene ga også et annet og interessant aspekt, ettersom sammenslåingen førte til at mye av maktkampen foregikk mellom de to Klubbene. En konsekvens av dette var at bedriften for mange – helt frem til i dag – har båret preg av å være ”to bedrifter” i samme bedrift.

6.4 To bedrifter i samme bedrift

Det var store variasjoner i både lønns- arbeidsbetingelser ved sammenslåingen av de to bedriftene. Den tøffeste saken var pensjonsordningene, hvor de som kom fra Strømmen el-

service hadde en prosentvis ordning med bedriften som ga dem dobbelt så stort pensjonsutbytte som de hadde i Lynvik elektro. Chris forteller hvordan dette artet seg for begge Klubbene ved sammenslåingen:

Vi tillitsvalgte fra begge bedriftene var jo enige om kjempe for å beholde det vi hadde under sammenslåingen. (...). Vi fra Strømmen el-service hadde en sånn fire prosent pensjonsavtale, mens de fra Lynvik elektro bare hadde to prosent. Vi i Strømmen el-service gikk jo inn for å beholde det vi hadde, men det var jo ikke de ”gode kameratene” (*ironisk tale*) i Lynvik elektro egentlig så enige i da. Det har jo skjedd litt i etterkant også, men det ble til at det handlet om å dele opp pensjonen i 3/3. (...). Men for oss så var det jo helt klart at vi ikke kunne gå ned i ytelse, det går ikke. - Chris, tidligere Strømmen el-serviceklubben.

De tillitsvalgte fra Strømmen el-service ville altså ikke gi slipp på den pensjonen de hadde, mens de tillitsvalgte i Lynvik elektro, i forhandlinger med bedriftsledelsen, ville godtatt en pensjonsøkning fra to til tre prosent. For deres del medførte dette en økning på en prosent. Til slutt endte det med at ”pensjonen for de Strømmen el-serviceansatte ble en låst ordning på fire prosent” (Chris), mens de som kom fra Lynvik elektro og nyansatte måtte ta til takke med en pensjonsordning på to prosent. Denne saken satte følelsesmessig dype spor blant de ansatte, og den har etterlatt seg et stygt arr i montørklubbens historie. Spliden mellom de to Klubbene nådde også sitt klimaks i forbindelse med hvem som skulle være hovedtillitsvalgt i den nyfusjonerte bedriften, noe Chris også forteller om.

Så kom kanskje den vanskeligste saken, og det var jo den prosessen som handlet om de tillitsvalgte seg i mellom. (...). Dette handlet jo om hvem som skulle bli hovedtillitsvalgte, og hvem som skulle ha de ulike rollene i det nye klubbstyret. Vi i Strømmen el-service var jo ikke så fornøyde med klubbstyret i Lynvik elektro. Så der var jo de ulike klubbene uenig, så når det blir valg er det jo flertallet som bestemmer, og da var jo Strømmen el-service størst, så da falt jo han i Lynvik elektro. Så da var det jo vi som fikk den hovedtillitsvalgte da, og han fra Lynvik elektro ble nestleder. Men så kom det jo et nytt valg igjen til sommeren, og da ble det jo også valgt en nestleder som kom fra Strømmen el-service. - Chris, tidligere Strømmen el-service.

Både i forhold til pensjonsavtalene og valg av tillitsvalgte var disse konfliktene noe som på mange måter satte de ansatte i de to bedriftene opp mot hverandre. Dette var videre med på å splitte de ansatte, som etter sammenslåingen nærmest samlet seg i to leire. Den tidligere bedriftsklubben i Strømmen el-service legitimerte utstøtingen som skjedde av Lynvik elektros tillitsvalgte med at de mente at klubbstyret til Lynvik elektro ikke var ”godt nok”, og resultatet ble at de som kom fra Lynvik elektro ikke følte den samme tilhørigheten verken til den nye bedriften eller bedriftsklubben. I forbindelse med denne oppsplittingen fortalte Einar en historie om hvordan dette med at det er ”to bedrifter i bedriften” kan komme frem.

Jeg har faktisk et eksempel på dette. For vi har jo noen sosiale sammenkomster, og når vi var i Lynvik elektro så møtte jo stort sett alle opp når det var noe sosialt. Det samme har jeg inntrykk av at de gjorde i Strømmen el-servise også, iallfall avdelingsvis. Men etter sammenslåingen har det blitt litt sånn at folk ikke møter opp. Og dette toppet seg en gang de hadde arrangert noe sosialt nede i byen, og skulle møtes på en restaurant og kose seg utover kvelden. Hele avdelingen var jo invitert, men det endte med at det var seks stykk fra gamle Strømmen el-servise som kom, og en fra Lynvik elektro. Det er han jeg jobber sammen med til daglig. Og så satt de jo der og koste seg og spiste litt mat og sånn. (...). Så til slutt da, mens alle de andre satt og diskuterte gamle Strømmen el-service ting, så reiste han seg opp og sa: her har jeg ikke noe mer å gjøre, så jeg bare går jeg. Så gikk han. Men da var det en av sjefene som kom springene etter og lurte på hva som var grunnen. Og da sa han: Nå har jeg vært her og spist middag, men dere har ikke sagt et eneste ord til meg ennå, og da orker jeg ikke være her lenger. - Einar, tidligere Lynvik elektro.

Einars fortelling får godt frem det som mange av informantene fra det gamle Lynvik elektro uttrykker. Flere sier at de i forbindelse med pensjonsordningene og utskifting av tillitsvalgte, både føler seg fremmedgjorte i forhold til Klubben og sine ”arbeidskamerater”. I tiden etter disse konfliktene oppsto det et betent forhold mellom de to gruppene av arbeidstakere:

Lynvik elektrofolk så jo tidligere surt på alt som heter Strømmen el-servicefolk. Så det var helt forferdelig. (...). Det er tragisk at det ble sånn, men det er jo igjen å spare penger. (...). Jeg vet at det er veldig mange som føler det på samme måte som meg, med at det fortsatt er ”to bedrifter i bedriften”. Så det er jo litt ekkelt. Da har du på en måte mistet litt av det du spurte om i starten, nemlig det kollektive og samholdet. - Einar, tidligere Lynvik elektro.

Også Hanne, som startet etter sammenslåingen belyser relasjonene mellom de to gruppene ved at ”de som har den beste pensjonsordningen kan jo gjerne skryte litt av det”, mens Dag (tidligere Lynvik elektro) sier at ”jeg tror den kollektive følelsen hadde vært bedre om det hadde vært mer likhet i forhold til pensjonsordningene. Da ville man i tillegg fått mer respekt for bedriften også, men alt skal liksom handle om penger!”. Ut i fra det som blir fortalt har valget montørklubben gjorde om å holde fast ved de kollektive godene til sine tidligere medlemmer, mens deres nye kollegaer måtte ta til takke med dårligere pensjonsbetingelser, vært negativt for det kollektive samholdet i bedriften. Hendelsen viser at montørklubben tok noen valg som har skapt en rekke uintenderte konsekvenser, blant annet ved at arbeidsstyrken i den nye bedriften ble kraftig splittet. Dette har gitt tydelige ringvirkninger i Klubbens evne til å bygge et kollektiv, og kan også tenkes å ha ført til endringer i deres evne til å forsikre seg mot det teknisk/økonomiske system. I tillegg førte bedriftens aksept av disse systematiske ulikhetene til at tilliten til bedriften også ble svakere hos montørene, noe som kan gi et betydelig brudd i relasjonen mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Den selektive fordelingen av pensjonsprosenter – og valget av tillitsvalgte – som ble legitimert av bedriftsklubben førte likevel i hovedsak til at ”oss” og ”dem” mentaliteten beveget seg fra en

vertikal konflikt mellom klubb og ledelse, til å også bli en horisontal konflikt mellom medlemmene i de to klubbene. Den måten Strømmen el-serviceklubben brukte sine egne medlemmer til å presse ut de tillitsvalgte fra Lynvikklubben, har forsterket konfliktnivået og svekket relasjonene mellom de to gruppene. Carl, som i dag sitter med de beste pensjonsbetingelsene, forteller i den anledning at ”de [Lynvik elektromontørene] prøvde jo selvfølgelig å ta fra oss pensjonsordningene våre!” *irritert tone*. Mens også Einar forteller om hvordan den ulike gruppementaliteten fortsatt henger igjen:

Bare det å skifte klær var jo et problem. Folk var jo så gjerne at de fortsatt gikk i Strømmen el-serviceklær, faktisk fram til for et par år siden. Og nå i det siste har vi jo hatt sånne allmøter. I dag tidlig hadde vi faktisk et, og vi sliter jo fortsatt med at ”strømmenfolket” før hadde en del systemer og verktøy som de var godt kjente med. Og da hadde de jo kjempestore problemer med å gå over til noe annet. Dette sitter de og ”pukker” på ved enhver anledning om hvor mye bedre alt var før. Men vi vet jo alle vi som har jobbet med disse systemene at de fungerer jo de, bare du lærer å bruke dem. Men med mange nytter det faktisk ikke å snakke. Det er helt håpløst. - Einar, tidligere Lynvik el-service.

Ifølge Einar har mange av montørene fra Strømmen el-service en nærmest nostalgisk bevissthet om at ”alt var mye bedre før”. Motsetningen mellom de to gruppene kan på mange måter også bli forsterket av de ulike arbeidsvilkårene de jobber under. I lys av Lysgaards (1961/2001) kollektivteori kan vi se konsekvensen av ulikhetene blant arbeiderne, da Klubben inngikk et kompromiss med ledelsen om to ulike pensjonssystemer – framfor et felles system for alle. Dette rokker ved forutsetningen for en felles kollektivdannelse mellom de to gruppene. I et maktperspektiv vil dette også gi konsekvenser i forhold til balansen mellom bedrift og klubb, fordi Klubben på mange måter ikke står foran en samlet medlemsmasse ettersom mange føler at Klubben ikke har vært solidarisk overfor dem. På samme måte som at en konsekvens av et individualisert lønssystem vil kunne være en svakere solidaritet blant arbeiderne, kan det tenkes at disse ulikhetene vil føre til det samme. Det vil kunne gjøre noe med tilliten arbeiderne føler både til sine tillitsvalgte og hverandre. I forbindelse med saken uttrykket også en representant for El & IT Forbundet, at ”alle som kom fra Strømmen el-service fikk jo beholde den ordningen de hadde. Og det synes jeg er rett og rimelig da de fra Lynvik elektro ikke hadde noe å tjene på at de skulle dras ned”. Denne utviklingen var derfor noe som ble ”anerkjent” fra høyeste hold, selv om både EL & IT Forbundet og de tillitsvalgte naturligvis ideelt hadde ønsket en likhet i henhold til dette. Det fremstår likevel som tydelig at å støtte opp en slik utvikling har gjort noe med betingelsene for å kunne danne et kollektiv blant de ansatte, og dermed også den gjennomslagskraft Klubben kan ha mot det teknisk/økonomiske system.

Men til tross for at disse ulikhetene kan gjøre noe med de fremtidige forutsetningene for en sterk kollektiv styrke og et partssamarbeid, har Klubben vist seg å være sterk også etter sammenslåingen. Dette kan tenkes å ha sammenheng med den systematisk "frivillige" tvangen, der alle ansatte blir innrullert i det formelle, kollektive klubbsystemet. Dette gjør at Klubben "på papiret" kan vise til at de faktisk representerer de ansatte under forhandlinger. For å bruke en metafor i form av en kjøttvekt vil dette si at jo tyngre vekten er, jo mer makt kan man vise til. Det har likevel ikke vært noen større konflikter de siste årene, iallfall ikke sammenlignet med det som oppsto i forbindelse med sammenslåingen. I så måte vil det være interessant å se om bedriftsklubben i dag kan vise til den samme kollektive styrken som den gjorde tidligere, hva angår fysisk oppmøte og kollektive protester fra en samlet enhet av montører. Per dags dato kan det virke som at det er selve medlemstallet, og den historien Klubben kan vise til, som er drivkraften når Klubben er i forhandlinger, og ikke solidariteten og "vi-følelsen" som viste seg å være mye sterkere før bedriftssammenslåingen. Det kan tenkes at "å godta" en ulikhet blant medlemmene på lengre sikt vil rokke ved grunnlaget for at en sterk "oss-mentalitet" skal kunne utvikle seg (rent kollektivteoretisk ut i fra Lysgaard). Det vil gjøre noe med den kollektive ideologien som kan ligge latent innfor en organisasjon, og kan komme frem når det menneskelige system møter konkrete angrep fra det teknisk/økonomiske system. Det setter derfor Klubbens maktgrunnlag i en vesentlig mer utrygg situasjon. En svekkelse av fellesskapsfølelsen og tanken om at "vi er en felles enhet", kan føre til en sterkere individualiseringsstruktur. På mange måter kan dette tenkes å være den største trusselen mot bedriftsklubben som en kollektiv maktfaktor. Spørsmålet om pensjonsordninger og tillitsvalgtrepresentanter handlet i all hovedsak om en ulik fordeling av goder i forhold til grupper. Jeg vil derfor se litt nærmere på hvordan montørene stiller seg til en individualisering av arbeidsforholdet, når ulikheten i fordeling av goder og byrder går ned på individnivå. Samt hvordan Klubben eventuelt svarer på dette.

6.5 Kampen mot økt individualisering

En av Klubbens strategier for å være en kollektiv maktfaktor er å hindre utviklingen av et mer individuelt lønssystem, fordi dette vil kunne skape mer konkurranse mellom arbeiderne og dermed dreie konflikten i en horisontal retning. I forbindelse med dette sier Fredrik, tidligere tillitsvalgt, at "det er jo hele tiden en kamp om hvilket lønssystem man skal ha, og generelt ønsker jo ledelsen mer en trynefaktorlønn. Men dette er jo også direktiver som kommer

sentralt fra Lynvik elektro". På mange måter prøver altså bedriften å endre lønssystemet til det Ryggvik (2012) og Tynell (2002) har kalt en nyliberal retning, der individfokuset og selvrealiseringen skal skape en mer individualisert bevissthet som kan svekke kollektivet og solidariteten mellom arbeiderne. For Klubbens del vil det å forhindre utviklingen av et mer individualisert lønssystem være essensielt for å kunne bevare den oppslutningen og styrken den har. For den enkelte arbeider kan dette fremstå som et tveegget sverd, da Klubben med sitt krav om likhet og solidaritet kan undertrykke individets kompleksitet, eller det Lysgaard (1961/2001) skrev er "det som er i individets interesse" (s. 80). Benjamin forteller om hvordan han opplevde et dilemma mellom kollektivet og sine egne ønsker, da han fikk tilbud om lønnsforhøyelse.

For noen år tilbake fikk jeg et jobbtilbud fra en annen bedrift. Og i forbindelse med det fikk jeg et påslag på lønnen min her for å ikke bytte jobb, og det er det jo ikke alle som liker. For de føler jo at de gjør den samme jobben, ikke sant. Så da kan det jo bli litt sure miner. Det skal jo egentlig ikke være noen forskjellsbehandling, men man står jo ikke og takker nei når man får et tilbud heller. Så det der blir litt vanskelig samme hvilken bås du sitter i. - Benjamin, reisemontør.

Den følelsesmessige ambivalensen som Benjamin her forteller om, kan handle om en konflikt mellom hans to roller som menneske og kollega, eller som medlem av både det menneskelige og det kollektive system. Benjamin har et slags moralsk kompass hvor han føler solidaritet til kollektivsystemet og ikke ønsker noen forskjellsbehandling, samtidig som han nødvendigvis vil si nei til lønnsforhøyelsen. Denne ambivalensen har paralleller til Zygmunt Baumanns (2001) skille mellom "sikkerhet" og "frihet". Ifølge Bauman – som driver samfunnsdiagnostisk sosiologi på et mer overordnet nivå – er fellesskapets sikkerhet og individets frihet to egenskaper som ikke direkte kan sameksistere. Han påpeker at en økende kollektiv sikkerhet vil innskrenke individets personlige frihet, mens en økende frihet vil føre til at fellesskapets sikkerhet blir svakere. Montørklubben er en formelt organisert institusjon som hovedsakelig kjemper for å øke den kollektive sikkerheten, mens dette igjen kan komme på kollisjonskurs med det menneskelige system, som ofte kan være preget av ønsket om både selvrealisering og egenvinning. De kampene montørklubben kjemper mot ledelsen kan i så måte føre til en fremmedgjøring hos den enkelte montør, da dette i prinsippet går i mot deres egne ønsker og personlige interesser. Når Benjamin uttrykker at han møtte noen "sure miner" i verbal form fra arbeidskollegene, betyr dette at det til dels finnes tendenser til et uformelt arbeiderkollektivt normsystem innad i bedriften. Altså; oppnår noen av montørene individuelle goder, vil personen bli "satt på plass". Men det er likevel viktig å påpeke at denne sanksjoneringen i all

hovedsak kom fra bedriftsklubben. Da spørsmålene om lønnsforhøyelse dukket opp, brukte Klubben sitt formaliserte system for å forhindre dette. Den saken Benjamin forteller om gjaldt ham og et par andre arbeidstakere, og Fredrik forteller at hendelsen førte til ”at det ble jo litt dårlig stemning mellom arbeiderne; men også mellom bedriften og oss tillitsvalgte. Og etterpå så jo ledelsen at det var dumt når de så hvor mye bråk det skapte” (Fredrik, tidligere klubbstyret).

For å opprettholde likheten blant montørene – og dermed også styrken i kollektivet – gikk derfor Klubben mot noen av sine egne medlemmers individuelle interesser. Om det formelle kollektivsystemet skal kunne opprettholde makt mot det teknisk/økonomiske system, må det også utøve makt overfor det menneskelige system som består av klubbmedlemmene. Disse sanksjoneringsmekanismene var hovedsakelig av formalisert art, selv om Benjamin også viste til mer uformelle sanksjoner og ”baksnakking” fra flere av sine kolleger. De uformelle sanksjonene kom fra den gruppen av menige arbeidstakere som er mest engasjerte i klubbarbeidet, og sammen med Klubbens formelle motstand satte dette en stopper for det hele. Dette forsterker også tesen om at de som i følge Lysgaard (1961/2001) er de ”funksjonelt forpliktete systembærerne”, er de som utøver den uformelle sanksjoneringen innenfor Lynvik elektro, og disse gjør det i lys av montørklubbens overordnede verdisystem (s. 182). I denne saken viser det seg at de formelle- og uformelle sanksjoneringsmekanismene spiller på lag, og at det derfor vil gi liten mening å forstå Benjamins kollegers handlinger uten å se dem i lys av bedriftsklubbens verdisystem.

Men til tross for dette viste store deler av de ansatte i Lynvik elektro seg å være ”likegyldige” eller ”aksepterende” til at noen oppnår individuelle fordeler som lønnsforhøyelser og avansement i bedriften. Carl uttrykker at ”slik har det vært, og slik kommer det til å bli”, mens Gaute sier ”jeg tror det er ganske vanlig, jeg ser jo at både tillitsvalgte og andre til slutt blir vervet inn til kontoret”. Iben – som sitter som leder i bedriften – forteller: ”de unge er jo veldig opptatte av lønn. Så det vi opplevde tidligere her var jo rett og slett at når en læring var ferdig med læretiden, og fikk en krone mer i timen hos en annen bedrift, så skiftet han gjerne jobb. For det var liksom cashen som teller”. I intervjuene fremsto det på mange måter som sosialt akseptert blant mange av montørene å ha et mer individualisert lønssystem og muligheter til forfremmelser, men samtidig – som også Benjamin opplevde – finnes det også motstrømmer. Dette kom også frem da Iben fikk tilbud om en stilling innenfor ledelsen.

På den tiden var jeg egentlig på vei ut av bedriften, jeg hadde rett og slett lyst til å gjøre noe annet. Også ville han lederen vår at jeg skulle fortsette, så i den forbindelse opprettet han en stilling for meg. Så jeg fikk jo tilbudet, og takket ja etter litt om og men. Men flere av de andre så jo ikke helt lyst på det. (...). Og hele situasjonen var jo litt spesiell, for jeg gikk jo fra å sitte i en servicebil og ta i mot arbeider fra en prosjektleder, til i neste øyeblikk å selv ha medarbeidersamtale med vedkommende. - Iben, lederstilling.

Om relasjonene til sine tidligere arbeidskolleger sier Iben ”det er jo ikke så unaturlig at det forandrer seg. For i det ene øyeblikket sitter du på utsiden og krever at ting skal bli sånn og sånn, men plutselig sitter du på andre siden og skjønner hvorfor man ikke kan gjøre det på den måten “. I forhold til Lysgaard fremstår det Iben forteller som interessant, da vedkommende opplevde en overgang fra å være ”arbeidskamerat” innenfor kollektivsystemet, til å bli en representant for det teknisk/økonomiske system, og derfor i hovedsak funksjonelt forpliktet overfor dette systemet. Tidligere var Iben både integrert i det formelle og uformelle kollektivet ved bedriften, hadde en posisjon i klubbstyret, og var en ”kollega” som man kunne prate eller ta en kopp kaffe med. Slike overganger fra montør til ledelse er noe som har skjedd i bedriften ved flere anledninger, og Dag forteller hvordan han synes relasjonen i slike tilfeller kan forandre seg nærmest over natten.

Det var en kollega som ringte meg en dag og sa at vedkommende hadde fått tilbud om ny jobb. En innejobb. Så personen ringte meg på kvelden og sa at ”jeg har blitt den nye sjefen din”. Jeg ble jo kjempeoverrasket og sa at det er jo trivelig det, men ting kommer ikke til å bli som før da. Hvorfor blir det ikke det da sa vedkommende? Nei for nå er du liksom blitt en av dem, du er ikke lenger en av oss. Så personen skjønte det ikke helt før det hadde gått en stund. Da skjønte personen det (...). Tidligere var vi jo sammen på fritiden også, men dette forandret seg. Man skal jo liksom ikke henge på døren til sjefen sin. - Dag, servicemontør.

Med en parallell til Lysgaard gikk på mange måter personen Dag snakker om fra å være ”en kollektivets representant” til å bli ”en bedriftens representant”. Dette førte til at vedkommende beveget seg fra i hovedsak å være underlagt kollektivets normer, til å representere det teknisk/økonomiske system. Distinksjonen mellom disse to systemene kommer til uttrykk ved at Dag bruker begrepet ”innejobb” for å kategorisere den nye posisjonen vedkommende har fått. Vedkommende gikk dermed over fra å være en av ”oss”, med de normene og reglene Dag mener denne posisjonen innebærer, til å bli en av ”dem”, som for ham er en utgruppe. Det Dag forteller fremstår som interessant – da sitatet nærmest kunne vært hentet rett ut fra *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) – og det får på en god måte frem at det for ham er et skille mellom å jobbe ute eller innendørs. Dette får også frem at en arbeidsorganisasjon som Lynvik elektro er dominert av en rekke ulike rasjonalitetslogikker, systemer og normer, og noen vil være sterkt integrerte i disse, mens for andre vil deltakelsen

være mer fraværende. Virksomheten må derfor sees som systemisk differensiert, da ulike arbeidere vil være underlagt ulike systemer og rasjonalitetslogikker. At bedriften også er oppsplittet i flere og nærmest lukkede avdelinger forsterker også dette. Det finnes tendenser til uformelle arbeiderkollektive normer innenfor Lynvik elektro. Men som et sosialt system som dekker hele organisasjonen, som Lysgaard (1961/2001) mener definerer et uformelt arbeiderkollektiv, er det heller fraværende. Innad i organisasjonen er det derfor vanskelig å vise empirisk til en uformell arbeiderkollektivistisk og ensidig ideologisk overbygning, som skaper normer og verdier alle arbeidstakerne føler seg funksjonelt forpliktet av. I tillegg viser denne differensieringen at for noen av montørene handlet misnøyen om en mobilisering i organisasjonen om at det er ”feil å gå over til ledelsen”, og at en derfor ikke omgås disse personene på samme måte som tidligere. For andre handlet det kanskje mer om misunnelse. Iben forklarte eksempelvis at den misnøyen som oppsto blant flere av sine kolleger etter sin overgang til ledelsen, med at ”det kunne jo vært flere som kunne tenke seg den stillingen, ikke sant”. De kollektivistiske og individualistiske strømningene i Lynvik elektro må derfor sees som å leve sammen.

Et annet aspekt som fremsto som interessant var at overgangen fra det kollektive- til det teknisk/økonomiske system både kan være ubehagelig og fremmedgjørende for dem dette gjelder. Lynvik elektro er en del av et større konsern, og mange av de beslutningene som tas kommer derfor fra sentrale hold, noe som gjør at den lokale ledelsen ikke har mulighet til å forhandle om dette. Flere av lederne i bedriften har vært vanlige montører. Dette har for flere ført til et ambivalent forhold til det kollektive- og det teknisk/økonomiske system. Disse personene er nå funksjonelt forpliktet overfor det teknisk/økonomiske system, eller som Iben fra ledelsen sier ”ofte så må man bare tenke litt økonomisk effektivisering”. Men samtidig føler mange fortsatt solidaritet med sine ”tidligere” arbeidskolleger, og sentrale beslutninger som peker i negativ retning for den vanlige arbeidstaker kan derfor være både vanskelig og ubehagelig å representere. Kim forteller:

Pensjonsordningene er jo en av utfordringene da, Det er jo noe vi egentlig ikke har lov til å forhandle om. Det er Lynvik elektro sentralt som styrer det. Det er direktiver som kommer ovenfra, og derfor noe vi ikke har lov til å forhandle om. Og det er klart at det oppfattes som urettferdig. Så her mener jeg jo at dette er grunnleggende betingelser som i utgangspunktet skal være helt like, og det burde ikke ha noe å si hvor man kommer fra opprinnelig. Her må bedriften fra sentralt hold sørge for at dette blir regulert sammen. - Kim, leder.

Problemer med å representere ”sentralt rot” kom også frem i Kims tilfelle da Lynvik elektro en periode hadde rotet det til med lønssystemet, noe vedkommende forklarer med: ”å fronte ledelsen når bedriften ikke klarer å få lønnen ut til rett tid, er ikke OK! Det er pill råttent. Og jeg kan jo ikke gjøre noe med det selv heller, jeg må bare ta det som kommer” (Kim, ledelse). I likhet med at den enkelte montør kan ha et ambivalent solidaritetsforhold overfor det kollektive- og det teknisk/økonomiske system, kan også enkeltpersoner i ledelsen føle et ubehag ved å representere beslutninger fra sentralt hold som de ikke kan gjøre noe med. Individene både innenfor ledelsen og blant montørene kan altså komme i konflikt med sine ulike roller innenfor systemene. Dette kan føre til både ambivalenser, ubehag og fremmedgjøring. Med dette i bakhodet ønsker jeg avslutningsvis å sette fokuset på tillitsvalgtrollen. Dette er fordi denne rollen på en god måte kan få frem hvordan organisasjonen kan sees som en inndeling av ulike systemer, fordi den tillitsvalgte til enhver tid må forholde seg til flere av disse samtidig. Dette gjør også den tillitsvalgte ofte helt bevisst.

6.6 Den tillitsvalgte: En brobygger og megler mellom systemene

Bedriftsledelsen og arbeidernes tillitsvalgte representerer motstridende interesser på en rekke områder. Dette kan gjelde høy arbeidsinnsats, produksjon og fortjeneste kontra mest mulig godtgjørelse for arbeidet og best mulige arbeidsforhold. Men begge parter har også behov for å vedlikeholde den mer uformelle kontakten seg imellom, slik at relasjonen mellom bedriften og Klubben ikke utelukkende blir henvist til Alvoret og formalitetene i forhandlingsmøtene. Chris forteller at en klubbleder på mange måter også har en meglerfunksjon mellom klubb og bedriftsledelse, og "litt sånn gi og ta" blir en del av forhandlerfunksjonen.

Som klubbleder må man også evne å tape noen saker, for man må også kunne gi motparten noen seire. Jeg har i alle fall tenkt det sånn. Og ellers må man ta inn de seirene som er viktigst. Så det blir litt sånn gi og ta. En klubbleder som bare skal vinne er en dårlig klubbleder. Da vil det virkelig bli ledelsen mot Klubben! - Chris, tidligere klubbstyret.

Huzzard, Gregory & Scott (2004) har brukt metaforen ”boksing og dansing” i sin forskning på partssamarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelse for å vise hvordan den tillitsvalgte må kunne fungere både i en konflikt- og samarbeidsposisjon. Som Chris forteller er det viktig å gi motparten noen seiere, for å kunne få igjennom de saker som er aller viktigst for medlemmene. I noen saker må den tillitsvalgte gå inn i en konfliktposisjon, men samtidig er begge sider tjent med å ha et profesjonelt forhold, da en vedvarende ”krig” mellom de to partene ikke vil være gunstig for noen av dem. I så måte kan en relatere dette forholdet til det

Dølvik (2013) har kalt et konfliktpartnerskap hvor han mener at de tillitsvalgte både har motstridende og sammenfallende interesser – noe som også er forutsetningen for det norske partssamarbeidet (Bungum et al., 2015; Dølvik et al., 2014). I Lynvik elektro – hvor kollektivet må sees som sterkt fragmentert – kan det tenkes at rollen med å opprettholde en profesjonell relasjon mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system blir enda viktigere, fordi forskningsoppgaven ikke kan bli opprettholdt av mer lysgaardske uformelle arbeiderkollektivmekanismer. Kim – som er leder i bedriften – utdyper hva han legger i en god tillitsvalgt.

En god tillitsvalgt er i mitt hode en som ikke lover ut til sine medlemmer mer enn han greier å holde. At han hele tiden ser de muligheter hvor han har mulighet til å forhandle. (...). Men det gjelder også på begge sider å vite når man skal gi seg. Når man må gi noe. For det handler også mye om å ikke la den ene parten være en taper. Du er nødt til å sørge for at begge partene ivaretar sine interesser, men også at Klubben bruker den muligheten den har til å forhandle og få til en seier der den har mulighet. - Kim, leder.

For å opprettholde en god relasjon mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system er det altså essensielt at begge tidvis får en seier. Begge sider må derfor jobbe for at begge partene ikke føler at de gjentatte ganger blir totalt overkjørt av den andre parten. Den tillitsvalgte sitter her i en dobbeltposisjon hvor vedkommende må bevege seg innenfor de ulike systemene. Personen er avhengig av tillit, både hos ledelsen og hos egne medlemmer hvis ”det som blir sagt på bakrommet” skal kunne påvirke beslutningsprosesser, også før de når forhandlingsbordet:

Som klubbleder er du en tillitsvalgt, og da er det veldig viktig at man har tillitt. Og det gjelder blant medlemmer, men også blant motpart, for da blir man inkludert i mye større grad og får informasjon. I tillegg synes lederne det er mye enklere å huke tak i deg om de har tillit til deg, og det går jo andre veien også da selvfølgelig. (...). Så som tillitsvalgt sitter man i en posisjon der man får mye informasjon fra alle sidene om hva som foregår, og man kan dermed bidra med veldig mye om man er interessert i det. Man kan påvirke hvilken retning bedriften beveger seg i. (...). Noen ganger har jeg jo en mer uformell samtale med ham som er motpart, og da kan det jo komme frem tanker eller ting som ikke er helt ferdigtygd. - Atle, klubbstyret.

Den tillitsvalgte sitter derfor i en posisjon hvor vedkommende må kunne ”danse” med ledelsen, for i neste omgang å ”bokse” i de sakene som for ham og medlemmene fremstår som viktigst. I forhold til dette har Forseth & Torvatn (2015) vist at partene har tendenser til å kunne danse enda bedre etter en ”boksekamp”, og relasjonen mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system er i så måte tjent med å være et konfliktpartnerskap for at den profesjonelle relasjonen skal fortsette. Partene må være bevisst på at de har klare interesse-motsetninger uten at dette er i veien for det videre samarbeidet.

Tidligere så hadde vi et møte med ledelsen hvor vi veldig løst pratet om forventninger og tanker rundt forholdet vårt. Dette inkluderte både fremtidig samarbeid og hvordan vi sto mot hverandre. Der avklarte vi ganske mye, og jeg synes det var en lur greie at vi la standarden med en gang om hvordan vi skal forholde oss til hverandre, sånn at vi ikke havner i noen personkonflikter. (...). Og jeg synes også vi har klart å holde oss på et veldig ordentlig nivå. Vi er ofte uenige og det er ordentlige diskusjoner med høy temperatur under forhandlingene, og det kan tidvis bli hett, men med en gang når det er pause kan vi igjen smile sammen og kødde litt om andre ting. - Atle, klubbstyret.

Atle utdyper hvordan konflikten – som er en forutsetning for forhandlingen mellom de to partene – til en viss grad er ”avtalt på forhånd”, og at det er lagt klare regler for hvordan partene skal forholde seg til hverandre. Selv om temperaturene tidvis kan stige skal ikke dette gå ut over de mer uformelle relasjonene mellom partene som muliggjør en ”uformell samtale” utenom forhandlinger. Selv om Forseth & Torvatn (2015) hevdet at partene kan danse bedre etter en boksekamp, kan det likevel tenkes at overtramp fra bedriften, som inkluderer reduksjon av tillitsvalgtid og fjerning av klubbkontoret – som det tidligere er blitt truet med – kan svekke den gode relasjonen mellom partene, og derfor være ødeleggende for grunnlaget til et godt partssamarbeid; et samarbeid også ledelsen vil være tjent med. Et godt forhold mellom forhandlingspartene utenom forhandlingsbordet gjør at ledelsen aktivt også kan bruke den tillitsvalgte som et kommunikasjonsledd til fagforeningen, for å kunne angi bedrifter de har hørt rykter om skal drive useriøst. Atle forteller at ”vi kan jo få informasjon om at noen har tatt inn et lass med folk fra Litauen, så kan jeg fortelle dette videre til fagforeningen at vi har fått et tips om en bedrift hvor alt ikke er som det skal være” (Atle, klubbstyret). Å bruke en slik kommunikasjonskanal vil for ledelsen være mye bedre enn selv å melde disse, fordi ”ledelsen kan ikke selv gå direkte ut mot konkurrenter. Men fagforeningen fremstår som mer uavhengig kan godt gjøre dette ” (Atle, klubbstyret). På denne måten kan bedriften ”anonymt” bruke den tillitsvalgte som kanal til fagforeningen for å skape vansker for konkurrerende bedrifter, og en god relasjon mellom partene blir derfor en styrke for bedriften. Men i tillegg til dette oppfyller den tillitsvalgte også en annen viktig rolle, nemlig som kommunikasjonsledd og ”oversetter” mellom klubbmedlemmene og ledelsen.

Man kan jo si at de som jobber ikke alltid har helt forståelse for hva de som sitter inne [ledelsen og kontoransatte] gjør, men også motsatt. Så en jobb du hele tiden må gjøre som klubbleder er at du gir informasjon så de som er ute får forståelse for de som er inne, men at de inne også forstår hvilke utfordringer de ute har. Så det har med informasjonsflyt å gjøre. Her inne er det jo veldig lett å få informasjon da man sitter med en PC, men de som er ute må også få informasjon på en måte. - Atle, klubbstyret.

Den tillitsvalgte er derfor en formidler og en som ”forklarer” ledelsens beslutninger overfor de ansatte, men sitter også i en posisjon hvor vedkommende formidler de ansattes utfordringer overfor ledelsen. I en kvantitativ medarbeiderundersøkelse som nylig ble gjennomført i Lynvik elektro kom det frem at kommunikasjonen mellom montør- og ledelsessiden ikke var god nok, og i en slik situasjon vil den tillitsvalgtes rolle som formidler mellom partene fremstå som enda viktigere. En manglende kommunikasjon mellom de to sidene vil kunne forsterke avstanden mellom de ansatte og ledelsen, og det vil kunne svekke den tilliten som trengs for å ivareta et godt partssamarbeid. Fredrik uttrykker:

Som tillitsvalgt er man jo ofte på besøk hos medlemmene i lunsjen og sånt, og derfor snakker man jo mye med folk. Det er jo lederne aldri eller veldig sjelden. Det må i så fall være om det er noe helt spesielt, og da har de gjerne en journalist eller noe med seg. - Fredrik, tidligere klubbstyret.

At den tillitsvalgte har en rolle som et kommunikasjonsledd er også noe Finnestrand (2011) har vist i sin doktorgradsavhandling. Her viser hun at den tillitsvalgte oppfyller en kommunikasjonsrolle mellom ledelsen og medlemmene, og i så måte skaper en gjensidig forståelse overfor begge sider. Ut i fra Lysgaards (1961/2001) systemtilnærming kan man også forstå oppfyllelsen av tillitsvalgtrollen som en som hopper mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system. Den tillitsvalgte må formidle informasjon mellom de ulike systemene, men også megle mellom ulike systemlogikker. Den tillitsvalgte må skape forståelse hos montørene for at bedriften må tilpasse seg markedsrelaterte utfordringer, men samtidig arbeide for å skape et godt arbeidsmiljø for medlemmene. Å ha en formell representant overfor det teknisk/økonomiske system vil være ekstra viktig innenfor en organisasjon der et uformelt arbeiderkollektiv ikke vil kunne oppstå og fremstå som en reell maktfaktor. For bedriften som en økonomisk drevet aktør er det ønskelig og viktig at klubbledelsen vurderer de utfordringene som oppstår både fra bedriftens og de ansattes side; videre at den tillitsvalgte er fleksibel og evner å påvirke klubbmedlemmene til å tilpasse seg et stadig mer konkurransedrevet marked. Fra bedriftens synspunkt er det fryktet at den tillitsvalgte skal være for bundet av en kollektiv systemlogikk, slik at Klubben blir en hemske for konkurranseevnen i et fremtidig marked.

På kort sikt ser jeg markedet som den største trusselen. Permitteringer og oppsigelser i Nordsjøen vil etter hvert smitte over til fastlandet og føre til oppsigelser i både produksjons- og tjenestebedrifter. I vår bransje vil det bli færre oppdrag, og det er nok på kort sikt den største trusselen. På litt lengre sikt tror jeg at prosjektmarkedet er spesielt utsatt fordi større bedrifter tar de større jobbene til billig pris ved blant annet å benytte ulik tilgjengelig arbeidskraft. Skal en for eksempel montere en kabelbro behøves det nødvendigvis ikke faglærte mekanikere for å montere den. Kanskje kan en rumener gjøre det for fem kroner timen. Det er jo heller ikke noe krav i Landsoverenskomsten at man skal ha en elektrikers lønn for å gjøre slike jobber. Det er i denne settingen jeg er redd montørklubben kan bli en hemske, for de vil kreve at vi monterer den kabelbroen selv. Og da blir det en dyr montering. Det er akkurat en slik konkurransevridning jeg er redd for. - Kim, leder.

Kim er altså engstelig for hvorvidt montørklubben evner å tilpasse seg et arbeidsliv som krever at både bedrift, fagforening, klubb og arbeidstakere må bli stadig mer fleksible og omstillingsdyktige. Ifølge ham er den største trusselen at montørklubben vil kreve og kjempe for at ting skal gjøres på ”gammelmåten” – i et marked som krever nye måter å drive bedrifter på. På mange måter må dette tolkes som at ”den kollektive systemlogikken”, eller ”det som er i kollektivets interesse”, er en tenkemåte som ikke passer for dagens arbeidsliv. Om fagforeningene blir for sterke og den kollektive systemlogikken blir for fremtredende, frykter Kim at dette vil gå utover seriøse aktører innenfor det norske arbeidslivet. Kim stiller derfor på en måte spørsmålsteget ved hele den norske arbeidslivsmodellens legitimitet, og insinuerer at den til slutt kan undergrave de seriøse aktørene i bransjen. Innenfor en organisasjonsmodell, som ikke baserer seg på kollektive interessekonflikter mellom partene, vil et konstruktivt partsamarbeid være vanskelig å gjennomføre (Finnestrand, 2015), og det kan tenkes at hele den norske arbeidslivsmodellen vil kunne undergraves. Samtidig har både representanter for ledelsen og tillitsvalgte uttrykt at de ofte har inngått i et konstruktivt partssamarbeid, og den tillitsvalgtes meglersrolle mellom systemene har ført til at dette har vært både fruktbart og utviklende for bedriften. Ledelsens syn på montørklubben er derfor ambivalent. På den ene siden kan Klubben være positivt for bedriftens utvikling, samtidig som den kan være en hemske for tilpassing til fremtidens arbeidsmarked. Det at de tillitsvalgte aktivt har klart å mobilisere de ansatte, og bruke dem i konflikter, har imidlertid vist seg å være essensielt for maktbalansen og grunnlaget for partssamarbeid som finnes i Lynvik elektro. Interessekonflikten og Klubbens evne til å ivareta sine interesser har derfor vært avgjørende for at de ansatte har bevart mange av sine goder i de konfliktene som har oppstått.

7. Klubbkollektivet: Et formelt organisert arbeiderkollektiv

Med utgangspunkt i analysen vil jeg i dette kapittelet drøfte spørsmål som er tilknyttet både det teoretiske, metodiske og substansielle for oppgaven. Kapittelet er delt i fire underkapitler hvor jeg diskuterer de tre tidligere nevnte problemstillingene:

1. I hvilken grad foregår det en uformell forskansning blant underordnede?
2. Kan et formelt organisert kollektiv overta noen av funksjonene til et uformelt arbeiderkollektiv, og hva er relasjonen mellom disse?
3. Hva er de største utfordringene for videre kollektivdannelse?

I det første delkapittelet vil jeg diskutere funnene ut fra en ren lysgaardsk definisjon av arbeiderkollektivet og se på tilstedeværelsen av et uformelt arbeiderkollektiv innenfor organisasjonen. Delkapitlet vil også lede opp til den neste problemstillingen og oppgavens hovedpoeng, hvor jeg argumenter for at kollektivet som finnes i Lynvik elektro må forstås på andre måter enn hva Lysgaard fant i Moss Cellulose. Til slutt vil jeg med utgangspunkt i casen diskutere noen tendenser som kan svekke fremtidige kollektiver.

7.1 En uformell, kollektiv forskansning i et individualisert arbeidsliv?

Analysen har vist at forutsetningene for utviklingen av et arbeiderkollektiv i Lynvik elektro fremstår som ganske annerledes enn da Lysgaard (1961/2001) foretok sin studie. Til tross for dette, er det likevel mye som er likt. Innen virksomheten er det en klar hierarkisk struktur hvor det eksisterer et tydelig – og bevisst – skille mellom ”dem” og ”oss”. Det er en ulik maktfordeling, som blir tydeliggjort ved ens posisjon i hierarkiet, om man jobber inne på kontor eller ute i felten, hvilke klær som benyttes i jobben, og hvor vidt man har tilgang til ulike former for fasiliteter og goder (garderobe, toalett, kaffemaskin, frukt osv.). Det teknisk/økonomiske system har også periodevis truet arbeiderne med å frata dem både opparbeidede rettigheter og pensjonsavtaler. De fleste av montørene har derfor problemtolket sin arbeidssituasjon – og de er klare over utfordringene fra det teknisk/økonomiske system. Analysen viser likevel at betingelser ved arbeidets karakter og bedriftskulturelle trekk gjør at de kollektive mekanismene viser seg på andre måter enn i Lysgaards klassiske studie, og det finnes derfor bare spor av et uformelt arbeiderkollektiv. Dette er blant annet et resultat av at de fleste montørene arbeider alene eller innenfor mindre arbeidsgrupper, noe som ifølge Lysgaard (1961/2001) vil gi store konsekvenser for å opprettholde både interaksjons- og identifiseringsprosessen blant de underordnede.

En god del forskning har vist at forutsetningene for kollektivdannelse blant underordnede har blitt vesentlig svekket siden Lysgaards tid, og flere har tatt til orde for at arbeidsforholdet i dag er blitt mer individualisert (Sennett, 1998/2001; Skorstad, 2011; Tynell, 2002). Det empiriske materialet til denne masteroppgaven har vist at det menneskelige system er preget av en rekke ambivalenser. Blant montørene var noen positive, noen negative, mens andre stilte seg likegyldige overfor å opprette individuelle lønnsbetingelser og stillingsadvancement blant kollegene. Denne tvetydigheten kom blant annet frem gjennom Gaute og Carl, som ikke hadde noen problemer med individualiserte lønnsforhold, mens Dag og Einar hadde en totalt ulik oppfatning. Ut fra Lysgaards (1961/2001) teori vil en slik tvetydig holdning – og mangel av et overordnet ideologisk normsystem som de ansatte forholder seg til – være en bestanddel i en organisasjonsstruktur hvor det teknisk/økonomiske system er dominerende. Det at organisasjonen består av en rekke underavdelinger – hvor den direkte kommunikasjonen mellom avdelingen er nærmest ikke eksisterende – ser også ut til å forsterke dette. Ambivalensen blant montørene i Lynvik elektro er ikke overraskende, og det er høyst sannsynlig at en rekke andre organisasjoner, institusjoner og andre former for sosiale systemer vil være preget av lignende ambivalenser. Mangelen på et overordnet normativt system er også noe av det sentrale i flere av de såkalte ”postmoderne” eller samtidsdiagnostiske teoriene om makrosamfunnet, hvor det overordnede parsonske moraluniverset, som produserer en overordnet ideologisk overbygning, nærmest er fraværende (Beck, 2000; Castells, 1997; Giddens, 1991; Parsons, 1951; Sennett, 1998/2001).

Sverre Lysgaard (1961/2001) viste også til et lignende ambivalensfenomen, da han skrev at ”slike ”inkonsekvenser” er typiske for det stoffet vi behandler, og skal ikke opprøre oss” (s. 101). Dette i henhold til at utsagnene til de ulike informantene hans kunne gjøre at ”meningsytringene slår hverandre i hjel” (Lysgaard, 1961/2001, s. 101). Hos Lysgaards informanter var ikke dette bare at ulike individer ytret ulike ting, men også at de samme individene hadde totalt motstridende utsagn. Ut fra dette kan man påstå at det vil være lite fruktbart å anse at det innenfor et sosialt system bare finnes en rasjonalitetslogikk. Mennesker er komplekse vesener som finner ulike former for motivasjon for sine handlinger, og summen av dette blir ikke én masse som tenker helt likt. I henhold til Lysgaards systemteori kan man også forstå hvorfor enkelte individer kan komme med motstridende utsagn. Flere av lederne i Lynvik elektro hadde solidaritet overfor både det kollektive- og det teknisk/økonomiske system, og deres utsagn kan i noen tilfeller peke i solidaritet til ett system, mens i en annen

situasjon kan den peke mot et annet. Det enkelte individ vil derfor kunne ytre seg ut fra ulike perspektiver, noe som gjør at slike ”inkonsekvenser” kan oppstå. Dette var fremtredende innenfor Lynvik elektro, og det viser at både under- og overordnede kan befinne seg innenfor en rekke ulike systemer, verdioverbygninger og rasjonalitetslogikker. Christopher Lasch (1991) har hevdet at vi i dag lever i narsissismens kultur, hvor individfokus, selvrealisering og personlig karriere er blant fremtidens fremste verdier (noe også Richard Sennett kunne vært tilbøyelig til å si seg enig i). Den verdikompleksiteten som finnes innenfor Lynvik elektro (både mellom og hos individer) kan derfor utgjøre en kritikk av en slik påstand, fordi denne generaliseringen er en alt for enkel fremstilling av virkeligheten til dagens mennesker og arbeidstakere. Analysen har vist at en organisasjon som Lynvik elektro til enhver tid vil bestå av både individualistiske og kollektivistiske rasjonalitetsformer, og disse opptrer sammen og skaper komplekse organisasjonskulturer som kan gjøre det vanskelig å finne noen overordnet rasjonalitetslogikk. Organisasjonens utforming kan påvirke de ansattes muligheter til problemtolkning, interaksjon, identifikasjon og motstand, men den kan ikke i samme grad påvirke hvordan den enkelte faktisk tenker.

Gjennom de seneste tiår har arbeidslivsforskningen innenfor motstandsfeltet vært mye preget av at forskere har hatt en foucauldiansk tilnærming, hvor organisasjonskulturen har blitt ansett som sterkt formet av de overordnede organisasjonsstrukturene (Barker, 1993; Casey, 1999; Deetz, 1992; Townley, 1994). Dette kan relateres til den klassiske strukturalismekritikken som argumenterer for at aktøren og dens handlingsrom er noe som nærmest forsvinner (Joas & Knöbl, 2011). Innenfor dette perspektivet har Foucaults panoptikonmetafor vært mye benyttet, hvor den avmektige i en følelse av konstant overvåkning fra sine overordnede utøver en selvdisiplinering som gjør at vedkommende både blir føyelig og mottakelig overfor den makten som kommer ovenfra (Ackroyd & Thompson, 1995, s. 622-623; Delbridge, Turnbull & Wilkinson, 1992; Sewell & Wilkinson, 1992; Webster and Robins, 1993). Dette gjelder både i forhold til hvordan den enkelte handler, men også hvordan vedkommende tenker (Barker, 1993; Sewell & Wilkinson, 1992; Tynell, 2002). Et kjennetegn med disse perspektivene er at motstand nærmest blir en umulighet. Et slikt syn preger også mye av den ”nye managementlitteraturen”, der organisasjonsstrukturelle trekk blir ansett som svaret på både lydige og effektive ansatte (Skorstad, 2011). Å anvende dette perspektivet plasserer de ansatte i en posisjon hvor de blir oppfattet som avmektige og lydige, og det legger opp til at den underordnede nærmest blir fullstendig formet av de organisasjonsstrukturer og

ledelsesstrategier som kommer ovenfra. Innenfor et slikt perspektiv kommer det ikke frem hvordan motstand kan oppstå.

Et kjennetegn ved dagens arbeidstakere er at de er mer splittet enn tidligere (Skorstad, 2011), noe som også var tilfelle i Lynvik elektro. Her kom det frem at de ulike underavdelingene og arbeidsgruppene besto av ulike former for fellesskap, og at ulike forståelser og rasjonalitetsformer oppsto innenfor den enkelte gruppe. Dette vil kunne skape en langt mer differensiert organisasjonskultur enn om de ansatte hadde arbeidet under samme tak. Det kan derfor tenkes at kjennetegnet ved dagens arbeidstakere ikke først og fremst handler om at de ikke forstår nødvendigheten av og ikke er villige til å utøve motstand om de kjenner seg truet av det teknisk/økonomiske system, men at den differensieringen som foregår i samtiden vanskeliggjør at denne motstanden kan bli kollektiv, og ha en reell innflytelse på organisasjonen. Det vil derfor være mye mer som påvirker en organisasjons kultur og motstandsvilje hos de underordnede enn utelukkende dens teknisk/økonomiske strukturer. De mer individualistisk orienterte motstandsperspektivene som anerkjenner at motstrømslogikker og motstand kan oppstå blant ansatte (Collinson, 2003; Collinson & Ackroyd, 2000; Courpasson, Dany & Clegg, 2011), men at denne motstanden vanskelig kan bli kollektiv vil derfor være langt mer egnet for å beskrive motstand innenfor en differensiert organisasjon. Enn hos de overnevnte, som nesten dreper forutsetningene for motstand fullstendig.

Som analysen viste var Lynvik elektro en organisasjon hvor det fantes noen uformelle lysgaardske mekanismer blant de underordnede. Dette kom blant annet frem gjennom at Benjamin og Iben ble møtt med sanksjoner fra sine kolleger da de fikk tilbud om høyere lønninger og bedre betalte stillinger. Dette gjaldt Iben, som etter sin ”overgang” til ledelsen ikke lenger fikk være en del av de sosiale fellesskapene vedkommende var i tidligere. På det teoretiske plan peker dette mot at når problemtolknings-, interaksjons-, og identifiseringsprosessen kan ligge til rette innenfor den enkelte delavdeling, kan også arbeiderkollektive mekanismer utvikle seg. Det kan derfor oppstå både motgående rasjonaliteter mot den teknisk/økonomiske eller andre former for ”avvikende” kulturelle trekk innenfor den enkelte avdeling/sosiale gruppe, men som et kollektivt fenomen som inkluderer hele virksomheten, er det heller fraværende. At de ulike delsystemene (eller gruppene) stadig ble oppøst, vanskeliggjorde også at en helhetlig motstandskultur kunne spontanorganiseres og befeste seg innenfor hele organisasjonen. Hos Lysgaard (1961/2001) er det et sentralt poeng at om noe

skal kunne kategoriseres som et arbeiderkollektiv, er det snakk om en ideologi eller et normsystem som utgjør en kulturell overbygning innenfor hele organisasjonen, og at alle de underordnede må ”kjenne dette på kroppen” om det skal være tilstedeværende. I ren lysgaardsk forstand er dette dermed en form for ”organisasjon i organisasjonen”, som både vil være førende og påvirke de underordnedes handlingsrom (Lilja, 1987; Lysgaard, 1961/2001). Ut fra denne definisjonen befinner det seg ikke et arbeiderkollektiv i Lynvik elektro, selv om det ved flere anledninger har oppstått kollektive sanksjoner som er utøvd overfor enkelte medarbeidere, og at det finnes en klar oppfatning hos de fleste om at det er en distinksjon mellom montørene og ledelsen, eller ”oss og dem”. For at arbeiderkollektivet skal kunne opprettholdes, kreves det et teknisk/økonomisk system, som tidvis truer det menneskelige systemet og dets ønske om trygghet og mulighet til å utfolde seg. At denne trusselen tidvis har preget virksomheten, kan derfor også sees som en årsak til at denne distinksjonen fortsatt blir opprettholdt.

En annen forklaringsmodell på de mer ”uformelle” arbeiderkollektive mekanismene som kom frem i Lynvik elektro, kan være at når et arbeiderkollektiv først har oppstått – og skapt normer som påvirker hvordan arbeidstakerne handler og oppfatter sin egen situasjon – kan det senere oppnå en tilstand hvor det reproducerer seg selv. Det kan begynne å leve sitt eget liv selv om betingelsene for dets opprinnelse ikke lenger er til stede. Normene har festet seg som et trekk ved organisasjonen, og denne kulturen vil derfor bli en integrert del av den. Hvorvidt arbeiderkollektivet kan bevege seg over i en slik fase var noe Lysgaard (1961/2001) diskuterte i boken, og analysen i denne masteroppgaven har vist tendenser til at en slik tilstand kan oppstå. Innenfor en slik forklaringsmodell må det tilføyes at Lynvik elektro er en organisasjon som har røtter tilbake til en tid da en fordristisk arbeidsorganisering var mer fremtredende. Flere av montørene har bakgrunn fra Strømmen el-service, og andre enda lenger tilbake til en tid da bedriften drev med industrioppgaver. Denne bedriftshistorien – og de montørene som har jobbet lenge i bedriften – kan derfor ha hatt en form for ”oppdragende effekt” på de som starter i ettertid, og kulturen kan ha blitt reproduisert gjennom dem. Noe lignende ble også påpekt av Karlsson, Skorstad og Axelsson (2015) som i sin studie av Moss Cellulose i 2015 (som er den samme bedriften som Lysgaard undersøkte) viste at betingelsene for utviklingen av et arbeiderkollektiv i dag er vesentlig annerledes, men at noen deler av kollektivideologien fortsatt ble reproduisert innenfor virksomheten. Kort oppsummert kan det derfor tenkes at kombinasjonen av de synlige skillene mellom ledelse, kontorarbeidere og

montører, et tidvis aggressivt teknisk/økonomisk system og en bedriftshistorie som strekker seg langt tilbake i tid, kan forklare de arbeiderkollektive mekanismene som finnes i Lynvik elektro. Metodisk er dette også noe som viser til viktigheten av at man i organisasjonsanalyser ikke utelukkende forstår en organisasjon ut fra hvordan den fremstår i dag. Lysgaard har bidratt til en forståelse for at organisasjonskultur også må forstås som en kontinuerlig prosess, preget av sine historiske røtter. Dette betyr at en organisasjon vil være mye mer enn den utformingen og ledelsesstrategien som preger den i dag. I Lynvik elektro var dette historiske perspektivet essensielt for å forstå de kollektive mekanismene slik de fremstår i dag. Til tross for at organisasjonen både har en ny ledelse og en ny ledelsesfilosofi, sitter historien fortsatt i veggene.

7.2 Klubbkollektivet: Makt, funksjon og reproduksjon

Et sentralt poeng i denne masteroppgaven er likevel at Lysgaard (1961/2001) alene ikke kan forklare det kollektivet som finnes i Lynvik elektro. Den differensierte organisasjonsstrukturen har ført til at det er vanskelig å opprettholde et helhetlig kollektiv, og dets forskningsmakt vil i utgangspunktet være begrenset. Dette legger opp til at et uformelt kollektivsystem vanskelig vil kunne være disiplinerende overfor det menneskelige system, som var preget av både ulike rasjonalitetslogikker og ambivalente solidariteter. Den kollektive motstanden blant de underordnede ble derfor opprettholdt på andre måter, noe som Klubben vesentlig bidro til. Bedriftsklubbens plass innenfor organisasjonen har derfor ført til at det ikke lenger gir mening å alene snakke om formelle- eller uformelle kollektiver, men at disse mekanismene heller må sees og forstås i forhold til hverandre.

I analysen kom dette frem gjennom at bedriftsklubben har en fremtredende posisjon for å opprettholde den kollektive bevisstheten blant montørene. Den er en pådriver for å informere de ansatte om hva slags problemer de står overfor (problemtolkning), den samler de ansatte i et fellesskap (interaksjon), den opplyser de ansatte om at de står overfor de samme problemene (identifikasjon), og kan dermed bruke dem som et kollektivt maktmiddel overfor ledelsen. Bedriftsklubben er derfor en pådriver for å produsere en ideologisk overbygning, i den hensikt å påvirke at den enkelte arbeidstaker handler i lys av det kollektive verdisystemet. Dette blir opprettholdt gjennom den ”frivillige tvangen” som blir benyttet under rekrutteringen, hvor det fra dag en ligger en forventning om at alle nye arbeidstakere skal organisere seg. Nye arbeidstakerne blir møtt av et institusjonalisert klubbssystem og blir

dermed sosialisert inn i Klubben. Innenfor et foucauldianskinspirert maktperspektiv kan dette knyttes til at institusjonens møte med den enkelte har til hensikt å disiplinere personen inn i en tenkemåte som samsvarer med den institusjonelle (Foucault, 2004/2008). Selv om jeg har påpekt at det vil være vanskelig å forme den enkelte arbeidstakers tankemønster, er likevel hensikten med dette å skape en kollektiv bevissthet hos den enkelte montør. Dette hjelper Klubben til enhver tid å ha omtrent hundre prosent oppslutning, og den representerer derfor en vesentlig forskansning overfor det teknisk/økonomiske system. Som vist gjennom analysen fantes det likevel spor av et lysgaardsk forskansningssystem som var basert på noen uformelle normer og verdier. Men for å forstå helheten av dette forskansningssystemet må det ses på andre måter, ettersom det henger systematisk sammen med Klubbens betydning i organisasjonen. Jeg vil derfor argumentere for at Lysgaards (1961/2001) teori om arbeiderkollektivet må utvides til også å inkludere en mer formell organisering. En slik utvidelse må fange opp samspillet mellom formelle og uformelle mekanismer, og teorien må få frem hvordan disse mekanismene lever i en symbiose som gjensidig påvirker hverandre. Dette fordi det i en case som Lynvik elektro vil gi liten mening å snakke om bedriftsklubben og et uformelt arbeiderkollektiv som to lukkede enheter.

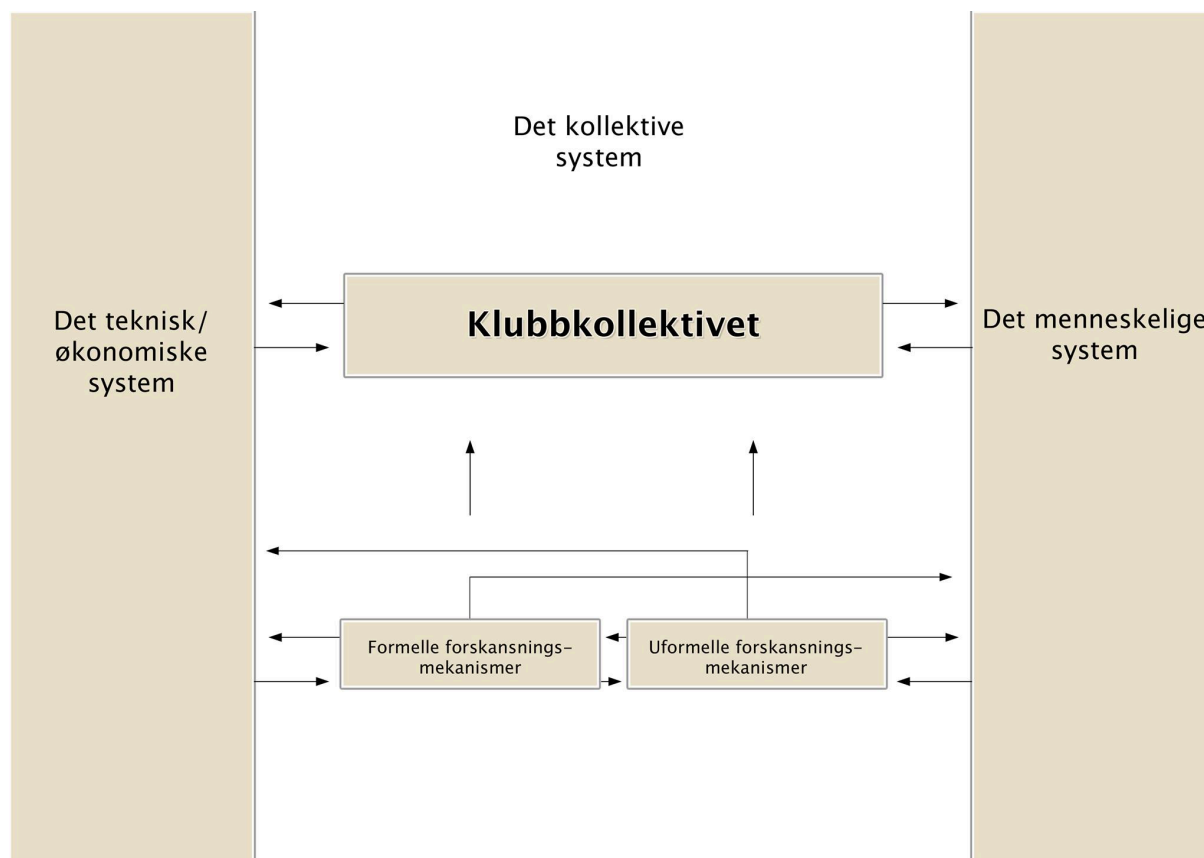
Konturene av en slik symbiotisk forståelse blir tydeligere om Fox (1971) trekkes inn i analysen. Hans begrep om ansattkollektiv handler om den formelle forskansningen, og hvordan denne utøver makt både overfor bedriften og egne medlemmer. Dette kan bidra til en større forståelse av hvordan de formelle mekanismene spiller inn i de uformelle lysgaardske mekanismene. Klubbens dominerende og historisk fremtredende posisjon i bedriften, har ført til at det å identifisere seg med den er blitt en sentral del av den kollektive forståelsen i medlemsmassen. I Lysgaards forstand handler dette om at "vi her nede" nærmest er blitt synonymt med "vi som klubbmedlemmer". I henhold til de anvendte teoretiske perspektivene peker dette mot at både Lysgaard (1961/2001) og Fox (1971) alene vil være mangelfulle for å forklare dette, men sammen kan de inspirere til å skape en teori som kan belyse hvordan disse mekanismene henger sammen. Fox kan kritiseres for å ikke ordentlig inkludere det uformelle lysgaardske aspektet, som vil være essensielt for å forstå hvordan kollektivet i en bedrift faktisk kan fremstå. Dette både i forhold til hvordan bedriftens historie og det tydelige skillet mellom ledelse og ansatte har vist seg å gi en direkte effekt på hvordan de underordnede oppfatter seg selv, sin egen rolle og hvordan de kan danne fellesskap. Fox' tilnærming er dessuten altfor bred sammenlignet med Lysgaards studie når det gjelder

organisasjonsnivå. Et ansattkollektiv kan hos ham være alt fra underordnede innenfor én organisasjon til en nasjonalt omfattende fagbevegelse, mens Lysgaard har gitt en unik innsikt i å forstå det mer uformelle kollektive sosiale livet som utspiller seg innenfor én arbeidsorganisasjon, hvor problemtolknings- og spontanorganiseringsbetingelsene – direkte eller indirekte – foreligger. Jeg anser derfor Lysgaards tilnærming å ha en større anvendt verdi, da teorien om arbeiderkollektivet i større grad vil kunne benyttes innenfor en empirisk case, enn hva Fox' teori om ansattkollektivets teori vil kunne gjøre alene. Lysgaards tanker kan derfor være essensielle om man skal forstå helheten av forutsetningene for kollektiv motstand, da det å utelukkende studere motstand ut fra et formelt fagforeningsperspektiv ikke vil kunne favne helheten av fenomenet.

Likevel er kollektivet innenfor Lynvik elektro komplekst, og verken Lysgaard (1961/2001) eller Fox (1971) vil alene kunne forklare det. Til Lysgaards forsvar er det likevel viktig å påpeke at dette aldri var et poeng da han utgav *Arbeiderkollektivet* (1961/2001). Gjennom sitt arbeid ønsket han heller å vise hvordan det blant underordnede ble institusjonalisert en "organisasjon innenfor organisasjonen", som fremsto som uavhengig av det forskningsssystemet som fagforeningen representerte og dermed ikke nødvendigvis underla seg dens verdi- og normsystem. Likevel er denne distinksjonen mellom de formelle- og uformelle mekanismene noe som gir liten mening innenfor denne casen. Casen har vist at den formelle forskningen øver en direkte påvirkning på det uformelle arbeiderkollektivet, og en helhetlig kollektivanalyse vil derfor kunne bli mer omfattende og inneholde flere aspekter enn Lysgaards fremstilling. På bakgrunn av den samfunnsutviklingen som innledningsvis ble beskrevet gjennom Skorstads (2011) hypotese om en teknisk/økonomisk idealtilstand, hvor det har oppstått endrede forutsetninger for spontanorganisering, har analysen vist at en sterk bedriftsklubb vil kunne overta noen av arbeiderkollektivets funksjoner. I mangel av det uformelle normsystemet som arbeiderkollektivet representerte, har en klubborganisering vist seg å kunne skape en ideologisk overbygning, som naturligvis ikke vil kunne føre den enkelte inn i en utelukkende kollektiv tankegang, men likevel vil kunne få de ansatte til å handle etter gitte retningslinjer. Funksjonelt kan dette formelle kollektivet derfor sies å opprettholde flere av de samme forskningsfunksjonene som arbeiderkollektivet hadde. De funksjonelt forpliktete kollektivmedlemmene, som kan oppfattes som "kollektivsystemets agenter", finnes fortsatt i Lynvik elektro – men her fremmer de den ideologiske overbygningen som er produsert av montørklubben, fremfor en ideologisk overbygning som fremstår som uavhengig

av den. Disse personene utøver derfor makt på vegne av Klubben, og makten deres blir legitimert og opprettholdt gjennom den sanksjoneringen som kan komme fra bedriftsklubben.

Dette skjer gjennom at det er disse ”opinionsdannerne” som har definisjonsmakt på hva som er det ”riktige” verdigrunnlaget, og ansatte som har andre rasjonalitetslogikker vil bli presset av både formelle- og uformelle forskansningsmekanismer. Denne handlingsmåten bygger på at for disse montørene er det som passer seg for ”en god arbeidskamerat” er å gjøre det som gagnar kollektivet (ut i fra Klubbens definisjon). Denne oppfatningen blir formet og begrunnet av en ”kollektivideologi” som har oppstått som et resultat av bedriftens historie og Klubbens sterke posisjon. En som fikk møte disse sanksjonene var Benjamin da han fikk tilbud om en lønnsforhøyelse. Rett etter tilbudet startet dagene hans med baksnakking og misnøye fra kollegene. Deretter møtte han et formelt klubbapparat, som gikk til motangrep mot ledelsen og det tilbudet de hadde gitt ham. Dette eksemplet viser hvordan de formelle- og uformelle kollektive mekanismene henger sammen, og at det derfor gir liten mening å forstå dem uavhengig av hverandre. Det finnes en rekke andre eksempler på hvordan disse mekanismene virker, men dette er kanskje et av de mest iøynefallende. Dette viser at både montørklubben og det uformelle ”arbeiderkollektivet” kan sies å handle i tråd med en felles overordnet ideologi, som er i samsvar med å være disiplinerende overfor medlemmene og å jobbe for at ingen skal ha bedre arbeidsvilkår enn andre. Det kan virke som mye av litteraturen ikke har tatt høyde for hvilken ideologisk kraft de formelle klubbene kan ha innenfor en organisasjonen, og tyngden i denne casen ligger derfor på hvordan dette kan foregå ute i organisasjonene. For å forstå dette må som sagt både de formelle fagforeningene og de mer uformelle lysgaardkse mekanismene bli en del av analysen. Helheten som oppstår i symbiosen av de formelle- og uformelle mekanismene har jeg valgt å kalle *klubbkollektivet*.



Figur 3: Klubbkollektivets utvikling og posisjon innenfor organisasjonssystemet.

Modellen viser hvordan de formelle- og uformelle forskningsmekanismene gjensidig påvirker og forsterker hverandre. Bedriftsklubben (de formelle motstandsmekanismene) vil gjennom sin organisering forsterke den uformelle kollektive ideologien blant arbeiderne (de uformelle motstandsmekanismene), mens den uformelle ideologien er med på å opprettholde montørklubbens styrke under forhandlinger. Makten som kommer nedenfra (den uformelle) og den som kommer ovenfra (den formelle) danner derfor sammen en ny symbiotisk form for makt, som til sammen blir en ny strukturell overbygning innenfor organisasjonssystemet. Klubbkollektivet må derfor ses som helheten av den formelle og uformelle forskningsmakten. I henhold til det menneskelige-, det kollektive-, og det teknisk økonomiske system er det også viktig å påpeke at også disse kan være påvirkelig overfor hverandre. I analysen kom dette klart frem gjennom at den tillitsvalgte hele tiden må tilpasse seg ulike systemlogikker, selv om det er den kollektive ideologien som må stå i høysetet om klubbkollektivet skal kunne reproduseres. Den tillitsvalgte kan derfor både påvirke og bli påvirket av ulike systemer, samtidig som vedkommende fungerer som en ”translatør” mellom dem. Ledere kan også i solidaritet med de ansatte bli påvirket av det

kollektive system, samtidig som det kollektive system kan ha forståelse for at en teknisk/økonomisk rasjonalitet kan ligge til grunn for ledelsens beslutninger. Lysgaards idealtyper om at det kollektive system utelukkende er et forskansningssystem, mens det teknisk/økonomiske utelukkende er umettelig, blir derfor en alt for enkel fremstilling innenfor denne casen (noe som oftest er et kjennetegn ved idealtyper). Det kan derfor tenkes at det ligger en slik form for overordnet rasjonalitet innenfor de ulike systemene, men hva som ligger til grunn for aktørenes handlinger kan være en blanding av mange ting.

Klubbkollektivets funksjon innenfor organisasjonssystemet handler om at montørklubben kan mobilisere medlemmene til aksjoner og ”stå bak” Klubben når det trengs. I Lynvik elektro skjedde dette tidvis i sammenslåingsprosessen. Klubben brukte den kollektive styrken for å aksjonere mot ledelsen, og dette ble forsterket ved at ”uformelle agenter” var påpasselig med at folk stilte opp under aksjonene. Dette fordi en slik handling var det som var ”rett”, både i lys av den overordnede ideologien og fordi situasjonen krevde det. Den store suksessen med å engasjere medlemmene under sammenslåingsprosessen skyldtes at under denne perioden var trusselen fra det teknisk/økonomiske system ekstra fremtredende. I en mindre klar konflikt, hvor det er større usikkerhet blant medlemmene om å legitimere kollektivets verdisystem, – som i forbindelse med for eksempel individualiserte lønnsforhandlinger – vil det teoretisk være langt vanskeligere å engasjere et like stort antall medlemmer. Styrken – også i disse sakene – kan likevel bli opprettholdt ved at Klubben, gjennom ulike sanksjoner aktivt jobber for ”å sette medlemmene på plass”. Dette gjør at det kollektive verdisystem faktisk blir fulgt, til tross for at flere medlemmer kan være uenige. Den klare opplysningsfunksjonen Klubben også har, som blant annet kom frem gjennom klubbmøtene da ledelsen forsøkte å legge ned klubbkontoret, eller ved å opplyse om konsekvensene i forbindelse med endringene i Arbeidsmiljøloven, gjør også at problemtolkningen fremstår som klarere for det enkelte medlem.

7.3 Klubbkollektivet: En alternativ tilstand av arbeiderkollektivet?

På bakgrunn av det kollektivet jeg fant innenfor Lynvik elektro, vil jeg argumentere for at man kan forstå kollektivdannelse blant underordnede på en annen måte enn hos Lysgaard. Da denne formen for kollektiv er et resultat av både formelle- og uformelle mekanismer, har jeg som sagt valgt å kalle det klubbkollektivet. Begrepet henviser til symbiosen av formelle og uformelle mekanismer, som til sammen kan bidra til å forstå arbeiderkollektivet på en

alternativ måte. Analysen har vist at klubbkollektivet i Lynvik elektro, gjennom både formelle- og uformelle mekanismer, opprettholder problemtolknings-, interaksjons- og identifiseringsprosessen blant de underordnede, og begrepet kan derfor være fruktbart for å forstå den tilstanden av det kollektivet som finnes der. I tillegg er det mulig at begrepet også kan beskrive flere av de kollektivene som finnes innenfor mange andre arbeidsorganisasjoner i dagens Norge.

Sett i en internasjonal kontekst er det partssamarbeidet som foregår ute i bedriftene i Norge og Norden relativt unik, og at denne organiseringen til dags dato fungerer så godt, er blant annet fundamentert på at kollektivene innenfor dagens bedrifter fremstår som sterke (Dølvik et al., 2014; Finnestrand, 2015; Hernes, 2006). I så måte kan man argumentere for at denne styrken ikke utelukkende er noe som kan forstås som et resultat av den norske arbeidslivsmodellen og fagforeningenes formelle forskningsrolle, men i tillegg kan deres organisering være noe som er med på å opprettholde mer uformelle lysgaardske mekanismer innenfor organisasjonene. Den norske arbeidslivsmodellens suksess kan derfor delvis være et resultat av hvordan fagforeningene også danner mer uformelle kollektiver innenfor bedriftene, som igjen er med på å opprettholde deres maktgrunnlag under forhandlinger. Analysen har vist at Klubben aktivt har benyttet helheten av sine medlemmer for å utøve makt i konflikter med ledelsen, og de mer uformelle mekanismene blant de ansatte var med på å bidra til at klubbmedlemmene handlet i tråd med Klubbens verdisystem. Et sterkt klubbkollektiv har derfor vært drivkraften for å opprettholde tilstrekkelig kraft i motstanden mot ledelsen. En forståelse av arbeiderkollektivbegrepet – hvor man utvider det til å inkludere symbiosen av formelle- og uformelle mekanismer – kan derfor være en fruktbar måte å forstå dette fenomenet på i en organisasjon som Lynvik elektro. Forskning på kollektivdannelse innenfor dagens arbeidsorganisasjoner har med utgangspunkt i Lysgaard (1961/2001) vist til at endrede kulturelle- og strukturelle forutsetninger i samfunnet har ført til at det klassiske lysgaardske arbeiderkollektivet ikke lenger finner grobunn (Skorstad, 2011). Til tross for dette vil jeg argumentere for at Lysgaards begrep innenfor et relativt vellykket partsbasert arbeidsliv likevel kan være fruktbart for å studere hvordan de ulike betingelsene for problemtolkning, interaksjon og identifisering fortsatt kan bli opprettholdt på andre måter.

7.4 Fremtidens klubbkollektiv?

Lynvik elektro har til dags dato vist seg å ha et relativt velorganisert klubbkollektiv (som har ført til en maktbalanse mellom det kollektive- og det teknisk/økonomiske system), men det er likevel mye som kan svekke det. Innledningsvis kom dette klarest frem gjennom redegjørelsen av Egil Skorstad (2011) bekymring om at arbeidslivet, på bakgrunn av strukturelle- og kulturelle endringer beveger seg mot en teknisk/økonomisk idealtilstand. Han legger her blant annet vekt på at en individualisering av arbeidsforholdet gjør noe med med det samholdet og den tilliten arbeidstakere kjenner til hverandre, og at dette derfor kan svekke de kollektive motstandsmekanismene innenfor dagens virksomheter. Casen om Lynvik elektro kan bidra til å forstå hvordan dette faktisk foregår innenfor virksomhetene – noe som igjen vil kunne gi konsekvenser for det norske trepartssamarbeidet på et makronivå.

Et nøkkelfunn er at dersom klubbkollektivet skal kunne reproduseres og opprettholde sitt maktgrunnlag, er det avhengig av noen "nøkkelpersoner". Dette er personer som er bærere av den kollektive arven, som vet hvordan man skal innrullere aktører, og som hele tiden kjenner tidspunktet for å handle. Disse personene må både ha kunnskap, ferdigheter og våge å stå frem for å kjempe for at klubbkollektivet skal kunne bestå. Dette er formelle ledere, som gjennom å opprettholde systemet er med på å gjøre at den mer uformelle dimensjonen av kollektivideologien befester seg innenfor organisasjonen, og derfor bidrar til å produsere de mer uformelle funksjonelt forpliktete systembærerne. Innenfor dette finnes det også en machiavellisk dimensjon, hvor de gjennom sin posisjon må utøve makt overfor både ledere og medlemmer av Klubben, samt at de gjennom dette har evnen til å kunne skape en politisk mobilisering blant medlemmene. De må også ha evnen til å bevege seg i ulike systemer og forhandle mellom ulike rasjonalitetslogikker for på sikt å kunne oppnå det som er til det beste for medlemmene. Disse personene fyller dermed en særdeles vesentlig rolle, og de sitter i en posisjon som har vist seg essensiell for at klubbkollektivet skal kunne reproduseres. Det kan derfor tenkes at om disse nøkkelpersonene forsvinner, vil heller ikke klubbkollektivet fortsette å eksistere på den måten det gjør i dag. Som analysen har vist står det kollektive verdisystemet sterkest blant noen pådrivere i bedriften, mens majoriteten av de resterende ansatte i mye større grad er ambivalente og likegyldige overfor de ulike systemlogikkene – noe som på sikt vil kunne være en utfordring for klubbkollektivets eksistens og reproduksjon.

I *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) la Sverre Lysgaard vekt på at når et arbeiderkollektiv først har oppstått, kan det gå inn i en tilstand hvor det begynner å reproducere seg selv. Dette selv om dets spontanorganiserende betingelser fremstår som svakere. Det historiske grunnlaget sammen med det institusjonaliserte klubbssystemet, kan man derfor argumentere for at er hovedgrunnen til kollektivet som finnes innenfor Lynvik elektro i dag. Samtidig påpeker Lysgaard (1961/2001) at det vil være grenser for denne tilstanden, og blir disse tre betingelsene for svake, samt at nøkkelpersonene i posisjoner som kan bære systemet videre forsvinner, vil også styrken i dette forskansningssystemet kunne dø ut. Dette kan føre til at de ansatte blir mer involvert i ledelsen, eller at organisasjonsstrukturene i fremtiden – av ulike årsaker – gjør det enda vanskeligere for å reproducere et kollektiv. For at klubbkollektivet skal kunne reproducere seg, må det kollektive verdisystemet ha en sterk plass innenfor organisasjonene, enten gjennom ideologisk overbevisning eller i form av tvang, hvor det blir utøvd sanksjoner mot de som ikke underlegger seg systemets verdi- og rollesystem. I utgangspunktet handler dette om en kamp mellom to ulike ideologier, hvor det er mye som tyder på at den individualistiske blir stadig mer fremtredende innenfor dagens organisasjoner, både i henhold til struktur og tankesett.

Klubbkollektivets største utfordring handler derfor om å få de nye som kommer inn i bedriften til å forstå betydningen av å opprettholde en kollektiv forskansning. Fremtidens kollektiver, og deres potensielle reproduksjon handler derfor om hvilke ideologier, strukturer og tankesett som gjør seg gjeldende innenfor både samfunn, arbeidsliv og organisasjon, og jo større fortfeste individualiseringen får, jo større problemer vil en klubb som den i Lynvik elektro ha med å opprettholde et kollektivt basert forskansningssystem. I dag er det ting som tyder på at også fagforeninger – som skal ivareta sine medlemmers interesser – har bøyd seg for den rådende oppfatningen om at fremtidens arbeidsliv krever nye måter å organisere arbeidet på (Skorstad, 2011, s. 87). Forbundene med en mer kollektivt orientert medlemsmasse (som Landsorganisasjonen), har tapt terreng til de fagforeningene som har en mer individualistisk orientert medlemsmasse (Bengtson & Berglund, 2009; Nergaard, 2014, s. 9). Dette er også noe som til dels speiler disse fagforeningenes ideologiske tilnærming, da de i tråd med den rådende ideologien i større grad støtter seg på nødvendigheten av en rekke individualiserende omstillinger i arbeidslivet (Akademikerne, 2014). Også disse har dermed tilsluttet seg den rådende oppfatningen om større individualisering, fleksibilitet og effektivitet. Om fagforeningene – og de lokale klubbene – ikke arbeider for at likheten mellom deres

medlemmer blir opprettholdt, er det også risiko for at klubbene som en kollektiv maktfaktor vil kunne forsvinne. Fagforeningene kan i prinsippet både skape fellesskap og forskansning blant sine medlemmer, men dette er noe som krever at deres organisering bygger på det som er til kollektivets beste.

8. Konklusjon

Med teoretisk utgangspunkt i *Arbeiderkollektivet* (1961/2001) av Sverre Lysgaard har jeg i denne masteroppgaven studert kollektivet innenfor en norsk elektrobedrift, og vist til dets funksjon, betydning og reproduksjonsgrunnlag innenfor organisasjonen. Jeg har påvist at de lysgaardske, uformelle mekanismene til en viss grad fortsatt finnes innen virksomheten, men at de fremstår annerledes enn hos Lysgaard (se også Karlsson, Skorstad & Axelsson, 2015). Dette fordi de må sees som resultat av den organiserte fagbevegelsen gjennom den lokale bedriftsklubben. ”Arbeiderkollektiet” som fantes blant montørene, kunne derfor, gjennom holdninger og handlinger, påvirke de sosiale relasjonene innenfor organisasjonen og var en sentral faktor for å skape både mobilisering og motstandsaksjoner. Bedriftsklubben bidro til å skape denne kollektivkulturen, gjennom at den arbeidet for å opprettholde både problemtolkning-, interaksjon- og identifiseringsprosessen innenfor det menneskelig system, som fremsto som fragmentert. Det ble derfor produsert et kollektiv, og gjennom dette forsterket Klubben også sin forskansningsmakt overfor det teknisk/økonomiske system.

I oppgaven argumenterer jeg for at kollektivsystemet kan sees som en symbiose av formelle og uformelle mekanismer, ettersom flere av de uformelle holdningene og "utstøtningene" som forekom blant montørene – og som kan minne om Lysgaards funn – må sees i sammenheng med det formelle klubbsystemet. Jeg har derfor argumentert for at begrepet klubbkollektivet kan forstås som en alternativ variant av arbeiderkollektivet, der man gjennom å trekke inn flere faktorer (den formelle forskansningen) kan forstå helheten av kollektivets tilstand, noe som her ble gjort med å inkludere Alan Fox (1971) begrep om ansattkollektiv i analysen. Bedriftsklubbens samlede maktgrunnlag må derfor sees som et resultat av at det er ulike forskansningsmekanismer – både formelle og uformelle – som spiller inn. En teoretisk tilnærming som danner en symbiose mellom disse vil derfor være grunnlaget for å kunne videreutvikle en ”klubbkollektivteori”. Dette trenger likevel mer forskning, og hvilken rolle og funksjon de lokale klubbene ideelt sett kan ha for både kultur, forskansning og fellesskap innenfor organisasjonene burde få et større fokus blant forskere. Dette i et arbeidsliv som det har blitt hevdet at beveger seg i en individualiserende retning, og hvor grunnlaget for at et kollektiv skal kunne utvikle seg og reproduseres kan bli svakere for mange grupper av arbeidstakere (Skorstad, 2011). Denne masteroppgaven har vist at selv om teorien om arbeiderkollektivet kan virke utdatert for å beskrive sentrale trekk ved samtidens arbeidsliv, kan en ved å endre noe på dens betingelser, gjøre den fruktbar når det gjelder å forstå hvilken

innflytelse og makt dagens bedriftsklubber kan ha på både organisasjonskultur, og forskansning.

Men i likhet med Lysgaards arbeiderkollektiv, kan heller ikke et klubbkollektiv eksistere overalt. Klubbens evne til å produsere et kollektiv – som både har en kulturell og funksjonell rolle blant de underordnede – er et samspill av mange faktorer, og uten dette kan ikke klubbkollektivet finne det samme grunnlaget for sin eksistens. Lysgaard (1961/2001) påpekte at arbeiderkollektivet kan gå inn i en tilstand hvor det nærmest fremstår som objektivert og dermed begynner å reproducere seg selv, og dette var noe jeg fant spor av i Lynvik elektro. Et klubbkollektiv kan derfor vokse frem om bedriftsklubben har opparbeidet seg en sterk posisjon innenfor virksomheten, om det finnes et klart skille mellom ledelsen og de underordnede og et aktivt og institusjonalisert system som driver opplæring og utøver sanksjoner for å holde likhet i rekkene. I tillegg må det finnes noen sentrale personer i en posisjon som arbeider for at systemet skal reproduseres, gjennom både å skape en arena for fellesskap og interaksjon og måter å utøve makt på. Sammen kan dette danne et ”klubbkollektiv” som objektivteres og blir en del av organisasjonskulturen og funksjonelt forsterker forskansningsmakten mellom det menneskelige- og det teknisk/økonomiske system.

I analysen kom det også fram hvor lite det er som skal til for at klubbkollektivets forskansningsmakt blir redusert. Den tidligere bedriftsfusjonen førte til at det oppsto ”to bedrifter i bedriften”, noe som ga store konsekvenser, ikke bare for samholdet, men også mer konkret for både arbeidsbetingelser og pensjonsrettigheter. Disse ulikhetene var igjen med på å forsterke distinksjonen mellom de to gruppene, og Klubbens reelle maktgrunnlag er derfor mer usikker i dag. For at klubbkollektivet skal kunne opprettholdes må bedriftsklubben arbeide for at følelsen av at det er ”to bedrifter i bedriften” forsvinner. De ansatte fra både Lynvik elektro og Strømmen el-service hadde fra før sammenslåingen både egne kulturer og ideologier, og disse ulikhetene har ført til at de to gruppene helst omgås ”sine egne”. Det at nye ansatte har kommet og fortsatt kommer inn i virksomheten, har imidlertid ført til at en ny og mer helhetlig bedriftskultur er i ferd med å oppstå. Klarer Klubben å bruke dette til sin fordel, samtidig som den jobber for å skape likhet mellom alle de ansatte, er det derfor muligheter for at dens maktgrunnlag kan opprettholdes.

Empirisk kan det være vanskelig å påvise eksistensen av et klubbkollektiv. Den anvendte metoden mener jeg likevel kan støtte opp om mine funn. Å studere en nyfusjonert bedrift, viste seg å være en velegnet metode for å få et innblikk i hvordan de kollektive mekanismene faktisk fremstår innenfor en slik virksomhet. Dette ga meg nærmere innsikt i hvordan kollektivet fremstår når organisasjonen gjennomgår omfattende endringer, og viste seg derfor å være en styrke for prosjektet. Det synliggjorde noen trekk som ikke ville ha vært like tydelig om bedriften ikke hadde vært gjennom dette, og det gjorde det enklere å få innsikt i klubbkollektivet som sosialt fenomen. Metodisk kan derfor en lignende case være interessant for forskere som ønsker å studere kollektiv eller organisasjonskultur, og hvordan denne endrer seg i takt med raske omveltninger. Et longitudinelt forskningsprosjekt, hvor forskerne går inn i bedriften både før og etter fusjonen, kan derfor tenkes å være en enda mer egnet metode for å få innsikt i kollektivet blant underordnede. I tillegg viste det seg å være en fordel at jeg foretok intervjuer med ansatte i flere ulike posisjoner, da dette ga en mye bredere forståelse av hvordan kollektivet utspilte seg innenfor virksomheten. Det at informantene fra ulike ståsteder fortalte om tiden både før og etter fusjonen, gjorde at jeg fikk bred innsikt i hvordan kollektivet over tid forandret seg, og hvilke utfordringer det møtte under- og etter fusjonsprosessen.

Kjønnsaspektet er noe som kunne ha kommet bedre frem i denne masteroppgaven. Lynvik elektro er en kjønnert bedrift, ved at den både består av en tradisjonelt maskulinisert kultur, og et maskulinisert arbeid. I intervjuene kom dette blant annet frem gjennom et sterkt diskursivt element da både ledere, tillitsvalgte og montører brukte ord som ”guttene”, ”arbeidskarene”, og ”gutta på gulvet” også videre for å beskrive de ansatte og kulturen i bedriften. Fellesskapet blant montørene ble derfor beskrevet i term av slike maskuline diskurser, og kjønnsdimensjonen vil derfor kunne ha en vesentlig innvirkning på hvordan kollektivet er bygget opp og hvordan det reproduseres. Å gjøre en lignende studie hvor ”kjønnsbrillene” i større grad er på, kan derfor være en fruktbar tilnærming for å forstå kollektivet blant de underordnede, og dets grunnlag for reproduksjon. Da mye av informantenes beskrivelse av fellesskapet kretset rundt den maskuline diskursen kunne det også vært interessant å gjøre en lignende studie i en organisasjon som hadde vært mer kjønnsbalansert eller kvinnehomogen, og deretter se hvilken form kollektivet hadde hatt innenfor en slik arena, hvor vidt det avviker fra Lynvik elektro eller om det er de samme mekanismene som spiller inn. Å studere hvilken rolle fagforeningene og lokale organiseringer kan ha innenfor mer tradisjonelt

kvinnedominerte yrker, hvordan de opparbeider seg makt og skaper fellesskap blant de ansatte, ville derfor vært en interessant vinkling. En slik studie kunne også hentet inspirasjon fra Chandler & Jones (2011) sin studie av kvinnelige kasinoarbeidere i Nevada (USA), hvor forskerne viser hvordan en gruppe som tradisjonelt både har vært undertrykt og marginalisert, har klart å skape en kollektiv organisering og dermed et visst maktgrunnlag mot sine arbeidsgivere.

Hvor vidt begrepsutviklingen om "klubbkollektivet" vil være teoretisk fruktbart å anvende innenfor andre virksomheter enn Lynvik elektro, vil likevel være et spørsmål for videre forskning. Forskere som er interessert i dette burde derfor studere hvordan bedriftsklubbene på ulike måter kan opprettholde både problemtolkning-, interaksjon- og identifikasjonsprosessen blant de ansatte. Denne masteroppgaven har vist at den lokale bedriftsklubben oppfylte en langt viktigere rolle enn den rent formelle, og konsekvensene av svakere klubber vil derfor kunne være store for både forsknings- og fellesskap. Min intensjon med denne masteroppgaven har vært å fremme interessen for en kollektivsosiologi, hvor man studerer kollektivenes rolle, funksjon og reproduksjon innenfor arbeidsorganisasjoner, så vel som på andre arenaer. Jeg vil derfor ta til orde for at å gjennomføre slike motstandsstudier i lys av en kollektiv tilnærming à la Lysgaard, Fox og Braverman, har vist seg fruktbart også innenfor dagens arbeidsliv. De kollektive perspektivene har vist seg nyttige. Ved utelukkende å se på det individuelle ville en miste noe, fordi de kollektive mekanismene som fantes innenfor Lynvik elektro da ikke ville vist seg på den samme måten. Dette selv om Lynvik elektro både kan forsås som individualiserende, avmektig og fremmedgjørende overfor flere av de ansatte. Å studere organisasjoner i lys av kollektive perspektiver er derfor noe som fortsatt burde være av interesse for sosiologien og samfunnsforskningen. På den måten vil en kunne utfylle de mer individualistisk orienterte perspektivene der de kommer til kort. Dagens arbeidsliv består av både individualistiske- og kollektivistiske strømninger, og begge perspektivene er derfor nyttige for å gi en helhetlig forståelse.

Avslutningsvis vil jeg påpeke at det i samtidens arbeidsliv finnes en rekke grupper som verken har faste sosiale fellesskap eller noen forskningsmakt overfor det teknisk/økonomiske system. Dette er arbeidstakere som beveger seg mellom ulike jobber og oppdrag, uten noen fast tilhørighet til bedrift eller organisasjon. Dette kan inkludere

arbeidsinnvandrere, vikararbeidere og andre i en midlertidig, og usikker posisjon. For denne gruppen finnes det trekk som minner om det Guy Standing (2011) kaller et prekariat, og med en endret Arbeidsmiljølov, hyppige tilfeller av lønn under tariff, og brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler (sosial dumping), kan det tenkes at denne gruppen vil øke (Eldring, 2015, s. 149-152). Denne gruppen består av mennesker uten noe talerør eller opplagte måter å lette sin arbeidssituasjon på. Ordninger som kan skape fellesskap og forskansning blant disse gruppene, vil derfor være essensielt for bedre arbeidsforhold og en bedre fremtid. Når grunnlaget for en klar interaksjon- og identifikasjonsprosess er fraværende, må fagforeningene arbeide for å skape ordninger som legger dette til rette for alle grupper av arbeidstakere. Hvis fagbevegelsen er i stand til å øve tilstrekkelig press på politikere og myndigheter, slik at det gjennomføres strukturelle ordninger som bedrer arbeidsforholdene for disse gruppene, er det også muligheter for at fremtidens arbeidsliv ikke beveger seg mot en virkelighet hvor stadig flere arbeidstakere står fullstendig alene, og samhold, fellesskap og kollektivets krav om en bedre tilværelse bare er et minne.

Litteratur

- Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. (3. utg). Oslo: Universitetsforlaget. (Først publisert i 2007)
- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. London: SAGE Publications Ltd.
- Akademikerne. (2014, 25. september). Akademikerne tenker nytt om arbeidsmiljøloven. Hentet 6. Februar 2016 fra http://akademikerne.no/no/arbeids-_og_naringsliv/arbeidsliv/Akademikerne+tenker+nytt+om+arbeidsmiljøloven.b7C_wJnS4R.ips
- Album, D. (1996). *Nære fremmede: Pasientkulturen i sykehus*. Otta: Engers boktrykkeri A/S
- Amundsen, J. W. B. (2009). *Arbeiderkollektivet - Mot en teknisk/økonomisk idealtilstand? Et spørsmål om forskjeller* (Upublisert masteroppgave). Universitetet for Miljø og Biovitenskap, Ås.
- Arbeidsmiljøloven. (1977). Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet & Statens arbeidstilsyn.
- Arbeidsmiljøloven. (2015). Lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 1. juli 2015 PM-2015-5. Hentet 6. Februar 2016 fra <https://lovdata.no/dokument/SPHPM/pm-2015-05>
- Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., & Dutton, J. E. (1998). Out on a Limb: The Role of Context and Impression Management in Selling Gender-equity Issues. *Administrative Science Quarterly*, 43(1), 23-57.
- Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 408-437.
- Barth, E., & Moene, K. (2008). Likhhet og åpenhet. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(1), 5-16.
- Barth, E., Moene, K., & Wallerstein, M. (2003). *Likhhet under press: utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity press.
- Bauman, Z. (2001). *Community: Seeking Safety in an Insecure World*. Cambridge: Polity press.
- Beck, U. (2000). *Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bengtson, M., & Berglund, T. (2009). Do Swedes Still Need the Union? Attitudes to Collective and Individual Negotiations with the Employer in 1997 and 2006. I Conference CD-ROM Proceedings, *IIRA World Congress 2009*, Sydney, Australia (s. 1-8).
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B., & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen: En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelse* (AFI-rapport 1/2015). Høgskolen i Oslo og Akershus: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Berglund, L. (2014). A Model Concerning the Assessment of Knowledge and Skills at the Workplace. *An International Journal on Theory, Research and Practice in Prior Learning Assessment*, 2(2).
- Blau, P. M. (1969). *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in two Government Agencies*. Chicago, IL: University of Chicago Press. (Først utgitt i 1961)
- Bolton, S. C. (2007). Dignity in and at Work: Why it Matters. I S. C. Bolto (Red.), *Dimensions of Dignity at Work* (s. 3-16). Amsterdam: Butterworth-heinemann.

- Bourdieu, P. (1999). *The Weight of the World – Social Suffering in Contemporary Society*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York. Monthly Review Press.
- Bråten, S. (1983). Hvor går grensen for bedriftslokale kulturer? I M. Hoel & B. Hvinden (Red.), *Kollektivteori og sosiologi* (s. 13-24). Oslo: Gyldendal forlag.
- Bråten, S. (2004). *Kommunikasjon og samspill – fra fødsel til alderdom*. Universitetsforlaget AS.
- Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 13-33). Bergen: Fagbokforlaget.
- Burawoy, M. (1982). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Børve, H. E., & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering av arbeidslivet – norske spilleregler under press. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 105-119). Bergen: Fagbokforlaget.
- Campbell, D. T. (1975). Degrees of Freedom and the Case Study. *Comparative Political Studies*, 8(2), 178-193.
- Campbell, M., & Gregor, F. (2008). *Social Relations. A Primer in Doing Institutional Ethnography*. Toronto: Higher Education University of Toronto Press Incorporated.
- Caraker, E., Jørgensen, H., Møberg, R. J., & Bild, T. (2008). *HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme:-HK'ernes syn på arbeidsliv og politik*. Aalborg universitet: CARMA- Center for Arbejdsmarkedsforskning.
- Casey, C. (1999). Come, "Join Our Family": Discipline and Integration in Corporate Organizational Culture. *Human relations*, 52(2), 155-178.
- Chandler, S., & Jones, J. B. (2011). *Casino Women: Courage in Unexpected Places*. New York: Cornell University Press.
- Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*, 1(4), 512-532.
- Collinson, D. (2003). Identities and Insecurities: Selves at Work. *Organization*, 10(3), 527-547.
- Collinson, D., & Ackroyd, S. (2000). Resistance, Misbehavior, and Dissent. I S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson & P. S. Tolbert (Red.), *The Oxford Handbook of Work and Organization* (s. 305-326). Oxford: Oxford University Press.
- Courpasson, D., Dany, F., & Clegg, S. (2011). Resisters at Work: Generating Productive Resistance in the Workplace. *Organization Science*, 23(3), 801-819.
- Crozier, M. (2010). *The Bureaucratic Phenomenon*. New Jersey: Transaction Publishers. (Først utgitt i 1964)
- Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode: en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Deetz, S. (1992). Disciplinary Power in the Modern Corporation. I M. Alvesson & H. Wilmott (Red.), *Critical Management Studies* (s. 21-45). London: Sage.
- Dexter, L. A. (1970). *Elite and Specialised Interviewing*. Evanston: Northwestern University Press.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism?: The Transformation of Work*. Cambridge: Polity.
- Dunier, M. (2012). Qualitative Methods. I G. Ritzer (Red.), *The Wiley Blackwell Companion to Sociology* (s. 73-81). West Sussex: Blackwell publishing.

- Durkheim, E. (1982). *The Rules of Sociological Method*. Free press: New York. (Først publisert i 1895)
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene: Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling* (Fafø-rapport nr. 13/2013). Oslo: Fafø.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfal, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel? Nordmod2030* (Fafø-rapport nr. 46/2014). Oslo: Fafø.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Eldring, L. (2015). Tåler den norske modellen arbeidsinnvandring?. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s.143-154). Bergen: Fagbokforlaget.
- Finnestrand, H. (2011). *The Role of the Shop Steward in Organizations using High Involvement Workplace Practice* (upublisert doktorgradsavhandling). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Finnestrand, H. (2015). Fra partssamarbeid til individuelt ansvar. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 89-101). Bergen: Fagbokforlaget.
- Finnestrand, H. O., Berge, L., & Øyum, L. (2012). *Collaborability – The Third form of Employee Participation*. Paper presentert på Nordic Working Life Conference, Helsingør.
- Finsrud, H. D. (2009). Den norske modellen og regionalisering av forskningen: Et nytt utviklingstrinn eller styrt avvikling? *Sosiologi i dag*, 39(1), 63-94.
- Fivelsdal, E. (1983). Den vanskelige solidariteten. I M. Hoel & B. Hvinden (Red.), *Kollektivteori og sosiologi* (s. 237-250). Oslo: Gyldendal forlag.
- Fleming, P. (2001). Beyond the Panopticon?. *Ephemera*, 1(2), 190-194.
- Fleming, P., & Sewell, G. (2002). Looking for the Good Soldier, Švejk Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology*, 36(4), 857-873.
- Flyvbjerg, B. (2010). Fem misforståelser om casestudiet (Five Misunderstandings about Case-Study Research). I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (s. 463-487). København: Hans Reitzels Forlag.
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som utgangspunkt: det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademiske forlag.
- Forseth, U., Molden, T. H., & Rasmussen, B. (2002). Det nye arbeidslivet – et kundeliv? I U. Forseth & B. Rasmussen (Red.), *Arbeid for livet* (s. 75-91). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Forseth, U., & Rosness, R. (2015). Trepertssamarbeid i aksjon – kontrovers, konsensus og utfordringer i petroleumsvirksomheten. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 53-67). Bergen: Fagbokforlaget.
- Forseth, U., & Torvatn, H. (2015). Det norske verneombudet i et globalt perspektiv. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 71-85). Bergen: Fagbokforlaget.
- Fossestøl, K. (2004). Innledning. I K. Fossestøl (Red.), *Relasjonsmestere: Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet* (s. 11.26). Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics: Lectures at the College de France, 1978-1979*. Basingstoke: Palgrave Macmillian. (Først publisert i 2004).

- Fox, A. (1971). *A Sociology of Work in Industry*. London: The Macmillan Company.
- Gerhardsen, E. (1980). *Tillitsmannen*. (3.Utg). Oslo: Tiden forlag. (Først publisert i 1931).
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures : Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books
- Gouldners, A. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: The Free Press.
- Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ Annual Review Paper: criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational communication and technology*, 29(2), 75-91.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and Methodological bases of Naturalistic Inquiry. *Educational Communication and Technology*, 30(4), 893-896.
- Hansen, I. L. B. (2007). *Arbeiderkollektivet - 50 år etter?* (Upublisert masteroppgave). Høgskolen i Østfold, Halden.
- 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. (1982). Tilbake til samfunnet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(1), 9-38.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. (Fafo-notat 25/2006). Oslo: Fafo.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hoel, M. (1982). Arbeidertradisjon og kvinnefellesskap i industribedrifter. *Sociologisk forskning*, 19(1), 26-33.
- Hofmaier, B. (1983). Kultur i arbeidslivet. I M. Hoel & B. Hvinden (Red.), *Kollektivteori og sosiologi* (s. 105-121). Oslo: Gyldendal forlag.
- Horkheimer, M. (2002). Traditional and Critical Theory. I M. Horkheimer (Red.), *Critical Theory: Selected Essays* (s.188-243). New York: The Continuum Publishing Company. (Først publisert i 1937).
- Hovedavtalen (2014). *Hovedavtalen 2014-2017 LO-NHO*. Hentet 6. Februar 2016 fra http://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf
- Huzzard, T., Gregory, D., & Scott, R. (2004). *Strategic Unionism and Partnership: Boxing or Dancing?*. New York: Palgrave Macmillian.
- Håpnes, T., Forseth, U., & Berge, L. (2013). *Lysgaard i vår tid - motstand og medarbeiderdrevne strategier i salgsarbeid i et forsikringselskap* (Upublisert artikkel). Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Jahn, E. J., Riphahn, R. T., & Schnabel, C. (2012). Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane*. *The Economic Journal*, 122(562), 115-124.
- Jermier, J. M., Knights, D., & Nord, W. R. (1994). *Resistance and Power in Organizations*. New York: Routledge.
- Joas, H., & Knöbl, W. (2011). *Social Theory: Twenty Introductory Lectures*. New York: Cambridge university press.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.

- Kalleberg, R. (2001). Arbeiderkollektivet i samfunnsfag og opplyst offentlighet. I S. Lysgaard, *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi* (s. 7-54). Oslo: Fagbokforlaget.
- Karlsson, J. C., Skorstad, E., & Axelsson, J. (2014) *Historical Perspectives on Changing Industrial Relations in Nordic Countries*. Paper presentert på Nordic Working Life Conference, Gøteborg.
- Karlsson, J. C., Skorstad, E. J., & Axelsson, J. (2015). On the Track of the Worker Collectivity. *SAGE Open*, 5(2), 1-13.
- Klemsdal, L. (2009). Den nordiske modellen i tre deler. I *sosiologi i dag*, 39(1), 3-10.
- Knights, D., & Willmott, H. (2011). *Organizational Analysis: Essential Readings*. Hampshire: Cengage Learning EMEA.
- Kvale, S. (1979). Det kvalitative forskningsinterview – ansatser til en fenomenologisk-hermeneutisk forståelsesform. I T. Brooch, K. Karup, P. Larsen & O. Rieper (Red.), *Kvalitative metoder i dansk samfunnsforskning*. (2. utg). København: Lejersbosymposiet 1978.
- Kvale, S. (1996). *Interviews - An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2.utg). Oslo: Gyldendal akademisk. (Først publisert i 1997)
- Landsorganisasjonen i Norge. (2014a). *LO går sterkt imot mer midlertidig ansettelse* (Høringssvar 22/09/2014). Oslo: Landsorganisasjonen i Norge. Hentet 6. Februar 2016 fra <http://www.lo.no/Documents/Arbeidsmiljo/Horing%20-%20Endringer%20i%20aml.pdf>
- Landsorganisasjonen i Norge. (2014b). *En ny type arbeidsmarked* (Samfunnsnotat nr. 12/2014). Oslo: Landsorganisasjonen i Norge, samfunnspolitisk avdeling.
- Landsorganisasjonen i Norge. (2015). *Midlertidige ansettelser og sysselsetting*. (Samfunnsnotat nr. 1/2015). Oslo: Samfunnspolitisk avdeling.
- Lasch, C. (1991). *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*. New York: W.W Norton & Company.
- Leiulfsrud, H., & Frisvold, B. S. (2003). Samtidsdiagnoser i sosiologien – Forestillinger om det nye arbeidslivet. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(2), 154-180.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn J. E., & Øyum L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lilja, K. (1987). Workers' Collectivity at the Workplace as an Independent Organizational Mechanism. *Scandinavian Journal of Management Studies*, 3(3), 197-211.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: SAGE Publications inc.
- Lindgren, G. (1992): *Doktorer, systrar och flickor. Om informell makt*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Lipset, S. M., Trow, M. A., & Coleman, J. S. (1956). *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union*. Glencoe: Free Press.
- Lundberg, H., & Karlson, J. C. (2011). Under the Clean Surface: Working as a Hotel Attendant. *Work Employment and Society*, 25(1), 141-148.
- Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. (3.utg). Oslo: Universitetsforlaget. (Først publisert i 1961)
- Marshall, C., & Rossmann, G. B. (2006). *Designin Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Marx, K. (2009). *Das Elend der Philosophie. Antwort auf Proudhons „Philosophie des Elends“*. Zittau: Berndt Müller Verlag. (Først publisert i 1847)

- Marx, K., & Engels, F. (2014). *Det kommunistiske manifest*. Oslo: Marxistisk forlag. (Først publisert i 1848)
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: Sage.
- Merriam, M. B. (2002). *Qualitative Research in Practice*. San Francisco: Josey-bass.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe: Free press.
- Mills, C. W. (2000). *The Sociological Imagination*. Oxford: Oxford University Press. (Først publisert i 1959)
- Morrison, K. (2006). *Marx Durkheim Weber*. California: SAGE publications Ltd.
- Müller-Jentsch, W. (Red.). (1991). *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Mumby, D. K. (2005). Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectal Approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013* (Fafo-notat 14/2014). Oslo: Fafo.
- Nilssen, T., & Ravn, J. E. (2010) *PALU-metret: måling av konkurransekraft gjennom organisatorisk samhandlingskvalitet*. Trondheim: Sintef.
- Nordrik, B., & Stugu, S. (2011). *Ansatte og tillitsvalgte muligheter til å bli hørt i HR* (Norsk Ledelsesbarometer 2011). Oslo: De facto og Lederne.
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. (u.d.). *Må prosjektet meldes?* Hentet 6. Februar 2016 fra <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/>.
- NRK. (2014, 9. november). Solberg mener store omstillinger må til i Norge. Hentet 6. Februar 2016 fra <http://www.nrk.no/norge/solberg-mener-store-omstillinger-ma-til-i-norge-1.12033786>
- Næringslivets hovedorganisasjon. (2014). *Høringssvar - endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse* (Høringssvar 24/09/2014). Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon. Hentet 6. Februar 2016 fra <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/20140925-horingssvar-midlertidig-ansettelser.pdf>
- O'Sullivan, M., & Turner, T. (2013). Facilitators and Inhibitors of Collective Action: A Case Study of a US-owned Manufacturing Plant. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 689-708.
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. New York: The Free Press.
- Ragin, C. C. (1992). "Casing" and the Process of Social Inquiry. I C. C. Ragin & H. S. Becker (Red.), *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry* (s. 217-226). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rasmussen, B., & Mjønes, S. (2015). Bemanningsindustrien – en trussel mot den norske modellen i arbeidslivet. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 159-170). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ravn, J. E. (2015). Forhandling, forvaltning og forvandling – den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtiden arbeidsliv. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 37-47). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rekdal, K. I. (2015, 15. mai). Tid for omstillinger [Kronikk]. *Nho.no*. Hentet 6. Februar 2016 fra <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Forskning-og-innovasjon/tid-for-omstillinger/>
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Ressner, U. (1983). Vårdarbetarkollektivet och facket. I M. Hoel & B. Hvinden (Red.), *Kollektivteori og sosiologi* (s. 158-182). Oslo: Gyldendal forlag.
- Roy, D. (1952). Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop. *American Journal of Sociology*, 57(5), 427-442.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryggvik, H. (2012). Statoil og kollektivet. *Arbeiderhistorie*, 4(1), 49-77.
- Schramm-Nielsen, J., Lawrence, P., & Sivesind, K. H. (2004). *Management in Scandinavia: Culture, Context and Change*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget. (Først publisert i 1998)
- Sewell, G., & Wilkinson, B. (1992). "Someone to Watch Over Me": Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process. *Sociology*, 26(2), 271-289.
- Silverman, D. (2011). *Qualitative Research*. (3. utg). London: SAGE Publications Ltd. (Først publisert i 1997)
- Skorstad, E. (2002). *Organisasjonsformer. Kontinuitet eller forandring?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skorstad, E. (2011). *Omstillinger i arbeidslivet: Importerte moter og nasjonale tradisjoner*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B-M. (2013). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London & New York: Bloomsbury Academic.
- Statens arbeidstilsyn. (2014). *Arbeidstilsynets høringsspill til forslag om endringer i arbeidsmiljøloven* (Høringsinnspill 24/09/2014). Trondheim: Statens arbeidstilsyn. Hentet 6. Februar 2016 fra https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_atil_aml_juni_2014.pdf
- Svalund, J. (2013). *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordi countries* (Doktorgradsavhandling). Oslo: Universitetet i Oslo.
- Sørensen, K. H. (2002). *Artikkelskriving for nybegynnere*. (STS arbeidsnotat 6/2002). Trondheim: Norges teknisk/naturvitenskapelige universitet.
- Sørli, E. (1977). Bedriftsdemokratiet som tiltak mot arbeiderkollektivet. *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 2, 1977, 87-127.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Taylor, P., & Bain P. (1999). "An Assembly Line in the Head": Work and Employee Relations in the Call Centre, *Industrial Relations Journal* 30(2), 101-117.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (4. utg). Bergen: Fagbokforlaget. (Først publisert i 1998)
- Thompson, P., & Ackroyd, S. (1995). All Quiet in the Workplace Front? A Critique of Recent Trends in British Industrial Sociology. *Sociology*, 29(4), 615-633.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon: Eksperimenter i industrielt demokrati fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Oslo: S. Hammerstads Boktrykkeri.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Townley, B. (1994). *Reframing Human Resource Management*. London: Sage.

- Tweedie, D. (2013). Making Sense of Insecurity: A Defense of Richard Sennetts Sociology of Work. *Work, Employment and Society*, 27(1), 94–104.
- Tynell, J. (2002). Det er min egen skyld - nyliberale styringsrationaler inden for Human Ressource Management. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(2), 7-24.
- Unio. (2014). *Høring – Foreslåtte endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse* (Høringsvar 23.09.2014). Oslo: Unio Hentet 6. Februar 2016 fra https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_unio_aml.pdf
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*, 129(38), 38-49.
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur*. Flekkefjord: SEEK AS.
- Weber, M. (1949). Objectivity in Social Science and Social Policy. I E. A. Shils. & H. A. Finch (Red.), *The Methodology of the Social Sciences* (s. 49-112). New York: The Free Press. (Først publisert i 1905)
- Whyte, W. F. (1984). *Learning from the Field: A Guide from Experience*. Newbury Park, CA: Sage.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: En alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wieviorka, M. (1992). Case studies: History or Sociology? I C. C. Ragin & H. S. Becker (Red.), *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry* (s. 159-172). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Yrkesorganisasjonens sentralforbund. (2014, 29. september). YS om midlertidige. Hentet 6. Februar 2016
[http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\(\\$All\)/44B256D5147FF6B1C1257D5E0045371A?OpenDocument](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/($All)/44B256D5147FF6B1C1257D5E0045371A?OpenDocument)
- Øyum, L., Finnstrand, H. O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen, T., & Ravn, J. E. (2010). *PALU – Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen*. Trondheim: Sintef., NHO., LO & Hovedorganisasjonens fellestiltak.

Appendiks

Vedlegg #1: Intervjuguide (inkluderer spørsmål fra alle tre guider).

Faktaopplysninger: Kjønn, alder, stilling, ansiennitet i bedriften, tillitsverv (fylles ut av informant på eget ark).

1. Introduksjonsspørsmål

1. Hva legger du i begrepene ”kollektiv” og ”fellesskap”?

-Hva kjennetegner et godt kollektiv?

-Hvordan praktiseres dette?

-Hvordan oppfatter du fellesskapet i bedriften?

-Hvordan er samholdet?

2. Klubben

2. Kan du fortelle litt om bedriftsklubben?

-Hva er betydningen av å ha en bedriftsklubb?

-Hva er de viktigste funksjonene til Klubben?

-Hvordan skjer rekrutteringen til Klubben?

-Har det skjedd noen endring i dette over tid?

-Får man gjennom rekrutteringen innsikt i hensikten med å organisere seg?

-Hvordan er oppslutningen til Klubben blant de ansatte?

-Er den ofte et samtaletema, eller er den mer noe man ”automatisk er med i”?

-Er det ulikheter i oppslutning/aktivitet til Klubben med tanke på ansiennitet, alder, hjemsted eller om personen er nyansatt?

-Hvordan tenker du at Klubbens forhold til ledelsen er?

-Hvordan synes du Klubben representerer de ansatte?

3. Hvordan arbeider Klubben i praksis?

-Overfor ledelsen, medlemmer, EI & IT Forbundet og LO.

-Er de ansatte en aktiv del av dette?

-Har du forståelse for de beslutninger ledelsen kan ta i forhold til effektivisering, økonomisk rasjonalisering også videre?

4. Hvilken rolle spiller de tillitsvalgte?

-Hva kreves av og hva kjennetegner ”den gode klubblederen”?

-Er det viktig for bedriftsklubben å ha en sterk og engasjert leder?

-Får de tillitsvalgte faktisk gjort noe?

-Eksempel?

-Tror du ansvaret for å kjempe for arbeideres rettigheter blir skjøvet over på den tillitsvalgte og fagforeninger?

-Hvorfor er det sånn?

-Hvordan tenker du at relasjonen mellom ledelsen og de tillitsvalgte er?

- Historier?

3. Bedriften og sosiale relasjoner

5. Hvordan er en vanlig arbeidsdag for deg?

-Er det ofte nye personer å forholde seg til (andre fagarbeidere, kunder osv.)?

-Hvordan legger dette føringer på din arbeidshverdag (f. eks forhold på arbeidsplassen)?

-Hvordan vil du beskrive det akkordbaserte lønssystemet?

-Stramme tidsfrister? Stress? Intern konkurranse?

6. Etter det jeg har forstått jobber dere lite ”samlet på hjemmebane” i det daglige fordi montørene er ute på oppdrag. Tror du dette har noen innvirkning for bedriftsklubben eller fellesskapet i bedriften (med tanke på opprettholdelse av et samhold)?

-Blir man mer knyttet til noen få personer?

-Tror du Klubben fungerer som en base eller møteplass for de ansatte?

-Hvordan skjer dette i praksis?

-opp søker du klubbmøter og andre tilstellinger?

-Tror du dette med at dere er lite samlet på hjemmebane kan gjøre det vanskeligere å videreføre en sterk bedriftsklubb?

-Eller gjør det at man jobber atskilt at man mer aktivt søker et fellesskap i bedriften?

7. Hvordan er forholdet ditt til ledelsen?

-Hva tenker du om de ansattes forhold til ledelsen?

-Er det gjensidig respekt eller mer ”oss” og ”dem”.

-Om noen skulle bli tilbudt en bedre betalt stilling eller andre gunstige arbeidsvilkår (bedre pensjon osv.). Hva hadde du syntes om dette?

-Er det vanlig med slik ”forskjellsbehandling” i bedriften?

-Tenker du i så måte at det er noen ulikhet mellom de som kom fra Strømmen el-service, og de som startet i Lynvik elektro?

-Hva med forholdet mellom de som jobber ute i felten og de som jobber innendørs?

-Tenker du at det er noen ulikhet mellom disse gruppene?

-Er det "oss" og "dem"?

8. Som du kanskje vet har den nye regjeringen kommet med forslag om endringer i Arbeidsmiljøloven i forhold til blant annet å åpne for flere midlertidige ansettelse. Hva tenker du om dette?

-Trussel?

-Tenker du at å åpne for flere midlertidige ansettelse vil kunne gi noen konsekvenser for samholdet mellom arbeidstakere i bedriften?

-Tror du det blir vanskeligere å opprettholde "et sterkt kollektiv" eller "en sterk bedriftsklubb" om man åpner for dette i Lynvik elektro?

-Har du noe erfaring med en slik type arbeidsorganisering fra tidligere?

-Tror du slike endringer som det nå snakkes om kan gi noen innvirkning på arbeidstakeres oppslutning til kollektiv motstand og dermed økt kollektiv makt?

-Hvis det er lite bruk av midlertidige ansatte: Hva skyldes dette?

-Bevisst ledelsesstrategi, påtrykk fra Klubben, tilfeldigheter? Annet?

9. Kan du beskrive bedriftskulturen?

-Hvordan oppfører man seg og hva er ikke sosialt akseptert?

-På hvilken måte trekkes de ansatte inn i "bedriftskulturen" eller "bedriftskollektivet" når de starter?

-Har du eksempler på dette?

-Kan du fortelle litt om hvordan det er å være jente i et mannsdominert miljø?

-Har du noen ganger møtt utfordringer i forhold til dette?

-Eksempler?

-Blir du inkludert på samme måte som mannlige ansatte?

-Kan det oppstå problemer med å opprettholde et godt fellesskap om det er noen som har spesielle oppfatninger eller en annen måte å være på enn det som er "vanlig"? (utfordrer den etablerte doxa).

-Kan du komme med eksempler på dette?

4. Sammenslåingen

10. Var du ansatt i Lynvik elektro eller Strømmen el-service under sammenslåingen, eller er du blitt ansatt i ettertid?

-Hvis ja: Kan du fortelle litt rundt denne prosessen?

-Hvis nei: Vet du noe om denne sammenslåingen og de "kampene" som foregikk?

- Var det noen usikkerhet blant de ansatte i forkant av salget om å beholde arbeidet?
- Hvordan var relasjonen mellom ansatte og ledelsen/den nye ledelsen under sammenslåingen?
 - Fungerte det bra?
 - Var det noen spenninger?
- Hvilken rolle tenker du bedriftsklubben og fagforbundet spilte i dette?
- Skjedde det noen spesielle situasjoner der de ansatte opponerte?
 - Har du eksempler på dette?

5. utfordringer og trusler for fremtiden

11. Hva er det du anser som de største truslene mot arbeidstakeres kollektive interesser (lønninger, rettigheter, arbeidsmiljø, velferdsgoder, sysselsetting osv.)?

- Politiske beslutninger og lovgivning.
- Forslag om midlertidige ansettelser og økt bruk av vikarer (innleie).
- Globalt sett en stadig mer hissig markedsøkonomi og finanskriser.
- Ideologi og tankesett.
- EU og maktsentralisering.
- Fagforeninger med svekket makt.
- Lavlønnskorrupsjon, arbeidsinnvandring og sosial dumping.

12. Tror du Klubben har makt og gjennomslag til å kunne stå imot dette?

- Hvordan blir dette frontet i praksis?
 - Eksempel?
- Hvordan opprettholder man et sterkt fellesskap som kan stå imot dette?
 - Går bedriftsklubben aktivt inn og ”bokser” med ledelsen eller andre om det er nødvendig?
- Hvordan opplever du støtten fra LO og EL & IT Forbundet? Synes du de kjemper godt for de fagorganisertes saker?
 - Har de makt til å stå imot negative utviklingstrekk?
- Har du følelsen av at du er en del av noe større?
 - Tror du at de andre klubbmedlemmene har følelsen av dette?
- Hva tenker du om din egen rolle som arbeidstaker i forbindelse med disse utfordringene?
 - Ligger ansvaret mer på tillitsvalgte, bedriftsklubb og fagforening?
 - Tror du dette er en etablert oppfatning blant ansatte?

13. Om informanten har jobbet lenge i bedriften: Mener du det har skjedd en styrking eller svekkelse rundt oppslutningen til kollektive verdier, bedriftsklubben og den samlede opposisjonen mot ugunstige endringer?

-Hva handler denne eventuelle endringen om?

-Kan du komme med et eksempel på før og nå?

14. Det blir hevdet at samfunnet i dag også mer generelt går imot en økende individualisering. Er dette noe du kjenner deg igjen i?

-Kan du eksemplifisere?

15. Når du tenker på det som truer arbeidstakeres rettigheter i dag. Tenker du at usikkerheten er noe som er fremtredende blant arbeidere i bedriften?

-For eksempel i forhold til å beholde jobben, lønnsvilkår, arbeidsvilkår, arbeidsmiljø, osv.

6. Avslutningsvis

16. Er det noen temaer du særlig opptatt av, eller tenker det er viktig å belyse?

Oppsummer hovedpunktene i intervjuet avslutningsvis: "Ut ifra det du har sagt har jeg oppfattet... er det noe jeg har misoppfattet?"

-Har du andre tilføyelser?

Takk for intervjuet!

Vedlegg #2: Skjema for faktaopplysninger om informanter

Faktaopplysninger for deltaker til forskningsprosjekt

Navn

Alder

Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?

Hvilken stilling har du i bedriften?

Er du fagorganisert?

Har du noen leder eller tillitsverv i bedriften

Vedlegg #3: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Ulla Forseth
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 21.01.2015

Vår ref: 41336 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.12.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

41336	<i>Det kollektive i en norsk bedrift</i>
Behandlingsansvarlig	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Ulla Forseth</i>
Student	<i>Frank Hauboff Hansen</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, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. 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, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

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

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kjre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 41336

Prosjektets formål er å studere hvordan oppslutningen til det kollektive i en norsk bedrift er, hvordan de ansatte handler kollektivt og hva de anser som de største kollektive utfordringene framover – og dermed hvordan man i praksis møter disse utfordringene.

Et aspekt i prosjektet vil dermed bli å belyse hvordan bedriftsklubben jobber – og om det har skjedd en endring i oppslutningen til klubben blant de ansatte. Spørsmål vil være hvordan man kollektivt jobber mot det som truer arbeideres rettigheter som sosial dumping, midlertidig ansettelse osv.

Utvalget består av elektrikere i en norsk bedrift. Dette inkluderer de som jobber ute i felten med el-installasjoner- samt tillitsvalgte.

Førstegangskontakt opprettes gjennom prosjektleder via snøballmetoden. Personvernombudet anbefaler at den som formidler kontakt med respondenten innhenter samtykke til at prosjektleder tar kontakt eller at respondenten selv kontakter prosjektleder.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning, samt medlemskap i fagforeninger, jf. personopplysningsloven § 2, punkt 8 a) og e).

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 01.07.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak

Vedlegg #4: Informasjonsskriv til informanter

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«Det kollektive i en norsk bedrift»

Bakgrunn og formål

Bakgrunnen for denne studien er et masterprosjekt innenfor temaet arbeid og organisasjon ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Hovedmålet i studien vil være å studere oppslutningen til det kollektive i en norsk bedrift. Dette vil inkludere hvordan de ansatte tenker kollektivt, hvordan dette blir opprettholdt og hvordan man kollektivt jobber imot ugunstige arbeidsvilkår for arbeidstakeren.

Utvalget i denne studien vil foregå via snøballmetoden, noe som vil si at informantene vil bli vervet via tidligere informanters nettverk. Du forespørres dermed å være med i studien på bakgrunn av at du har blitt nevnt som aktuell for undersøkelsen av tidligere rekrutterte deltakere.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Informasjonen vil bli samlet inn gjennom kvalitative dybdeintervjuer, noe som vil si en løs og samtalepreget intervjuform. Spørsmålene vil omhandle hva man legger i et godt kollektiv, hvordan det opprettholdes og hvilken tilknytning man har til bedriftsklubben. Andre temaer vil inkludere hva man opplever som de største utfordringene for å bevare gode arbeidsvilkår og hvordan man i praksis jobber for å hindre en utvikling mot dårligere vilkår. Problemstillinger i forhold til sammenslåingen mellom Strømmen el-service og Lynvik elektro vil også bli tatt opp for de arbeidstakere som var ansatt under denne perioden.

Ved henvendelse kan en mer detaljert intervjuguide bli tilsendt i forkant av intervjuet. Intervjuene vil ha en anslått varighet på mellom 30-75 minutter.

Under intervjuene vil det benyttes en digital lydopptaker for å sikre at de opplysningene som blir samlet inn er korrekte – dette grunnet at mistolkninger lett kan oppstå om man kun benytter seg av skrevne notater. Etter at opptakene er blitt transkriberte vil de anonymiseres og bli slettet fra opptakerens minnekort. Dette skal sikre at personidentifiserende opplysninger ikke skal kunne komme på avveie.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Ingen eksterne institusjoner er tilknyttet dette prosjektet, så ingen andre vil dermed ha tilgang til de opplysningene som kommer frem under intervjuet. Informasjonen som samles inn under intervjuene er noe kun undertegnende og min veileder vil ha tilgang til.

Dataene som samles inn under intervjuene vil bli lagret på en passordbeskyttet harddisk, og vil slettes så snart prosjektet er fullført. Under transkripsjonen av intervjuene vil navnet ditt bli koblet opp mot en koblingsnøkkel som gjennom et

referansenummer vil anonymisere deg som person. I tillegg er det kun den anonymiserte transkripsjonen som vil bli bevart for å kunne gå tilbake å se på eventuelle uklarheter. Ingen av deltakerne i prosjektet vil kunne gjenkjennes i den endelige publikasjonen. Dette gjelder også i forhold til arbeidssted.

Etter planen vil intervjurundene avsluttes innen 31. Januar 2015.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål om studien, ta kontakt med masterstudent i sosiologi Frank Hauboff Hansen tlf: 93231946, e-post: frankhh@stud.ntnu.no eller Ulla Forseth, professor ved Institutt for sosiologi, NTNU, tlf: 73591792, e-post: ulla.forseth@svt.ntnu.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg samtykker til å delta i intervju