



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Organisering och ledning av arbete och välfärd

EXAMENSARBETE



Hur ser verkligheten ut?

En kvalitativ studie om hur fackliga förtroendevalda upplever samarbetet och medbestämmandet med arbetsgivarparten

Celie Tägtström och Hanna Jarefjäll

Arbetsvetenskap, 15 hp

Halmstad 2017-06-16

Sammanfattning

Kandidatuppsats, Vårterminen 2017

Titel: Hur ser verkligheten ut? En kvalitativ studie om hur fackliga förtroendevalda upplever samarbetet och medbestämmandet med arbetsgivarparten.

Författare: Celie Tägtström och Hanna Jarefjäll

Högskolan i Halmstad

Denna uppsats behandlar fackliga förtroendevaldas upplevelser av samarbete och medbestämmande med arbetsgivarparten. Det övergripande syftet med denna undersökning är att bidra med ökad kunskap för hur fackliga förtroendevalda idag upplever det fackliga arbetet, samt vilka faktorer som kan möjliggöra för en fungerande samverkan mellan de fackliga och arbetsgivarparten. Vi har ställt frågor kring det valda ämnesområdet i syfte att få svar på våra frågeställningar. Frågeställningarna lyder: *Hur upplevs samarbetet med arbetsgivarparten? Vilka faktorer kan identifieras som framgångsfaktorer i samarbete och medbestämmande?*

Undersökningen har utförts på fackliga förtroendevalda inom privat sektor. I samarbete med två fackligaorganisationer ifrån arbetar- och tjänstemannasektorn, har studien utförts på totalt tio förtroendevalda. Vi har i denna studie använt oss av en kvalitativ ansats, med djupintervjuer som metodval. Med hjälp av våra telefoner och datorer har vi spela in intervjuerna, för att sedan transkribera och sammanställa ett resultat. Vårt empiriska resultat visar att de fackliga förtroendevalda upplever ett positivt samarbetsklimat med arbetsgivarparten. Resultatet visar på att faktorerna: Öppet kommunikationsklimat, tillit, och förståelse, information och påverkan, samt kunskap, kan bidra till framgång i medbestämmande.

Nyckelord: Arbetsgivarpart, facklig förtroendevald, kunskap, medbestämmande, samarbete.

Abstract

Bachelor thesis, Springsemester 2017

Title: What is the reality? A qualitative study on how nominated and elected workers within unions experiencing collaboration and co-determination with the employer stakeholder

Authors: Celie Tägtström and Hanna Jarefjäll
Högskolan i Halmstad

This essay explores the experiences with union trustees' in cooperation and co-determination with the employer. The overall purpose of this survey is to contribute with increased knowledge and understanding of how unionists today experience the union work and what factors can enable a functioning collaboration between the union and employer. Furthermore, we have asked questions about the chosen subject area in order to seek answers for our questions. The questions are: *How is cooperation with the employer experienced? What factors can be identified as success factors in cooperation and co-determination?*

The survey has been performed with nominated and elected workers within unions in the private sector. Additionally, in collaboration with to unions from the worker and civil service sector a total of ten elected nominees have been surveyed. Furthermore, we used a qualitative form of approach with deep interviews as a methodological selection. Moreover, with the help of our personal phones and computers we have recorded these interviews in order to transcribe and compile a final outcome and result. Our empirical result shows that the nominated and elected workers within unions experiencing a positive cooperation environment with the employer stakeholder. Undoubtedly, an open communication environment, trust and understanding, information and knowledge can provide success in co-determination and co-participation.

Key Words: Employer stakeholder, nominated and elected workers within unions, knowledge, Co-determination, collaboration, Co-determination.

Förord

Ett stort tack till ombudsmännen på de två fackliga organisationerna som vi samarbetat med. Vi vill också tacka alla våra intervjupersoner som har deltagit i denna studie för deras tid, engagemang och viljan att dela sina upplevelser. Vi vill även rikta ett tack till våra vänner och familj som visat förståelse och stöttat oss under denna vår. Slutligen ett stort tack till vår handledare P-O Bönfeldt som har väglett oss genom denna resa med stort tålamod.

*Celie Tägtström och Hanna Jarefjäll
Halmstad maj 2017*

Innehållsförteckning:

1. Inledning	1-3
1:1 Bakgrund.....	1-2
1:2 Syfte.....	2
1:3 Centrala begrepp	3
2. Teori och tidigare forskning	4-12
2:1 Tidigare forskning	5-6
2:2 Teoretisk referensram.....	7-11
2:3 Teoridiskussion och relevans för studien	11-13
3. Metod	14-19
3:1 Kvalitativ forskningsansats	14
3:2 Förförståelse.....	14
3:3 Urval, grindvakter och undersökningsgrupp	15
3:4 Datainsamling	15-16
3:5 Intervjusituation och intervjuguide	16
3:6 Validitet	16-17
3:7 Reliabilitet	17
3:8 Generaliserbarhet.....	17
3:9 Etiska ställningstaganden	17-18
3:10 Analysmetod.....	18
3:11 Metoddiskussion	18-19
4. Resultat och analys	21-29
4:1 Kommunikation och dialog	21-23
4:2 Tillit och förståelse.....	24-25
4:3 Information och påverkan	26
4:4 Kunskap.....	27
4:5 Slutsats.....	28-29
5. Diskussion	30-32
5:1 Forskningsbidrag	32
5:2 Förbättringsidéer och vidare forskning	32
Källförteckning	33-35
Bilaga 1.....	36
Bilaga 2.....	37
Bilaga 3.....	38

1. Inledning

Internationellt sett tillhör Sverige idag ett av de fåtal länder med hög facklig anslutning. (Kjellberg, 2003:347). Här har fackliga förtroendevalda ett starkt stöd av sin fackförening. Tillskillnad från många andra länder, regleras deras rätt att delta i fackliga aktiviteter i lagar och förordningar (Hallberg, Pilemalm & Timpka, 2001:6). Tidigare forskning visar på att arbetsgivarparten upplever ett mer positivt samarbetsklimat, än de fackliga förtroendevalda. Samtidigt som arbetsgivarpartens inställning till medbestämmande år efter år visar på en allt mer negativ trend (Levinson, 2004; Levinson & Wallenberg, 2008). Betyder detta att de fackligt förtroendevalda, allt mer sällan upplever ett positivt arbetsklimat med arbetsgivarparten? Hur ser egentligen verkligheten ut? Vi kommer i denna uppsats att undersöka hur fackliga förtroendevalda idag upplever det fackliga arbetet, och vilka faktorer som kan möjliggöra för en fungerande samverkan mellan de fackliga och arbetsgivarparten. I detta kapitel börjar uppsatsens bakgrund att presenteras i ett historiskt perspektiv. Därefter redovisas uppsatsens syfte och frågeställningar. Kapitlet avslutas med en presentation av uppsatsens centrala begrepp.

1:1 Bakgrund

I detta avsnitt förklarar vi uppkomsten av både förtroendemannalagen och medbestämmandelagen ur ett historiskt perspektiv. Samt hur dessa lagar är till för att främja samarbetet och medbestämmandet mellan de båda parterna.

Industrialiseringen hade sitt genombrott i Sverige runt mitten av artonhundratalet, vilket innebar att nya produktionsordningar krävde nya former av regleringar. I samband med denna förändring tillkom näringsfrihetsförordningen år 1864. Detta medförde konsekvenserna av att förbuden mot arbetarkoalitioner inte längre kunde upprätthållas och Murarstrejken år 1869 var ett faktum. Detta blev inledningen på fackföreningarnas uppkomst (Glavå, 2011:34). Tidigare hade de anställda inga rättigheter och det fanns varken lagar eller avtal som gav arbetarna rätt till insyn, inflytande eller trygghet (Frick, 2010:1). De fackliga organisationernas kamp gav slutligen resultat och vid seklets slut runt 1890-talet hade även kollektivavtalen börjat att användas mer regelmässigt.

År 1898 bildades Landsorganisationen (LO) som en topporganisation. Arbetsgivarnas svar på detta var att de bildade Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) år 1902 (Sigeman, 2011:16). Efter ett starkt motstånd från fackföreningarnas håll, slöts det första avtalet mellan SAF och LO år 1906, den så kallade decemberkompromissen. Kompromissen gav arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, samt att fritt antaga och avskeda arbetare. Arbetsgivaren gavs även rätten att använda arbetare oavsett om arbetstagaren var organiserad eller inte och därmed lämna föreningsrätten okränkt (Glavå, 2011:35). Detta kom senare att kallas arbetsgivarens § 32 – befogenheter. Samverkan skedde under denna tid genom kollektiva överenskommelser. Dock så rådde en del oklarheter om kollektivavtalens rättsverkningar.

” Likväl som det borde stå en arbetare fritt att bestämma hos vem han vill arbeta, likväl borde det tillkomma varje arbetsgivare att själv avgöra vem han vill e antaga i sitt arbete och vilka kvalifikationer en arbetare därför skulle äga ” (Sigeman, 2011:16).

Lösningen kom 1928 då kollektivavtalet lagreglerades (Sigeman, 2011:17). Lagregleringen fastslogs bland annat att de båda parterna och deras medlemmar var bundna under avtalstiden. Vilket innebar att det under avtalstiden rådde fredsplikt där strejker, lockout och andra påtryckningsmedel var förbjudna. För att ge stöd åt den framväxande fackföringsrörelsen infördes lagen om föreningsrätt år 1936. Mot slutet av 1930-talet så avtog intresset för

lagstiftning inom arbetsförhållanden. Detta berodde på att LO och SAF träffat det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Detta avtal innefattade regleringar om begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder samt regler om underrättelse inför uppsägningar. I praktiken innebar detta att åtagandet var ett förebyggande mot statliga ingripanden på arbetsmarknaden (Glavå, 2011:38). Undantag från statliga ingripanden under denna tid var: lagregleringar angående den förstärkta arbetsskyddslagen som reglerades år 1949, samt förhandlingsrättsreformen för offentligt anställda år 1965.

Under början av sjuttioalet skedde många förändringar och lagstiftarens passivitet inom det arbetsrättsliga området gick mot sitt slut. Samtidigt svepte en radikaliseringsvåg över västvärlden med både uppror och strejker (Glavå, 2011:39). Arbetstagarorganisationerna började tappa hoppet om att stärka medlemmarnas rättigheter om inflytande via avtalsvägen. Ett intensivt arbete inleddes strax härefter med sikte på reformer och nya lagar inom arbetslivets områden (Glavå, 2011:39).

1974 infördes lagen om anställningsskydd (LAS). Under detta år kom även fackföreningarnas position att stärkas ytterligare genom förtroendemannalagen (FML) (Sigeman, 2011:18). Förtroendemannalagen ger de fackliga förtroendevalda rätt till ledighet för fackligt arbete, och i vissa fall dessutom ledighet med betalning. En av lagens viktigaste grundregler är vad som anges i paragraf tre: En arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendevald att fullföra sina uppdrag. Bestämmelsen hindrar arbetsgivaren från att trakassera den fackliga förtroendevalda eller på något annat sätt försvåra det fackliga arbetet på arbetsplatsen (Landorganisationen i Sverige, 2015:5,12).

Två år senare beslutade även riksdagen om att införa lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 1976. Genom medbestämmandelagen gavs anställda rätten att via sina fackföreningar få insyn och möjlighet att medverka i företagets lednings- och utvecklingsarbete (Levinson, 2004:1). Lagen bygger på den svenska traditionen att förhandla och informera den andra parten vid eventuella förändringar i organisationen. Syftet är att genom anställdas medverkan uppnå positiva effekter i verksamheten (Levinson & Wallenberg, 2008:4,5).

1:2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att bidra med ökad kunskap för hur fackliga förtroendevalda idag upplever det fackliga arbetet samt vilka faktorer som kan möjliggöra för en fungerande samverkan mellan de fackliga och arbetsgivarparten. Frågeställningarna lyder: *Hur upplevs samarbetet med arbetsgivarparten? Vilka faktorer kan identifieras som framgångsfaktorer i samarbete och medbestämmande?*

1:3 Centrala begrepp

I detta stycke presenteras studiens centrala begrepp. Här ges en kortare förklaring av begreppets innebörd, samt hur vi som författare väljer att tolka och benämna begreppet i denna uppsats. Följande begrepp presenteras: *arbetsgivarpart, facklig förtroendevald, facklig klubb, kompetens och kunskap, medbestämmande, tjänsteman och arbetare, samt samverkan.*

Arbetsgivarpart – Inom svenska arbetsrätten definieras begreppet ”arbetsgivare” som en fysisk eller juridisk person som är arbetstagarens motpart vid ett anställningsförhållande. Arbetsgivaren har antingen ingått anställningsavtal med arbetstagaren eller tillgodogjort sig dennes arbetsprestation. Med detta sagt så kan arbetsgivarfunktionerna vara uppdelade på flera personer inom en organisation som tillsammans utgör arbetsgivarparten (Glavå, 2011: 117,118). Vårt empiriska material visar att respondenterna definierar olika personer som

arbetsgivarpart i sin roll som facklig förtroendevald. Men gemensamt har personerna som definieras som arbetsgivarpart någon av titlarna: VD, fabrikschef/kontorschef eller HR-chef.

Facklig förtroendevald – En *facklig förtroendevald* har utsetts av medlemmarna för en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, att utföra fackligt arbete på den enskilda arbetsplatsen. Den fackliga förtroendevalda är en demokratisk vald facklig representant (Nationalencyklopedin, 2017a). Den fackliga förtroendevalda kan antingen ha titeln arbetsplatsombud, arbetsmiljöombud eller sitta med i styrelsen för arbetsplatsens fackliga klubb (Unionen, 2017a).

Facklig klubb – Arbetstagare som har medlemskap i en fackförening kan blida en *facklig klubb* på arbetsplatsen för att öka sitt inflytande. Det krävs att minst fem medlemmar tar på sig rollen som fackliga förtroendevalda för att blida en facklig klubb (Unionen, 2017a). Huvudregeln säger att klubbstyrelsen representerar alla medlemmar på arbetsplatsen. Vilka som ska sitta på styrelseposterna och representera medlemmarna, avgörs genom en demokratisk röstning (Unionen, 2017b).

Kompetens och kunskap – *Kunskap* är enligt Nationalencyklopedin (2017) en bestämd föreställning om ett visst förhållande, eller ett sakläge som någon har lagrat i minnet. Men oftast är kunskap resultat av studier (Nationalencyklopedin, 2017e). *Kompetens* benämns istället som ”tillräckligt god förmåga för viss verksamhet” (Nationalencyklopedin, 2017f). I denna uppsats kommer vi uppsatsförfattare sammankoppla begreppen. I kapitel 2 kommer du som läsare kunna om Halls teori om kompetensutveckling vilket vi i resultatdelen kopplar ihop med begreppet kunskap.

Lärandeloop – Kolbs definition av *lärandeloop* är: Den process som kunskap utvecklas i, genom att erfarenhet omvandlas (Granberg & Ohlsson, 2009:35). Enligt Kolb (1993) är kunskap en omvandlingsprocess som ständigt skapas och återskapas.

Medbestämmande – Begreppet *medbestämmande* betyder: rätt att utöva visst inflytande vid beslutsfattande (Nationalencyklopedin, 2017b).

Tjänsteman och arbetare – De grupper som anslutits till LO (har genom åren betraktas som arbetare och de som anslutits till TCO som tjänstemän (Nationalencyklopedin, 2017c). Enligt Nationalencyklopedin (2017) är en *tjänsteman* en person som är anställd i syfte att utföra arbetsuppgifter av en mer administrativ karaktär. Denna arbetstagare har ett så kallat ”skrivbordsarbete” än till skillnad från *arbetare* som oftast arbetar i produktion (Nationalencyklopedin, 2017d).

Samverkan – Ordet *samverkan* förekommer ofta inom arbetsrättsliga sammanhang. Man talar då om samverkansavtal. Ett samverkansavtal förekommer främst inom offentlig sektor och är en samordning av arbetsmiljö- och medbestämmandelagen. Vilket innebär att dessa frågor kan hanteras av parterna vid ett och samma tillfälle (Kareld & Petersson, 2012:22). Då resultatet av vår empiriska undersökning visar att de fackliga parter som har samverkansavtal inte arbetar utefter det. Har vi i denna undersökning valt att avgränsa oss när det gäller begreppet samverkan och dess olika innebörd. Vi kommer därför i denna uppsats att fokusera på begreppet samverkan i betydelse av samarbete. Samt samverkans funktion enligt Halls teori om kompetensutveckling.

2. Teori och Tidigare forskning

Detta kapitel börjar med återge tidigare forskning inom det valda området. I avsnittet ”teoretisk referensram” redovisas de valda teorier som används vid analys av det empiriska materialet. Kapitlet avslutas med teoridiskussion och argument för relevans av studien.

2:1 Tidigare forskning

Ekonomer Klas Levinson (2008) jämför hur medbestämmande fungerar i privat respektive offentlig sektor. Forskningen visar att en stor majoritet av svenska chefer har en övervägande positiva erfarenheter av samverkan och medbestämmande. Cheferna ser fördelar med samverkan när det gällde att skapa legitimitet och förankra beslut hos de anställda. Samverkan och medbestämmande bidrar även till ett positivt organisationsklimat. Dock visar studien att medbestämmande upplevs alltmer som positiva av chefer inom offentlig sektor än privat (Levinson & Wallenberg, 2008:6-58).

Andelen företagsledare i svenskt näringsliv som ser positivt på medbestämmandets betydelser uppmättes 1996 till 70 procent, men var 2003 nere på hela 46 procent. Levinsons studie visar att det finns ett samband mellan organisationens storlek och företagsledares erfarenhet av medbestämmande. Företag med mellan 25 till 100 anställda visar på en större negativ inställning än i storbolag. Avslutningsvis försöker Levinson avgöra vilka enskilda delar av partsrelationen som betyder mest för att samverkan ska uppnå positiv verksamhetsutveckling. Resultatet visar att faktorer som attityder och samarbete spelar en betydande roll. Ju starkare samarbete desto mer positivt påverkas verksamheten (Levinson & Wallenberg, 2008:6-58).

2:1:1 Samarbetsklimatet mellan arbetsgivarparten och fackliga företrädare

Levinson skrev 2004 avhandlingen *Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande*. I rapporten sammanfattas resultaten från 2003 enkätstudie *Löntagarnas medbestämmande och inflytande*. Levinsons studie redogör bland annat för det upplevda samarbetsklimatet mellan arbetsgivarparten och fackliga företrädare inom både arbetarsektorn och den privata tjänstemannasektorn (LO och PKT) (Levinson, 2004:1,13).

Resultatet visar att 81 procent av företagsledningarna anser att samarbetsklimatet är mycket bra eller ganska bra, vilket är betydligt fler än LO med 57 procent och PTK med 65 procent. Endast två procent av företagsledningarna anser att samarbetsklimatet är ganska dåligt, men ingen upplever samarbetsklimatet som mycket dåligt. Även två procent av LO upplever samarbetsklimatet som ganska dåligt och hela sex procent anser klimatet är mycket dåligt. Åtta procent av PTK upplever samarbetsklimatet som ganska dåligt, men ingen inom PKT upplever det som mycket dåligt, se tabell 1 (Levinson, 2004:1,13).

Resultatet visar på en betydande skillnad mellan hur företagsledningarna och fackliga företrädare upplever samarbetsklimatet. Företagsledningarna upplever klimatet mer positivt än vad de fackliga företrädarna gör. Resultatet visar även på en skillnad mellan hur LO- och PTK-företrädare upplever samarbetsklimatet med arbetsgivarparten. PTK-företrädare har en mer positiv upplevelse än vad LO-företrädare har (Levinson, 2004:1,13).

Tabell 1. Samarbetsklimat mellan företagsledning och fackliga organisationer, enligt VD, LO- och PTK-företrädare. (Baserad på: Levinson. "Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande". 2004,13).

	VD	LO	PTK
Mycket bra	32 %	15 %	26 %
Ganska bra	49 %	42 %	39 %
Varken bra eller dåligt	17 %	17 %	27 %
Ganska dåligt	2 %	2 %	8 %
Mycket dåligt	-	6 %	-
Totalt	100 %	100 %	100 %

LO- och PKT företrädarna blev även tillfrågade om hur de upplevde relationen med arbetsgivarparten. Resultatet av undersökningen visar att fler PKT företrädare upplever en mer positiv relation med arbetsgivarparten än LO företrädare. 73 procent av PKT företrädare upplever att samarbete överväger helt eller ganska klart i relationen, tillskillnad från LO med 54 procent. 13 procent av LO företrädare upplever att konflikt präglar relationen ganska klart eller helt klart. Medan åtta procent av PKT företrädare upplever att konflikt överväger ganska klart och ingen PKT företrädare upplever att konflikt överväger helt i relationen till arbetsgivarparten (Levinson, 2004:1,38). Se tabell 2.

Tabell 2. Relationen mellan fackliga organisationer och företagsledning, enligt LO- och PTK företrädare. (Baserad på: Levinson. "Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande". 2004,38).

	LO	PTK
Samarbete överväger helt	13 %	19 %
Samarbete överväger ganska klart	41 %	52 %
Likamycket samarbete som konflikt	33 %	21 %
Konflikt överväger ganska klart	11 %	8 %
Konflikt överväger helt	2 %	-
Totalt	100 %	100 %

Motsatsen till ett positivt samarbetsklimat är ett klimat som präglas av konflikt- och problem. Pilemalm, Hallberg och Timpka (2001) undersöker hur fackliga förtroendevalda inom LO upplever problemsituationer kopplat till rollen. Författarna belyser att det sedan tidigare saknas kvalitativ forskning inom området och väljer därför att utföra en kvalitativ analys som kompletteras med kvantitativa data. I de flesta fall uttryckte respondenterna vad de upplevde som själva kärnproblemet (Pilemalm, Hallberg och Timpka, 2001:569 ff).

Resultatet visade att 44 procent av de fackliga förtroendevalda upplevde att problemen var relaterade till arbetsgivarparten. 30 procent upplevde att problemen var relaterade till medlemmarna. 13 procent upplevde att problemen var kopplade till dem personligen och nio procent upplevde att kärnproblemet var kopplade till fackförbundet, se tabell 3. Den kvalitativa analysen visade att en stor del av de upplevda problemen var relationella problem där de fackliga förtroendevalda ständigt kände sig motverkade eller till och med trakasserade av arbetsgivarparten (Pilemalm, Hallberg och Timpka, 2001:569 ff).

I ett debatt inlägg från TCO (1981) skrivs det att den som ställer upp som facklig förtroendevald möts motstånd från arbetsgivarparten. Arbetsgivarparten är ständigt missnöjd med att det fackliga arbetet tar tid och medför frånvaro (TCO, 1981:22).

Tabell 3. Upplevelse av kärnproblem, enligt LO företrädare. (Baserad på: Pilemalm, Hallberg och Timpka. "How do Shop Stewards Perceive their situation and tasks?: Preconditions for support of union work.". 2001).

	LO
Arbetsgivarparten	44 %
Medlemmarna	30 %
Mig själv	13 %
Fackförbundet	9 %
Totalt	96 %
Bortfall	4 %

2:1:2 Framgång i medbestämmande

Huzzards, Gregory och Scott (2004) använder metaforerna att "boxa och dansa" för att beskriva relationen mellan parterna. Metaforen boxa handlar om formella förhandlingar där överenskommelser nås genom att ge och ta. Förtroendet mellan parterna är oftast lågt i dessa förhandlingar. Att dansa handlar däremot om integrerade former av partssamverkan och samarbete. Huzzard skriver att faktorer som dialog, förtroende, delaktighet och information är viktiga för att nå framgång i medbestämmandet (Huzzards, Gregory & Scott 2004:135,136).

Nicholsen (1976) skriver i sin avhandling *The role of the shop steward: an empirical case study* att mer regel-orienterade fackliga förtroendevalda oftast hamnar i fler konflikter med arbetsgivarparten. För att kunna nå framgång i medbestämmande behöver båda parterna kunna se till båda sidorna. Nicholsen belyser rättvishet, tålmodighet, lugn och kunna lyssna, som centrala egenskaper för båda parter (Nicholson, 1976:21,22).

TCO (1981) identifierar även de vikten av att kunna se till båda sidorna vid framgång i medbestämmandet. En facklig företrädare måste ha en ordentlig insikt om partsförhållandets karaktär och betydelse. Som facklig förtroendevald är det viktigt att se objektivt på dessa olika intressen och bortse från arbetsgivarpartens personliga karaktär. Det är även viktigt att kunna belysa de gemensamma intressena av att verksamheten drivs framåt. Debattartikeln tar även upp kunskap som en viktig faktor i medbestämmande (TCO, 1981:96-98).

Bresky, Scherman och Schmid (1978) undersöker medbestämmandet i verkligheten. Författarnas studie bygger på intervjuer och enkäter med fackligt förtroendevalda, företagare och anställda. Fackligt förtroendevalda vittnar om utmaningen med att nå framgång i medbestämmande med arbetsgivarparten. En förtroendevald säger: "Vi kan förhandla om vad vi vill men resultatet blir desamma som förut. Om företaget säger nej så är det nej". Arbetsgivaren försöker väldigt ofta skynda på förhandlingarna. Alla beslut ska fattas snabbt och helst utan diskussion. De fackliga förtroendevalda berättar att få information och tid till rådrum, är extremt viktigt för dem som part att nå framgång vid medbestämmande. De behöver få god tid på sig att ställa in sig och sätta in sig i ärendet. Arbetsgivarparten trycker istället på att det är viktigt att kunna se till de gemensamma målen och ha kunskap (Bresky, Scherman & Schmid, 1978:55-93).

2:3 Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras valda teorier, dessa är: Habermas kommunikativa rationaliseringsperspektiv; Giddens strukturerings teori, handlingsteori och medvetandeteori; Social interaktion; och Halls teori om kompetensutveckling.

2:3:1 Habermas kommunikativa rationaliseringsperspektiv

Alvesson (2014) redogör för Jürgen Habermas teori (1971,1984). Alvesson skriver att Habermas teori är en optimistisk variant av Frankfurtskolans kritisk teori. Habermas kommunikativa rationaliseringsperspektiv är en del i uppbyggandet av en systematisk filosofi. Teorin grundar sig i antagandet att människan inte tillåter sig själv styras av traditionella uppfattningar och värderingar, utan vill istället själv testa och utforska dem. Människan har ett medvetande och alltid ett motiv vid sitt handlande. Hon är även bra på att identifiera sina egna intressen. Människan strävar efter frigörelse vilket är förankrat i hennes natur. Habermas väljer att se kommunikationen ur ett rationaliseringsperspektiv då han anser att all kommunikation baseras på någon form av förnuft. Språkanvändning är människans främsta resursen för att reducera irrationalitet vid mänskligt handlande (Alvesson, 2014:136-141).

Alvesson (2014) skriver om hur Habermas argumenterar för en systematisk förbättring av livsvärlden. Livsvärlden kan ses som rationaliserad i den utsträckning som den tillåter interaktion som inte styrs av systemet. Ett centralt element i teorin är att evalueringar och kritik bör decentraliseras till samhällets medborgare. Habermas förespråkar därför den fria kommunikationsprocessen med en störningsfri kommunikation. Fria samtal som baseras på god vilja, argumentation och dialog. En fri dialog tenderar att öppna upp offentliga och demokratiska processer. I det fria klimatet kan individerna bedriva en öppen dialog och förmedla sina intressen. Enligt Habermas har människan en förväntan och önskan att bli förstådd, trodd och att motparten kan acceptera ett argument och påstående (Alvesson, 2014:136-141).

Den störningsfria kommunikationen ligger till grund för den högsta formen av rationalitet: kommunikativ rationalitet. Här är det inte makt, status, prestige, manipulation, rädsla, osäkerhet eller missförstånd som ligger till grund för uppfattningarna. Utan styrkan hos det goda, välgrundade argumentet. Det kommunikativa rationaliteten är ett sätt att förhålla sig till påståendens giltighets anspråk. Detta genom ifrågasättandet och prov på eventuell acceptans. I kommunikativt handlande finns möjlighet att utreda i princip varje yttranden från följande giltighetskriterier: begriplighet, legitimitet, sanningshalt och uppriktighet. Centralt är att dessa fyra element tillåts att undersökas på ett kvalificerat sätt i en fri dialog. Det avgörande är om den sociala situationen möjliggör yttrandefrihet. Att tillsammans kunna komma fram till en gemensam uppfattning och ha möjlighet till att avbryta en pågående interaktion (Alvesson, 2014:136-141).

Habermas anser att olika omständigheter som maktförhållanden och ideologisk dominans influerar kommunikationsprocessen negativt. Motsatsen till den störningsfria kommunikationen är den systematiska förvrängda kommunikationen. Den försvårar och omöjliggör ifrågasättandet av påståendet och maximering av de elementen. Habermas är medveten om att ekonomiska institutioner som företag bör i högsta grad prioritera målrationalet. Men det hindrar inte att klara av kommunikativ rationalitet. Det kan tvärt om gynna målrationalet (Alvesson, 2014:140,141).

2:3:2 Giddens struktureringsteori, handlingsteori och medvetandeteori

Lima (2007) betonar om hur Giddens (1970, 1984) definierar begreppet strukturering. Strukturering är enligt Giddens: regler, resurser eller uppsättningar av förändringsrelationer, som organiseras som delar av olika sociala system. Giddens handlingsteoretiska utgångspunkt är att praxis finns. Enligt Giddens består sociala system av reproducerade relationer mellan aktörer, vilket är organiserade som regelmässiga sociala färdigheter. Enligt Giddens så producerar praxis vissa sociala system och inte tvärt om. Då vi agerar så skapas *något*. Det kan vara en relation, en organisation eller någon annan kulturell produkt (Lima, 2007:39-42).

Lima (2007) förklarar pedagogiskt struktureringsteorin genom följande exempel: Tänk dig en förskola där personalen och barnen är uppdelade mellan röd, blå och gul avdelning. Strukturen produceras i realiteten först då personalen, barn och föräldrar fördelar sig på de tre avdelningarna. De kommer ihåg att gå till den tilldelade avdelningen och agera. Strukturen skapas via människans handlande. Det är deras gemensamma praxis och sambandet mellan olika minnesspår som vi utifrån känner igen olika strukturer. Struktureringen utgör de villkor som ger individen vissa upplevda möjligheter och begränsningar i den konkreta situationen. Villkoren är något vi själva skapar via vårt agerande, men villkoret utgör också utgångspunkten för våra handlingar. Villkoren framstår i den konkreta situationen som givna, men det är vi som skapar dem. Figur 1, visar att praxis och handlingar vid bestämda villkor skapar och bevarar sociala system. Det sociala systemet präglar i sin tur aktören vid nästa handling (Lima, 2007:39-42).



Figur 1: Figuren visar sambandet mellan sociala system, strukturering och praxis. (Baserad på: Lima. ”Kommunikation, organisation och ledarskap”. 2007:42).

Förutom struktureringsteorin utvecklade Giddens också en handlings- och medvetande teori. Det grundläggande antagandet är att människor ständigt handlar och hanterar vissa givna villkor från vissa personliga förutsättningar. Människan är en medveten aktör och kan förstås utifrån följande antaganden:

- Aktören har alltid motiv för sina handlingar (motiven behöver inte vara medvetna)
- Aktören vill alltid formulera förklaringar till sina handlingar. Handlingarna är ur aktörens synvinkel alltid meningsfulla.
- Aktören observerar alltid den ström av handlingar som vardagslivet består av. Det betyder att aktören kan välja att ”ta ett steg tillbaka” och förhålla sig till sina egna handlingar (Lima, 2007:43).

Då vi i vardagen måste handla i sammanhang där vår kunskap och medvetande om villkoren för våra handlingar är bristfällig, medför våra handlingarna alltid konsekvenser som aktören inte kunnat förutse. Detta kan sammanfattas med följande antaganden:

- De bestämda villkoren är oftast omedvetna eller delvis medvetna hos aktören
- Aktörens handlingar kommer alltid medföra vissa icke-avsiktliga konsekvenser (Lima, 2007:43).

2:3:3 Social interaktion

Social interaktion är ett möte mellan två eller fler aktörer. I denna uppsats utgår vi ifrån professor Charons (2009) syn på social interaktion som presenteras i boken *Symbolic Interactionism*. Charon skriver att allt samarbete byggs på symboliskt eller språklig kommunikation. Det är därför möjligt för aktörerna att dela tankar och känslor med varandra. Verkligheten utvecklas genom att aktörerna interagerar med sig själv och andra (Charon, 2009:43-65). Varje gång människor integrerar med varandra skapas små problemkomplex som:

Hur man blir förstådd? Hur man förstår den andra? Hur man influerar den andra parten? Hur man lär sig att samarbeta framgångsrikt och undviker att inte bli dominerad av den andra parten?

En framgångsrik social interaktion kan skapa samarbete mellan parterna. Samarbete skapas, enligt Charon, med hjälp av självkontroll, överläggning, reflektion och förmågan att kunna se till den andras perspektiv (Charon, 2009:43-65). Självkontroll tillåter människan att samarbeta. Aktören ser hur den andra parten agerar och bestämmer sitt handlingsmönster efter det. Genom att betrakta den andra partens handlingsmönster kan aktören anpassa sin handling efter den andres för att hitta ett samarbete. Självkontroll tillåter aktören att själv kunna bestämma vad som är sanning för en själv. Det ger även aktören styrka att kunna säga ifrån. Förmågan att utöva självkontroll skapas genom individualitet och frihet hos individen (Charon, 2009:87).

Vid en konflikt så är överläggning och reflektion av vikt för att bibehålla samarbete. Vid konflikthantering är det viktigt att aktören tar ett steg tillbaka och analysera situationen innan agerande (Charon, 2009:64-65). En annan faktor som gör samarbete möjligt, är att människan har en förmåga att kunna sätta sig in i andras perspektiv. Aktören kan föreställa sig den andres synsätt och känslor (Charon, 2009:73). Rollövertagande som det också kan kallas, är en aktivitet som människan omedvetet gör i varje social situation. Dock det omöjligt att fullt kunna förstå en annan individ då varje perspektiv är individuellt. Detta leder till att människor ibland missförstår varandra, och det uppstår sociala konflikter. Rollövertagande är trots detta fortfarande en central del av all social interaktion. Skulle vi inte kunna försöka möta vår motparter skulle vi vara kvar med samarbeten och relationer baserade på stimulans-respons, imitation, vana eller biologi (Charon, 2009:105).

2:3:4 Halls teori om kompetensutveckling

Här nedanför redogörs Halls teori om kompetensutveckling och dess kompetensprocess som innefattar engagemang, kompetens och samverkan. Vi författare ser denna process som en lärandeloop där kunskap och engagemang även bidrar till fungerande samverkan och medinflytande. Likväl som samverkan genererar i engagemang-kreativitet och kompetensutveckling.

Wolven (2000) belyser utgångspunkten i Jay Halls teori (1990) är att människor har ett behov av att handla på ett kompetent sätt. Dels för att visa sin kompetens samt för att fortsätta utvecklas och berikas. Människor söker aktivt efter ny kunskap och färdigheter. Ibland händer det att människan tillägnar sig färdigheter som inte är livsnödvändiga, en så kallad kompetens. Behovet att finna kompetens drivs av inre motivation och inte yttre drivkrafter. Däremot menar Hall att möjligheten att visa och ge uttryck för sin kompetens är beroende av andra aktörer. Genom samverkan, engagemang och kreativitet uppstår kompetensutveckling och högre prestationer. Detta samband förklarar Hall i sin kompetensmodell, se figur 2 (Wolven, 2000:154).



Figur 2: Figuren visar Jay Halls kompetensmodell. (Baserad på: Wolven. "Att utveckla mänskliga mänskliga resurser i organisationer". 2000:154).

Halls kompetensmodell visar hur samverkan är källa som utlöser kompetensprocessen. Ur vilket engagemang och kreativitet flödar. Hall påvisar även utifrån sitt omfattande empiriska material, att möjligheter till samverkan bidrar till: arbetstillfredsställelse, stolthet, ansvar och engagemang. Hall identifierar följande tre faktorer som framgångsfaktorer för samverkan: ledningens värderingar, trovärdighet samt stödstruktur. Med stödstruktur menar Hall relationer mellan människor, och mellan människor och arbetet. Samverkan innebär enligt Hall att makten fördelas mellan parterna. Genom samverkan blir medarbetarna delaktiga i chefernas traditionella beslutsfattande, och ser till att äganderätten över arbetet därmed sprids. Utan denna delaktighet tenderar samverkan att inte leva upp till förväntningarna (Wolven, 2000:154). Det är av stor vikt att ledningen uppmuntrar och bjuder in till samverkan. Ledningens värderingar bör visas i praktiken genom att behandla medarbetare med tillit och respekt.

"Om ledningen är inriktad på bestående samverkan kommer den också att organisera de fysiska och psykologiska relationerna dvs stödstrukturen, så att den underlättar samverkan. Avsikten bör här enligt Hall, vara att sammansmälta tekniska och sociala aspekter till ett system som stöder samverkan och därigenom drar nytta av människors anpassningsförmåga och innovationsförmåga i ett målinriktat arbete" (Wolven, 2000:154).

Vidare betonar Wolven (2000) hur Hall betraktar trovärdigheten som en ytterligare nyckelfaktor för fungerande samverkan. Detta då ledningens trovärdighet påverkar: uppriktighet, spontanitet, motivation och viljan att utnyttja möjligheten till samverkan fullt ut.

Ett förtroende byggs upp genom att ledningen agerar förtroendefullt och inkluderar medarbetarnas förslag i sina beslut. Genom förtroende skapas strukturer som är inriktade mot målsättningen att skapa kompetenta prestationer (Wolven, 2000:154-156).

Tillskillnad från samverkan utgår engagemanget från känslor, istället för känslor baserat på aktivitet. Hall betraktar engagemanget som enda källan till energi och främsta medlet till hälsa i kompetensprocessen. Det personliga inflytandet är kärnan i själva engagemanget. Motsatsen till engagemanget är främlingskapet, vilket uppstår när anställda inte kan styra sitt arbete. Med detta menar Hall, att människor som varit med och planerat arbetet genom samverkan måste fortsätta att få möjlighet till inflytande över arbetet (Wolven, 2000:157). Wolven (2000) responderar kring begreppet kompetens utifrån Hansson (1991), och menar på att begreppet saknar en entydig innebörd (Wolven, 2000:148).

2:4 Teoridiskussion och relevans för studien

I detta avsnitt diskuteras tidigare forskning och argument för den egna studien framförs. Under rubriken ”teoridiskussion” diskuteras den teoretiska referensramen ur ett etiskt människoperspektiv.

2:4:1 Relevans för studien

Levinsons kvantitativa studie från 2004 visar att arbetsgivarparten upplever ett mer positivt samarbetsklimat än vad fackliga förtroendevalda gör (Levinson, 2004:1,13). Frågorna vi ställer oss är: *Hur kan det komma sig? Hur upplever då de fackliga förtroendevalda samarbetet med arbetsgivarparten?* Då Levinson endast utförde en kvantitativ studie så får vi aldrig reda på de bakomliggande faktorerna. En kvalitativ ansats med djupintervjuer ger möjlighet till att ställa följdfrågor för att ta reda på bakgrundsfaktorerna (Widerberg, 2002:31). Vi anser att det finns stor relevans att utföra en kvalitativ undersökning inom ämnesområdet.

Vi har valt att utföra studien i privat sektor då Levinsons studie från 2008 visar att arbetsgivarparten inom privat sektor har en mer negativ inställning till medbestämmande än i offentlig sektor. Genom att utföra studien i privat sektor hoppas vi kunna få ett mer intressant utfall. Andelen företagsledare som ser positivt på medbestämmande minskar allt mer och mer. Företagsledare som ser positivt på medbestämmande inom privat sektor, har från 1996 till 2003 minskat från 70 procent till 46 procent (Levinson & Wallenberg, 2008:6-58). Då tidigare studier visar på en negativ trend, anser vi att det är relevant att stämma av dagens läge. Vi kommer därför utföra en undersökning som belyser upplevelsen av medbestämmande 2017.

För att fortsätta bygga på Levinsons kvantitativa studie från 2008 har vi valt att utföra studien i två olika fackföreningar inom arbetar- och tjänstemannasektorn. Levinson jämförde 2004 hur förtroendevalda inom PKT och LO upplevde samarbetsklimatet med arbetsgivarparten. Studien visade på att förtroendevalda inom tjänstemannasektorn har en mer positiv upplevelse av samarbetsklimatet än vad förtroendevalda inom arbetarsektorn (Levinson, 2004:1,13). Det ska bli spännande och se om vårt empiriska material kommer uppvisa samma skillnad. Genom den kvalitativa undersökningen hoppas vi att i så fall kunna ta reda på de bakomliggande faktorerna till det resultatet.

Vi har belyst relevansen för att utföra en kvalitativ forskning inom ämnesområdet. Detta belyste även Pilemalm, Hallberg och Timpka som 2001 utförde en kvalitativ analys. Författarna undersökte, som tidigare nämnt, hur fackliga förtroendevalda inom LO upplever problemsituationer kopplat till rollen. Resultatet visade att de fackliga förtroendevalda

upplevde relationella problem med arbetsgivarparten. De kände sig ständigt motarbetade och trakasserade. Tillskillnad från vår studie valde författarna att endast rikta in sig på arbetarsektorn (Pilemalm, Hallberg och Timpka, 2001:569 ff).

Tidigare forskare belyser faktorer som bidrar till framgång i medbestämmande. Studierna är utförda under olika tidsperioder och sträcker sig från Nicholsons studie 1976 till Huzzards, Gregory och Scotts studie 2004. Vad som är intressant är att forskarna belyser alla olika faktorer som gynnar medbestämmandet. Det är endast ett fåtal faktorer som ”kunna se till båda sidor” och ”kunskap”, några av forskarna är överens om. Vi anser därför det vore intressant att undersöka vilka faktorer de fackliga förtroendevalda 2017 identifierar som framgångsfaktorer i medbestämmande. Finns det några likheter med tidigare forskning?

2:4:2 Teoridiskussion

En människouppfattning handlar om en mer eller mindre genomarbetad teori om människans natur. Denna teori innehåller antaganden om bland annat drivkrafterna för mänskligt handlande. Exempelvis på sådana antagande kan vara ”vad som påverkar vårt beteende” och ”varför vi strävar efter att utföra vår handling”. En människouppfattning kan betraktas som nyckeln till hur mänskliga handlingar ska förstås eller förklaras. Olika vetenskaper har sina människobilder. Människobilderna fungerar som utgångspunkter för tänkande och modellbygge (Hermerén, i Statens medicinsk-etiska råd, 1994:9,11). Vi kommer i detta avsnitt börja med att identifiera teoriernas olika människouppfattningar, för att sedan kunna diskutera teorierna ur ett etiskt perspektiv. Vi bör även nämna att vi likt Hermerén (1994), inte skiljer på begreppen ”människosyn, människouppfattning eller människobild”.

Habermas människosyn – präglas av att människan inte tillåter sig själv att styras av traditionella uppfattningar och värderingar. Människan strävar efter frigörelse och kommer därför själv att pröva och utforska dem. Människan har ett medvetande och alltid ett motiv för sitt handlande (Alvesson, 2014:136-141).

Giddens människosyn – antar att genom människans handlande så skapas något. Människan kan genom sina handlingar skapa en relation, samarbete eller en annan kulturell produkt. Människan skapar strukturer via sitt handlande. Strukturerna och villkoren kan i den konkreta situationen verka givna. Men det är först när människan handlar som de skapas. Även Giddens betraktar människan som en medveten aktör som har ett motiv för sina handlingar. Då människan tvingas handla i situationer där hennes medvetande och kunskap är bristfällig kommer handlingarna alltid medföra vissa icke-avsiktliga konsekvenser (Lima, 2007:39-43).

Charons människosyn - handlar om att självkontroll skapar samarbete. Genom att aktören ser hur den andra parten agerar så anpassar aktören sitt handlingsmönster. Människan har en förmåga att kunna sätta sig in i den andres perspektiv. Självkontroll tillåter människan att kunna bestämma vad som är sanning för en själv och kan därför också säga ifrån (Charon, 2009:64-87)

Halls människosyn - antar att människan är en intelligent varelse som har ett behov att handla på ett kompetent sätt. Både för att visa sin kompetens och för att fortsätta att utvecklas. Människan söker aktivt efter ny kunskap och färdigheter (Wolven, 2000:154).

Vad som är gemensamt för våra valda teorier är att de alla är spekulativa. Till de spekulativa inslagen hör teoriernas olika antagande (Göran Hermerén i Statens medicinsk-etiska råd, 1994:11). Teorierna argumenterar var och en för sin människosyn och sitt antagande. Den

etiska frågan vi ställer oss lyder: *Är det verkligen rätt att genom valda teorier försöka analysera vårt empiriska material?* Syftet med att använda valda teorier till analysen är att kunna göra multipla tolkningar vid bearbetning av det empiriska materialet. Att endast använda ett perspektiv är problematiskt då verkligheten är komplex och mångtydig. Vi har valt teorier med olika människosyn just för att kunna betrakta resultatet ifrån olika synvinklar. Multipla tolkningar gör det möjligt att samtidigt peka på flera intressanta aspekter (Alvesson, 2014:26). Tanken är inte att teoriernas antagande ska styra uppsatsens resultat. Det ska istället användas som ett hjälpmedel för att försöka förstå det empiriska resultatet. Vi skulle därför vilja argumentera för att val av teorier är etiskt försvarbara.

3. Metod

Här nedan redogörs undersökningens tillvägagångssätt. Kapitlet börjar med att redogöra för valet av en kvalitativ ansats. Följt av avsnitten: Förförståelse; Urval, grindvakter och undersökningsgrupp; Datainsamling; Intervjusituation och intervjuguide; Validitet; Reliabilitet; Generaliserbarhet; Etiska ställningstagande; Analysmetod; Metoddiskussion.

3:1 Kvalitativ forskningsansats

Forskaren kan i en undersökning använda sig av olika metoder för att samla in data till undersökningsområdet (Ahrne & Svensson, 2014:11,12). Utifrån studiens syfte har vi valt att utföra en kvalitativ undersökning, med djupintervjuer som metodval. Då undersökningen avser att undersöka de fackligt förtroendevaldas upplevelser. Anser vi att intervjuer är ett lämpligt metodval. Genom intervjuerna hoppas vi att kunna få en djupgående förståelse för hur händelser och processer upplevs av de enskilda förtroendevalda. Tillskillnad från en kvantitativ undersökningsmetod som avser att mäta mängder, samt se till samband och frekvens. Syftar den kvalitativa forskningen främst på att studera, klargöra karaktären och egenskapen, samt att finna innebörd och mening i fenomen (Widerberg, 2002:31).

Undersökningen har en induktiv ansats då vi arbetar utifrån vårt insamlade material och låter teorierna utveckla sig i efterhand (Boolsen,2007:26). I en kvalitativ ansats står intervjuobjektens erfarenheter i fokus. Forskarens syfte är att ta reda på kärnan i människors erfarenheter och känslor kring olika situationer. Men även att skildra det klimat studieobjektet är en del av. Vilket kännetecknar en kvalitativ ansats (Widerberg, 2002:31)

Kvalitativ forskning har sina rötter i verklighetssyn, kunskapssyn och kunskapsobjekt. Med verklighetssyn menar Denscombe (2009) hur människan tolkar händelser, och hur dessa händelser är beroende av olika aspekter. Exempel på en aspekt kan vara den sociala verkligheten, vilket människan skapar genom sina aktiviteter. Verklighetssynen beror givetvis också på vem det är som tolkar, vilka erfarenheter individen har med sig, och vad dessa har för betydelse för individens tolkning (Denscombe, 2009:112).

Kunskapssynen bygger på att människans uppfattning är en legitim kunskapskälla. Där hermeneutik handlar om att tolka och klargöra. Det är här centralt att ta reda på vad olika händelser betyder för människor. Samt vilken mening dessa människor tillskriver de olika händelserna (Denscombe, 2009:112). Kunskapsobjekt syftar till introspektion. Genom introspektion använder forskaren sina sin egna kunskap och erfarenheter som ett instrument i forskningssammanhanget. Forskarens ”jag” blir här en central del i processen, genom att fånga människors upplevelser (Widerberg, 2000:29).

3:2 Förförståelse

Den kunskap en individ besitter kring ett område kallas för förförståelse. Den innehåller individens föreställning eller erfarenhet av ämnet (Olsson & Sörensen, 2011:101). Djupet i vår förförståelse kring ämnet har varit delad. Hanna med sin erfarenhet som personalkonsult, bygger sin förförståelse främst i egna erfarenheter ifrån arbetslivet. I sin roll som personalkonsult har Hanna arbetat nära fackliga förtroendevalda. Celies förförståelse grundar istället i berättelser från människor i hennes närhet med facklig bakgrund. Berättelserna hon tagit del av präglas av ett negativt samarbetsklimat. Hennes förförståelse kring ämnet är att arbetsgivarparten ständigt motarbetar, och i det tysta, trycker ner den förtroendevalde. Hannas erfarenhet och andra sidan är färgad av ett arbetsgivarperspektiv. Där hon i sin roll upplevt hur de fackliga i vissa sammanhang agerar som bromsklossar istället för att samarbeta.

3:3 Urval, grindvakter och undersökningsgrupp

Vilka individer som ska medverka i en studie avgörs i första hand av undersökningens syfte och frågeställning. Handlar undersökningen om en specifik grupp individer ska naturligtvis dessa ingå som urvalsgrupp (Davidson, & Patel, 2011:59). Undersökningsgruppen vi valt är därmed förtroendevalda från två olika fackförbund inom den privata sektorn. För att täcka ett större undersökningsområde valde vi även att utföra studien inom både arbetar- och tjänstemannasektorn. Vi valde att utföra undersökningen inom privat sektor då tidigare forskning visar på mer negativ inställning bland arbetsgivare. Studien utfördes i två fackföreningar belägna i två mellanstora städer. Städerna liknar varandra både storleksmässigt och geografiskt.

Denscombe (2009) belyser att forskaren måste ta kontakt med ”grindvakter” för att få tillträde till människor, platser eller händelser. Kontakten är, enligt Denscombe, det första steget till att få fram relevant data. Vidare betonas vikten av att goda relationer etableras mellan forskaren och grindvakten. Detta då grindvakten går i god för forskarens ärliga uppsåt. Vidare underlättar det även kontakten och tilliten mellan forskaren och enskilda individer (Denscombe, 2009:103). I vår forskningsprocess har grindvakterna varit ombudsmännen på de olika fackförbunden. Då en av oss uppsatsskrivare tidigt i våras, besökte en arbetsmarknadsmässa kom hon i kontakt med ett av fackförbunden inom tjänstemannasektorn. Ombudsmannen var mycket positivt inställd till uppsatsens syfte och ett samarbete inleddes. Därefter valde vi vända oss till ett fackförbund som var riktade mot arbetarsektor för att ha möjligheten att kunna jämföra respondenternas upplevelse.

Ett subjektivt urval tillämpades av ombudsmännen i respektive fackförbund. De valde fackliga förtroendevalda som kunde ge oss mest relevant och värdefull information samt dem som var positivt inställda till att delta i undersökningen. Enligt Denscombe (2009) tillämpas ett subjektivt urval oftast för att garantera att viktiga kategorier i urvalet kommer med (Denscombe, 2009:37). Ombudsmannen från tjänstemannasektorn avslöjade, att han även tänkt på att välja respondenter ifrån olika verksamheter. När vi senare kom i kontakt med de fackliga förtroendevalda inom arbetarsektorn, visade det sig att de också kom från olika verksamheter. Om ombudsmannen från arbetarsektorn haft samma urvalskriterier som ombudsmannen från tjänstemannasektorn, framkom inte. Ålder och kön är inget som vägts in under urvalet. Respondenterna bestod av sex män och fyra kvinnor i åldrarna 30-65 år.

3:4 Datainsamling

I det inledande arbetet tog vi kontakt med ombudsmännen på respektive fackklubb via mejl- och telefon. Vi berättade om uppsatsens syfte, och att vi önskade att komma i kontakt med fackföreningarnas arbetsplatsombud. Resultatet blev kontaktuppgifter till totalt tio studieobjekt från både arbetar- och tjänstemannasektorn.

Efter att vi fått kontaktuppgifter förmedlade ifrån ombudsmännen. Började vi kontakta de fackliga förtroendevalda för att boka in tid och plats. Alla förtroendevalda var positivt inställda till att delta i studien. Dock hade två av respondenterna på tjänstemannasidan inte möjlighet till att träffas ansikte mot ansikte. Lösningen blev att genomföra intervjuerna via telefon istället. Ahrne och Svensson (2014) menar att genom att träffas ansikte mot ansikte, skapar forskaren en relation till intervjuobjektet. Vilket kan resultera till en förståelse på ett djupare plan (Ahrne & Svensson, 2014:40-41).

Genom att använda telefonens högtalarfunktion kunde vi spela in intervjun via mobilupptagning. De fysiska intervjuerna ansikte mot ansikte genomförde genom att vi

träffade respondenterna på deras arbetsplats, eller i fackförbundets lokaler. Vi lät respondenterna själva avgöra vad som passade de bäst och vart de kände sig bekväma. En vecka innan intervjuerna skickade vi ut information i form av ett missivbrev via email. I missivbrevet förklaras syftet med undersökningen och information angående: inspelning av intervjun, intervjuens uppskattade, samtycke och anonymitet. Se kopia av missivbrevet i bilaga 2, sidan 37.

3:5 Intervjusituation och intervjuguide

Vi har valt att använda oss av semistrukturerade djupintervjuer som metodval. Vid en semistrukturerad intervju har forskaren en färdig intervjuguide med frågor som ska besvaras. En semistrukturerad intervju ger oss möjlighet att följa upp och ställa mer ingående frågor till våra respondenter. Fördelen med öppna frågor i en semistrukturerad intervju är att det bidrar till fokus på intervjuobjektet (Denscombe, 2009:234-235).

Vår intervjuguide var utformad med bakgrundsfrågor och olika teman utifrån vårt syfte, vilket gav stöd i intervjusituationerna. Widberg (2002) skriver att det som kännetecknar en kvalitativ intervju är att forskaren försöker följa upp den intervjuades berättelse och få fram vad som ligger bakom. Forskaren försöker få en djupare förståelse av vad det är som sägs och vad det är som inte sägs. Widerberg menar också att forskaren inte bör använda sig av standardiserade intervjuer om syftet är att få fram kvalitativdata. Detta då det unika samtalet skiftar från person till person (Widerberg, 2002:31).

Vid intervjuerna gav vi uppsatsskrivare våra respondenter utrymme för att kunna beskriva och ge så utförliga svar som möjligt. Valet av en semistrukturerad intervju gjorde det möjligt att följa upp med följdfrågor under intervjun. Under intervjun antecknade vi kontinuerligt samtidigt som vi spelade in via mobil upptagning. Tillskillnad från strukturerade intervjuer är en semistrukturerad intervju en mer flexibel intervjuform. Frågornas ordningsföljd kan även förändras under intervjuens gång och följdfrågor kan komma upp (Denscombe, 2009:235).

Intervjuerna varade i ca 40-55 min därefter gav vi respondenterna en sammanfattning av deras svar. Detta gav respondenterna en möjlighet att antingen tydliggöra eller komplettera en fråga. Vi valde även att transkribera och sammanställa vårt material direkt efter intervjuerna för att få med alla intryck.

3:6 Validitet

Genom att mäta en undersöknings validitet får forskaren svar på om den valda metoden verkligen undersöker det forskaren ämnar att få svar på. I kvalitativ forskning så används begreppet trovärdighet istället för validitet. Detta då forskare menar att det inte finns något absolut sätt att visa på att de har "fått det rätt" (Denscombe, 2009:14). För att öka trovärdigheten i denna undersökning så har vi valt att använda oss av kvalitativ metod genom en intervjustudie. Vilket är ett sätt att få en djupare förståelse för vårt material. I och med vår egna förförståelse av ämnet anser vi att detta ökar vår möjlighet till att konstruera mer förståeliga intervjufrågor för våra respondenter. Detta innebär att vår innehållsvaliditet höjs. Då det enligt Ejlertsson (2005) delvis går att studera om man har mätt det man avsett att mäta i en pilotundersökning (Ejlertsson, 2005:81). För att säkerhetsställa att intervjufrågorna har validitet i relation till vår frågeställning, har vi valt att utgå ifrån tidigare forskning inom området. Validitet för oss innebär att våra frågor knyter an till syftet med undersökningen.

3:7 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om hur tillförlitlig undersökningsmetoden är. Denscombe (2009) skriver att trovärdigheten ökar genom att läsaren får en reflexiv redogörelse för hur forskningsprocessen gått till med så mycket detaljer som möjligt (Denscombe, 2009:178). Genom att bearbeta det insamlade material med yttersta noggrannhet och redogöra för alla led i processens gång, har vi arbetat för att uppnå reliabilitet.

Denscombe (2009) betonar också att forskarens ”jag”, har vid en kvalitativ forskning en tendens att bli integrerad under insamlingen av data. Detta kan förebyggas genom att visa hur forskningen återspeglar en procedur som andra forskare kan göra en rimlighetsbedömning av (Denscombe, 2009:244). För att undvika att våra egna värderingar, erfarenheter och föreställningar ska prägla det empiriska resultatet. Har vi arbetat mycket med att skapa medvetenhet hos och själva. Detta har vi gjort genom reflektera och diskutera med varandra under studiens gång

3:8 Generaliserbarhet

Generaliserbarheten handlar om i vilken utsträckning resultaten skulle kunna överföras till andra fall (Denscombe, 2009:379). Valet att utföra studien i två olika fackföreningar, sektorer och i två olika städer, anser vi påverkar studiens generaliserbarhet positivt. Vi kommer kunna jämföra resultaten för att lättare kunna se det till en större helhet. Den data som samlas i måste kunna ses i ett bredare perspektiv (Olsson & Sörensen, 2011:257). Denscombe (2009) belyser att även enskilda fall ingår i en bredare kategori. Vilket då går att generalisera och betrakta i ett större sammanhang (Denscombe, 2009:379).

3:9 Etiska ställningstagande

Utifrån det vetenskapliga rådet har vi tagit hänsyn till de fyra forskningsetiska reglerna, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet och samtyckeskravet handlar om att forskaren ska informera sina undersökningsdeltagare om de villkor som gäller för studien. Forskaren ska även informera om att deltagandet är både frivilligt och studieobjektet har rätt att avbryta sin medverkan om den så önskar (Vetenskapsrådet 2015). Informations- och konfidentialitetskravet uppnås då vi dels skickade ut missivbrevet innan intervjuerna samt informerade om att deras deltagande var frivilligt och kunde avbrytas när de ville. Våra respondenter godkände också sin medverkan muntligt i inledningen av intervjuerna.

Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet handlar om att ge alla undersökta personer största möjliga sekretess och att inte avslöja deras identitet. Förvaring av personuppgifter i datamaterialet ska även förvaras på ett sätt så att inte obehöriga kan ta del av informationen. Samt att allt insamlat material endast kommer att användas i forskningssyfte och inte i något kommersiellt sammanhang (Vetenskapsrådet 2015). För att klara detta har vi valt att namnge våra respondenter med pseudonymnamn. Vi har även medvetet valt att inte namnge företagen i syfte att minska möjligheten till att identifiera någon av våra respondenter. Vi har också informerat alla respondenter både skriftligt och muntligt att deras uppgifter inte kommer användas i kommersiellt syfte eller andra sammanhang som inte är vetenskapliga.

3:10 Analysmetod

Denscombe (2009) beskriver hur analys av kvalitativdata innehåller en tolkningsprocess som utgörs av fem huvudsakliga steg. Dessa stegen är: förberedelse av data, inledande utforskning av data, analys av data, framställning och presentation av data samt validering av data

(Denscombe, 2009:324). Vi har i detta uppsatsarbete valt att följa dessa fem steg genom en innehållsanalys. Efter intervjuerna har vi båda noggrant transkriberat vårt insamlade material manuellt och sorterat utskriften. Vi läste igenom materialet vid flera tillfällen innan vi startade analysen. Detta för att säkerställa att alla rubriker från intervjuguiden går att återfinna i materialet.

Kodning av vårt insamlade material har skett genom att kategorisera materialet till olika teman. För att göra analysräderna så tydliga som möjligt har vi med hjälp av olika färger valt att markera dessa teman. Vidare har vi kommenterat de teman som har varit återkommande i texterna och fört anteckningar för att hålla oss till en röd tråd genom arbetet. Härfter har vi kopplat våra fynd till olika teorier och jämfört vår data med alternativa förklaringar genom multipla tolkningar.

Att endast använda ett perspektiv är oftast problematiskt då verkligheten är komplex och av en mer mångtydig karaktär. Ett perspektiv med en viss teori har en tendens att låsa förståelsen i en viss riktning (Alvesson, 2014:15-16). Vi har därför valt att använda multipla tolkningar i vår analys. Det vill säga att använda oss av flera teorier när vi analyserar vårt resultat. Multipla tolkningar möjliggör att kunna peka på flera intressanta aspekter. Utrymmet för perspektivbrytning och nytolkning blir större. Alvesson (2014) menar därför på att använda multipla tolkningar vid analys av ett empiriskt material är att föredra (Alvesson, 2014:26). Vi har i grunden ett empirinära förhållningssätt då vi utifrån vårt insamlade material fått fram teman som vi därefter kunnat exemplifiera med citat från våra respondenter.

3:11 Metoddiskussion

I början av uppsatsarbetet övervägde vi vilket metodval som var bäst lämpad till det valda undersökningsområdet. Vi kom fram till att semistrukturerade djupintervjuer var den mest fördelaktiga metoden. Den främsta fördelen vi upplevt med att välja en semistruktur är att ha stödet i en färdig mall, men samtidigt kunna låta intervjupersoner utveckla sina tankar och synpunkter. Denscombe (2009) skriver att en semistruktur med öppna frågor bidrar till att fokus ligger på intervjuobjektet (Denscombe, 2009:234). Genom att vi uppsatsskrivare haft en strukturerad intervjuguide har vi sett till att respondenterna svarat på samma frågor. Vi anser att det kommer gynna analysprocessen då det blir lättare att jämföra resultaten mellan de olika fackföreningarna. Att kunna jämföra resultaten mellan två organisationer anser vi kommer gynna studiens generaliserbarhet. En annan positiv faktor i valet av metod är tillgängligheten. Denscombe (2009) belyser att en intervju bygger på möte mellan två människor, vilket anses lättare att arrangera (Denscombe, 2009:379).

Akademiker har en tendens att prata i akademiska termer. Vilket kan leda till missuppfattningar med människor utanför högskole- och universitetsvärlden. Vi upplevde att inga direkta missuppfattningar skedde under intervjutillfällena. Detta kan förklaras med att de fackliga förtroendevalda är experter inom sitt område. Fackliga termer är en del av deras vardagsspråk. Denscombe (2009) skriver att fördelen med en personlig intervju är att det endast är två röster som hörs under inspelningen (Denscombe, 2009:244). När vi lyssnade igenom inspelningarna från intervjuerna kunde vi säkerställa att intervjuobjekten uppfattat frågorna korrekt och att inga missuppfattningar skett. Detta säkerställande av att intervjuobjektens förståelse anser vi ökar studiens validitet.

Denscombe (2009) beskriver även nackdelar med intervju som metod. En risk med intervju är den så kallade intervjuareffekten. Respondenter har en tendens att trycka sina svar, beroende på hur de uppfattar den som ställer frågorna. Intervjuarens identitet kan påverka hur mycket

information respondenterna delar med sig av. Social status, sakkunskap och utbildning kan påverka svaren (Denscombe, 2009:244). Vi tror att vår identitet som studenter och att intervjuerna utförts i utbildningssyfte, har påverkat utfallet positivt. Våra respondenter har varit väldigt positivt inställda till att genomföra intervjun och att hjälpa oss i vårt examensarbete. Vi bedömer att vår intervjuareffekt inte påverkat uppsatsen negativt.

Nackdelen med kvalitativ ansats är att den saknar en vetenskaplig stränghet. Detta då dess betoning på subjektivitet blir en kontrast till: objektivitet, analys och mätbarhet (Denscombe, 2009:121). För att hantera denna kritik har vi under uppsatsskrivandet arbetat för att skapa medvetenhet kring vår egna förförståelse. Vi har tillsammans resonerat kring hur vår förförståelse skulle kunna påverka våra tolkningar av den empiriska materialet. Genom att skapa medvetenhet kring den eventuella problematiken hoppas vi att kunna skapa denna stränghet.

I analysarbetet har våra framtagna teman återkommit i alla samtliga intervjuer. Enligt Denscombe (2009) visar upprepning en indikation av tillförlitlighet. Valet att koda vårt insamlade material manuellt istället för att ta hjälp av digitala verktyg, bygger på synsättet att det finns en risk att överskatta datorns förmåga. Denscombe skriver: ”*Datorn fattar inte begreppsmässiga beslut-och kan inte avgöra vilka ord eller teman som är viktiga att rikta in sig på, den avgör inte vad som blir nästa analytiska steg*” (Denscombe,2009:389).

4. Resultatredovisning & Analys

Följande kapitel redogör resultatet från det empiriska materialet samt analys av resultatet. Det empiriska materialet inkluderar djupintervjuer med tio fackliga förtroendevalda inom arbetar- och tjänstemannasektorn. För att tydliggöra resultatet har vi valt att kategorisera och dela in resultatet i teman utifrån frågeställningarna och det transkriberade materialet. Fyra teman har skapats utifrån den transkriberade texten:

- Kommunikation och dialog
- Tillit och förståelse
- Information och påverkan
- Kunskap

Kapitlets material bygger på intervjuer utförda under perioden 27-03-2017 till 07-04-2017. För att underlätta för dig som läsare har vi valt att namnge våra respondenter med pseudonymnamn. Nedanför ser du en sammanställning för respondenterna samt vilken sektor de tillhör.

Tjänstemannasektorn (TCO)	Arbetarsektorn (LO)
<ul style="list-style-type: none">• Adam• Bella• Elin• Jim• Martin	<ul style="list-style-type: none">• Betty• Ella• Filip• Jonas• Ted

Figur 3: Figuren är till för att underlätta för dig som läsare och visar vilken sektor intervjuobjekten tillhör.

Alla våra respondenter arbetar deltid med sitt fackliga uppdrag. De flesta respondenter har i rollen som förtroendevald titeln ”ordförande” eller ”huvudskyddsombud” inom den fackliga klubben. Medianen är värdet för den mittersta observationen för de rangordnade resultatet (Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen, 2010:49-50). Medianvärdet för antal anställda i organisationen är 250 stycken anställda, se figur B3.2 i bilaga 3. Respondenter befinner sig därmed i en mellan- eller stor organisation. Medianvärdet för hur många år respondenterna arbetat som facklig förtroendevald är 9,5 år se uträkning i figur B3.1, bilaga 3. Som ”arbetsgivarpart” identifierar respondenterna olika personer. Gemensamt är att arbetsgivarparten har någon av titlarna: VD, fabriks-/kontorschef eller HR-chef.

Resultatet visar att majoriteten av respondenterna upplever ett positivt samarbetsklimat. Endast en av respondents berättelser avviker från de övrigas upplevelser. Respondenten ”Elin” upplever ett negativt samarbetsklimat. Det märks tydligt att hennes och arbetsgivarpartens relation präglas av makt och konflikter. Då vi redovisar respondenternas totala upplevelser kan du som läsare bortse från Elin som är en minoritet i detta sammanhang. Vid de tillfällen som respondenten Elin håller med gruppen påtalas istället detta.

4:1 Kommunikation och dialog

Resultat: Respondenterna upplever att de idag har väldigt bra kommunikation med arbetsgivarparten. Båda sidorna är duktiga på att hålla en ständig dialog och informera varandra om angelägenheter som berör dem båda. Några av respondenterna har stående informationsmöten då de träffas. Dock skiljer det sig i kontinuiteten för informationsmötena. De stående mötestiderna kan inträffa allt från en gång i veckan till en gång i månaden beroende på organisation. Resultatet visar på att de respondenter som har stående informationsmöten med arbetsgivarparten upplever samarbetsklimatet mycket positivt. Vi kan även se att mängden positiva uttalande varierar beroende på hur ofta parterna träffas. Ett samband mellan kontinuiteten i mötena och och samarbetsklimatet identifieras.

Analys: Jay Halls teori (1990) kan förklara det identifierade sambandet. Wolven (2000) skriver att Hall anser att följande tre faktorer är centrala för att skapa ett framgångsrikt samarbete: ledningens värderingar, trovärdighet och relationer mellan människor, och mellan människor och arbetet (Wolven, 2000:156). Genom att arbetsgivarparten samordnar en stående tid för parterna att mötas, visar det på att ledningen värderar relationen med den fackliga parten. Det ökar ledningens trovärdighet. Vilket i sin tur påverkar den fackliga partens inställning och främjar för ett målinriktat arbete (Wolven, 2000:156).

Resultat: Oavsett om parterna har en inplanerad mötestid eller inte, är respondenterna alla överens om att "dörren alltid står öppen", och att parterna kan komma till varandra för en pratstund. Bella som är förtroendevald inom tjänstemannasektorn berättar: *"Vår relation är väldigt god. De är min högra hand och bara ett samtal bort om man är osäker på något. HR-chefen är väldigt noga med att informera mig om det är någon förändring som ska göras, eller om det är något som är viktigt för mig att veta. Det kan vara saker som egentligen inte är nödvändigt för mig att få information om. Men jag uppskattar ändå att hon berättar för mig"*. Genom att parterna håller en ständig dialog skapar de en god relation till varandra.

Analys: Enligt Giddens struktureringsteori producerar praxis vissa sociala system. När aktörerna agerar och för en öppen dialog med varandra så skapas en kultur mellan dem (Lima, 2007:39-42). I Bellas fall för aktörerna en väldig öppen dialog emellan sig, vilket har genererat en kultur där arbetsgivaren är villig att informera henne om allt som rör organisationen. Hon får till och med tillgång till information som arbetsgivarparten inte är skyldig att ge. Detta på grund av den goda relationen som skapats.

Resultat: Betty som arbetar som förtroendevald inom arbetarsektorn vittnar om att hennes arbetsgivare, precis som Bellas, är väldigt noga med att bevara deras goda relation och fortsätta hålla en öppen dialog. Det händer till och med att arbetsgivaren fortsätter att hålla en öppen kommunikation även fast Betty inte befinner sig på arbetsplatsen. *"Hon kan ringa även om jag har semester och säga: Du, jag vill prata med dig om det här först. Jag vet att du har semester men kan vi ta detta via telefon? Så ett tag hade vi mycket via telefon och då ville hon kolla av: Du e det ok om vi gör så här? Vi har tänkt så här.. Går det bra? Och det är ju bra samtidigt som det är lite tråkigt att bli störd på semestern"*.

Analys: Att arbetsgivarparten kontaktar den förtroendevalde utanför arbetstid kan även detta förklaras med hjälp av Giddens handlings- och medvetandeteori. Lima (2007) skriver att enligt Giddens är handlingarna ur aktörens synvinkel alltid meningsfulla (Lima, 2007:43). I Bettys fall anser arbetsgivaren det nödvändigt att fortsätta informera henne för att främja den fackliga relationen och samarbetsklimatet. Då människan handlar i sammanhang där kunskapen och medvetandet är bristfällig över villkoren i handlingen. Kommer aktörens

handlingar alltid medföra vissa icke-avsiktliga konsekvenser (Lima, 2007:43). Det framkommer att Betty känner sig en aning dubbelt inför att arbetsgivaren hör av sig under hennes ledighet. Syftet med arbetsgivarens handling är att främja samarbetet. Vilket i slutändan kan resultera i motsatsen då mottagaren inte helt uppskattar initiativet.

Resultat: Det är endast en respondent, Elin från tjänstemannasektorn, som informerar en del brister i kommunikationen. Vid frågan hur hon upplever relationen med arbetsgivarparten så svarar hon: *”Jag tycker den är bra, men det kan alltid bli BÄTTRE. Att vi har bättre dialog, samarbete, information löpande”*. Vid frågan om det finns brister i samarbetet och om hon kan identifiera några förbättringsåtgärder så berättar hon: *”Att vi ska kunna ha ett samarbete och kunna ha en dialog och se vad vi kan förbättra istället att säga: nej, nej, nej. Att vi kan diskutera saken istället”*.

Analys: Elin upplever att arbetsgivarparten ständigt motarbetar henne, vilket påverkar samarbetet och kommunikationen. Alversson (2014) skriver att Habermas teori visar att maktförhållanden och ideologisk dominans påverkar kommunikationsprocessen negativt. Mellan Elin och arbetsgivarparten råder ingen fri dialog utan en så kallad systematisk förvrängd kommunikation. Vilket omöjliggör ifrågasättandet av de fem giltighetskriterierna: begriplighet, legitimitet, sanningshalt och uppriktighet (Alvesson, 2014:140,141).

4:1:1 Öppen kommunikation

De övriga respondenterna berättar att mellan dem och arbetsgivarparten, råder det för det mesta ett öppet kommunikationsklimat.

Analys: Det öppna kommunikationsklimatet kan förklaras med hjälp av Habermas teori. Habermas kommunikativa rationaliseringsperspektiv förespråkar, enligt Alvesson (2014), en fri kommunikationsprocess med en störningsfri kommunikation. I det fria klimatet kan individerna bedriva en öppen dialog och förmedla sina intressen (Alvesson, 2014:136-141).

Resultat: Betty beskriver hur betydelsefullt ett öppet kommunikationsklimat är: *”Jag tror samarbetet påverkas mycket av att vi kan vara öppna mot varandra. Jag kan vara fly förbannad och komma in och säga: Jag vill prata med dig för att jag är arg, eller nått sånt där”*. Ted som också är förtroendevald inom arbetarsektorn berättar även han, hur viktigt ett öppet kommunikationsklimat är. *”En del tänker att när man förhandlar så ska man inte avslöja eller säga för mycket. För i slutändan så kanske det smäller.. Men har man ett mål så är det bäst att tidigt lägga korten på bordet. Sen kommer arbetsgivaren med sitt, utan massa hemliga agendor. Ärlighet helt enkelt. Det är uppskattat från bådass håll”*.

Analys: Alvesson (2014) skriver att en fri dialog tenderar att öppna upp offentliga och demokratiska processer enligt Habermas teori. I den kommunikativa rationaliteten så ligger inte makt, status, prestige, manipulation eller rädsla som grund för uppfattningarna. Utan precis som Ted berättar ligger styrkan hos det goda, välgrundade argumentet (Alvesson, 2014:136-141). Teds erfarenhet av att transparens främjar samarbetet, kan även förklaras med hjälp av Charons teori om social interaktion. När Ted i rollen som facklig förtroendevald, kommunicerar öppet och förmedlar sina intressen. Identifierar arbetsgivarparten handlingsmönstret och agerar utefter det. Genom att betrakta den andra partens handlingsmönster, kan aktören anpassa sin handling för att främja samarbetet (Charon, 2009:87). När Ted väljer att föra en öppen dialog är chansen stor att arbetsgivarparten väljer att ta efter handlingsmönstret och även *”lägga korten på boret”*.

4:1:2 Fackliga förtroendevalda som kommunikationskanal

Resultat: Respondenterna är alla överens om att arbetsgivarparten ser värdet i att ha en facklig representant att prata med. Till och med Elin uttrycker att hon tror att hennes arbetsgivare innerst inne ser värdet i rollen. Betty berättar att då hennes mandattid gått ut så uttryckte hon till arbetsgivarparten att hon funderade på att lämna sitt fackliga uppdrag. Respondenten berättar att arbetsgivarparten då hade sagt: *”Du måste fortsätta för det är ju du som är klubben. Annars har ni ingen klubb och jag vill ha dig att prata med”*. Ted berättar också att arbetsgivarparten värdesätter kommunikationen: *”Många i ledningsgruppen och chefer har ganska hög respekt för det vi gör. Många gånger tycker de att det är kanonbra att ha en motpart att prata med. Många har ju inte alltid det”*.

Analys: Ett centralt element i Habermas kommunikativa rationaliseringsperspektiv är, enligt Alversson (2014), att evalueringar och kritik bör decentraliseras till samhällets medborgare. Med andra ord så bör medarbetarnas kritik och åsikter framföras. En organisation bör verka för medbestämmande (Alvesson, 2014:136-141). De fackliga förtroendevaldas primära uppgift är att framföra medlemmarnas åsikter till arbetsgivarparten. Genom att arbetsgivarparten uttrycker att de uppskattar att kommunicera med de förtroendevalda, uttrycker de indirekt att de uppskattar att föra en dialog med medlemmarna.

Resultat: Förutom att arbetsgivaren ser värdet i att ha en fackligpart att bolla med. Ser de också nyttan i de fackliga förtroende valda som kommunikationskanal. Flera av de fackliga förtroendevalda vittnar om att de ofta används som en kommunikationskanal för att förankra beslut hos medlemmarna. Jim som är förtroendevald inom tjänstemannasektorn berättar: *”De tar information via oss. För det är lättare att vi kommer med information än att det kommer från företaget. Vi kan liksom hjälpa till och lindra lite grann om det är något som folk inte riktigt tycker om. Oftast så finns det en anledning. Men det är inte säkert att man kan säga den på en VD-info och förklara det för alla så de förstår. Men då kör man det via oss, så att medlemmarna som blir lite irriterade kan komma till oss och fråga och få mer förklaring. Så blir det oftast lättare”*.

Analys: Alvesson (2014) skriver att språkanvändning är enligt Habermas, människans främsta resursen för att reducera irrationalitet vid mänskligt handlande (Alvesson, 2014:136-141). Genom att använda de fackliga förtroendevalda som kommunikationskanal minskars risken för oro och att de anställda ska bete sig irrationellt. Människan har ett medvetande och alltid ett motiv vid sitt handlande (Alvesson, 2014:136-141). Ledningen är medvetna om att känslig information som kommer direkt från dem, tenderar att skapa ett visst stresspåslag hos medarbetarna. Deras motiv är att minimera denna upprördhet genom att använda de förtroendevalda som kommunikationskanal.

4:2 Tillit och förståelse

Resultat: Resultatet visar att det överlag finns en tillit och förståelse mellan parterna. Dock vittnar de flesta respondenter om att samarbetet inte alltid varit en framgångssaga. Parterna har genom åren fått arbeta upp tilliten och förståelsen för varandra. Ella från arbetarsektorn berättar hur tillit mellan henne och arbetsgivarparten skaps genom åren: *”Idag så är den ganska bra. Men i början när vi startade upp och började riva i saker så var det inte så populärt.. Vi startade med förhandlingarna och alla började hitta sina positioner. Sedan slutade butikschefen och en ny chef tillträdde tjänsten. Den första hade jag även byggt upp en relation till. Att börja om med den nya chefen var tufft. Många möten, vi bråkade och jag slängde avtalet i bordet och sa: Kolla här, detta och detta står i avtalet! Lite så var det”.*

Analys: Ellas agerande med att ifrågasätta, eller som hon själv kallar det ”riva i saker” kan förklaras genom Habermas teori. Alversson (2014) skriver att teorin grundar sig i antagande att människan inte tillåter sig själv att styras av traditionella uppfattningar och värderingar (Alvesson, 2014:136-141). Det ligger i den förtroendevaldes natur att ifrågasätta och utmana arbetsgivaren då människan strävar efter frigörelse (Alvesson, 2014:136-141). Ella valde att agera och kalla till förhandling. Genom att agera, skapades en struktur och parterna började hitta sina positioner. Precis som Giddens struktureringsteori förespråkar, skapas strukturen via människans handlade. Lima (2007) skriver att struktureringen utgör de villkor som ger aktörerna vissa upplevda möjligheter och begränsningar. I detta fall ledde strukturen till stabilitet i parternas relation, då aktörerna började finna sina positioner. Då en ny chef kliver in i positionen, utmanas det sociala systemet och parterna tvingas att bygga upp relationen och tilliten på nytt (Lima, 2007:39-42).

4:2:1 Kompromiss skapar tillit

Analys: Respondenterna nämner förmågan att kompromissa, som en viktig samarbetsfaktor. Teorin om social interaktion belyser förmågan att kunna sätta sig in i motpartnerns perspektiv som central vid samarbete. Det är av stor vikt att aktören kan föreställa sig den andres synsätt och känslor (Charon, 2009:73).

Resultat: Det handlar om att ”ge och ta” och kunna föreställa sig den andre partners synsätt. Bella berättar *”För det är ju så att man får välja sina krig och strider. Man får vara lite strategisk så.. Man har en vinning av att ha en bra relation med arbetsgivaren. För det är också ett givande och tagande. Som i förra veckan exempel. Då var det en dag som det var lite tight i schemat. Då undrade han om jag kunde avstå då från mina fackliga timmar den dagen och då svarade jag att det var helt okej. Det är ju så hela tiden, ge och ta. Gör man det så vinner man väldigt mycket och skapar bra relationer”.* Bella förstår att de dagar det är mycket att göra i driften är arbetsgivaren i behov av hennes arbetskraft. Hon berättar att genom att ställa upp för arbetsgivaren, blir det sedan lättare för henne att bli beviljad ledighet vid ett senare tillfälle. Ett tillfälle som hon kan utnyttja till att åka på en facklig utbildning till exempel.

Analys: Genom Bellas och arbetsgivarens kompromissande så skapas, enligt Giddens, en kultur som går ut på att parterna ställer upp för varandra (Lima, 2007:39-42).

Respondenterna är överens om att kompromiss skapar tillit och goda relationer. Det handlar om att ha en förståelse för motpartnern. Enligt medbestämmandelagen ska arbetsgivarparten alltid förhandla med den fackliga partnern vid beslut om viktigare förändring av sin verksamhet eller beslut som berör medlemmarna (Gabinus Göransson & Garpe, 2014:49). Respondenterna berättar att lagen inte alltid följs vilket missgynnar relationen och tilliten.

Resultat: Martin som arbetar som förtroendevald inom tjänstemannasektorn, har ändå en förståelse för att arbetsgivarparten tvingas ta snabba beslut ibland. Martin berättar: *"Företaget är fortfarande vinstdrivande och går det sämre för företaget måste vi hitta en lösning på det. Gör vi inte det så är vi snart röka allihop och det blir personalnedskärningar istället. Då har vi ingen anledning att ha en negativ inställning till det redan tagna beslutet. Men visst kan vi ifrågasätta om de tänkt igenom beslutet ordentligt och ställa motfrågor. Men det är ju så i den fackliga världen att man får kompromissa mycket"*.

Analys: Alvesson (2014) skriver att även Habermas som förespråkar kommunikativ rationalitet, har en förståelse för att företag ibland tvingas prioritera målrationalitet och glömmer bort att föra en dialog med motpartnern. Dock menar Habermas att målrationalitet inte hindrar arbetsgivarparten att klara av kommunikativ rationalitet. Det är enligt Habermas inte omöjligt för arbetsgivaren att klara av båda delarna. Det kan tvärt om gynna målrationaliteten (Alvesson, 2014:140-141).

4:2:2 Brister i tillit och förståelse

Resultat: Förutom att arbetsgivaren ibland missar att kalla till förhandling, visar resultatet att den så kallade "fjortondagars regeln" inte alltid följs. Medbestämmandelagen säger att om parterna ej enats om annat ska förhandling hållas två veckor efter att motparten fått förhandlingsframställning (Gabinus Göransson & Garpe, 2014:51). Det är inte ovanligt att arbetsgivarparten vill skynda på förhandlingsprocessen för att snabbare kunna ta ett beslut. Vid frågan om den fackliga förtroendevalde upplever några brister i samarbetet svarar Filip bland annat: *"Kompetens i ledarskapet kring MBL, och förstå strukturen med information och förhandling... Framförhållning och förberedelse är också saker som hade gjort det lättare, och en förståelse för processen"*. Resultatet visar att arbetsgivarparten saknar en förståelse för de fackliga förtroendevaldas situation. De vill att beslut ska tas så snabbt som möjligt. Arbetsgivarparten förstår inte att de förtroendevalda behöver tid att sätta sig in i frågan som ska upp till förhandling.

Analys: Brist för förståelse kan även förklaras med hjälp av teorin om social interaktion. Det är enligt Charon omöjligt att fullt förstå en annan individ då varje perspektiv är individuellt. Detta leder till att aktörerna ibland missförstår varandra vilket skapar konflikter (Charon, 2009:105).

Resultat: Även Elin berättar: *"De vill ju ha besluten så fort som möjligt. Men det är ju det vi försöker säga hela tiden att vi behöver ett informationsmöte innan en förhandling. Sen är det också att vi behöver rådrum. Det försöker vi förklara till arbetsgivaren också. Att vi behöver tid... Det gynnar de också, för får jag mer tid kan jag vara mer insatt i frågorna också"*.

Analys: Wolven (2000) redogör att det enligt Jay Hall är av stor vikt att ledningen bjuder in till samverkan och förhandling. Genom samverkan blir medarbetarna delaktiga i chefernas traditionella beslutsfattande. Därmed ser de till att äganderätten över arbetet sprids. Avsikten bör vara att hitta ett system som främjar för samverkan (Wolven, 2000:154). Samarbetet främjas inte genom att arbetsgivaren bryter mot lagen. Ledningen bör enligt Hall, behandla medarbetare med tillit och respekt (Wolven, 2000:154). Genom att visa förståelse för den andres situation så skapas tillit.

4:3 Information och påverkan

Resultat: När det kommer till information och påverkan av beslut skiljer sig respondenternas upplevelser en aning. De allra flesta respondenter anser att arbetsgivaren är duktig på att informerar de vad som händer i organisationen. Problemet som kan uppstå är, som tidigare nämnt, när arbetsgivaren tar ett beslut och informerar de förtroendevalda först när beslutet redan är taget. Det flesta fackliga förtroendevalda känner mer eller mindre, att den stora utmaningen ligger i påverkningsbarheten. Jonas som är facklig förtroendevald inom arbetarsektorn berättar *"Information är de duktiga på att ge, skillnaden är att faktiskt bjuda in till samtal. Det är skiljelinjen"*. Jonas vittnar om att arbetsgivarparten bedriver en envägskommunikation.

Analys: Envägskommunikation hindrar den förtroendevalda att ifrågasätta informationen som kommuniceras ut. Alvesson (2014) skriver att enligt Habermas teori kan envägskommunikation betraktas som en systematisk förvrängd kommunikation. Arbetsgivarparten använder medvetet sitt maktförhållande och väljer en kommunikationskanal som hindrar den förtroendevalda att ifrågasätta begripligheten, ärligheten, korrektheten eller legitimiteten i det som kommuniceras ut (2014:136-140).

Resultat: Gemensamt för respondenternas svar är att påverkningsbarheten i frågor som kräver kapital är en utmaning. Jonas fortsätter att berätta: *"Frågor som oftast kostar pengar är man inte lika vänligt inställd på att lösa. Men gäller det frågor som inte kostar så mycket så är inställningen nått helt annat. Exempelvis investeringar så som löneförhandlingar, ersättning med mera, då är man inte lika vänligt inställd"*. Martin delar Jonas erfarenhet: *"När det kommer till förslag på investeringar i arbetsmiljö så är det ständigt en kamp. Vi få ofta höra att det inte är genomförbart då det kostar för mycket pengar"*. Det finns en viss irritation bland de fackliga förtroendevalda över att den ekonomiska aspekten spelar stor roll vid påverkan av ett beslut. De gånger som de förtroendevalda lyckas driva igenom något så är lyckan stor. Martin fortsätter: *"Men en dag så står plötsligt den där kaffemaskinen eller vattenmaskinen där. Vilket visar att står man på sig, envisas och få dem att förstå att arbetsmiljö inte är en ekonomisk fråga. Och då känner även medlemmarna att det händer lite saker och att deras förslag tas på allvar"*.

Analys: Att påverkningsbarhet är en väldigt central faktor för de förtroendevalda vid samarbetet med arbetsgivarparten kan förklaras med hjälp av Halls kompetensmodell. Wolven (2000) belyser enligt Hall skapar samverkan engagemang och kreativitet. Det personliga inflytandet är kärnan i själva engagemanget, vilket i sin tur är källan till energi. När de fackliga förtroendevalda känner att de har inflytande i beslutsprocessen. Känner de ett engagemang, vilket i sin tur utlöser energi. Detta gynnar samarbetet och samverkan. Samverkan bidrar till att den förtroendevalda känner: arbetstillfredsställelse, stolthet, ansvar och engagemang. Motsatsen till engagemanget är främlingskapet, vilket uppstår när den förtroendevalda inte kan påverka beslutet (Wolven, 2000:154,157).

4:4 Kunskap

Resultat: Respondenterna upplever att arbetsgivarparten värdesätter deras roll och framför allt den arbetsrättsligakunskapen. Adam som arbetar som förtroendevald inom tjänstemannasektorn berättar: *”De värdesätter dels att de har, vad man kan kalla, lite av en expertfunktion. För det är mer än en gång som de kommer och säger: Jag har lite information här, vi tar det med dig först. Behöver vi MBL:a detta? Vi har den dialogen. Och jag kan säga: Nä vi avvaktar, det är inget ännu. Men det är bra, håll mig informerad under resans gång”*.

Resultat: Ted berättar också: *Jag har sagt det varje år att jag tar gärna ett steg tillbaka. Och att någon annan kan vara ordförande så vi byter och skiftar. Arbetsgivaren har aldrig motarbetat, utan nästan tvärtom de blir förbannade om det kommer någon facklig som inte har gått alla utbildningar: Vi kan ju inte ha skyddsombud i skyddskommittén som inte vet vad de talar om och bara sitter å svamlar”*.

Analys: Respondenterna har genom sitt fackliga engagemang utvecklat en kunskap och kompetens. Utgångspunkten i Halls teori är att människor har ett behov av att handla på ett kompetent sätt (Wolven, 2000:154). Då arbetsgivarparten inte har den kunskap som behövs för sitt handlande tar denne hjälp av den förtroendevalde. På detta sätt säkerställer arbetsgivaren att kommande handling är grundad i kunskap och kompetens. Genom att fråga den förtroendevalda lär sig arbetsgivaren något nytt och kan fortsätta att utvecklas och berikas

Resultat: Flera av de fackliga förtroendevalda inom arbetarsektorn berättar att de upplever en viss kunskapsbrist hos arbetsgivaren vilket missgynnar deras samarbete. Vid frågan om respondenten kunde se någon trend i frågor/information som den fackligasidan blir inkluderad i ett försent skede, svarade Ella: *”Då skulle jag nog säga att det är vid ombyggnationer. Det är en fråga där det oftast glöms bort att få med oss i ett tidigt skede. Detta är endast okunskap från arbetsgivaren. De vet exempelvis inte att skyddsombudet skall vara med i planering och genomförande och ritningar. Hade de vetat så hade de bjudit in oss. Det händer ofta att de redan påbörjat en ombyggnation i lokalen och sedan kommer vi dit och undrar: Hur gick det här till?”. Vid frågan om det finns brister i samarbetet och om hon identifiera några förbättringsåtgärder fortsätter Ella svara: *”Hade de varit mer pålästa och hade gått mina utbildningar, då hade det varit jättelätt! Jag får nästan uppfostra henne ibland känns det som”*.*

Analys: Hall menar, enligt Wolven (2000), att behovet av att finna kompetens drivs av inre motivation och inte yttre drivkrafter. Engagemang är källan till energi och främsta medlet till hälsa i kompetensprocessen (Wolven, 2000:157). Upplever de fackliga förtroendevalda en kunskapsbrist hos arbetsgivarparten uppfattas det som en brist på engagemang. Vilket påverkar samarbetet negativt.

4:5 Slutsats

I detta stycke sammanfattas studiens resultat och frågeställningarna besvaras: *Hur upplevs samarbetet med arbetsgivarparten? Vilka faktorer kan identifieras som framgångsfaktorer i samarbete och medbestämmande?*

Vårt empiriska material visar att respondenterna överlag upplever ett positivt samarbetsklimat. En viktig faktor till det lyckosamma samarbetet är ett kommunikationsklimat där parterna har en pågående och öppen dialog. Resultatet visar även på samband mellan en förhöjd positiv upplevelse för de parter som har avsatta information- och samtalstider. Flera respondenter påstår att arbetsgivarparten ser värdet med att ha en facklig förtroendevald i organisationen. Arbetsgivaren ser fördelar i att ha en fackligkommunikationskanal. En kommunikationskanal att själva prata direkt med, samt att indirekt kommunicera med medlemmarna. Genom att använda den fackligakommunikationskanal kan beslut lättare förankras hos medlemmarna.

En annan central faktor för det upplevda goda samarbetet är att det finns tillit och förståelse mellan parterna. Genom att visa en förståelse för den andra partens synsätt byggs tillit. Respondenterna själva talar om att respekt, som en viktig del i att visa förståelse för den andra sidan. Respondenterna vittnar om att tillit och förståelse är faktorer som skapas med tiden. Genom kompromiss visar parterna på en förståelse för varandra. Resultatet visar att samarbetsklimatet mellan parterna kan stärkas ytterligare med hjälp av förståelse. Konflikter uppstår då arbetsgivarparten endast ser till sitt egna intresse och försöker stressa på förhandlingsprocessen. Eller i värsta fall helt glömmer bort att inkludera den fackliga parten och kalla till förhandling. Att känna påverkningsbarhet är en viktig faktor för framgång i medbestämmande.

Arbetsgivarparten uppskattar den arbetsrättsliga kunskap som de förtroendevalda besitter. Det empiriska materialet visar på att de förtroendevalda inom arbetarsektorn, upplever en viss arbetsrättslig kunskapsbrist hos arbetsgivarparten. De fackliga förtroendevalda inom arbetarorganisationen (LO), lägger mycket större vikt vid kunskapsfaktorn än övriga förtroendevalda (TCO). Hur detta kommer sig kan vi i denna undersökning inte svara på. Det hade dock varit intressant att få svar på frågan och ett förslag på forskningsområde för kommande studier.

Resultatet visar på likheter mellan vårt empiriska resultat och resultat från tidigare forskning. Genom att jämföra resultaten, kommer vi fram till att följande faktorer kan identifieras som framgångsfaktorer i samarbete och medbestämmande, se figur 4 nedan.

Öppet kommunikationsklimat

- Öppen dialog
- Lyssna aktivt

Tillit och förståelse

- Kunna se till båda sidor
- Respekt

Information och påverkan

- Få information inom avtalad tidsram
- Tid till rådrum
- Kunna påverka besluten

Kunskap

- Båda parterna ska besitta den kunskap och kompetens som krävs i det fackliga arbetet.

Figur 4: Figuren visar på studiens resultat av vad som kan identifieras som framgångsfaktorer i samarbete och medbestämmande.

5. Diskussion

I detta kapitel kommer vi diskutera det sammanställda resultatet med våra metodval. Fördelar och nackdelar med undersökningen kommer belysas, samt diskussion kring önskad framtida forskning.

En fråga som varje forskare bör fråga sig efter en avslutad studie är: *Om syftet är uppnått och frågeställningarna besvarade?* Denna uppsats syftar till att undersöka hur fackliga förtroendevalda idag upplever det fackliga arbete, samt vilka faktorer som kan möjliggöra en fungerande samverkan mellan de fackliga och arbetsgivare. Genom att intervjua tio fackliga förtroendevalda inom privat sektor och ställa relevanta frågor, har vi fått reda på deras upplevelser kring ämnet. Det empiriska resultatet visar på att de fackliga förtroendevalda upplever ett positivt samarbetsklimat med arbetsgivarparten. Det empiriska resultatet visar också på att faktorerna: öppet kommunikationsklimat, tillit och förståelse, Information och påverkan, samt kunskap, kan bidra till framgång i samarbete och medbestämmande. Med detta sagt skulle vi uppsatsskrivare skulle vilja argumentera för att uppsatsens syfte är uppnått och våra frågeställningar är besvarade.

Levinsons avhandling från 2004 visar på att fackliga förtroendevalda inom arbetarsektorn upplever ett mindre positivt samarbetsklimat med arbetsgivarparten, jämfört med förtroendevalda inom tjänstemannasektorn (Levinson, 2004:1-13). Innan utförandet av vår empiriska studie, hade vi en föreställning om att vårt resultat skulle visa en viss skillnad inom de två olika fackföreningarna. Precis som resultatet från Levinsons studie (2004), antog vi att tendenser till en mer negativ inställning inom arbetarsektor skulle uppstå. Dock visade resultatet i vår empiriska studie inte på några skillnader i upplevelser av samarbetsklimatet med arbetsgivarparten. Alla fackliga förtroendevalda upplever, överlag att det råder ett positivt samarbetsklimat mellan de olika parterna. Som tidigare nämnt, var det endast en förtroendevald (Elin) som upplever att arbetsgivarparten har en negativ inställning till medbestämmande. Elin arbetar dessutom som facklig förtroendevald inom tjänstemannasektorn. Frågan vi ställer oss är: *Hur kan det komma sig att vårt empiriska resultat skiljer sig ifrån Levinsons (2004)?*

En eventuell förklaring till resultatet, finner vi i Levinsons andra studie från 2008. Resultatet visar på att chefer i mindre företag har en mer negativ inställning till medbestämmande (Levinson & Wallenberg, 2008:6-58). Vad som är intressant är att alla undersökningar är utförda i mellan- eller storföretag förutom en. Figur B3.2 i bilaga 3, visar att en organisation har endast 60 anställda. Vad som tidigare inte nämnts, är att respondenten som arbetar i den mindre organisationen är Elin. *Kan det vara så att vårt uppmätta positiva resultat har en koppling till organisationsstorleken?* När vi gjorde urvalet, lät vi ombudsmännen förmedla kontakten till fackliga förtroendevalda de trodde skulle ställa upp. Urvalet gav oss fackliga förtroendevalda från olika verksamheter, men organisationsstorleken togs aldrig i beaktande. Hade vi gjort om studien hade det varit intressant att även ta med organisationsstorleken som ett urvalskriterier. Då vi endast har en facklig förtroendevald som representerar kategorin ”en mindre organisation”, kan sambandet likaväl uppnåtts på grund av slumpen.

Omständigheter som bör lyftas för att motivera uppsatsens validitet är främst förförståelsen. I avsnittet ”förförståelse” diskuterade vi kring vår egna förförståelse gällande: samverkan med fackliga förtroendevalda som motpart, samt hur denna förförståelse varit till hjälp vid upprättandet av begripliga intervjufrågor för våra respondenter. Ytterligare en aspekt som höjt

uppsatsens innehållsvaliditet, är hänsynstagande till tidigare forskning under formulering av intervjufrågor.

En reflexiv redogörelse ökar uppsatsens trovärdighet (Denscombe, 2009:14). Genom att redovisa detaljer kring utförandet av forskningsprocessen, har vi försökt visa på transparens. Vi har även reflekterat och diskuterat hur forskareffekten kan påverka vårt arbete under studiens gång. Detta för undvika att våra egna värderingar, erfarenheter och föreställningar ska prägla intervjuerna. Dock visade två av våra intervjuer att intervjuobjekten hade en föreställning om vad de trodde vi uppsatsskrivare ville höra. Deras föreställning utgick från att vi uppsatsskrivare hoppades på få höra om negativa upplevelser med arbetsgivarparten. Detta framkom då två av våra respondenter efter intervjun uttryckte ”*Relationen med arbetsgivaren är bra, jag vet att det inte är det du vill höra men så är det*”. Vi tror dock inte att denna forskareffekt påverkat resultatet. Då resultatet visar på ett generellt gott samarbete, bedömer vi att våra respondenter har svarat ärligt och i enlighet med hur de verkligen upplever samarbetet med arbetsgivarparten.

Förslag på hur denna studie hade kunnat göras annorlunda är att få in fler perspektiv. Detta genom att använda olika datainsamlingsmetoder vid vår undersökning. Enligt Denscombe (2009) ökar triangulering tilltron till resultatet. Genom att använda sig av flera metoder, kan de komplettera varandra vid eventuella brister i resultatet. Triangulering har även fördelen i att forskaren kan jämföra data från de olika metoderna. Detta möjliggör kontroll av träffsäkerheten vilket ökar undersökningens trovärdighet (Denscombe, 2009:163). För att vara kritiska så har vi i efterhand reflekterat över hur vi skulle kunnat skapa ännu mer förtroenhet kring ämnet. Om vi uppsatsförfattare fortsatt att studera området skulle vi kunnat komplettera undersökningen med observationer av samverkansmöten och förhandlingar. Det hade gett oss möjligheten att studera interaktionen mellan fackliga- och arbetsgivarparten. Vilket hade skapat oss större förtroenhet kring vårt valda ämne samt möjligheten till att analysera mer ingående.

Enligt Widerberg (2002) är fördelen med att göra en observation innan intervjun är flera. Observationer öppnar upp för en förtrolighet om ämnet, samt möjlighet till att identifiera eventuella frågor. Vi har även diskuterat är om vi eventuellt skulle ha gett intervjuobjekten våra intervjufrågor i förväg. Genom att skicka ut vår intervjuguide till intervjupersonerna i förhand, skulle det gett de mer utrymme för reflektion och förberedelse. Vi kan i efterhand inte svara på om det skulle påverka respondenternas svar. Vi är övertygade om att det inte påverkat resultatet enormt. Utan tror att respondenterna genom mer reflektion och förberedelse, eventuellt skulle komma med mer detaljerade exempel ifrån verkligheten.

5.1 Forskningsbidrag

Denna uppsats har bidragit med en kvalitativ forskning som belyser hur fackliga förtroendevalda idag upplever det fackliga arbetet och de faktorer som kan möjliggöra för en fungerande samverkan mellan de fackliga och arbetsgivarparten. Som tidigare nämnt, innehåller tidigare forskning mestadels kvantitativ forskning inom området. Genom vår kvalitativa forskning har vi fått reda till bakgrunden till det upplevda positiva klimatet. Vi har också kunna identifiera faktorer som kan leda till framgång i samarbete och medbestämmande.

Tidigare forskning har visat att inställningen till medbestämmande, har genom åren blivit allt mer negativ bland arbetsgivarparten inom privat sektor. En negativ inställning hos arbetsgivarparten främjar inte samarbetsklimatet för parterna (Levinson & Wallenberg,

2008). Dock visar vår forskning på ett upplevt positivt samarbetsklimat hos de fackliga förtroendevalda. De vittnar om ett bra samarbetsklimat som präglas av att kunna se till båda sidor och hålla en öppen dialog. *Kan det vara så att den negativa trenden är på väg upp?* Med detta sagt anser vi att vår uppsats bidrar till att belysa en annan sida, genom att redovisa ett positivt resultat.

5:2 Förbättringsidéer och vidare forskning

Vi är i efterhand väldigt nöjda med den utförda studien. Givetvis finns det saker som hade kunnat göras annorlunda. Vilket vi i detta avsnitt kommer belysa. En fråga vi ställer oss i diskussionskapitlet är: *Finns någon samband mellan organisationernas storlek och vårt uppmätta positiva resultat?* Detta är en fråga vi i dagsläget inte kan svara på. Hade vi fått möjlighet att fortsätta bedriva vår studie, hade vi tagit med organisationsstorleken som ett urvalskriterier. Istället för att utföra undersökningen på tio förtroendevalda inom arbetar- och tjänstemannasektorn. Hade det varit intressant att utföra studien på dubbelt så många förtroendevalda, och då också tagit organisationsstorleken i beaktning. Förslag till vidare forskning blir därför: Att utföra en kvalitativ studie med fackliga förtroendevalda inom arbetar- och tjänstemannasektorn som arbetar inom både större och mindre verksamheter.

Ett annat förslag på vidare forskning belystes i avsnittet ”slutsats”. Det empiriska resultatet visade att fackliga förtroendevalda inom arbetarorganisationen (LO), lägger mycket större vikt vid kunskapsfaktorn hos arbetsgivarparten, än övriga förtroendevalda (TCO). Orsaken får vi i denna studie inte svar på. Vilket är ett förslag till vidare forskning.

Källförteckning

Ahrne G, & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Första upplagan. Stockholm: Liber AB.

Alvesson, M. (2014). *Kommunikation, makt och organisation: Närläsning och multipla tolkningar*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur AB.

Bresky, T, Scherman, J, & Schmid, I. (1978). *Medbestämmande mera dröm än verklighet: En debattbok om MBL*. Stockholm: Liber.

Charon M, J. (2009). *Symbolic Interactionism. An Introduction, An Interpretation, An Intergration*. Tionde upplagan. Boston: Pearson Prentice Hall.

Davidson, P & Patel, R. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: All planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken*. Upplaga 2:3. Lund: Studentlitteratur.

Djurfeldt, G & Larsson, R & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Andra upplagan. Lund: Studielitteratur.

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Första upplagan. Stockholm: Publica.

Eljertsson, G (2005) *Enkäten i praktiken*. Första upplaga. Lund: Studentlitteratur AB.

Frick, G (2011) *Samverkan i praktiken*. Första upplagan. Malmö: Liber AB.

Gabinus, Göransson, H & Garpe, B. (2014). *Arbetslagstiftning*. Fyrtioförsta upplagan. Stockholm: Nordstedts Juridik.

Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur

Granberg & Ohlsson (2009). *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur AB.

Hallberg, N, Pilemalm, S & Timpka T. (2001). How do Shop Stewards Perceive their Situation and Tasks? Preconditions for Support of Union Work. *Economic and Industrial Democracy*, 4(22), ss 569-599. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0143831X01224006>

Huzzard, T, Gregory, D & Scott, R. (2004). *Strategic unionism and partnership. Boxing or dancing?* Houndmills: Palgrave Macmillan.

Kareld, S-H & Petersson, R (2012). *Utveckla samverkan*. Sjätte upplagan. Falkenberg: V-Tab.

Kjellberg, A. (2003). *Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv*. I von Otter, C, (red). *Ute och inne i svenskt arbetsliv: forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Växjö: Arbetslivsinstitutet.

Landsorganisationen i Sverige. (2015). *Förtroendemannalagen. Med kommentar av LO*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

Levinson, K. (2004). *Lokal partssamverkan. En undersökning av svenskt medbestämmande*. Femte upplagan. Växjö: Arbetslivsinstitutet.

Levinson, K & Wallenberg, J. (Red). (2008). *Medbestämmande i det nya arbetslivet. Forskare analyserar och diskuterar inflytande i arbetslivet*. Första upplagan. Växjö: Arbetslivsinstitutet.

Lima, C. (2007). *Kommunikation, organisation och ledarskap*. Första upplagan. Malmö: Liber AB.

Nationalencyklopedin. (2017a). *Facklig förtroendeman*. Hämtad 2017-04-26 från <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/facklig-fortroendeman>

Nationalencyklopedin. (2017b). *Medbestämmande*. Hämtad 2017-04-29 från *Nationalencyklopedin*, medbestämmande. <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se>

Nationalencyklopedin. (2017c). *Tjänsteman*. Hämtad 2017-05-15 från <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/tjansteman>

Nationalencyklopedin. (2017d). *Tjänsteman*. Hämtad 2017-05-15 från <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/tjansteman>

Nationalencyklopedin. (2017e). *Kunskap*. Hämtad 2017-05-15 från <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/kunskap>

Nationalencyklopedin. (2017f). *Kompetens*. Hämtad 2017-05-15 från <http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/kompetens>

Nicholson, N. (1976). The role of the shop steward: an empirical case study. *Industrial relations journal*. 7(1), ss. 15-26.

Olsson, H & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber.

Sigeman, T (2010). *Arbetsrätten. En översikt*. Upplaga 5:3. Visby: Norstedts Juridik AB.

Statens medicinsk-etiska råd. (1994). *Människosyner*. Första upplagan. Stockholm: Gotab.

TCO. (1981). *Som vi ser det. Ett debattinlägg om medbestämmande och fackligt arbete i förändring*. Första upplagan. Stockholm: TCO.

Unionen. (2017a). *Förtroende vadå?* Hämtad 2017-05-15 från <https://www.unionen.se/fortroendevada>

Unionen. (2017b). *Bilda klubb på arbetsplatsen*. Hämtad 2017-05-15 från <https://www.unionen.se/fortroendevald/klubb/bilda-unionenklubb-pa-arbetsplatsen>

Watt Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser. Forskningsprocess, människa, samhälle*. Första upplagan. Malmö: Gleerups.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Wolven, L-E. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Första upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Wyatt, Boolsen, M (2007). *Kvalitativa analyser*. Första upplagan. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Bilaga 1

I denna bilaga redovisas undersökningens intervjuguide.

Bakgrund

- Kan du berätta lite om organisationen du jobbar i?
- Hur många anställda har organisationen?
- Vad har du för arbetsuppgifter/yrke?
- Vilka fackliga uppdrag har du? Sitter du med i förhandlingar med arbetsgivaren?
- Finns samverkansavtal i organisationen?
- Hur många är medlemmar?
- Hur länge har du jobbat som facklig förtroendevald?
- Finns det samverkansavtal?

Samarbete med arbetsgivarparten

- Hur är din relation med arbetsgivaren?
- Hur upplever du arbetsgivarpartens syn på ditt fackliga engagemang?
- Upplever du att sin arbetsgivarparten förstår syftet med ditt fackliga förtroendeuppdrag och ser värdet i rollen?
- Vilka förutsättningar får du från din arbetsgivare för att utföra ditt uppdrag?
- Hur tror du arbetsgivarparten betraktar relationen mellan dig och dina medlemmar?
- Hur skulle du beskriva arbetsklimatet med arbetsgivarparten?
- När det gäller samarbete, hur upplevs intresse/engagemang från arbetsgivarens sida?
- Anser du att ni fackliga förtroendevalda och arbetsgivarparten har en gemensam syn på vilka frågor som är avdelningsfrågor och frågor som berör medlemmarna?
- Hur upplever du att frågor hanteras vid förhandling/samverkan? Får ni strida eller sker det mer neutralt/ i samförstånd?
- Upplever du att dessa frågor diskuteras i god tid och att du som facklig förtroendevald blir inkluderad i dialogen vid ett tidigt skede?
- Kan du se någon trend i vilka frågor/information som du inkluderas i ett tidigt skede respektive försent skede?
- Hur upplever du att din arbetsgivare/chef mottar information/synpunkter du som facklig representant framför? Får du gehör?
- Finns det någon område som du som fackliga upplever att ni har mer inflytande och delaktighet i?
- Finns det brister i samarbetet? Och kan du i så fall identifiera några förbättringsåtgärder?
- Har du i din roll som facklig förtroendevald hamnat i konflikt med någon av arbetsgivarparterna? Vad hände och hur löstes konflikten?
- Vilka faktorer anser du är viktiga för att nå till framgång i medbestämmandet?

Bilaga 2

I denna bilaga redovisas uppsatsens missivbrev.

Missivbrev

Vi är två uppsatsskrivare som läser programmet organisering och ledning av arbete och välfärd med inriktning arbetsvetenskap. Vi har båda ett stort intresse för arbetsrätt och fackliga frågor vilket är bakgrunden till vårt aktuella studieområde.

Syftet med denna undersökning är att bidra till ökad kunskap om hur fackligt förtroendevalda upplever samarbetet med arbetsgivarparten, och vilka faktorer som kan bidra till framgång i medbestämmande gentemot arbetsgivarparten. Anledning till att vi önskar din medverkan till denna studie är att du har rollen som förtroendevald på din arbetsplats.

Vår förhoppning är att få tillstånd av dig att spela in intervjun. Inspelningen fungerar som ett viktigt hjälpmedel i undersökningen då den både tillåter oss studenter att fokusera på samtalet i intervjun, samt underlättar analysprocessen. Intervjun kommer att ta ca 45-60 min och det går inte att svara rätt eller fel. Vi är intresserade av olika uppfattningar. Intervjuerna kommer att spelas in men endast i forskningssyfte och inga andra än vi och eventuellt vår handledare kommer att lyssna på dem. Vi kommer att radera alla ljudfiler och anteckningar vid studiens slut. Undersökningen är frivillig och du kommer naturligtvis att vara anonym. Du kan självklart också välja att avbryta ditt deltagande. Vi kommer inte att nämna dig som intervjuperson vid namn.

Vi tackar för ditt förtroende och ser framemot att träffa dig.

Med vänliga hälsningar
/ Celie Tägtström & Hanna Jarefjäll

Bilaga 3

I denna bilaga hittar du som läsare underlaget för de uträkningar som presenteras i uppsatsen.

3 år, 4 år, 5 år, 7 år, **9 år, 10 år**, 10 år, 16 år, 16 år, 25 år

$$9 \text{ år} + 10 \text{ år} = 19 \text{ år}$$

$$19 \text{ år} / 2 = \mathbf{9,5 \text{ år}}$$

Figur B3.1: Uträkning av medianvärdet av frågan "Hur länge har du arbetat som facklig förtroendevald?".

60 st, 100 st, 100 st, 140 st, , **200 st, 300 st**, 350 st, 400 st, 500 st, 500 st

$$200 \text{ st} + 300 \text{ st} = 500 \text{ st}$$

$$500 \text{ st} / 2 = \mathbf{250 \text{ st anställda}}$$

Figur B3.2: Uträkning av medianvärdet av frågan "Hur många anställda har organisationen?".

Hanna Jarefjäll

Celie Tägtström



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se