

Tillitsvalgt – ansatt og utsatt?

En kvantitativ studie av tilfredshet med tillitsvalgte

Torgeir Homme

Veileder

Helge Hernes

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Universitetet i Agder, 2010

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

Forord

Denne masteroppgaven representerer slutten på mastergradsstudiet i Offentlig politikk og ledelse ved Universitetet i Agder. Hensikten med oppgaven er å tilegne seg anvendt og teoretisk innsikt på et felt gjennom å anvende vitenskapelige metoder på en selvvalgt problemstilling. Masteroppgaven teller 40 studiepoeng, og har vært en krevende, spennende og lærerik prosess.

Temaet for oppgaven har bakgrunn i faglig interesse for bedriftsdemokrati generelt og tillitsvalgtordningen spesielt. Denne interessen har stadig vokst seg større gjennom prosessen å skrive denne masteroppgaven.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Helge Hernes for gode og konkrete innspill, både når det gjelder valg av litteratur og gjennomføring av oppgaven for øvrig.

Jeg vil også takke min nærmeste familie for hjelp og støtte gjennom prosessen. Utgangspunktet for oppgavens vinkling bestemte jeg meg for gjennom en diskusjon med min far, mens tittelen ble foreslått av min mor. En spesiell takk til dem begge og min morfar for faglig interessante samtaler underveis.

Til slutt vil jeg takke alle respondentene som tok seg tid til å fylle ut spørreskjemaet, i løpet av det som kanskje var en travel dag.

Torgeir Homme

Skien, November 2010

Sammendrag

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke partsorganisasjoner, og andelen organiserte arbeidstakere er høy sammenlignet med de fleste andre land. Det er solide tradisjoner for kollektive forhandlinger og sterke koblinger mellom fagforeningen og arbeidstakerens rett til deltakelse og innflytelse. Ifølge Hovedavtalen (2006) skal ansattes medbestemmelse i stor grad være basert på representasjon gjennom tillitsvalgte.

Målet med denne masteroppgaven er ikke å foreta en objektiv vurdering av den jobben tillitsvalgte gjør, men å undersøke hvor tilfredse arbeidstakere i noen utvalgte virksomheter i Norske kommuner er med sin nærmeste tillitsvalgte og hva som kan forklare eventuell variasjon i tilfredsheten.

Gjennom å bygge på Olivers (2010) omfangsrike forskningsapparat på tilfredshet, har jeg utviklet en inndeling over plasstillitsvalgtes antatte virkeområde. Med utgangspunkt i denne inndelingen har jeg sett på grad av tilfredshet med tillitsvalgte på de ulike områdene. Videre har jeg blant annet basert meg på tidligere forskning på tillitsvalgte, spesielt av Fafo, for å forsøke å redegjøre for hvilke faktorer som kan påvirke tilfredsheten.

Funnene i oppgaven vitner om en moderat tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte. Tilfredsheten er minst på områder hvor de tillitsvalgte har uklare rammer for hvordan de skal skjøtte sitt verv. Dette gjelder personlig oppfølging av den enkelte arbeidstaker og i hvilken grad den tillitsvalgte er tilgjengelig for å slå av en uformell prat og lytte til arbeidstakers betraktninger. Slike forhold kan vanskelig detaljstyres fra noen overordnet instans og forventningene hos arbeidstakerne kan sprike. Hvordan de tillitsvalgte løser utfordringene på disse områdene er derfor i all hovedsak opp til dem selv.

Ulike faktorer påvirker grad av tilfredshet på de forskjellige områdene. Bruk av tillitsvalgt har imidlertid en positiv effekt på tilfredshet med tillitsvalgt på de fleste områder. Positive erfaringer kan sørge for en predisponering av fremtidig tilfredshet, samtidig som det er naturlig å se for seg en dialektisk vekselvirkning mellom bruk av og tilfredshet med nærmeste tillitsvalgt. Trivsel, arbeidsbelastning og kjennskap til Hovedavtalen er andre forhold som påvirker grad av tilfredshet.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| 1: Innledning | 9 |
| 1.1 Makt og innflytelse over egen arbeidssituasjon | 10 |
| 1.1.1 Ulike modeller for organisering av arbeidslivet | 10 |
| 1.1.2 Arbeidslivsrelasjoner som psykologisk kontrakt | 11 |
| 1.1.3 Maktforhold | 11 |
| 1.2 Hovedavtalen | 11 |
| 1.3 De tillitsvalgte | 12 |
| 1.4 Tilfredshet med tillitsvalgte..... | 14 |
| 2: Problemstilling | 16 |
| 2.1 Hvorfor undersøke tilfredshet med tillitsvalgte..... | 16 |
| 2.2 Oppgavens teoretiske interesse..... | 17 |
| 2.3 Oppgavens praktisk nytte..... | 17 |
| 3: Teori | 19 |
| 3.1 Tilfredshet | 19 |
| 3.1.1 Tilfredshet i et prosessperspektiv | 20 |
| 3.2 Tilfredshet med tillitsvalgte..... | 20 |
| 3.2.1 Tilfredshet med tillitsvalgt i et prosessperspektiv | 25 |
| 3.3 Uavhengige variabler..... | 27 |
| 3.3 Kollektivism versus individualisme..... | 29 |
| 3.3.1 Individualistiske trekk..... | 30 |
| 3.3.2 Kollektivistiske trekk..... | 31 |
| 3.3.3 En pragmatisk tilnærming på individnivå..... | 33 |
| 3.4 Modell for oppgaven | 33 |
| 4: Metode | 35 |
| 4.1 Forskningsdesign | 35 |
| 4.2 Operasjonaliseringer | 37 |
| 4.2.1 Operasjonalisering av den avhengige variabelen | 37 |
| 4.2.2 Operasjonalisering av uavhengige variabler | 39 |
| 4.2.2.1 Individualisme - kollektivism | 41 |
| 4.2.3 Operasjonalisering av etterrasjonalisering | 42 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 4.3 | Datainnsamling..... | 43 |
| 4.4 | Faktoranalyse | 46 |
| 4.5 | Reliabilitetsanalyse..... | 49 |
| 5: | Resultater | 55 |
| 5.1 | Univariat analyse av den avhengige variabelen..... | 55 |
| 5.1.1 | Kommentarer til univariat analyse av den avhengige variabelen | 56 |
| 5.1.2 | Univariat beskrivelse av den samlede indeksvariabelen | 59 |
| 5.2 | Samlet univariat analyse og korrelasjonsanalyse | 60 |
| 5.2.1 | Kommentarer til den univariate analysen av uavhengige variabler | 62 |
| 5.2.2 | Kommentarer til korrelasjonsanalysen | 66 |
| 5.3 | Individualisme og kollektivism | 67 |
| 5.4 | Etterrasjonalisering | 68 |
| 5.5 | Regresjonsanalyse | 69 |
| 5.5.1 | Den avhengige indeksvariabelen | 71 |
| 5.5.2 | De avhengige delvariablene | 72 |
| 6: | Diskusjon | 75 |
| 6.1 | Tilfredshet med tillitsvalgt..... | 75 |
| 6.2 | Variasjoner i tilfredshet..... | 76 |
| 6.2.1 | Utvalgte områder | 78 |
| 6.3 | Individualisme og kollektivism | 79 |
| 6.4 | Etterrasjonalisering | 80 |
| 6.5 | Sterke og svake sider ved oppgaven | 81 |
| 6.6 | Implikasjoner | 81 |
| 6.7 | Videre forskning | 81 |
| | Litteraturliste og vedlegg | 83 |

Figuroversikt

| | |
|---|----|
| Figur 3.1 Prosessen som bestemmer grad av tilfredshet | 25 |
| Figur 3.2 Grafisk fremstilling av modellen | 34 |
| Figur 4.1 Skreddiagram..... | 46 |
| Figur 5.1 Stolpediagram for "Prat" med tillitsvalgt del 1..... | 57 |
| Figur 5.2 Stolpediagram for "Prat" med tillitsvalgt del 2..... | 57 |
| Figur 5.3 Stolpediagram for oppfølging utenfor jobben | 58 |
| Figur 5.4 Stolpediagram for kjennskap til Hovedavtalen..... | 62 |
| Figur 5.5 Stolpediagram for ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon | 64 |
| Figur 5.6 Stolpediagram for ønske om å påvirke virksomhetens utvikling..... | 64 |
| Figur 5.7 Stolpediagram for lønnstfredshet | 65 |

Tabelloversikt

| | |
|---|-------|
| Tabell 3.1 Domains of satisfaction based on episodic frequency (Kilde: Oliver, 2010, s.13)..... | 19 |
| Tabell 3.2 Satisfaction with the complete consumption experience (Kilde: Oliver, 2010, s.7) | 20 |
| Tabell 3.3 Oppgaver den tillitsvalgte kan oppfattes å skulle være ansvarlig for eller bidra i forhold til | 21 |
| Tabell 4.1 Operasjonalisering av den avhengige variabelen..... | 38 |
| Tabell 4.2 Operasjonalisering av uavhengige variabler..... | 39-40 |
| Tabell 4.3 Relevante variabler for individualisme – kollektivism dimensjonen | 41 |
| Tabell 4.4 Påstandspar for etterrasjonalisering | 42 |
| Tabell 4.5 Indeksvariabler for etterrasjonalisering..... | 43 |
| Tabell 4.6 Svarprosent for spørreundersøkelsen | 45 |
| Tabell 4.7 Forklart varians og egenverdier | 46 |
| Tabell 4.8 Faktormatrise | 47 |
| Tabell 4.9 De ti avhengige delvariablene med intern konsistens for de indekserte variablene | 50 |
| Tabell 4.10 Intern konsistens for uavhengig indeksvariabel "Tilfredshet med tillitsvalgt" | 51 |
| Tabell 4.11 Intern konsistens hos de uavhengige indeksvariablene | 53 |
| Tabell 5.1 Univariat analyse av den avhengige variabelen..... | 55 |
| Tabell 5.2 Univariat analyse av de to variablene som utgjør "Komplekse unike hendelser" | 56 |
| Tabell 5.3 Univariat analyse av den avhengige indeksvariabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt" | 59 |
| Tabell 5.4 Forklaring av bokstaver og tall for tabell 5.5 | 60 |
| Tabell 5.5 Univariat analyse av alle variabler med korrelasjoner..... | 61 |
| Tabell 5.6 Frekvenstabell etter tidligere tillitsvalgtefering..... | 62 |
| Tabell 5.7 Frekvensfordeling etter kjønn..... | 65 |
| Tabell 5.8 Frekvensfordeling etter landsdel | 65 |
| Tabell 5.9 Frekvensfordeling etter virksomhetstype | 65 |
| Tabell 5.10 Relevante korrelasjoner for individualisme – kollektivism dimensjonen | 67 |
| Tabell 5.11 Korrelasjon mellom utfall og tillitsvalgtes innsats på utvalgte områder | 68 |
| Tabell 5.12 Multivariat regresjonsanalyse med standardiserte betakoeffisienter | 69-70 |
| Tabell 6.1 Oppgaver den tillitsvalgte kan oppfattes å skulle være ansvarlig for eller bidra i forhold til | 75 |

”Den nye avtalen skal legge til rette for et best mulig samarbeid mellom partene på alle nivåer og viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for reell medvirkning fra de ansatte gjennom ordningen med tillitsvalgte.”

Innledende kommentarer til Hovedavtalen (2006) fra Kommunenes Sentralforbund.

1: Innledning

Det organiserte arbeidslivet i Norge har sine røtter i overgangen mellom det 19. og det 20. århundre. Landsorganisasjonen (LO) ble stiftet i 1899 og har fortsatt over halvparten av fagforeningsmedlemmene i Norge. I USA og andre vestlige land har mer eller mindre organiserte grupper gjort kollektive fremstøt for å bedre sine vilkår lenge før dette, skomakere i Philadelphia forsøkte allerede i 1799 å forhandle samlet med arbeidsgiversiden (Beard, 1920, s. 20). Gjennom den industrielle revolusjonen og etableringen av arbeiderklassen økte behovet for organisering, men tidlige forsøk på organisering ble i stor grad slått ned, og det skulle gå lang tid før arbeidernes organisasjoner vant betydelig styrke. I dag er det fortsatt grupper som nektes retten til å organisere seg, men stort sett er fagorganisasjoner en etablert part i arbeidslivsrelasjoner rundt om i verden.

Ifølge Dubovsky (1986:17) var "The National Labor Relations Act", som ble signert av Franklin D. Roosevelt i 1935, det organiserte arbeidslivets "Magna Carta". Her ble det blant annet lagt opp til kollektive forhandlinger ved å forby arbeidsgivere både å diskriminere organiserte arbeidere og å avstå fra å forhandle med godkjente arbeidstakerorganisasjoner. 1935 var et særdeles viktig år for det organiserte arbeidslivet også i Norge; da ble den første Hovedavtalen inngått mellom LO og NAF (Norges Arbeidsgiverforbund, senere Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO). Gjennom denne avtalen ble spillereglene for arbeidslivet, med arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers forhandlingsrett, etablert (Engelstad, Svalund, Hagen og Storvik, 2003, s. 218- 219). Senere hovedavtaler bygger i stor grad på denne avtalen.

Medbestemmelsen reguleres i stor grad av hovedavtalene. I den gjeldende hovedavtalen kan vi se at ansattes medbestemmelse er basert på representasjon ved tillitsvalgte (Hovedavtale for kommunene, 2006, s. 18). Det er gjennom sine tillitsvalgte de ansatte skal ha mulighet til innflytelse over sin arbeidssituasjon og medvirkning i strategiske valg bedriften tar.

Som oftest er bare de fagorganiserte reelt representert av de tillitsvalgte. I en del andre land økes tariffavtaledekningen ved hjelp av ekstensjonsmekanismer. Disse sørger, med støtte i

lovgivningen, for at avtaler inngått mellom to parter også kan bli gjort gjeldende for en større geografisk region eller en hel bransje (NOU2000:21 "En strategi for sysselsetting og verdiskapning", s.559). I Norge finnes det i svært liten grad slike ekstensjonsmekanismer. Ufravikelighetsprinsippet sikrer at tariffavtalen i den enkelte bedrift gjelder alle ansatte som utfører arbeid som innebefattes av tariffavtalen, uavhengig om de er organisert eller ikke (Engelstad et al., 2003, s.221). Det vil i praksis være varierende i hvilken grad de tillitsvalgte stiller opp for uorganiserte, samtidig som de uorganiserte ikke har de samme rettighetene i forhold til representasjon og stemmegivning.

1.1 Makt og innflytelse over egen arbeidssituasjon

1.1.1 Ulike modeller for organisering av arbeidslivet

Den nordiske modellen: Arbeidslivet i Norden preges av sterke partsorganisasjoner på begge sider og andelen organiserte arbeidstakere ligger mellom 50 og 80 prosent, mot 10 til 30 prosent i andre vestlige land (Løken, 2009, s.29). I Norge baserer vi oss primært på partsamarbeid og avtaleverk. Tariffavtalen er kjernen i forholdet mellom partene i norsk arbeidsliv og bestemmer i stor grad arbeidstakernes betingelser. I europeisk sammenheng er det i Norden en sterk kobling mellom fagforeningen og de ansattes rett til deltakelse og innflytelse (Engelstad et al., 2003, s.219).

Den kontinentale modellen: Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker styres til dels ved hjelp av skrevne regler. I den kontinentale modellen er ansattes rett til innflytelse i høy grad hjemlet i lov, noe som henger sammen med den lave oppslutningen rundt fagorganisasjonen i flere land. Ved å sikre lovverket en sterk stilling kan man bidra til høyere tariffavtaledekning og dermed sannsynligvis bedre vilkår for arbeidstakerne samlet sett. For eksempel har Tyskland under 20 % organiseringsgrad, men over 60 % tariffavtaledekning (Løken, 2009, s.28).

Den angloamerikanske modellen: Denne står i særlig kontrast til den nordiske modellen. Innenfor denne modellen forventes det at statens rolle i økonomien er begrenset og partene i arbeidslivet er svake. Andelen ufaglærte og lavtlønte er større enn i Norden, arbeidstida er lenger og det er store lønnsforskjeller mellom arbeidstakerne (Løken, 2009, s.27).

1.1.2 Arbeidslivsrelasjoner som psykologisk kontrakt

En tilnærming til forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er å se det som en psykologisk kontrakt. Den psykologiske kontrakt er individuelle oppfatninger, formet av organisasjonen, som omhandler vilkårene i en avtale om utveksling mellom individer og organisasjon (Rousseau, 1995, s.9). Begge parter ser for seg en byttehandel, der arbeidstaker gir sin arbeidskraft og kompetanse i bytte mot lønn og andre goder (Conway og Briner, 2005, s. 1). Ideelt sett vil denne psykologiske kontrakten innebære fullstendig harmoni mellom partenes respektive ønsker på de områder som ikke eksplisitt er adressert i en eventuell arbeidskontrakt eller i andre skrevne avtaler. Realiteten er imidlertid at forventningene kan være svært forskjellige og resultatene kan bli uenigheter og misnøye. Rousseau (1995) understreker at partene kan være av den mening at de har blitt fullstendig enig om betingelsene, mens de i virkeligheten har svært ulike oppfatninger rundt den inngåtte avtalen.

1.1.3 Maktforhold

I utgangspunktet vil gjerne maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker preges av en autoritetsrelasjon som vil medføre et asymmetrisk forhold i arbeidstakers disfavør. Dette fordi utgangspunktet er at den ene parten kontrollerer produksjonsmidlene, mens den andre parten primært har egen arbeidskraft som forhandlingsgrunnlag (Colbjørnsen, Korsnes og Nordhaug, 1981, s.57). Ifølge Engelsrud (2009) kan arbeidsgivers styringsrett forsterke et slikt underordningsforhold. Emerson (1962) understreker imidlertid at maktforhold ikke er en statisk sammenheng. Makt er noe man har i forhold til noen andre og vil kunne variere med relasjon og over tid. For eksempel vil arbeidstaker kunne ha større makt dersom det er stor etterspørsel etter arbeidskraft. Arbeidstakerorganisasjonene kan oppveie motpartens materielle og økonomiske overlegenhet. Gjennom sine organisasjoner kan medlemmene øke sin innflytelse, bedre sine vilkår og motta bistand i forbindelse med uenigheter eller konflikter på arbeidsplassen.

1.2 Hovedavtalen

Hovedavtalen beskriver grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse og ifølge denne er tillitsvalgte som deltar i beslutningsprosesser å betrakte som de ansattes representanter. Den første hovedavtalen fra 1935 besto først og fremst av forhandlingsbestemmelser. Dette er fortsatt viktig i dag, men Hovedavtalen har blitt utvidet

for å adressere også andre aspekter ved arbeidslivet. I Hovedavtalen for kommunesektoren fra 2006 representerer forhandlingsbestemmelsene den første av 3 deler, og er den av de 3 som er beskrevet over færrest sider i avtalen.

Arbeidsgiver kan i mange tilfeller stille seg bak styringsretten, mens arbeidstakere har få formelle maktmidler til disposisjon i forbindelse med uenighet eller konflikt med ledelsen. Styringsrett vil si at arbeidsgiver har rett til å styre, lede og kontrollere arbeidet. Formell arbeidsgiver i kommunesammenheng er kommunestyret, men styringsretten gjelder også for alle som befinner seg i en lederposisjon i kommunale virksomheter (Engelsrud, 2009, s.148). Paragrafene i Hovedavtalen rundt ansattes innflytelse er relativt åpent definert i avtaleverket og det kan oppstå uenighet rundt tolkningen av disse. For eksempel vil det kunne være ulik forståelse av begrep som "reell medbestemmelse" og at de ansatte, gjennom sine tillitsvalgte, "så tidlig som mulig" skal bli tatt med på råd eller bli informert på ulike områder.

En rapport fra 1997, som tar for seg lederes og tillitsvalgtes erfaringer med Hovedavtalen i staten, viser at over 95 % av både ledere og tillitsvalgte vurderer Hovedavtalen som et meget eller nokså godt redskap for ansattes innflytelse i virksomheten (Hagen og Pape, 1997, s.76). De finner videre tilsvarende høye tall i forhold til hvordan ledere og tillitsvalgte vurderer Hovedavtalens virkning på ansattes innflytelse i egen enhet. (Hagen og Pape, 1997, s.93). Allikevel sier bare 17,8 % av de tillitsvalgte seg helt enig i at medbestemmelsen utøves i tråd med Hovedavtalens bestemmelser, mens tallet for ledere er nesten 3 ganger så høyt (Hagen og Pape, 1997, s.100). Selv om det kan virke som det hersker stor enighet om at ansattes innflytelse er godt ivaretatt på papiret, vil forventningene til hvordan dette utøves i praksis sprike, når paragrafene skal tolkes og settes ut i livet.

1.3 De tillitsvalgte

Ifølge Colbjørnsen et al. (1981:53) må arbeidstakerorganisasjonen være representativ for sine medlemmers interesser, for å kunne fungere som en ressurs. De ulike organisasjonene har ulike forum og prosedyrer for å utrede disse. En sterk indikator på om en organisasjon er representativ for sine medlemmer eller ikke, er hvorvidt de tillitsvalgte systematisk skiller seg fra, eller likner på, medlemmene for øvrig. Nicolaisen, Skalle og Hagen (2002) har undersøkt hva som kjennetegner de tillitsvalgte i statlig sektor og sett på i hvilken grad de

skiller seg fra medlemmene. Det kunne ikke spores store systematiske forskjeller i verken kjønn eller alder. En marginalt større andel menn var tillitsvalgte, sett i forhold til andelen menn i medlemsmassen, mens et gjennomsnittlig medlem var 1 år eldre enn en gjennomsnittlig tillitsvalgt.

Et grunnleggende dilemma for en tillitsvalgt er hvordan man behandler balansegangen mellom å representere de ansatte som en gruppe på den ene siden og ivareta og hjelpe enkeltmedlemmer på den andre. Hovedavtalen beskriver de tillitsvalgtes roller i forbindelse med forhandlinger av ulik karakter. De generelle rammene i Hovedavtalen legger grunnlaget for forhandlingene, som i sin tur resulterer i konkrete bestemmelser om arbeid og lønnsvilkår, tariffavtaler, for alle ansatte i den tariffperioden avtalen skal gjelde. Dette arbeidet er avgjørende for en stor del av medlemsmassen, men ifølge Gerhardsen (1974) er de tillitsvalgtes hovedoppgave å ivareta medlemmers interesser på arbeidsplassen.

Det er imidlertid lite konkret i Hovedavtalen om hvordan de tillitsvalgte skal utøve sitt mandat i forhold til å stå til tjeneste for den enkelte ansatte. Hvordan man behandler klager og personlige tvister er i stor grad opptil den enkelte tillitsvalgte. Nicolaisen et al. (2002) har funnet at arbeidet med å hjelpe enkeltmedlemmer er det de tillitsvalgte synes er viktigst og mest givende. Flere tillitsvalgte har imidlertid oppgitt at dette arbeidet til tider kan være svært krevende. I saker der grensene mellom privatliv og arbeidsliv blir uklare, kan jobben som tillitsvalgt være en belastning. De fleste arbeidsfelt og, kanskje i enda større grad, hver enkelte arbeidsplass, har spesifikke trekk som vil kunne gjøre en standardisert metode for å assistere enkelmedlemmer dysfunksjonell i mange virksomheter. Dette betyr at det hviler mye ansvar på den individuelle tillitsvalgt på bakkenivå i dette arbeidet. Personlig oppfølging av arbeidstakerne og hvor tilgjengelig man skal stille seg i forhold til å kunne lytte til og slå av en prat med den enkelte ansatte er aspekter som krever kontinuerlig vurdering.

I en undersøkelse fra 2002 oppga enkelte tillitsvalgte med lang fartstid at den generelle interessen for tillitsvalgtarbeid var større tidligere. Andre tillitsvalgte oppga at medlemmene bare var interessert i saker som angikk dem selv. De tok som regel bare kontakt ved behov i forbindelse med egen lønn eller dersom de hadde problemer og stilte ikke opp på møter eller infokvelder. En plasstillitsvalgt i NTL, Statens vegvesen beskriver situasjonen slik: "Det er mindre og mindre interesse. Det var mer attraktivt tidligere. De gidder ikke være med på

årsmøtet engang. Vi hadde gryterett og prøvde å gjøre det litt hyggelig, men ingen kom. Nå tenker alle på seg selv” (Nicolaisen et al., 2002, side 25).

I medborgerundersøkelsen fra 2001 går det fram at cirka 2/3 av alle arbeidstakere i undersøkelsen har gjort forsøk på å endre forhold på arbeidsplassen. De har anvendt seg av mange ulike kanaler for å oppnå dette. Blant kanalene som er benyttet kan vi se at 15 % har henvendt seg til organisasjon eller forening, 91 % til sjef/ arbeidsgiver og 17 % til familie/ slektninger/ venner (Engelstad et al., 2003, s.132 og 133). Det må imidlertid nevnes at spørsmålet var formulert svært åpent, slik at det som har blitt forsøkt endret kan inneholde atskillige mindre saker, som de aller fleste vil kunne være enig om at faller utenfor de tillitsvalgtes ansvarsområde. I hvilken utstrekning de ulike kanalene benyttes på ulike områder kan gi gode indikasjoner både på tilfredshet med tillitsvalgte og om det finnes motstridende perspektiver på tillitsvalgtordningen som kanal for innflytelse og påvirkningskraft.

1.4 Tilfredshet med tillitsvalgte

Arbeidstakernes tilfredshet med sine tillitsvalgte er et underforsket fenomen. Sett bort fra noen medlemsundersøkelser (se spesielt Jordfald, 2004 og Jordfald og Nergaard, 2008) er en formidabel andel av forskningen på tillitsvalgtordningen fokusert rundt erfaringer gjort på arbeidsgiversiden, sammen med erfaringene hos tillitsvalgte på ulike nivåer. Se for eksempel: Hagen og Pape (1997), Nicolaisen, Skalle og Hagen (2002), Bråten (2002), Utgård (2004), Trygstad og Hagen (2004).

Tillitsvalgtordningen er ikke utviklet for å gagne verken ledelsen eller de tillitsvalgte selv, men arbeidstakerne kollektivt sett. Derfor mener jeg det er interessant å sette søkelyset på denne gruppen og hvordan de vurderer det apparatet som er ment å være deres kanal for medbestemmelse og innflytelse. Den enkelte arbeidstaker vil som oftest primært benytte ordningen gjennom sin nærmeste tillitsvalgte og vurderingen av tillitsvalgtordningen vil i stor grad stå og falle på de plasstillitsvalgte.

Jeg har valgt å sende et spørreskjema til ansatte innenfor tre større virksomhets kategorier i norske kommuner for å undersøke fenomenet tilfredshet med tillitsvalgt. Disse er sykehjem, barneskoler og ungdomsskoler. Dette er virksomheter som i stor grad er organisert etter det

samme mønsteret i de ulike kommunene. De sykehjemsansatte jobber med relativt like arbeidsområder i alle kommuner og møter mange av de samme utfordringene på arbeidsplassen. Det samme gjelder lærerne. Dette øker sannsynligheten for at de variasjonene som har kommet fram i undersøkelsen kan forklares med hjelp av de uavhengige variablene som er benyttet.

Jeg har tatt utgangspunkt i Oliver (2010), som behandler begrepet tilfredshet utførlig i boken *"Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer"*. Her omhandles altså forbrukertilfredshet, et viktig begrep innenfor markedsføring. Ifølge Oliver er en forståelse av tilfredshet sentralt i forhold til for eksempel utvikling av ledelsesstrategier. En kontekstualisert dimensjon for tilfredshet med tillitsvalgte er utviklet ved å bygge på Olivers prinsipper. Jeg har blant annet laget en inndeling over ulike aspekter ved de plasstillitsvalgtes virkeområde basert på en av Olivers modeller. Denne modellen vil være utgangspunktet for den første delen av problemstillingen, som går på å undersøke grad av tilfredshet blant lærerne og de sykehjemsansatte med sine nærmeste tillitsvalgte.

2: Problemstilling

Problemstillingen er todelt:

1. Hvor tilfredse er lærere og sykehjemsansatte i norske kommuner med sin nærmeste tillitsvalgte?
2. Hvilke faktorer kan forklare variasjoner i tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte hos lærere og sykehjemsansatte i norske kommuner?

Den avhengige variabelen er tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte. Den uavhengige variabelen består av de faktorer som kan bidra til å forklare variasjoner i tilfredshet. Problemstillingen er testende da det skal undersøkes om trekk ved virksomheten der enhetene arbeider, sammen med individuelle trekk kan forklare denne variasjonen. Dette er en problemstilling som er forklarende eller kausal, fordi målet er å se på en sammenheng mellom en årsak og en virkning (Jacobsen, 2005, s.76).

2.1 Hvorfor undersøke tilfredshet med tillitsvalgte

I mye av den tidligere forskningen på tillitsvalgtordningen har analysene fokusert på informasjon hentet fra tillitsvalgte og ledelseshold. Informasjon fra disse gruppene kan i stor grad bidra til å besvare mange av de spørsmålene som stilles om tillitsvalgte og deres arbeid. Det kan imidlertid også være interessant å sette arbeidstakerne i sentrum. Dette gir en annen synsvinkel på tillitsvalgtordningen og et annerledes utgangspunkt for å undersøke hva som gjøres bra og hvor det er rom for forbedring.

Hovedavtalen for kommunesektoren slår fast at ansattes medbestemmelse er basert på representasjon ved tillitsvalgte. Dette gjør de tillitsvalgt til svært viktige aktører, med betydelig innflytelse på arbeidstakernes vilkår. En evaluering av de tillitsvalgte som agenter for de ansatte kan best gjennomføres ved å innhente informasjon fra den gruppen som best kjenner konsekvensene av måten de blir representert på; de ansatte selv.

Arbeidstakerne utgjør en stor og mangfoldig gruppe med flere ulike holdninger og forventninger til sine nærmeste tillitsvalgte. Gjennom å undersøke arbeidstakerne kan det avdekkes om det er et gap mellom den måten de tillitsvalgte forstår sin stillingsbeskrivelse

og de forventninger arbeidstakerne har. Er forventningene hos mange arbeidstakere urealistisk høye og basert på et feilaktig inntrykk av hva tillitsvalgtordningen er ment å skulle være? Hvordan varierer forventningene innenfor (og kanskje utenfor) de tillitsvalgtes ulike virkeområder? Dette er eksempler på spørsmål verken ledelsen i en virksomhet eller den tillitsvalgte selv kan besvare.

2.2 Oppgavens teoretiske interesse

Hva er egentlig tilfredshet? For å besvare spørsmålet vil jeg bygge på Oliver (2010) og hans "consumer satisfaction". Jeg mener Olivers måte å behandle begrepet tilfredshet på i sitt felt er godt overførbart til å kunne benyttes i forhold til tilfredshet med tillitsvalgt. Spesielt relevant er måten Oliver skiller hendelser det kan knyttes tilfredshet til etter hva slags kontekst hendelsene opptrer i.

I likhet med Olivers ulike hendelser vil tilfredshet med de tillitsvalgte kunne knyttes til mange ulike områder og vil kunne variere på bakgrunn av flere forhold. Ved å bygge på Olivers klassifisering har jeg utviklet en kontekstualisert inndeling som gir en oversikt over ulike aspekter ved den tillitsvalgtes antatte virkeområde. Denne inndelingen har dannet rammeverket for oppgaven da den avhengige variabelen er bygd opp med tanke på å skulle beskrive de ulike områdene i tabellen.

2.3 Oppgavens praktisk nytte

Fagorganisasjonenes hovedoppgave er å ivareta sine medlemmers interesser. De vil kunne dra nytte av de resultater en oppgave med fokus på tilfredshet med tillitsvalgte legger frem. Å få belyst grad av tilfredshet på ulike områder av tillitsvalgtes arbeid kan bidra til å identifisere suksessfaktorer og fallgruver, noe som vil kunne påvirke hvordan fagorganisasjonene legger opp fremtidige formler for opplæring og informasjonsarbeid.

Noen tillitsvalgte opplever jevnlig å få positive eller negative reaksjoner på sitt arbeid, mens andre ikke like ofte mottar slike betraktninger. Forhåpentligvis vil denne undersøkelsen kunne tilby noen tips i forhold til hva arbeidstakerne ønsker seg fra sin nærmeste tillitsvalgte. Den enkelte tillitsvalgte kan vurdere hvordan de holdninger som kommer fram i undersøkelsen stemmer overens med forholdene på sin egen arbeidsplass og legge opp en strategi for hvordan det kan hjelpe i forhold til hvordan hun best kan skjøtte sitt verv.

Dersom det kommer frem at en stor andel ansatte har et feilaktig bilde av hvordan de tillitsvalgte skal skjøtte sitt verv, kan det være behov for å klargjøre enkelte forhold for arbeidstakerne og slik dempe forventningene.

Arbeidsgiversiden er tradisjonelt sett en motpart til tillitsvalgte og fagorganisasjoner. Det vil imidlertid kunne være interessant også for denne parten å få informasjon om hvilke områder ved de tillitsvalgtes innsats deres ansatte er tilfreds og misfornøyd med. Dette vil kunne hjelpe arbeidsgiver i arbeidet med å tilrettelegge for mest mulig effektive ordninger på arbeidsplassen.

3: Teori

3.1 Tilfredshet

Oliver (2010) definerer tilfredshet på følgende måte: "Satisfaction is the consumer's fulfillment response. It is a judgment that a product or service feature, or the product or service itself, provided (or is providing) a pleasurable level of consumption-related fulfillment, including levels of under- or overfulfillment" (Oliver, 2010, s.8). Han har videre fremarbeidet en klassifisering av tilfredshet ut i fra ulike forhold. Klassifiseringen er i hovedsak foretatt på bakgrunn av hva slags kontekst hendelsene opptrer i. Det skilles på enkle og komplekse forhold og på hvor ofte de opptrer. Tabell 3.1 viser denne klassifiseringen, med noen utvalgte eksempler innenfor de ulike feltene.

Tabell 3.1: Domains of satisfaction based on episodic frequency (Kilde: Oliver, 2010, s.13)

| | Unique episodes | Discretionary repetitive episodes | Scheduled repetitive episodes | Continual episodes | Constant Experiences |
|---------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Simple | Novelties Repairs | TV- Viewing Games | Mail delivery Exercise | Weather Home furnishing | Air quality |
| Complex | Birth of child Olympics | Sporting events Local travel | Education Automobile | Community Government | Health Well- being |

Forskjellen mellom enkle og komplekse hendelser er at det er flere aspekter å vurdere tilfredshet på bakgrunn av ved den sistnevnte kategorien.

- Ved unike hendelser er graden av tilfredshet knyttet til denne ene hendelsen og ingenting annet.
- Skjønnsmessige gjentakende hendelser karakteriseres av at graden av tilfredshet avhenger av flere hendelser, med ulike iboende elementer, som kan vurderes forskjellig fra individ til individ i forhold til hvilke elementer det fokuseres på. Det kan være betydelige forskjeller mellom hendelsene fra hver gang de opptrer og vil derfor noen ganger kunne bli vurdert

hver for seg og andre ganger som et ledd i en kjede.

- Planlagte gjentakende hendelser har en fastere ramme, som binder hendelsene sammen på en mer absolutt måte enn tilfelle er ved skjønnsmessige gjentakende hendelser. Derfor vil grad av tilfredshet her bestemmes på bakgrunn av en samlet vurdering.

- Vedvarende hendelser kjennetegnes ved at hendelsene som oftest ikke har noe klart definert slutt punkt. Grad av tilfredshet vil i mange tilfeller endre seg på bakgrunn av den siste utviklingen og vil stadig kunne være gjenstand for alternering.

- Dette er også tilfelle innenfor den siste kategorien; konstante hendelser. Det som i tillegg karakteriserer denne typen hendelser er at de ofte griper vidt om seg og kan berøre mange sider ved tilværelsen (Oliver, 2010, s.12 og 13).

3.1.1 Tilfredshet i et prosessperspektiv

Tilfredshet er ingen statisk tilstand, isolert til utelukkende å dreie seg om kvaliteten i et sluttprodukt. Den er for eksempel i stor grad styrt av forventninger. Forventninger alene kan forme tilfredshet ved at man allerede i forkant av en hendelse er predisponert til å vurdere den på en bestemt måte, basert på tidligere erfaringer med en aktør (Oliver, 2010, s.84).

Det som videre bestemmer den totale tilfredsheten er en kombinasjon av det som hender underveis i prosessen og det endelige utfallet. Det kan for eksempel tenkes at man underveis i prosessen stort sett er fornøyd med de tiltak som gjennomføres, men at alt blir snudd på hodet hvis utfall eller totalopplevelse ikke stemmer overens med forventningene.

Tabell 3.2: Satisfaction with the complete consumption experience (Kilde: Oliver, 2010, s.7)

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| Satisfaction with events that occur during consumption | Satisfaction with final outcomes | Satisfaction with level of satisfaction received |
|--|----------------------------------|--|

3.2 Tilfredshet med tillitsvalgte

En kontekstualisert definisjon av tilfredshet er utviklet for å overføre Olivers logikk rundt emnet til de temaer som tas opp i denne oppgaven: "Tilfredshet er arbeidstakerens følelse rundt grad av oppnåelse av sine ønsker og behov. Det er en betraktning om at karakteristikker ved den tillitsvalgtes arbeid, eller den tillitsvalgtes arbeid i seg selv, har gitt eller gir et tilfredsstillende nivå av oppfyllelse av de mål ansatte mener de skal kunne benytte tillitsvalgte som middel for å oppnå, inkludert nivåer av under- eller overoppnåelse."

Tilfredsstillende betyr her at det i oppnåelsen ligger økt tilfredshet eller reduksjon av misnøye i at et behov er adressert eller at et problem er løst.

På enhver arbeidsplass vil det kunne oppstå interessekonflikter, hvor alle involverte vil ende opp som mer eller mindre tilfredse eller misfornøyde. Arbeidstakernes misnøye kan i stor grad være avhengig av deres opplevelse av medbestemmelsesmuligheter der de jobber (Silset, 2007, s.68). Denne medbestemmelsen skal være basert på representasjon ved tillitsvalgte ifølge Hovedavtalen for kommunesektoren.

Tillitsvalgtes engasjement kan variere, blant annet i forhold til sakens natur og den tillitsvalgtes personlighet. Den opprinnelige misnøyen med noe eller noen vil ikke nødvendigvis være rettet mot den tillitsvalgte, men når den tillitsvalgte engasjerer seg eller velger ikke å engasjere seg, kan fokuset endre seg. Fra det øyeblikket den tillitsvalgte engasjerer seg, eller forventes å engasjere seg, vil misnøye eller tilfredshet knyttet til hennes person kan bli et tema. Ved å bygge Olivers klassifisering har jeg utviklet en oversikt over de aspekter ved den tillitsvalgtes arbeid det kan knytte seg tilfredshet eller misnøye til. Denne er presentert i tabell 3.3.

Tabell 3.3: Oppgaver den tillitsvalgte kan oppfattes å skulle være ansvarlig for eller bidra i forhold til

| | Unike hendelser | Skjønnsmessige gjentakende hendelser | Planlagte gjentakende hendelser | Vedvarende hendelser | Konstante hendelser |
|-----------|--------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|------------------------|
| Enkle | Arbeidsulykker | "Prat" med tillitsvalgt | Fagforeningsmøter | Generell oppfølging | Informasjonsformidling |
| Komplekse | Omorganiseringer Konflikter | Samtaler med tillitsvalgt | Forberedelser til lønnsforhandlinger Lokale lønnsforhandlinger | Personlig oppfølging | Innflytelsesassistanse |

Felles for de fleste av oppgavene er at det er flere aspekter knyttet til alle, ingen av dem er enkle i noen absolutt betydning. I forhold til for eksempel "Unike hendelser" er arbeidsulykker plassert under "Enkle" på bakgrunn av en vurdering av at den tillitsvalgtes

rolle i forbindelse med en arbeidsulykke er mer begrenset sett i forhold til det den kan være i forbindelse med en omorganisering eller en konflikt. Altså slett ikke fordi det antas at en arbeidsulykke er en enkel hendelse på noen annen måte. Som en generell kommentar til figuren kan det legges til at det primære målet med å foreta en slik inndeling har vært å presentere en oversikt over det som kan anses som en tillitsvalgts virkeområde, samtidig som man i etterkant av en undersøkelse kan se etter variasjon rundt tilfredshet med de ulike typer tillitsvalgtoppgaver som fremgår i oversikten.

Unike hendelser: Når det gjelder arbeidsulykker vil den tillitsvalgte ofte ikke ha hovedansvar, med mindre hun ikke også har rollen som verneombud. Verneombud velges nemlig ofte blant tillitsvalgte (Falkum, Hagen og Trygstad, 2009, s.50). Verneombudet har ansvar for de fleste aspekter med hensyn til arbeidets sikkerhet, altså arbeidet med å sørge for å minimere risikoen for at ulykker skjer. Dersom en ulykke allikevel skjer, vil plasstillitsvalgte ofte bli involvert. I mange sammenhenger er det et tett samarbeid mellom verneombud og tillitsvalgt (Odelstingsproposisjon 49, 2004-2005, s.116).

Omorganiseringer og konflikter er hendelser som kan sette både arbeidstakere og tillitsvalgte under press. Belastningen på den tillitsvalgte øker i forbindelse med omstilling, fordi medlemmer kan ha økt behov for støtte, og fordi mange ofte får andre typer arbeidsoppgaver i forbindelse med omstillingen (Nicolaisen et al., 2002, s.30). De tillitsvalgte har en viktig jobb i forbindelse med å bidra til å løse konflikter så tidlig som mulig. I en undersøkelse fra statlig sektor kommer det frem at konflikter som oftest løses internt i driftsenheten (Hagen og Pape, 1997, s.133).

Skjønnsmessige gjentakende hendelser: En plasstillitsvalgt har en viktig jobb i forhold til å innhente informasjon fra arbeidstakerne når det kommer til å kunne presentere deres interesser på en best mulig måte. Å være synlig i miljøet, slå av en prat eller lytte til arbeidstakerne enkeltvis kan være en god måte å samle slik informasjon. I tillegg kan det være viktig for arbeidstakerne og få delt sine bekymringer og få ut frustrasjon. Dersom deres nærmeste tillitsvalgte gjør en god jobb på dette området kan det gi arbeidstakerne en følelse av at de blir sett og at deres stemme vil bli hørt.

Samtaler i mer formelle omgivelser kan også være en måte å samle informasjon. Møter med arbeidstakerne enkeltvis kan imidlertid være tidskrevende, og ikke alle tillitsvalgte vil ha

mulighet til å benytte denne metoden. Møter i plenum er vanligere. I for eksempel utdanningsforbundet er det vanlig at tillitsvalgte relativt ofte innkaller til møter. I en undersøkelse fra 2004 kommer det frem at rundt 80 % av medlemmene ble innkalt til møter månedlig eller flere ganger i halvåret (Jordfald, 2004, s.18).

Planlagte gjentakende hendelser: Som jeg har vært inne på tidligere er det ting som tyder på at interessen for fagforeningsarbeid blir mindre. Plasstillitsvalgte har en stor utfordring i forhold til å få medlemmer til å delta på for eksempel årsmøtene. Informasjonsarbeid er nøkkelen til å få arbeidstakerne til å forstå hvordan de kan få utbytte av å delta på slike møter.

Når det gjelder lønnsforhandlinger kan det imidlertid virke som det er liten grunn til å frykte at interessen skal forsvinne. Nicolaisen et al. (2002: 24) har gjennom dybdeintervjuer med tillitsvalgt som ga sterkt uttrykk for at lokale lønnsforhandlinger vekker medlemmenes interesse for tillitsvalgtarbeid mer enn noen andre tema. Plasstillitsvalgtes rolle i forbindelse med sentrale forhandlinger begrenser seg som oftest til forberedelsesfasen, jobben her ligger i å få medlemmenes synspunkter opp og fram internt i fagorganisasjonen. I lokale forhandlinger har plasstillitsvalgte en mer direkte rolle, selv om ikke alle har plass rundt forhandlingsbordet.

Vedvarende hendelser: Den tillitsvalgte skal ivareta arbeidstakernes interesser på arbeidsplassen. Gjennom uformell prat og formelle samtaler kan den tillitsvalgte fange opp hva de andre ansatte er fornøyd og misfornøyd med. Generell oppfølging forstås her som hva den tillitsvalgte så gjør med den informasjonen hun har samlet inn. Følges forslagene opp? Opplever arbeidstakerne at deres nærmeste tillitsvalgte bidrar til å øke deres trivsel på arbeidsplassen?

Under personlig oppfølging er det snakk om hvordan den tillitsvalgte forholder seg til de individuelle arbeidstakerne på et mer personlig plan. Her tas noen temaer som formelt sett ikke er en del av de tillitsvalgtes virkeområde opp, for eksempel arbeidstakernes situasjon utenfor arbeidsplassen. Flere av sakene som den tillitsvalgt kan bli involvert i, som konflikter og omorganisering, vil kunne medføre behov for tettere oppfølging. Som en plasstillitsvalgt for NTL i Aetat formulerte det i dybdeintervju med FAFO: "Det året det var snakk om at kontoret skulle legges ned og medarbeiderne skulle flyttes til andre kontorer, tok dette mye

tid. Da brukte jeg hver uke flere timer på kveldstid i telefonen med fortvilte medlemmer. Man blir litt sjelesørger. Jeg har ikke klart å distansere meg fra fortvilte medlemmer. Hvor mange timer det ble, har jeg ikke tall på, men det var tøft” (Nicolaisen et al., 2002, s.29).

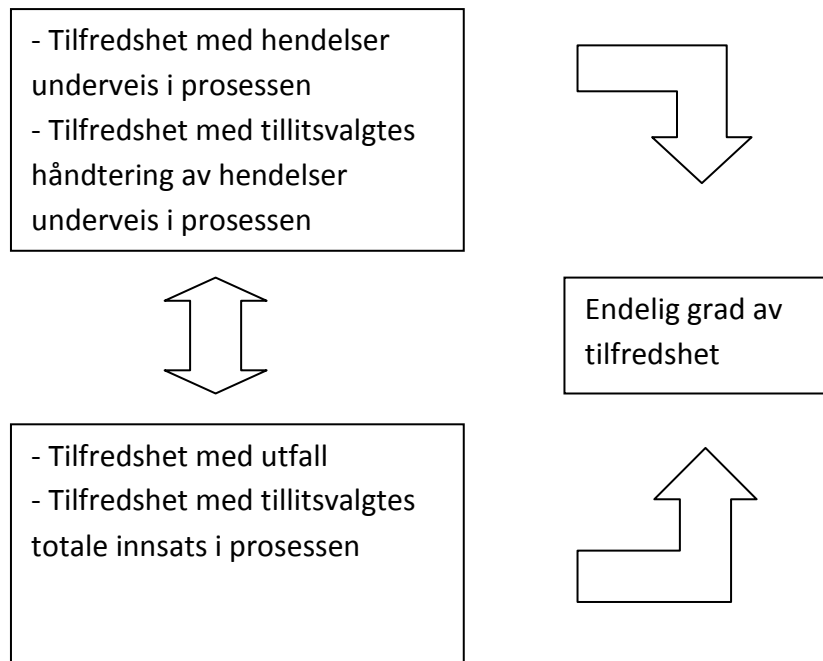
Konstante hendelser: De tillitsvalgte skal få informasjon fra ledelseshold om forhold som berører de ansatte og i mange saker skal de tillitsvalgte også tas med på råd. Videre har de tillitsvalgte ansvar for å videreformidle all relevant informasjon til de andre ansatte. Dette slås fast blant annet i Del B paragraf 1.4.1, 3.1, 3.2 og 3.3 i Hovedavtalen for kommunesektoren. Hvordan informasjonen videreformidles til arbeidstakerne er noe som kontinuerlig må vurderes. Den første utfordringen ligger i å velge ut det som er mest relevant. Den andre utfordringen er å velge en kanal for videreformidling som sørger for at flest mulig mottar informasjonen. Informasjonsmøter eller utdeling av rundskriv er vanlige metoder.

Som jeg har vært inne på tidligere understrekes det flere steder i Hovedavtalen at ansattes medbestemmelse skal være basert på representasjon gjennom tillitsvalgte. For eksempel: ”Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten” (Hovedavtalen for kommunesektoren, 2006, s.23). På mange måter er de tillitsvalgte derfor å regne som arbeidstakernes innflytelsesagenter.

3.2.1 Tilfredshet med tillitsvalgt i et prosessperspektiv

Grad av tilfredshet avgjøres gjennom en psykologisk prosess hvor ulike arbeidstakere vil vektlegge ulike elementer. Figur 3.1 viser hvordan endelig tilfredshet formes på bakgrunn av en vekselvirkning mellom hendelser underveis og utfallet på den ene siden og tillitsvalgtes involvering på den andre.

Figur 3.1: Prosessen som bestemmer grad av tilfredshet



Prosessen er her beskrevet i tre faser:

1. Underveis i prosessen
2. Utfall
- 3: Endelig grad av tilfredshet

1. Underveis i prosessen vil enkelthendelser kunne avgjøre den endelige graden av tilfredshet. Det kan for eksempel tenkes at en hendelse resulterte i et kraftig forbedret eller forverret forhold mellom noen av de involverte aktørene. Dette vil ikke nødvendigvis stoppe prosessen, men vil kunne gjøre nok inntrykk til å være avgjørende, på tross av eller i tråd med utfallet av prosessen. En enkelthendelse kan underveis eller i etterkant utpekes som hovedårsak til at det gikk som det gikk.

2. Tilfredshet med utfallet og med tillitsvalgtes totale innsats er tett knyttet til hverandre. For det første kan tillitsvalgtes totale innsats ha stor innvirkning på utfall, for det andre vil

det kunne være vanskelig å skille de to fra hverandre. Mennesker har følelser og det kan være vanskelig å være strålende fornøyd med sin nærmeste tillitsvalgte i saker der man ikke er fornøyd med utfallet. På samme måte kan man fort glemme at man ikke er fornøyd med alle valg den tillitsvalgte har tatt når utfallet av en sak bringer positive konsekvenser.

3: Figur 3.1 tar i de to boksene til venstre opp både tilfredshet med tillitsvalgte og tilfredshet med selve prosess og utfall. Årsaken til at den tredje boksen ikke har denne inndeling er for å illustrere at de linjene ofte viskes ut når det kommer til endelig grad av tilfredshet. Når den tillitsvalgte fører en sak på vegne av en eller flere arbeidstakerne, vil resultatet i stor grad være avhengig av den tillitsvalgtes innsats og personlige kvaliteter. Det kan være problematisk å skille mellom resultatet av en sak og innsatsen til den som representerer dine interesser. To forskjellige individer kan se tilbake på den samme situasjonen med to vidt forskjellige syn, til og med to helt motsatte syn. Dette kan skje fordi hukommelsen automatisk former virkeligheten for å sette "meg" i best mulig lys (Tavris og Aronson, 2007, s. 69). Selv når en sak avsluttes vil tilfredshet med både utfall og tillitsvalgtes innsats kunne forandre seg, da implementering av de bestemmelser sakens utfall representerer kan gi uante konsekvenser.

De fleste mennesker ønsker å tro at de vet årsakene til hvorfor de handler som de gjør. Måten aktørene stiller seg i forhold til en avsluttet sak kan imidlertid være motivert av informasjon som er knyttet til resultatet snarere enn informasjon som er knyttet til måten saken ble angrepet på (Tavris og Aronson, 2007, s.23 og 24). Dersom det for eksempel viser seg at utfallet, uavhengig om det var i tråd med arbeidstakerens ønsker, fører med seg andre konsekvenser enn det man på forhånd hadde trodd, kan det gjøre at man totalt endrer innstilling og legge nye forklaringer til tidligere hendelser. Denne innstillingen forutsetter ikke at aktørene handler rasjonelt, men etterrasjonaliseringen kan skje både på bakgrunn av at man ønsker å stille seg selv i et bedre lys eller at man ønsker å rettferdiggjøre egne handlinger eller forklare motivasjonen bak disse (Pfeffer, 1997, s.66).

Jeg har ikke som mål å redegjøre for hvorvidt arbeidstakernes preferanser i forkant av en aktuell sak var de samme som etter sakens konklusjon, da det et slikt forhold i følge etterrasjonaliseringens logikk med all sannsynlighet ikke vil være kjent for arbeidstakerne. Jeg anser det imidlertid som svært usannsynlig at tillitsvalgt vil føre saker på en måte som

konsekvent strider med de ansattes ønsker underveis i prosessen. Det er mer trolig at uante konsekvenser ved utfallet kan medføre et nytt syn på de beslutninger som ble tatt i løpet av prosessen og en annen vurdering av den dømmekraft som ble fremvist av aktørene som foretok dem.

Dersom konsekvensene viser seg å være av en mindre heldig art, vil arbeidstakerne kanskje i mindre grad være bevisst sine egne preferanser i løpet av prosessen, mens jakten på en syndebykk vil kunne være mer i fokus. Deres egen representant vil kunne passe en slik beskrivelse i noen tilfeller. Dersom konsekvensene anses som fordelaktige vil de ansatte kanskje gi den tillitsvalgte kredit, på tross av at man hadde en annen innstilling underveis. Dette kan bety at arbeidstakere vil være mer tilfreds med sin nærmeste tillitsvalgte i saker der man er tilfreds med utfallet og vice versa. Jeg vil ta undersøke hvordan tilfredshet med utfall korrelerer med tilfredshet med tillitsvalgtes innsats innenfor områdene arbeidsulykke, konflikter, omorganiseringer, fagforeningsmøter og lønnsforhandlinger. Operasjonaliseringen kommer jeg tilbake til i metodekapittelet.

3.3 Uavhengige variabler

Fafo har gjennomført flere undersøkelser som tar opp problemstillinger som er relevante for denne oppgaven, en del av deres funn er referert til i innledningskapittelet. I forhold til utvelgelse av uavhengige variabler har jeg derfor tatt hensyn til hvilke faktorer som er vurdert som sentrale og viktige i noen av Fafos rapporter. Under følger en oversikt over de uavhengige variablene som er benyttet i oppgaven, sammen med en kort redegjørelse for hvorfor variablene er inkludert. Selve variablene er markert i fet skrift.

- Individualisme

- Kollektivism

Beskrives grundig senere i kapittelet

- Hovedavtalekjennskap

Hovedavtalen inneholder paragrafer for regulering av ansattes medbestemmelse i kommunal sektor. Grad av kjennskap til Hovedavtalen kan bidra til å forme arbeidstakernes forventinger til sine tillitsvalgte og i neste omgang påvirke tilfredsheten med den jobben deres nærmeste tillitsvalgte faktisk gjør.

- Tidligere vært tillitsvalgt

Som flere av eksemplene i innledningskapittelet illustrerer har tidligere tillitsvalgte ekstra forutsetninger for å vurdere sin nåværende tillitsvalgte og den jobben denne gjør. Tillitsvalgtrollen gir et annet perspektiv på mange saker og innebærer at man kontinuerlig må vurdere hvor mye tid og ressurser man skal eller kan sette inn i hver enkelt sak. På den ene siden kan det tenkes at tidligere tillitsvalgte er mer tilfredse enn andre, fordi man sympatiserer med de utfordringene de tillitsvalgte møter. På den andre siden kan det tenkes at de inntar en kritisk holdning, da de kjenner godt til hva som kreves.

- Arbeidsbelastning

I en Fafo-rapport fra 2005 kommer det fram at rundt 3 av 4 rektorer i utvalget mener de tillitsvalgte i stor grad er involvert i spørsmål som har med arbeidstid å gjøre, mens cirka 10 % av de tillitsvalgte er enige (Nicolaisen, Nyen og Olberg, 2005, s. 146). Generelt er tillitsvalgte ofte i dialog med ledelsen når det gjelder temaer som påvirker arbeidstid og arbeidsmengde. Dersom arbeidstakerne opplever at de tillitsvalgte er instrumentelle aktører i forhold til resultatet av denne prosessen, kan en tung arbeidsbelastning muligens føre til misnøye med tillitsvalgte.

- Trivsel

Mastekaasa (1995) mener en positiv innstilling til livet kan smitte over til trivsel på jobben. De som er tilfreds med livet generelt er også mindre misfornøyd med forhold på arbeidsplassen (Silset, 2007, s.68). Fryxell og Gordon (1989) mener å påvise en liknende sammenheng mellom trivsel på arbeidsplassen og tilfredshet med fagorganisasjonen. Det vil derfor undersøkes om trivsel også påvirker tilfredshet med tillitsvalgte.

- Bruk av nærmeste tillitsvalgte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling

- Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling

- Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling:

Som jeg tidligere har vært inne på er tilfredshet ifølge Oliver (2010) i stor grad styrt av forventninger. Bruk av ulike kanaler vil gi arbeidstakerne erfaringer som vil bidra til å avgjøre tilfredshet ved senere anledninger. Arbeidstakernes tilfredshet med sin nærmeste

tillitsvalgte kan slik være predisponert. I hvilken utstrekning de ulike kanalene benyttes på ulike områder kan derfor tenkes å påvirke tilfredshet med tillitsvalgte.

- **Ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon**

- **Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling**

Ikke alle arbeidstakere prøver å oppnå innflytelse på arbeidsplassen, selv om de er misfornøyd med situasjonen. Årsaken kan være en følelse av avmakt (Silset, 2007, s.20). For arbeidstakerne med sterke ønsker om innflytelse og påvirkningskraft kan tilfredsheten med tillitsvalgt muligens stå og falle på hvor godt tillitsvalgtordningen fungerer som kanal for å promotere disse ønskene. Dersom man opplever at den fungerer dårlig kan det gi seg utslag i både avmakt og misnøye med sin nærmeste tillitsvalgte.

Kontrollvariabler:

- **Lønnstfredshet**

- **Stillingsbrøk**

- **Fartstid i virksomhet**

- **Utdanning**

- **Kjønn**

- **Alder**

- **Landsdel**

- **Virksomhetstype**

3.3 Kollektivism versus individualisme

Hofstede (2001) har benyttet kollektivism- individualisme dimensjonen som en av flere parametere for å klassifisere samfunn i forhold til kulturelle dimensjoner. Denne dimensjonen handler om forholdet mellom individet og kollektivet i samfunnet. Her er kollektivism forstått som et samfunn hvor mennesker samles i sterke grupper som forsvare hverandre og er lojale mot hverandre. Individualisme på den annen side er betegnet av løse bånd mellom individer, hvor man primært passer på seg selv og sine nærmeste (Hofstede og Hofstede, 2005, s. 76).

Det er imidlertid ulike måter å benytte begrepene kollektivism og individualisme på. "Individualism and collectivism are rich, suggestive terms, but at the same time they are

elusive, abstract and ambiguous” (Storey og Bacon, 1993). For å teste grad av individualisme på mikronivå er det nødvendig å ha en annen innfallsvinkel enn dersom man analyserer på makronivå. Jeg vil trekke paralleller til Hofstedes betydelige innsikt på området mens jeg forsøker å bygge opp den forståelse rundt begrepene som vil være utgangspunktet i denne undersøkelsen.

3.3.1 Individualistiske trekk

Arbeidstakere i en individualistisk kultur forventes å handle rasjonelt i tråd med sine egeninteresser (Hofstede, 2001, s.235). Ifølge Pfeffer (1997) er dette sammenfallende med utgangspunktet for økonomiske modeller for adferd i organisasjoner. Uavhengig av om man antar at aktørene handler fullstendig rasjonelt, som ”the economic man”, eller i tråd med Herbert Simons begrensede rasjonalitet, er målet det samme; å maksimere individets muligheter for å nå sine mål. Organisasjoner er ansett som et middel for å øke utsiktene til å nå dette målet. Individuelle aktører forventes bare å støtte opp om kollektive goder og handlinger dersom disse sammenfaller med individets egeninteresser. Det kan her tenkes at arbeidstakerne vil benytte sin nærmeste tillitsvalgte for å oppnå innflytelse eller gjennomslag dersom dette synes som et godt verktøy for å vinne frem i sin sak. Dersom andre kanaler anses som mer effektive vil disse benyttes dersom man tar utgangspunkt i økonomiske modeller for å forstå adferd. Parallelt vil tilfredshet være tett knyttet til hvorvidt den tillitsvalgt viser seg å være en effektiv pådriver for å adressere aktørens egeninteresser.

I tilknytning til Makt- og demokratiutredningen fra 2003 ble det gjennomført en medborgerundersøkelse i 2001. Her går det fram at cirka 2/3 av alle arbeidstakere i undersøkelsen har gjort forsøk på å endre forhold på arbeidsplassen. De har anvendt seg av mange ulike kanaler i forsøkene. Blant kanalene som er benyttet kan vi se at 15 % har henvendt seg til organisasjon eller forening, 91 % til sjef/ arbeidsgiver og 17 % til familie/ slektninger/ venner (Engelstad et al., 2003, s.132 og 133). Det må imidlertid nevnes at spørsmålet var formulert svært åpent, slik at det som har blitt forsøkt endret kan inneholde atskillige mindre saker, som de aller fleste vil kunne være enig om at faller utenfor de tillitsvalgtes ansvarsområde.

I en undersøkelse fra 2002 oppga enkelte tillitsvalgt med lang fartstid at den generelle interessen for tillitsvalgtarbeid var større tidligere. Andre tillitsvalgte oppga at medlemmene bare var interessert i saker som angikk dem selv. De tok som regel bare kontakt ved behov i

forbindelse med egen lønn eller dersom de hadde problemer og stilte ikke opp på møter eller infokvelder. En plasstillitsvalgt for NOF, forsvaret beskriver situasjonen slik: "Det er mindre og mindre interesse. Det var mer attraktivt tidligere. De gidder ikke være med på årsmøtet engang. Vi hadde gryterett og prøvde å gjøre det litt hyggelig, men ingen kom. Nå tenker alle på seg selv" (Nicolaisen et al., 2002, side 25).

Ifølge Dubovsky (1987) har det lenge vært problematisk for arbeidere i USA å organisere seg. Selv for de som ikke ønsket å stå alene i jakten på den amerikanske drømmen, er det et stort hinder å skulle bryte med den individualistiske tradisjonen. I Norge er forholdene radikalt annerledes, og det ville på mange felt snarere være et større hinder å velge en tilværelse utenfor fagorganisasjonen. Men signalene fra flere tillitsvalgte kan tyde på at utviklinger går i retning av at det ikke lenger er like viktig å stå sammen for å styrke sin arbeidssituasjon.

Det understrekes i Hovedavtalen for kommunesektoren (2006) at det er gjennom sine tillitsvalgte de ansatte skal ha mulighet til innflytelse over sin arbeidssituasjon og medvirkning i strategiske valg bedriften tar. Det er tradisjon for og forventning til at arbeiderne gjennom sine fagorganisasjoner skal forene sine krefter i kampen for sine vilkår på arbeidsplassen. I for eksempel USA er virkeligheten en helt annen, der individualistiske normer har holdt mange arbeidere unna arbeidstakerorganisasjonene, som har hatt vanskelige arbeidsforhold med tanke på å balansere kollektiv handling med den sterke individualistiske tradisjonen (Dubovsky, 1987). I praksis kan andre metoder for å oppnå innflytelse på arbeidsplassen også benyttes i Norge. Personlige nettverk og media er kanaler som kan mobiliseres dersom situasjonen krever det. I tillegg vil det være mulig for arbeidstakere å henvende seg personlig til mennesker høyere opp i hierarkiet i sin virksomhet, uten å konferere med sin nærmeste tillitsvalgte.

3.3.2 Kollektivistiske trekk

De økonomiske modellene for adferd i organisasjoner tar sjelden hensyn til at aktører i organisasjoner opererer i tidvis tette relasjoner med andre mennesker og at deres handlinger kan påvirkes av det. Sosiale modeller for adferd kjennetegnes ved at man identifiserer at menneskers adferd kan være avhengig av relasjoner og hva individer måtte kunne mene om hverandre (Pfeffer, 1997, s.55). I kollektivistiske kulturer vil ansatte i større grad handle i tråd med sin gruppes interesser, selv om disse interessene ikke er sammenfallende med personlige preferanser. Forholdet mellom arbeidstaker og

arbeidsgiver likner mer på et familiebånd, men også fagforeninger kan fungere som en viktig gruppe for arbeidstakerne i kollektivistiske kulturer (Hofstede, 2001, s.238).

Ifølge March og Olsen (2004) kan adferd i institusjoner være styrt av et sett regler og forventninger. Der individene har internalisert institusjonens normer og regler blir avgjørelser tatt med bakgrunn i et ønske om å leve opp til disse reglene som oppfattes som legitime og naturlige. Man tar valg ved å besvare et sett spørsmål: Hva slags situasjon er dette? Hvem er slags person er jeg? Hva gjør en person som meg i en situasjon som dette? Logikken er at mennesker handler med utgangspunkt i å møte andres og egne forventninger til en rolle, snarere enn rasjonelle vurderinger knyttet til egen vinning. I hvilken grad arbeidstakerne benytter seg av sin nærmeste tillitsvalgte foran andre kanaler i ulike situasjoner kan være styrt av forventninger i den virksomheten de arbeider ved.

Ordringen med tillitsvalgte i Norge vokste ut fra arbeiderklassen og med et fokus på kollektive goder og rettigheter. Solidaritet har lenge vært fagbevegelsens mantra og begrepet dukker hyppig opp som en nøkkel komponent i retorikken hos fremtredene aktører i fagbevegelsen i dag. I den første Hovedavtalen fra 1935 utgjorde, som tidligere nevnt, forhandlingsbestemmelsene fundamentet. Kollektive forhandlinger med forente krefter som maktmiddel var utgangspunktet for arbeidstakerne.

I løpet av mer enn 70 år siden den første Hovedavtalen er mye forandret, inkludert Hovedavtalen selv, som nå rommer paragrafer som er rettet mot andre deler av arbeidslivet enn bare lønnsforhandlinger. Offentlig sektor er en helt annen i dag, sammenlignet med 20-30 år tilbake. Blant annet har sentrale tariffavtaler, standard lønssystemer og sterke sentrale fagforeninger gradvis blitt erstattet med mer desentralisert personalansvar, større lokalt arbeidsgiveransvar og lokale lønssystemer (Engelstad et al., 2003, s.60). Arbeidstakernes preferanser er også endret. Deres rettigheter og arbeidsforhold har stadig blitt styrket, ikke i liten grad som et resultat av fagorganisasjonenes innsats. Dette har bidratt til at fokus for mange har blitt flyttet, og at jobben i større grad enn tidligere har blitt en arena for selvrealisering og innflytelse, i tillegg til å skulle sikre mat på middagsbordet. Det har blitt viktigere for mange å delta aktivt i sin virksomhets utvikling og utviklingsretning. Nicolaisen et al. (2003:7) påpeker at fagbevegelsen og tillitsvalgtrollen utfordres av disse nye trendene i arbeidslivet. Individualiseringen av arbeidslivsrelasjoner utgjør et dilemma for

fagbevegelsen fordi det innebærer mer selvbestemmelse for den enkelte arbeidstaker. Utfordringen ligger i å bidra til å skape utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver for den enkelte, sammen med en fornuftig grad av kollektive forhandlinger.

3.3.3 En pragmatisk tilnærming på individnivå

I NOU1999: 34 "Nytt millennium – nytt arbeidsliv?" argumenteres det for at det virker rimelig å anta at i det minste deler av arbeidskraften blir mer individualistisk og peker på at tendensen synes spesielt sterk hos generasjon X, som er arbeidstakere mellom begynnelsen av 20- årene og begynnelsen av 30- årene. Videre i utredningen spekulerer man på om denne tendensen kan føre til svekket oppslutning om fagorganisasjoner og kollektive løsningsmodeller.

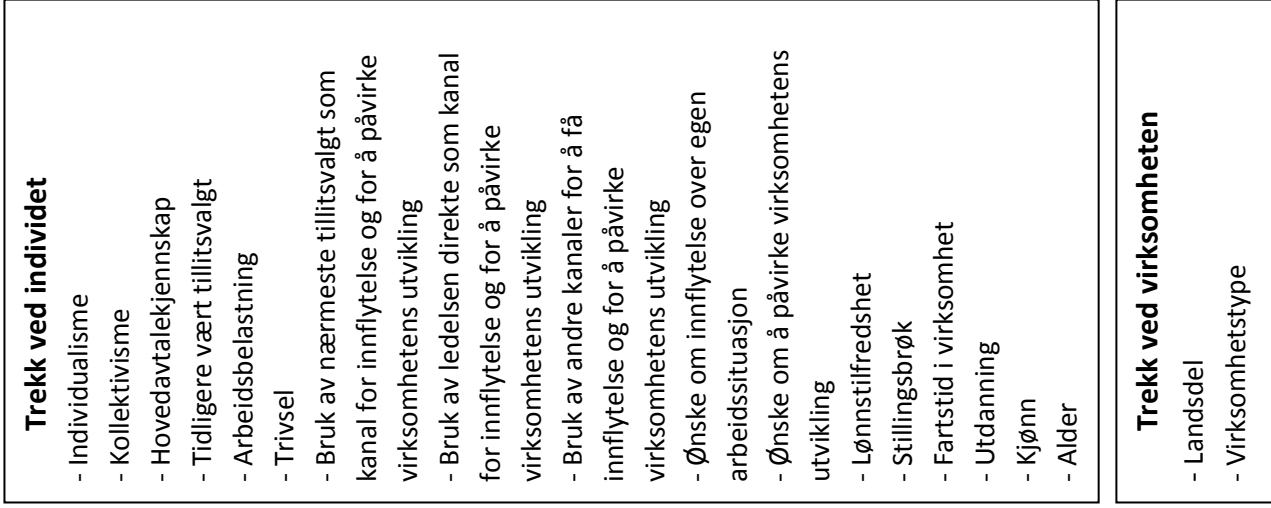
Der de økonomiske modellene for adferd i organisasjoner baserer seg på egeninteresser og rasjonalitet ser de sosiale modellene på relasjoner og samhandling. Dette kan illustrere min tilnærming til dimensjonen ved at logikken i de økonomiske modellene representerer individualistiske trekk og logikken i de sosiale modellene representerer kollektivistiske trekk.

Ved å se på arbeidstakernes normative oppfatning av kollektive tiltak i virksomheten på den ene siden og individuelle tiltak i virksomheten på den andre, sammen med deres innstilling til kollektive og individuelle innflytelseskanaler i virksomheten, håper jeg å få en pekepinn på individualistiske og kollektivistiske trekk ved *individene*. Operasjonaliseringen er beskrevet i metodekapittelet.

3.4 Modell for oppgaven

Figur 3.2 representerer modellen for oppgaven med den avhengige og de uavhengige variablene som er beskrevet tidligere i kapittelet. Operasjonalisering, sammenslåing og annen behandling av variablene er beskrevet i metode- og resultatkapitlene.

Figur 3.2: Grafisk fremstilling av modellen



4: Metode

4.1 Forskningsdesign

Problemstilling:

1. Hvor tilfredse er lærere og sykehjemsansatte i norske kommuner med sin nærmeste tillitsvalgte?
2. Hvilke faktorer kan forklare variasjoner i tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte hos lærere og sykehjemsansatte i norske kommuner?

Jeg har en klar oppfatning om hva som skal testes og har derfor funnet det hensiktsmessig å utvikle et sett forhåndsdefinerte variabler til mitt spørreskjema. En kvantitativ undersøkelse har fordeler knyttet til standardisering av informasjon. I tillegg gir det muligheten til å inkludere et betydelig antall respondenter for å oppnå et mest mulig representativt utvalg. Kvantitative undersøkelser har høy ekstern gyldighet, noe som kan muliggjøre generalisering av de funn man måtte gjøre (Jacobsen, 2005).

Det vil kunne ligge en fare i at variablene er forhåndsdefinert. Man kan risikere at viktig informasjon forsvinner i og med at respondentene ikke har mulighet til å forme sine svar med egne ord og vendinger. Samtidig vil det ikke være anledning til å påpeke det dersom de mener at andre faktorer enn de som er listet i spørreskjemaet vil kunne bidra til å forklare sider ved et fenomen sterkere. I tillegg vil enkelte ord og begreper kunne bli tolket forskjellig av forsker og respondenter.

Spørreskjemabaserte undersøkelser innebærer betydelig avstand mellom forsker og respondent. Det vil for eksempel være vanskeligere å overbevise respondentene om å delta, siden man ikke har fordelen av det "emosjonelle påtrykket" ansikt til ansikt relasjon ofte automatisk kan gi. Svar, fakter og kommentarer kan ikke tolkes for å vurdere om det er en felles forståelse rundt spørsmål, temaer og begreper som tas opp, det er ingen mulighet for å omformulere underveis. (Haraldsen, 1999, s.88)

At man verken ser noen personlige fordeler ved, eller opplever noen grad av "emosjonelt press" til, deltakelse kan gi ulike utslag. Det kan på den ene siden føre til at respondenten

svarer mer oppriktig, da man slipper å bekymre seg over at noen kunne knytte svarene til person og vurdere dem på den ene eller andre måten. Ifølge Haraldsen (1999) kan det være lettere å betro seg til et spørreskjema enn i andre, mer hverdagslige sosiale situasjoner. På den annen side kan dette føre til at undersøkelsen blir utført uten at respondenten nøye vurderer sine svar eller bryr seg om å oppgi det de egentlig mener. Begge alternativer er vanskelig å påvise da undersøker mottar et spørreskjema. I et forsøk på å redusere avstanden til respondentene har jeg sendt en e- post med informasjon sammen med spørreundersøkelsen. Denne e- posten inneholder blant annet forsikringer om anonymitet, sammen med informasjon hvordan datamaterialet skal brukes, hvem som foretar undersøkelsen og hva undersøkelsen er ment å redegjøre for.

Enhetene i min oppgave er ansatte ved ett utvalg barneskoler, ungdomsskoler og sykehjem i noen norske kommuner. Grunnen til at jeg har valgt å undersøke kommunalt ansatte er at det er høy organiseringsgrad i denne gruppen. Dette innebærer at en stor andel av de ansatte ved de enkelte virksomhetene er kvalifisert til å delta i undersøkelsen, da en studie av tilfredshet med tillitsvalgte er avhengig av at ansatte er organisert.

Jeg har konsentrert meg om ansatte innenfor tre større virksomhetskategorier, noe som kan være en fordel med tanke på å sammenlikne virksomheter og kommuner med hverandre. Med et større antall respondenter fra hver virksomhet kan man lettere oppdage tendenser, enn dersom man baserer seg på færre enheter innenfor flere kategorier og undergrupper.

For å kunne forsvare en slik sammenlikning har jeg vurdert det som nødvendig at virksomhetene er relativt likt organisert i de ulike kommunene. De sykehjemsansatte jobber med relativt like arbeidsområder i alle kommuner og møter mange av de samme utfordringene på arbeidsplassen. Det samme gjelder lærerne. Dette øker sannsynligheten for at de variasjonene som har kommet fram i undersøkelsen kan forklares med hjelp av de variablene som er benyttet.

Spørreskjemaet ble sendt ut til et utvalg fra en større populasjon, noe som gjør den til en utvalgsundersøkelse (Jacobsen, 2005, s.94). Populasjonen er pedagogisk personale ved barnskoler og ungdomsskoler, sammen med sykehjemsansatte.

4.2 Operasjonaliseringer

Haraldsen (1999) påpeker at spørsmålsformuleringene i et spørreskjema kan påvirke respondentens svar. Dersom bare en ende av skalaen er representert, vil det kunne føre til at flere svar vil kunne vippe i en retning. Haraldsen advarer mot at slike halve spørsmål kan lede til det han kaller "ja- effekter" og foreslår at formuleringene bør inneholde begge ender av skalaen, som for eksempel: Hvor tilfreds eller utilfreds er du med den behandlingen du fikk av din nærmeste leder i forbindelse med siste omstillingsprosess? Det finnes i tillegg forskning som tyder på at respondentene modererer seg eller legger svarene inn mot midtkategoriene etter hvert som de blir trøtete av å svare på spørsmålene der de føler skjemaet blir for langt. (Haraldsen, 1999, s.152). Dersom gradsinndelingen i svaralternativene er den samme kan det tenkes at noen respondenter vil være tilbøyelige til å legge seg på ett spesielt mønster i besvarelsen av spørreskjemaet.

I min undersøkelse har jeg i stor grad valgt å benytte meg av påstander og begge ender av skalaen kan ikke representeres i en og samme påstand. Det har derfor vært viktig å variere formuleringen av påstandene slik at begge ender blir representert. Her er to eksempler fra mitt spørreskjema:

- Jeg er tilfreds med utfallet av siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass.
- Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat.

Ved å variere hvilken ende av skalaen som representeres i påstanden har jeg forhåpentligvis unngått "ja- effekter". I tillegg vil rytmen i utfyllingen av skjemaet brytes, noe som kan motvirke trøtthetseffekter. Påstandsformen er benyttet mye i skjemaet og svarskalaen er gradert på samme måte for alle påstandene. Haraldsen (1999) angir ytterligere en teknikk som kan hindre respondentene i å velge et svaralternativ før de har tenkt seg ordentlig om. Ved å snu opp ned på skalaen i forhold til det som vil virke naturlig, kan man bidra til at respondentene i større utstrekning leser gjennom alle alternativene før de svarer. For å oppnå dette har jeg valgt å gradere min skala fra "Helt uenig" via null til "Helt enig", hvilket for mange vil representere motsatt rekkefølge i forhold til det som intuitivt føles riktig.

4.2.1 Operasjonalisering av den avhengige variabelen

Tabell 4.1 inneholder den inndeling over tillitsvalgtoppgaver fra tabell 3 i teorikapittelet, sammen med påstandene fra spørreskjemaet som er brukt til operasjonalisering.

Tabell 4.1: Operasjonalisering av den avhengige variabelen

| | Unike hendelser | Skjønnsmessige gjentakende hendelser | Planlagte gjentakende hendelser | Vedvarende hendelser | Konstante hendelser |
|-----------|--|---|--|--|---|
| Enkle | Arbeidsulykker | "Prat" med tillitsvalgt | Fagforeningsmøter | Generell oppfølging | Informasjonsformidling |
| Påstander | - Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | - Min nærmeste tillitsvalgte bør lytte bedre til mine betraktninger angående å bedre min arbeidssituasjon - Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat | - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å sørge for at jeg får utbytte av å delta på fagforeningsmøter | - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å bedre min trivsel på jobben - Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste tillitsvalgte følger opp mine forslag | - Min nærmeste tillitsvalgte gjør en god jobb i forhold til å formidle meg relevant informasjonen fra ledelsen |
| Komplekse | Omorganisering Konflikter | Samtaler med tillitsvalgt | Forberedelser til lønnsforhandlinger Lokale lønnsforhandlinger | Personlig oppfølging | Innflytelsesassistanse |
| Påstander | - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass - Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgt gjør, når det gjelder hyppighet og innhold i formelle samtaler og møter mellom den tillitsvalgte og de andre ansatte | - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med forberedelser til siste lønnsforhandling sentralt - Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste lokale lønnsforhandling | - Min nærmeste tillitsvalgte bør i større grad arbeide for å imøtekomme mine individuelle ønsker og behov - Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det på jobben - Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det utenfor arbeidsplassen | - Jeg er tilfreds med de muligheter jeg har gjennom min nærmeste tillitsvalgt, til å påvirke viktige områder ved min arbeidssituasjon |

4.2.2 Operasjonalisering av uavhengige variabler

Tabell 4.2: Operasjonalisering av uavhengige variabler

| Variabel | Spørsmål/ Påstander | Skalaer/ kategorier |
|--|--|---|
| Individualisme Angi hvor viktig det er for deg at det er tilrettelagt godt for følgende faktorer på din arbeidsplass: | <ul style="list-style-type: none"> - At jobben gir deg utfordringer og varierte arbeidsoppgaver - At det er gode muligheter for opprykk i forhold til lønn og stilling - At det er gode ferie- og fritidsordninger - At ansatte får individuell oppmerksomhet og/ eller belønning for spesielt godt arbeid | -3 Svært lite viktig via null til +3 Svært viktig |
| Kollektivism Angi hvor viktig det er for deg at det er tilrettelagt godt for følgende faktorer på din arbeidsplass: | <ul style="list-style-type: none"> - At alle ansatte får lik lønn for likt arbeid - At det er høy jobbsikkerhet på arbeidsplassen (liten fare for å miste jobben) - At det arrangeres til aktiviteter for å bedre arbeidsmiljøet (jobbreiser, "teambuilding"- aktiviteter, sosiale arrangementer) - At ansatte får muligheten til å samarbeide i grupper | -3 Svært lite viktig via null til +3 Svært viktig |
| Hovedavtalekjennskap | Hvordan vil du karakterisere din kjennskap til Hovedavtalen for kommunesektoren? | -3 Svært svak via null til +3 Svært sterk |
| Tidligere vært tillitsvalgt | Har du selv på et tidligere tidspunkt i arbeidslivet vært tillitsvalgt? | Ja Nei |
| Arbeidsbelastning | <p>Jeg har ofte for mye å gjøre på jobben</p> <p>Jeg er ofte stresset på jobben</p> | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Trivsel | <p>Jeg trives generelt sett på jobben</p> <p>Jeg vil karakterisere arbeidsmiljøet på min arbeidsplass som godt</p> <p>Jeg har et godt forhold til mine kolleger</p> <p>Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder</p> | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | <p>Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen</p> <p>Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling</p> | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | <p>Jeg henvender meg direkte til ledelsen for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen</p> <p>Jeg henvender meg direkte til ledelsen for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling</p> | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |

| | | |
|---|---|--|
| Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Ønske om innflytelse over egenarbeidssituasjon | Jeg ønsker aktivt å fremme mine ønsker og behov, for å sikre meg innflytelse over viktige områder ved min arbeidssituasjon | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling | Jeg ønsker aktivt å påvirke virksomhetens utvikling | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Lønnstilfredshet | Jeg er tilfreds med min lønn | -3 Helt uenig via null til +3 Helt enig |
| Stillingsbrøk | Hva er din stillingsbrøk (prosent)? | |
| Fartstid i virksomhet | Hvor mange år har du arbeidet ved din nåværende arbeidsplass (hele år)? | |
| Utdanning | Antall år utdanning etter videregående (høgskole, universitetsutdanning) | 0-år 1-3 år 4-5 år Over 5 år |
| Kjønn | Kjønn | Mann Kvinne |
| Alder | Hva er din alder? | |
| Landsdel | Forhåndskodet i spørreskjemaet | Nord-Norge Midt- Norge Vest- Norge Øst- Norge Sør- Norge |
| Virksomhetstype | Forhåndskodet i spørreskjemaet | Sykehjem Skole |

Variabelen Landsdel ble utviklet ved å slå sammen kommuner, grunnet ønske om større kategorier i videre analyse. Inndelingen er som følger:

Nord- Norge: Hammerfest, Narvik og Tromsø

Midt- Norge: Steinkjer og Trondheim

Vest- Norge: Lærdal, Suldal og Bergen

Øst- Norge: Modum, Moss, Våler og Lillehammer

Sør-Norge: Skien og Tvedestrand

4.2.2.1 Individualisme – kollektivism

I teorikapittelet var jeg inne på at det er ting som tyder på at i det minste deler av arbeidsstokken blir mer individualistisk orientert. Jeg tror dette kan føre til et annet perspektiv på tillitsvalgtordningen. Regresjonsanalyser for alle de ulike avhengige delvariablene vil kunne bidra til å kaste lys over dette gjennom å sette fokus på tilfredshet knyttet til spesifikke områder. Dersom "individualister" og "kollektivister" forholder seg til tillitsvalgtordningen på ulike premisser vil det kunne føre til at de ser forskjellig på tillitsvalgtes innsats innenfor ulike områder.

I tillegg vil jeg gjennom korrelasjonsanalyse undersøke hvordan en høy eller lav score på de to indeksvariablene går sammen med ønske om og bruk av kanaler for innflytelse og påvirkning. Tabell 4.3 viser en oversikt over de aktuelle variablene. Jeg vil understreke at disse variablene er referert til tidligere, de er bare inkludert her for å vise at jeg også skal teste dem i forhold til denne dimensjonen.

Tillitsvalgtordningen anses her som en kollektiv kanal, mens å henvende seg direkte til ledelsen og å benytte "andre kanaler" anses som mer individuelt. Dette må ses i lys av at påstandene er formet på bakgrunn av Hovedavtalen Del B (2006), paragraf 1.2, 1.3, 3.2 og 3.3, samt Del C paragraf 1.1 og er ment å gjelde områder hvor de ansatte skal kunne benytte sine tillitsvalgte. På tross av dette må det legges til at påstandene er relativt åpent formulert og det kan ikke gis noen garantier om at disse er tolket likt av respondentene. I tillegg vil arbeidstakerne kunne bruke alle kanalene til saker av både individuell og kollektiv karakter.

Tabell 4.3: Relevante variabler for individualisme – kollektivism dimensjonen

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| Ønske om innflytelse og påvirkning | Jeg ønsker aktivt å fremme mine ønsker og behov, for å sikre meg innflytelse over viktige områder ved min arbeidssituasjon | Jeg ønsker aktivt å påvirke virksomhetens utvikling |
| Nærmeste tillitsvalgte | Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling |
| Ledelsen direkte | Jeg henvender meg direkte til ledelsen for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | Jeg henvender meg direkte til ledelsen for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling |
| Andre kanaler | Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling |

4.2.3 Operasjonalisering av etterrasjonalisering

For å undersøke hvordan tilfredshet med utfallet av en hendelse korrelerer med tilfredshet med tillitsvalgtes innsats innenfor samme område har jeg utviklet et sett påstandspar som tar for seg: Arbeidsulykker, konflikter, omorganiseringer, fagforeningsmøter og lønnsforhandlinger. I tabell 4.4 er påstand nummer 1 innenfor hvert område knyttet til utfallet, mens påstand nummer 2 omhandler tilfredshet med tillitsvalgt på området. Disse skal ikke slås sammen, men viser grunnlaget for en korrelasjonsanalyse mellom påstand 1 og påstand 2 innenfor hvert område.

Tabell 4.4: Påstandspar for etterrasjonalisering

| | |
|---------------------------|---|
| Arbeidsulykker | 1. Jeg er tilfreds med måten jeg har kommet tilbake i arbeid på (lft. varige men, lengde på fravær ol.) |
| | 2. Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass |
| Omorganiseringer | 1. Jeg er tilfreds med utfallet av siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass |
| | 2. Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass |
| Konflikter | 1. Jeg er tilfreds med utfallet av siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass |
| | 2. Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass |
| Fagforeningsmøter | 1. Jeg er tilfreds med utbyttet jeg får av å delta på fagforeningsmøter |
| | 2. Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å sørge for at jeg får utbytte av å delta på fagforeningsmøter |
| Lønnsforhandlinger | 1. Jeg er tilfreds med utfallet av siste lønnsforhandling (sum av sentrale og lokale forhandlinger) |
| | 2. Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med forberedelser til siste lønnsforhandling sentralt |
| Lokale lønnsforhandlinger | 1. Jeg er tilfreds med utfallet av siste lokale lønnsforhandling |
| | 2. Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste lokale lønnsforhandling |

I tillegg har jeg sett på hvordan tilfredshet med utfall samlet innenfor områdene korrelerer med tilfredshet med tillitsvalgte samlet innenfor områdene. Dette er gjort ved å slå sammen påstandene med nummer 1 knyttet til utfall på den ene siden og påstandene med nummer 2 knyttet til tilfredshet med tillitsvalgt på den andre, til to indeksvariabler. Tabell 4.5 viser Cronbach's Alphakoeffisienten hos de to indekserte variablene, som danner grunnlaget for sammenslåingen. Jeg kommer nærmere inn på indeksvariabler og Cronbach's Alpha i kapittel 4.5.

Tabell 4.5: Indeksvariabler for etterrasjonalisering

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------|------------------|
| Samlet tilfredshet med utfall | .685 |
| Samlet tilfredshet med tillitsvalgt | .878 |

4.3 Datainnsamling

Jeg har valgt å foreta en web- basert spørreundersøkelse framfor en postal. Dette valget er gjort på bakgrunn av at en postal versjon krever betydelig større ressurser for forskeren og innebærer mer arbeid for respondentene. De aller fleste kommunalt ansatte har e-post på jobben og en web- basert spørreundersøkelse gjør det mulig å henvende seg direkte til respondentene dersom man har tilgang på e-postadressene.

Spørreskjemaet er utviklet og satt opp i samarbeid med Eresearch, som har gitt meg tilgang til teknologien som har vært nødvendig for å utarbeide spørreskjemaet i elektronisk form. Selskapet har i tillegg gitt verdifull brukerstøtte. En av fordelene ved å benytte elektronisk spørreskjema er at det er lett å behandle og strukturere informasjonen ved hjelp av elektroniske hjelpemidler. Eresearch har bidratt med effektive og funksjonelle løsninger på dette området.

Den vanligste misforståelsen i utvalgstrekkning er at utvalgsstørrelsen påvirker representativiteten (Haraldsen, 1999, s. 85). Feilmarginene kan imidlertid begrenses ved å sørge for at utvalget ikke blir skjevt representert med tanke på for eksempel geografi eller spesielle trekk ved virksomheten. For å bedre mulighetene til å generalisere tendensene som har kommet fram i undersøkelsen til å gjelde for hele populasjonen, har jeg bevisste valgt kommuner fra alle landsdeler (Svalbard er ikke representert). I tillegg har jeg inkludert større, middels store og mindre kommuner. Videre har jeg trukket ut barneskoler, ungdomsskoler og sykehjem fra lister på kommunenes hjemmesider.

Første ledd i prosessen var å samle inn e-postadressene til de ansatte i de i utvalgte virksomhetene. Jeg har av praktiske hensyn i stor grad inkludert virksomheter som har gjort

ansattes e-postadresser tilgjengelig på internett. Det antas at disse virksomhetene ikke systematisk skiller seg ut fra andre virksomheter på andre måter ut fra om de har offentliggjort ansattes e-postadresser eller ikke.

For de utvalgte virksomhetene har jeg valgt å invitere alle ansatte til å delta i undersøkelsen, alle ansatte ved sykehjemmene og alt pedagogisk personale ved skolene. Jeg har spesifisert i invitasjonen at ansatte som opererte som tillitsvalgt da de mottok undersøkelsen ikke skal delta i undersøkelsen. Jeg har mottatt flere e-poster etter at jeg sendte ut undersøkelsen fra ansatte som rapporterte at de ikke gjennomførte undersøkelsen fordi de er tillitsvalgte. Jeg føler meg derfor tilstrekkelig forsikret om at det har lyktes å sortere utvalget på en god måte i forhold til dette.

Jeg har garantert alle respondentene anonymitet og vil respektere dette i håndtering av data. Dette innebærer at jeg ikke vil presentere resultater på en slik måte at de ikke kan tilbakeføres til enkeltpersoner eller mindre grupper. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Ansatte kan selv velge om de vil delta i undersøkelsen eller ikke etter de har mottatt invitasjonen.

For å samle inn e-postadresser til ansatte ved sykehjemmene har det de fleste steder vært nødvendig å kontakte ledelsen for hjelp med dette, da e-postlister ikke ligger ute på internett. Det har vist seg meget vanskelig å få tilgang til ansattes e-postadresser ved mange sykehjem. Noen virksomhetsledere har oppgitt at ikke alle ansatte har e-post på jobben, andre har ikke tilgang på et samlet register og flere virksomhetsledere har ikke ønsket å gi ut sitt register. I tillegg har det kommet frem at et stort antall sykehjemsansatte ikke benytter seg av den e-postkonto de har fått tildelt på jobben. Det er svært ulikt hvordan de forskjellige virksomhetene benytter e-post med tanke på formidling av informasjon og de ansatte behøver sjelden e-post for å gjøre den jobben de er ansatt for å gjøre. For samtlige skoler som er inkludert i denne undersøkelsen ligger ansattes e-postadresser tilgjengelig på internett, og innsamlingen har vært betydelig enklere for disse. Dette har bidratt til at jeg har fått tilbake et større antall besvarelser fra skoleansatte.

Da innsamlingsprosessen var komplett ble e-post med invitasjon og link til undersøkelsen sendt til enhetene. Etter en uke ble det gjennomført en purrerunde, der de som ikke hadde gjennomført undersøkelsen fikk tilbud om å delta på nytt. To uker senere ble andre og siste

purrerunde gjennomført. Ytterligere to uker senere ble dataen lastet ned og undersøkelsen avsluttet.

Til sammen ble spørreskjemaet sendt ut til 1008 kommuneansatte. Det har imidlertid vært noen problemer med tanke på å få spørreskjemaet ut til alle respondentene. I flere tilfeller har firewall og andre interne sikkerhetsmekanismer blokkert invitasjonen til undersøkelsen. I enkelte kommuner ble alle invitasjoner blokkert, mens i andre kommuner kom noen frem, mens andre ble blokkert. Jeg kan ikke redegjøre for årsaken til inkonsistens i den andre kategorien, men har måttet registrere at så er tilfelle. Jeg har mottatt over 200 rapporteringer på at invitasjonen ikke har nådd frem og har valgt å slette disse enhetene fra undersøkelsen, som har ført til at N= 799.

Tabell 4.6: Svarprosent for spørreundersøkelsen

| Kommune | Antall svar | | | N | Prosent |
|-------------|-------------|------------------|--------|-----|---------|
| | Lærere | Sykehjemsansatte | Totalt | | |
| Bergen | 17 | 10 | 27 | 92 | 29 |
| Hammerfest | 4 | 0 | 4 | 60 | 7 |
| Lærdal | 4 | 0 | 4 | 27 | 15 |
| Lillehammer | 15 | 0 | 15 | 49 | 31 |
| Modum | 13 | 0 | 13 | 39 | 33 |
| Moss | 0 | 21 | 21 | 68 | 31 |
| Narvik | 8 | 0 | 8 | 56 | 14 |
| Skien | 16 | 0 | 16 | 63 | 25 |
| Steinkjer | 14 | 1 | 15 | 73 | 21 |
| Suldal | 14 | 0 | 14 | 33 | 42 |
| Tromsø | 21 | 0 | 21 | 60 | 35 |
| Trondheim | 11 | 16 | 27 | 93 | 29 |
| Tvedestrand | 11 | 0 | 11 | 40 | 28 |
| Våler | 11 | 0 | 11 | 46 | 24 |
| Totalt: | 159 | 48 | 207 | 799 | 26 |

Svarprosenten totalt er på 26 % og forholdsvis lav. Svarprosenten varierer sterkt mellom kommunene, fra 7 % deltakelse i Hammerfest kommune, til 42 % deltakelse i Suldal kommune. Enkelte har rapportert at de mottar svært mange undersøkelser via e- post og ikke har muligheten til å svare på alle. Et informasjonsskriv har blitt sendt ut til virksomhetslederne med anmodning om å oppfordre ansatte til å delta, i tillegg har jeg har vært i telefonkontakt med flere av dem. Rammene for en masteroppgave har ikke tillatt ekstensiv tidsbruk på en kampanje for deltakelse utover dette og det har vært opp til de

enkelte ansatte å avgjøre om de ønsker å delta. Det har imidlertid kommet signaler om at undersøkelsen har tatt opp emner som har interessert mange, og svarprosenten kunne vært lavere dersom dette ikke hadde vært tilfelle.

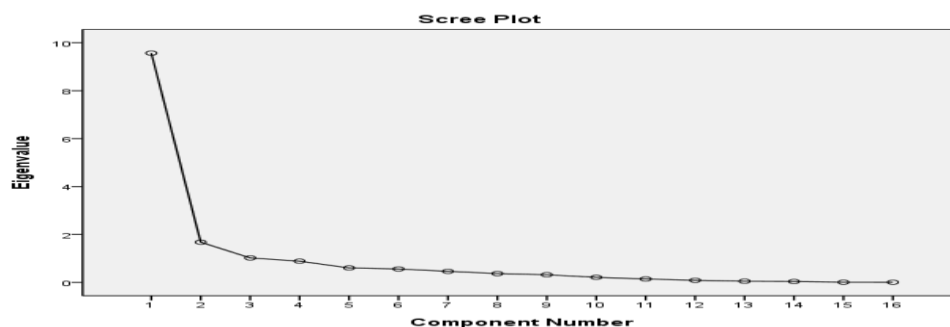
4.4 Faktoranalyse

Jeg vil her foreta en faktoranalyse for å kontrollere om påstandene som tar for seg den avhengige variabelen måler det samme underliggende fenomenet.

Tabell 4.7: Forklart varians og egenverdier

| Komponent | Eigenvalues | |
|-----------|-------------|------------------------|
| | Total | Kumulativ % av varians |
| 1 | 9.568 | 59.798 |
| 2 | 1.678 | 70.289 |
| 3 | 1.021 | 76.668 |
| 4 | .885 | |
| 5 | .605 | |
| 6 | .560 | |
| 7 | .461 | |
| 8 | .368 | |
| 9 | .319 | |
| 10 | .211 | |
| 11 | .142 | |
| 12 | .086 | |
| 13 | .048 | |
| 14 | .037 | |
| 15 | .007 | |
| 16 | .005 | |

Figur 4.1: Skreddiagram



Skreddiagrammet i figur 4.1 flater ut etter dimensjon 2. Regelen er å ta med alle faktorer før skredet flater ut (Ringdal, 2007, s.326) Tabell 4.7 viser at tre dimensjoner har en egenverdi

på over 1. Det fremgår imidlertid tydelig av skreddiagrammet at den store forskjellen, det store fallet, ligger mellom den første og den andre dimensjonen. Jeg vil derfor presentere både den uroterte og den roterte løsningen.

Tabell 4.8: Faktormatrise Rotasjon: Varimax

| Faktorløsninger: | Urotert | Rotert | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | F1 | F1 | F2 | F3 |
| 1: Enkle unike (Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass) | .602 | .084 | .849 | .145 |
| 2: Komplekse unike 1 (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass) | .743 | .343 | .638 | .320 |
| 3: Komplekse unike 2 (Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass) | .635 | .132 | .767 | .233 |
| 4: Enkle skjønnsmessige gjentakende 1 (Min nærmeste tillitsvalgte bør lytte bedre til mine betraktninger angående å bedre min arbeidssituasjon)(Reversert) | .682 | .823 | -.014 | .321 |
| 5: Enkle skjønnsmessige gjentakende 2 (Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat)(Reversert) | .745 | .894 | .066 | .274 |
| 6: Komplekse skjønnsmessige gjentakende (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgt gjør, når det gjelder hyppighet og innhold i formelle samtaler og møter mellom den tillitsvalgte og de andre ansatte) | .686 | .104 | .352 | .769 |
| 7: Enkle planlagte gjentakende (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å sørge for at jeg får utbytte av å delta på fagforeningsmøter) | .810 | .569 | .416 | .408 |
| 8: Komplekse planlagte gjentakende 1 (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med forberedelser til siste lønnsforhandling sentralt) | .765 | .776 | .348 | .162 |
| 9: Komplekse planlagte gjentakende 2 (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste lokale lønnsforhandling) | .840 | .390 | .690 | .390 |
| 10: Enkle vedvarende 1 (Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å bedre min trivsel på jobben) | .889 | .561 | .447 | .528 |
| 11: Enkle vedvarende 2 (Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste tillitsvalgte følger opp mine forslag) | .933 | .448 | .462 | .720 |
| 12: Komplekse vedvarende 1 (Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det på jobben) | .706 | .196 | .156 | .897 |
| 13: Komplekse vedvarende 2 (Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det utenfor arbeidsplassen) | .818 | .293 | .587 | .562 |
| 14: Komplekse vedvarende 3 (Min nærmeste tillitsvalgte bør i større grad arbeide for å imøtekomme mine individuelle ønsker og behov)(Reversert) | .567 | .745 | .260 | -.071 |
| 15: Enkle konstante (Min nærmeste tillitsvalgte gjør en god jobb i forhold til å formidle meg relevant informasjonen fra ledelse) | .895 | .638 | .390 | .510 |
| 16: Komplekse konstante (Jeg er tilfreds med de muligheter jeg har gjennom min nærmeste tillitsvalgt, til å påvirke viktige områder ved min arbeidssituasjon) | .927 | .638 | .465 | .493 |
| Eigenvalues | 9.57 | 9,57 | 1.68 | 1.02 |
| Prosent forklart varians | 59,8 | 76,7 | | |

Tabell 4.8 inneholder de 16 påstandene som benyttet for å måle tilfredshet med tillitsvalgt, med faktorladningene for den uroterte løsningen og den roterte løsningen. Det er vanlig å kreve at faktorene bør forklare minst 50 prosent av variansen i variablene som faktoranalyseres (Ringdal, 2007, s.327). Forklart varians for den uroterte løsningen er her 59,8 %, og 76,7 % for den roterte. Johannessen (2003:170) mener faktorladningene må være minst 0.550 for å kunne betegnes som gode, derfor er alle faktorladninger over 0.550 markert med fete typer i tabellen.

Faktorladningene viser hvordan de 16 manifesterte variablene korrelerer med den latente variabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt". Alle de manifesterte variablene har i den uroterte løsningen sterkere korrelasjon med den latente variabelen enn 0.40, som er et vanlig minstekrav (Ringdal, 2007, s.327) Antall enheter spiller også inn. Dersom faktorladningene på nøkkelvariabler er over 0.8, er det ifølge Johannessen (2003: 159) tilstrekkelig med 150 enheter. De aller fleste av de aktuelle påstandene her er representert med over 150 enheter, mens mange sentrale faktorladninger er over 0.8.

I den uroterte løsningen finner vi sterke og relativt jevne faktorladninger, noe som støtter opp under påstandene som mål for tilfredshet med tillitsvalgte. Det er ingen automatikk i at den roterte løsningen er å foretrekke, men denne fanger opp flere nyanser. Her får flere av påstandene som tilhører samme underkategori i min inndeling høyest faktorladninger på samme dimensjon, men flere av kategoriene deles også opp på ulike dimensjoner.

Grunnlaget for å slå sammen alle påstandene er på forhånd sterkt, da det kommer fram av lover, avtaler og empiriske eksempler at alle påstandene omhandler aspekter ved de tillitsvalgtes verv. Nyansene vil bli ivaretatt gjennom oppdelingen av tillitsvalgtes antatte virkeområde, som vist i tabell 3.3 i teorikapittelet. Min tolkning av faktoranalysen er at det ikke kommer fram noen nye, klare dimensjoner eller alternative måter å dele inn på gjennom den roterte løsningen. En reliabilitetsanalyse vil gi ytterligere indikasjoner på hvor godt påstandene henger sammen.

4.5 Reliabilitetsanalyse

Noen av hendelsene i de avhengige delvariablene inneholder mer enn en påstand. Disse skal på nivå 1 slås sammen til indeksvariabler slik at alle ti cellene i tabell 4.1 representeres med en Delvariabel hver. På nivå 2 skal disse ti slås sammen til den totale avhengige variabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt". Årsaken til at det gjøres i to etapper er at det skal gjennomføres regresjonsanalyser både for den samlede indeksvariabelen og alle delvariablene isolert.

I forkant av sammenslåingen er det nødvendig å gjennomføre tester for å se for å se hvor tett disse variablene henger sammen. Cronbach's Alphas koeffisienten er et mål på intern konsistens i en indeks og kan gi en pekepinn på hvor fornuftig det er å slå variabler sammen. Med en Alpha under 0.5 vil det ikke være noen god ide å slå sammen variablene, mellom 0.5 og 0.7 er en akseptabel score, men Ringdal (2007:331) mener Alpha helst bør være over 0.7.

Når man slår sammen to eller flere variabler vil man ofte bruke en standard metode hvor verdiene på variablene blir slått sammen og delt på to. For de respondentene som ikke har gradert alle variablene som utgjør en indeks ville bruk av denne metoden kunne resultere i en total feilaktig fremstilling av deres vurdering. Hvis en respondent har gitt verdien 6 i forhold til en påstand og unnlatt å gradere en annen ville respondenten bli gitt verdi 3 på indeksvariabelen. For å unngå dette har jeg konsekvent slått sammen variablene på en slik måte at graderingen forblir urørt der respondentene bare har gradert en av påstandene, mens en gjennomsnittsverdi regnes ut der respondentene har gradert flere. I den siste kategorien er gjennomsnittsverdien basert utelukkende på de svarene respondenten faktisk har gradert, ikke det totale antallet variabler som utgjør indeksen. Tabell 4.9 viser de fem selvstendige og de fem indekserte variablene som videre danner grunnlaget for den totale indekserte avhengige variabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt". Alpha-scoren som de fem indekserte delvariablene er slått sammen på bakgrunn av er også inkludert i kolonnen til høyre.

Tabell 4.9: De ti avhengige delvariablene med intern konsistens for de indekserte variablene

| Hendelser | Påstander | Cronbach's Alpha |
|--------------------------------------|--|------------------|
| Enkle unike | Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | |
| Komplekse unike | Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | .850 |
| Enkle skjønnsmessige gjentakende | Min nærmeste tillitsvalgte bør lytte bedre til mine betraktninger angående å bedre min arbeidssituasjon Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat | .868 |
| Komplekse skjønnsmessige gjentakende | Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgt gjør, når det gjelder hyppighet og innhold i formelle samtaler og møter mellom den tillitsvalgte og de andre ansatte | |
| Enkle planlagte gjentakende | Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å sørge for at jeg får utbytte av å delta på fagforeningsmøter | |
| Komplekse planlagte gjentakende | Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med forberedelser til siste lønnsforhandling sentralt Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste lokale lønnsforhandling | .829 |
| Enkle vedvarende | Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å bedre min trivsel på jobben Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste tillitsvalgte følger opp mine forslag | .916 |
| Komplekse vedvarende | Min nærmeste tillitsvalgte bør i større grad arbeide for å imøtekomme mine individuelle ønsker og behov Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det på jobben Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt med å holde seg informert om hvordan jeg har det utenfor arbeidsplassen | .764 |
| Enkle konstante | Min nærmeste tillitsvalgte gjør en god jobb i forhold til å formidle meg relevant informasjonen fra ledelsen | |
| Komplekse konstante | Jeg er tilfreds med de muligheter jeg har gjennom min nærmeste tillitsvalgt, til å påvirke viktige områder ved min arbeidssituasjon | |

Alpha-scorene er sterke og påstandene innenfor hvert område slås sammen, slik at vi får ti delvariabler, en for hvert område. Noen av påstandene må imidlertid reverseres før sammenslåing. Dette gjelder der påstandene er formulert slik at høy verdi kan tolkes som uttrykk for misnøye og lav verdi som høy tilfredshet. Jeg ønsker at alle variablene som omhandler tilfredshet med tillitsvalgt skal være vektet slik at høy verdi viser høy tilfredshet,

mens lav verdi viser lav tilfredshet. Det er en forutsetning at variablene er gitt verdier som representerer den samme betydningen, da alle skal slås sammen til en variabel i neste trinn, til den totale indeksvariabelen "Tilfredshet med tillitsvalgte". Påstandene som blir reversert er:

- Min nærmeste tillitsvalgte bør lytte bedre til mine betraktninger om å bedre min arbeidssituasjon.
- Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat.
- Min nærmeste tillitsvalgte bør i større grad arbeide for å imøtekomme mine individuelle ønsker og behov

Neste skritt er å slå sammen de fem indekserte delvariablene og de 5 selvstendige delvariablene til den fullstendige indeksvariabelen på nivå 2. Tabell 4.10 viser Alpha-scoren for den fullstendige indeksvariabelen, som danner bakgrunn for sammenslåing av de ti delvariablene.

Tabell 4.10: Intern konsistens for uavhengig indeksvariabel "Tilfredshet med tillitsvalgt"

| Cronbach's Alpha | Antall variabler |
|--------------------------------------|--|
| .929 | 10 |
| | |
| Delvariabler | Cronbach's Alpha dersom variabel slettes |
| Enkle unike | .935 |
| Komplekse unike | .925 |
| Enkle skjønnsmessige gjentakende | .928 |
| Komplekse skjønnsmessige gjentakende | .927 |
| Enkle planlagte gjentakende | .920 |
| Komplekse planlagte gjentakende | .920 |
| Enkle vedvarende | .912 |
| Komplekse vedvarende | .918 |
| Enkle konstante | .917 |
| Komplekse konstante | .917 |

Den interne konsistensen i den avhengige variabelen er svært god, men en meget høy Alpha på 0.929. Kolonnen "Cronbach's Alpha dersom variabel slettes" viser jevne tall som tyder på at alle variablene bidrar med noe for å forklare dimensjonen tilfredshet med tillitsvalgt, som indeksvariabelen representerer.

Sammenslåingen er altså gjort i to etapper, ved først å slå sammen påstandene innenfor hvert område i forhold til tabellen og deretter ved å slå de ti delvariablene sammen til den totale indekserte variabelen. For å forsikre meg om at denne 2- nivå metoden ikke har hatt uheldige konsekvenser har jeg slått sammen de 16 påstandene direkte til en testindeks. Deretter har jeg ved hjelp av Pearsons r sammenlignet de to indeksene.

Korrelasjonsmålet Pearsons r går fra -1 til 1. Dersom koeffisienten blir 0 er det ingen variasjon, -1 betyr perfekt negativ korrelasjon (høy verdi korrelerer med lav verdi) og 1 betyr perfekt positiv korrelasjon (høy verdi korrelerer med høy verdi, lav verdi med lav verdi). Ifølge Johannessen (2007) er hva som regnes som høy korrelasjon avhengige av flere faktorer. Som en pekepinn kan vi si at en Pearsons r opp til 0.2 er svak samvariasjon, 0.3 til 0.4 er relativ sterk samvariasjon, mens over 0.5 er meget sterk samvariasjon. Korrelasjonen mellom den originale indeksen og testindeksen er på 0.995 og signifikant på 0.01 nivå, altså er de tilnærmet like.

Flere av de uavhengige variablene er også indeksvariabler. Tabell 4.11 presenterer disse variablene, med påstander og intern konsistens.

Tabell 4.11: Intern konsistens hos de uavhengige indeksvariablene

| Variabel | Påstander | Cronbach's Alpha |
|--|---|------------------|
| Individualisme | <p>At jobben gir deg utfordringer og varierte arbeidsoppgaver</p> <p>At det er gode muligheter for opprykk i forhold til lønn og stilling</p> <p>At det er gode ferie- og fritidsordninger</p> <p>At ansatte får individuell oppmerksomhet og/ eller belønning for spesielt godt arbeid</p> | .690 |
| Kollektivism | <p>At alle ansatte får lik lønn for likt arbeid</p> <p>At det er høy jobbsikkerhet på arbeidsplassen (liten fare for å miste jobben)</p> <p>At det arrangeres til aktiviteter for å bedre arbeidsmiljøet (jobbreiser, "teambuilding"- aktiviteter, sosiale arrangementer)</p> <p>At ansatte får muligheten til å samarbeide i grupper</p> | .728 |
| Arbeidsbelastning | <p>Jeg har ofte for mye å gjøre på jobben</p> <p>Jeg er ofte stresset på jobben</p> | .662 |
| Trivsel | <p>Jeg trives generelt sett på jobben</p> <p>Jeg vil karakterisere arbeidsmiljøet på min arbeidsplass som godt</p> <p>Jeg har et godt forhold til mine kolleger</p> <p>Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder</p> | .831 |
| Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | <p>Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen</p> <p>Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling</p> | .789 |
| Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | <p>Jeg henvender meg direkte til ledelsen for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen</p> <p>Jeg henvender meg direkte til ledelsen for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling</p> | .818 |
| Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | <p>Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen</p> <p>Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for aktivt å påvirke virksomhetens utvikling</p> | .901 |

For individualisme og kollektivism er ikke den samme påstandsformen brukt som på de andre aktuelle variablene. Her er respondentene blitt bedt om å vurdere hvor viktig det er at det er godt tilrettelagt for ulike faktorer på arbeidsplassen på en skala fra -3 "Svært lite viktig" via null til 3 "Svært viktig".

Alle variablene har en sterk Alpha, men det er to variabler med en score under 0.7. "Arbeidsbelastning" har en Alpha på 0.662 og "Individualisme" en Alpha på 0.690. Det er altså i begge tilfeller tett opp mot 0.7 og vurderes her som sterkt nok til å forsvare en sammenslåing.

5: Resultater

5.1 Univariat analyse av den avhengige variabelen

Respondentene ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander som omhandler grad av tilfredshet med ulike sider ved deres nærmeste tillitsvalgtes utførelse av sitt verv. Skalaen de ble bedt om å vurdere etter gikk fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig". Disse 7 verdiene ble i etterkant omstrukturert til å gå fra 1 til 7, hvor 1 tilsvarer helt uenig og 7 tilsvarer helt enig. Grunnen til at skalaen ikke var satt opp slik i utgangspunktet var for å fremheve at de negative verdiene skal representere uenighet og positive verdiene enighet, mens 0 er et nøytralt alternativ. Under følger den opprinnelige inndelingen i spørreskjemaet til venstre, mens den høyre kolonnen representerer måten verdiene vil bli tolket i oppgaven videre.

| | |
|------------------|---------------------|
| -3: Helt uenig | 1: Svært misfornøyd |
| -2: Uenig | 2: Misfornøyd |
| -1: Litt uenig | 3: Litt misfornøyd |
| 0: Verken/ eller | 4: Nøytral |
| 1: Litt enig | 5: Litt tilfreds |
| 2: Enig | 6: Tilfreds |
| 3: Helt enig | 7: Svært tilfreds |

Tabell 5.1: Univariat analyse av den avhengige variabelen

| Delvariabel | Gjennomsnitt | Median | Standardavvik | N |
|--------------------------------------|--------------|--------|---------------|-----|
| Enkle unike | 4.98 | 5.00 | 1.517 | 44 |
| Komplekse unike | 4.90 | 5.00 | 1.644 | 112 |
| Enkle skjønnsmessige gjentakende | 4.44 | 4.00 | 1.887 | 179 |
| Komplekse skjønnsmessige gjentakende | 5.21 | 6.00 | 1.645 | 182 |
| Enkle planlagte gjentakende | 5.32 | 6.00 | 1.473 | 169 |
| Komplekse planlagte gjentakende | 4.72 | 5.00 | 1.606 | 156 |
| Enkle vedvarende | 5.02 | 5.50 | 1.645 | 175 |
| Komplekse vedvarende | 4.49 | 4.33 | 1.558 | 171 |
| Enkle konstante | 5.21 | 6.00 | 1.782 | 170 |
| Komplekse konstante | 4.86 | 5.00 | 1.681 | 162 |

Kolonnene N representerer antall gyldige svar etter at "missing" er fjernet. Det totale antallet respondenter er 207. Svaralternativet "Vet ikke/ ikke relevant" er kodet som "missing", sammen med de som valgte ikke å svare på spørsmålene. Dette er grunnet at jeg ønsker at analysen skal fokuseres rundt de svaralternativer som logisk kan rangeres. "Missing"- gruppen er stor i flere av kategoriene, noe som kan tyde på at de ansatte på enten ikke anser tillitsvalgtes innsats som relevant i de aktuelle kategoriene eller er usikre på hvordan de skal rangere innsatsen.

5.1.1 Kommentarer til univariat analyse av den avhengige variabelen

Gjennomsnittene ligger rundt 5; litt tilfreds. Medianene varierer fra 4, som er en nøytral holdning, til 6 som er en verdi som indikerer tilfredshet med tillitsvalgtes innsats på det aktuelle området. Svaret på den første delen av problemstillingen er altså at de fleste arbeidstakerne er relativt tilfreds med sin nærmeste tillitsvalgte på alle områder som er inkludert i denne analysen. Standardavvikene ligger rundt 1.5 til 1.8, noe som på en 7-punktskala vitner om betydelig spredning.

For arbeidsulykker, omorganiseringer og konflikter er det høye "missing"- antallet ikke overraskende. Dersom man ikke har vært involvert i disse hendelsene på sin nåværende arbeidsplass ble man bedt om å se bort fra å rangere. De aller fleste har altså heldigvis ikke vært involvert i arbeidsulykker på sin nåværende arbeidsplass.

De to hendelsene som utgjør komplekse unike hendelser er mer eksplisitt forskjellige enn andre hendelser som tilhører samme område i min inndeling. Jeg har derfor valgt å ta en kikk på dem separat. Det er åpenbart ingen automatikk i at respondenter som har vært involvert i en omorganisering også har vært involvert i en konflikt, selv om konflikter ofte kan oppstå i eller i kjølvannet av en omorganisering.

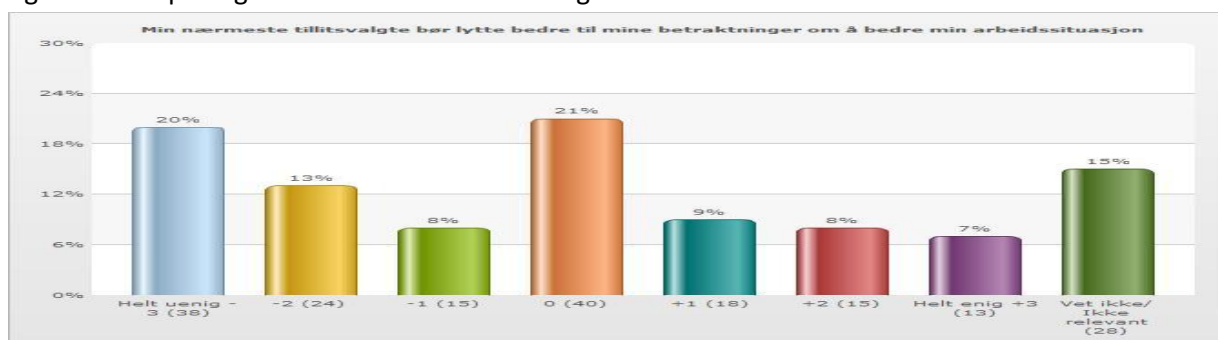
Tabell 5.2: Univariat analyse av de to variablene som utgjør "Komplekse unike hendelser"

| | Omorganisering | Konflikt |
|---------------|----------------|----------|
| N: Gyldig | 92 | 63 |
| Missing | 115 | 144 |
| Gjennomsnitt | 5.09 | 4.76 |
| Median | 5.00 | 5.00 |
| Standardavvik | 1.509 | 1.873 |

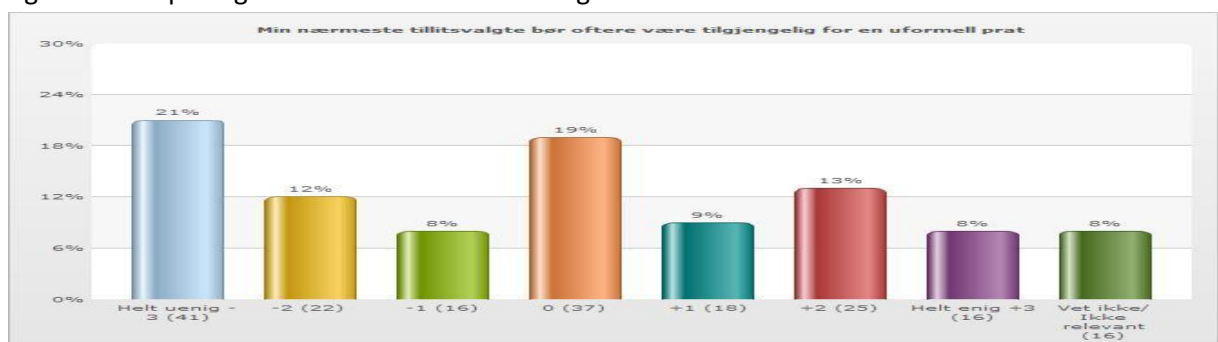
Det er spesielt verdt å merke seg at rundt 30 % har vært involvert i en eller flere konflikter på sin nåværende arbeidsplass. Dette er et relativt stort antall, selv om ikke alle sakene nødvendigvis har havnet hos de tillitsvalgte. I Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse fra 2007 oppga rundt 13 % at de har mottatt bistand fra tillitsvalgte i forbindelse med konflikter på jobben (Jordfald og Nergaard, 2008, s.39). Gjennomsnittsverdien 4.76 ligger over en nøytral holdning 0 og heller mot at gjennomsnittet er litt tilfreds med tillitsvalgtes innsats. Standardavviket vitner om stor spredning i svarene da rundt 32 % av respondentene som har gradert denne påstanden befinner seg et godt stykke unna gjennomsnittet med graderinger over 6.5 (Svært høy tilfredshet) og under 3 (Moderat eller sterkere misnøye). Dette viser at konflikter kan være svært ulike. Tillitsvalgte involverer seg sannsynligvis også i svært ulik grad og på svært ulike måter.

På to områder er tilfredsheten lavere enn tendensen ellers. Når det gjelder enkle skjønsmessige hendelser, eller prat, er medianen 4, mens gjennomsnittet er på 4.44. Det relativt høye standardavviket på 1.887 kan være en indikasjon på uenighet blant respondentene rundt hvordan tillitsvalgte bør skjøtte sitt verv på dette området. I figur 5.1 og 5.2 kan vi se hvordan respondentene har fordelt seg i forhold til de ulike svaralternativene i spørreskjemaet.

Figur 5.1: Stolpediagram for "Prat" med tillitsvalgt del 1

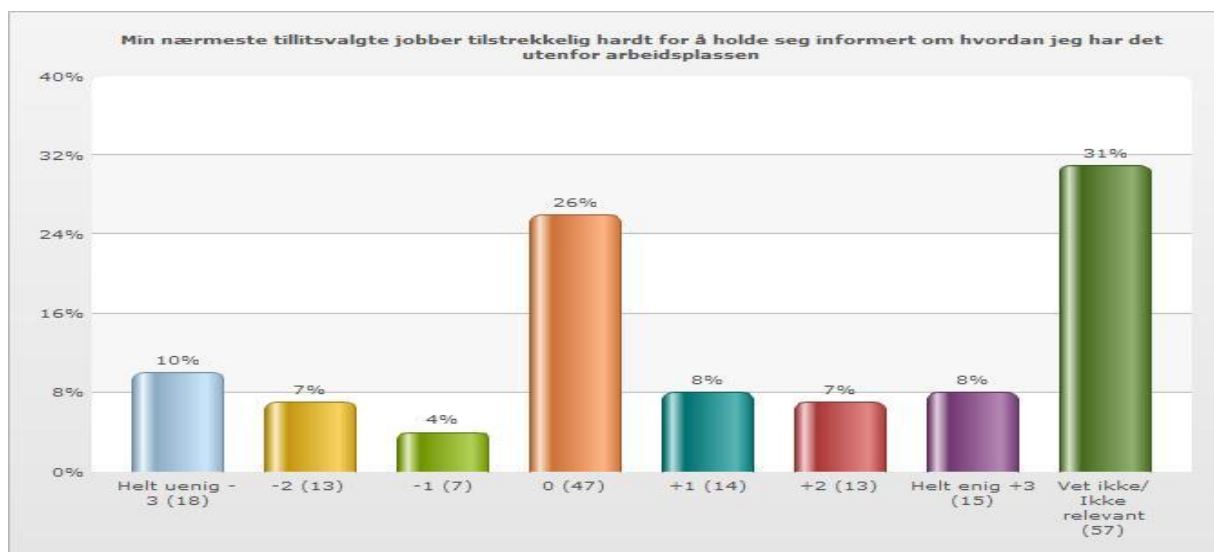


Figur 5.2: Stolpediagram for "Prat" med tillitsvalgt del 2



Komplekse vedvarende hendelser, eller personlig oppfølging, er det andre området hvor tilfredsheten er noe lavere. I likhet med "Prat med tillitsvalgt" er dette et område uten klare retningslinjer som kan forklare plasstillitsvalgte hvordan de skal gjøre saker og ting. For å illustrere kompleksiteten i dette arbeidet vil jeg vise til den ene av tre deler som utgjør personlig oppfølging. Jeg har bedt respondentene om å vurdere om deres nærmeste tillitsvalgte arbeider hardt nok for å holde seg informert om hvordan respondentene har det utenfor arbeidsplassen. Dette er i utgangspunktet ikke et av tillitsvalgtes ansvarsområder.

Figur 5.3: Stolpediagram for oppfølging utenfor jobben



Som representant for de ansatte forventes det gjerne at de tillitsvalgte stiller opp. For å illustrere dette vil jeg igjen henvise til sitatet fra en plasstillitsvalgt ved NTL i Aetat: "Det året det var snakk om at kontoret skulle legges ned og medarbeiderne skulle flyttes til andre kontorer, tok dette mye tid. Da brukte jeg hver uke flere timer på kveldstid i telefonen med fortvilte medlemmer. Man blir litt sjelesørger. Jeg har ikke klart å distansere meg fra fortvilte medlemmer. Hvor mange timer det ble, har jeg ikke tall på, men det var tøft" (Nicolaisen et al., 2002, s.29).

Figur 5.3 viser at 69,1 % har valgt å gradere påstanden: "Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt for å holde seg informert om hvordan de har det utenfor arbeidsplassen". Dette kan tyde på at det forventes eller har blitt erfart at de tillitsvalgte spiller en rolle i forhold til denne typen oppfølging. Mange har imidlertid valgt kategorien Vet ikke/ Ikke relevant. Det er også mulig at både de som har sagt seg enig og de mange som har valgt 0, mener eller vet at den tillitsvalgte ikke har noe formelt ansvar på dette området.

De to områdene hvor tilfredsheten er lavest har altså til felles at rammene er uklare og den tillitsvalgte i stor grad selv må finne ut hvordan hun skal legge opp arbeidet. Når vi ser på områder med et mer strukturert preg, som formelle samtaler og fagforeningsmøter, er tilfredsheten noe høyere. Det kan skyldes at både de tillitsvalgte og arbeidstakerne vet hva som kan forventes. Dermed kan de tillitsvalgte i større grad skjære alle over en kam og forvente mer enhetlige reaksjoner. Standardavviket på 1.473 for fagforeningsmøter indikerer ikke ubetydelig variasjon, men er det laveste blant de ti delene.

Det noe høye antallet "missing" for lønnsforhandlinger er overraskende med tanke på den store interessen for lokale forhandlinger jeg tidligere har vært inne på. Det kan muligens forklares med at mange arbeidstakere ikke ser på sin nærmeste tillitsvalgtes rolle som spesielt utslagsgivende, verken med tanke på forberedelser til sentrale oppgjør eller i lokale forhandlinger. De er små brikker i et stort spill og representerer ikke nok arbeidstakere til å kunne sette premissene for forhandlingene.

Tilfredsheten med den nærmeste tillitsvalgte som kanal for innflytelse er moderat, men en gjennomsnittsscore på 4.86 og en median på 5. At noen flere enn snittet i tillegg har valgt alternativet "Vet ikke/ Ikke relevant" kan bety at enkelte arbeidstakere ikke ser på de tillitsvalgt som en kanal for innflytelse overhodet.

5.1.2 Univariat beskrivelse av den samlede indeksvariabelen

Tabell 5.3: Univariat analyse av den avhengige indeksvariabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt"

| | | |
|---------------|---------|-------|
| N: | Gyldig | 195 |
| | Missing | 12 |
| Gjennomsnitt | | 4.95 |
| Median | | 5.02 |
| Standardavvik | | 1.403 |

Både gjennomsnitt og medianen er cirka 5, noe som indikerer at arbeidstakerne samlet sett er litt tilfredse med sine nærmeste tillitsvalgte. Standardavviket forteller oss at rundt 68 % av respondentene ligger et sted seg mellom svak misnøye og moderat tilfredshet.

5.2 Samlet univariat analyse og korrelasjonsanalyse

Tabell 5.4: Forklaring av bokstaver og tall for tabell 5.5

| Avhengige variabler |
|--|
| A: Indeksvariabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt" |
| B: Delvariabel Enkle unike |
| C: Delvariabel Komplekse unike |
| D: Delvariabel Enkle skjønnsmessige gjentakende |
| E: Delvariabel Komplekse skjønnsmessige gjentakende |
| F: Delvariabel Enkle planlagte gjentakende |
| G: Delvariabel Komplekse planlagte gjentakende |
| H: Delvariabel Enkle vedvarende |
| I: Delvariabel Komplekse vedvarende |
| J: Delvariabel Enkle konstante |
| K: Delvariabel Komplekse konstante |
| Uavhengige variabler |
| 1: Individualisme |
| 2: kollektivism |
| 3: Hovedavtalekjennskap |
| 4: Tidligere vært tillitsvalgt 1: Nei 2: Ja |
| 5: Arbeidsbelastning |
| 6: Trivsel |
| 7: Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke utvikling |
| 8: Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling |
| 9: Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling |
| 10: Ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon |
| 11: Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling |
| 12: Lønnstilfredshet |
| 13: Stillingsbrøk |
| 14: Fartstid i virksomhet |
| 15: Utdanning 1: 0 år 2: 1-3 år 3: 4-5 år 4: Mer enn 5 år |
| 16: Alder |
| 17: Kjønn 1: Mann 2: Kvinne |
| 18: Landsdel 1: Nord-Norge 2: Midt-Norge 3: Vest-Norge 4: Øst-Norge 5: Sør-Norge |
| 19: Virksomhetstype 1: Lærer 2: Sykehjemsansatt |

Tabell 5.5: Univariat analyse av alle variabler med korrelasjoner

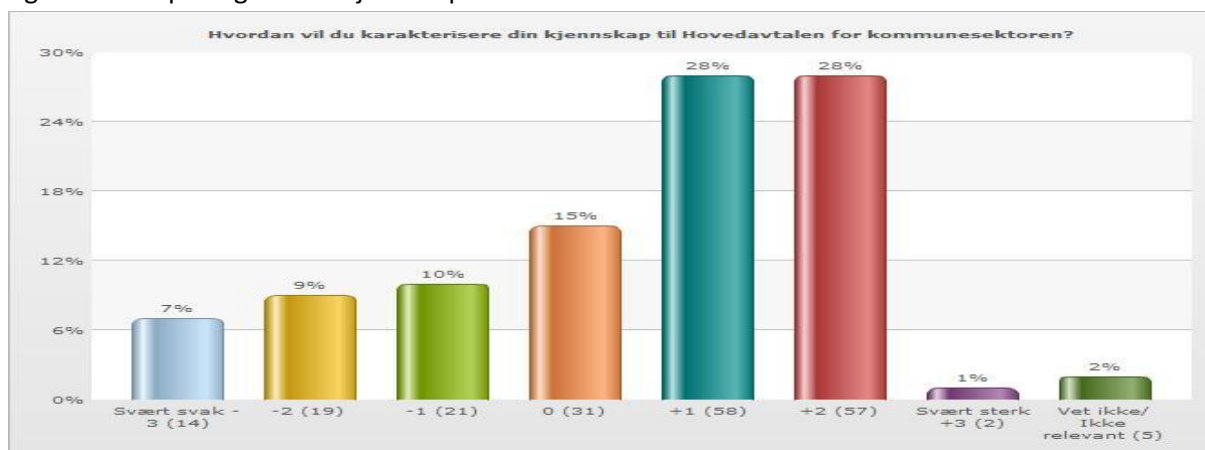
5.2.1 Kommentarer til den univariate analysen av uavhengige variabler

For de nominale og dikotome variablene er tallene for sentraltendens og spredning alene ikke videre interessante. Jeg vil derfor presentere frekvenstabeller i forbindelse med kommentarer rundt disse variablene. Dette er særlig aktuelt for landsdel, som allikevel er inkludert i tabellen for å beholde rekkefølgen på variabler konsekvent gjennom oppgaven.

Tallene for sentraltendens viser at respondentene har vurdert de ulike faktorene relativt høyt, både i forhold til individualisme og kollektivism. Gjennomsnittet for kollektivism (5.97) er marginalt høyere enn for individualisme (5.56).

Som vi kan se i figur 5.4 har mange av respondentene rapportert en sterk kjennskap til Hovedavtalen for kommunesektoren. Dette betyr at mange respondenter har gode forutsetninger til å vurdere den jobben deres nærmeste tillitsvalgte gjør.

Figur 5.4: Stolpediagram for kjennskap til Hovedavtalen



Tabell 5.6: Frekvenstabell etter tidligere tillitsvalgterfaring

| Selv vært tillitsvalgt | Frekvens | Prosent |
|------------------------|----------|---------|
| Nei | 122 | 58.9 |
| Ja | 85 | 41.1 |
| Total | 207 | 100.0 |

Et vesentlig stort antall blant respondentene har selv vært tillitsvalgt på et tidligere punkt i arbeidslivet. Dette kan muligens til dels forklare den store kjennskapen til Hovedavtalen, da det er nødvendig for tillitsvalgte på alle nivåer å sette seg inn i de lover og avtaler som beskriver tillitsvalgtes rolle og oppgaver. Uten at jeg har noen mulighet til å påvise hvor

mange av arbeidstakerne i skoler og sykehjem i norske kommuner som har hatt et slikt verv, vil jeg anta at tallet er lavere enn 41,1 %. Det kan tenkes at en stor andel av tidligere tillitsvalgt har valgt å svare på min undersøkelse fordi de i invitasjonen kunne se at dette var et tema de kunne være interessert i.

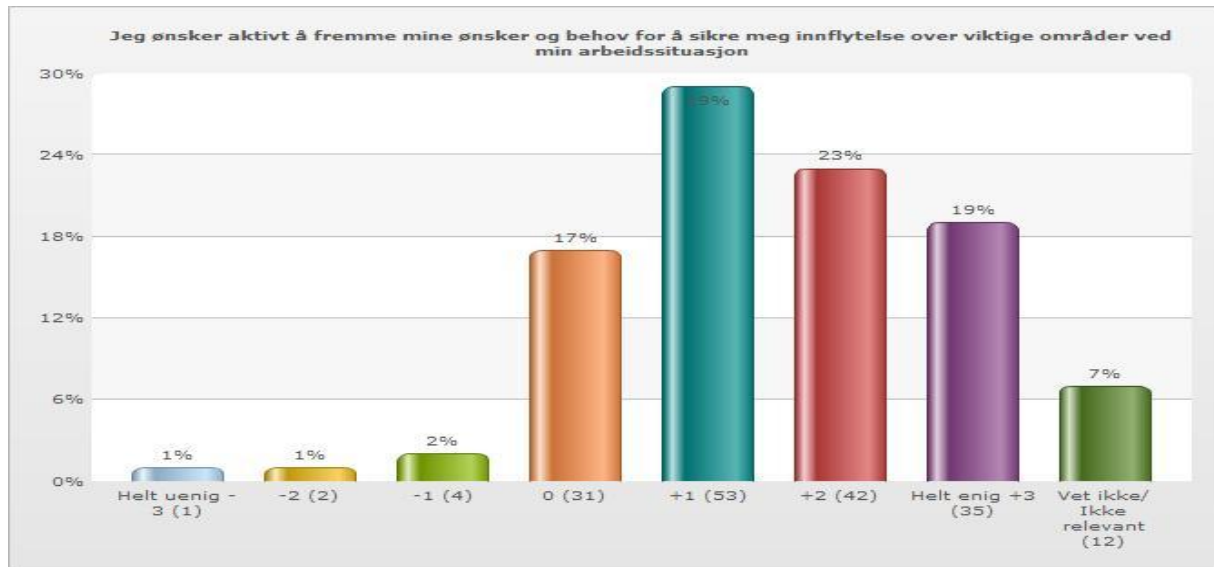
Verdiene på variabelen "Arbeidsbelastning" er kodet slik at høy verdi betyr tung arbeidsbelastning. Både median og gjennomsnitt ligger mellom de to høyeste verdiene 6 og 7, noe som betyr at mange har oppgitt at de ofte har for mye å gjøre og at de ofte er stresset på jobben.

På tross av at respondentene melder om en relativt tung arbeidsbelastning viser tallene for sentraltendens på variabelen "Trivsel" at respondentene trives godt, både gjennomsnitt og median ligger mellom de to høyeste verdiene 6 og 7. Standardavviket på 0.931 er ikke voldsomt stort for en 7- punkts skala og forsterker inntrykket av at mange trives godt på arbeidsplassen.

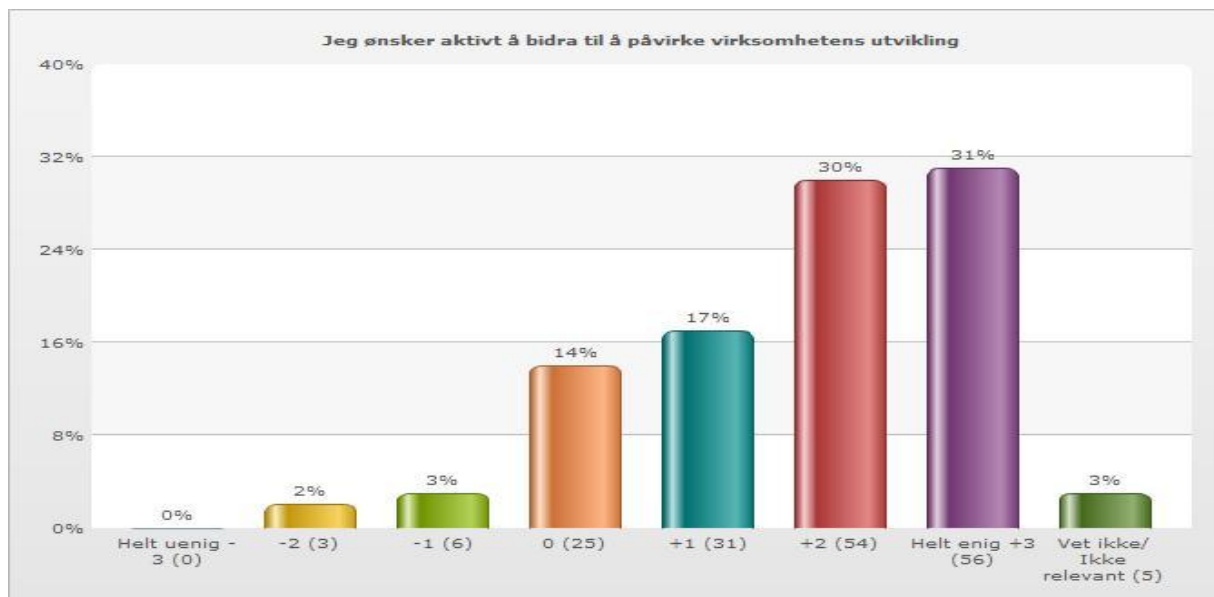
I forhold til bruk av kanaler for å sikre seg innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling er ledelsen direkte og nærmeste tillitsvalgte mye brukt på begge områder. Ledelsen direkte er en marginalt mer populær kanal, men skal vi tro tallene for sentraltendens brukes begge kanaler flittig, da både gjennomsnitt og median for de to ligger rundt 5, som vil si at respondentene sier seg enig i at kanalene benyttes til å sikre seg innflytelse og påvirkningskraft. Standardavviket viser at spredningen er relativt lik på de to variablene. Andre kanaler er ikke like fasjonable, gjennomsnittet på 2.28 og medianen 1 viser at denne kanalen brukes lite på de områdene respondentene er bedt om å vurdere i forhold til i spørreskjemaet. I tillegg er det et høyere antall som har oppgitt at de anser bruk av denne kanalen som ikke relevant.

Når det gjelder arbeidstakernes ønske om innflytelse på egen arbeidssituasjon og om å påvirke virksomhetens utvikling er det stor enighet. Figur 5.5 og figur 5.6 viser at det er ytterst få som overhodet ikke ønsker å være aktive med tanke på disse temaene.

Figur 5.5: Stolpediagram for ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon

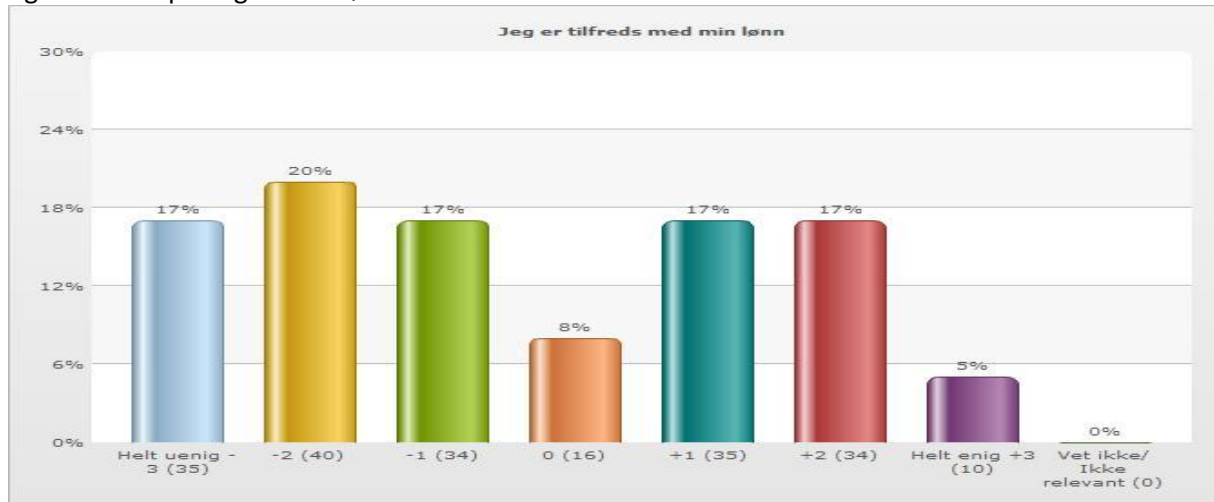


Figur 5.6: Stolpediagram for ønske om å påvirke virksomhetens utvikling



Sentraltendensen for "Lønnstilfredshet" heller svakt mot misnøye. Standardavviket på 1.901 viser imidlertid at spredningen er stor. Respondentene har selvsagt ikke alle den samme lønnen og spredningen kan til en viss grad være et resultat av dette. Sannsynligvis vil dog også en normativ formening av hvor høy lønn man *burde ha* være en viktig faktor i forhold til den ujevne fordelingen på variabelen. Som figur 5.7 viser skiller ingen av svaralternativene seg ut som spesielt populære, det er tvert imot en svært jevn oppslutning om de fleste alternativene.

Figur 5.7: Stolpediagram for lønnstilfredshet



Tabell 5.7: Frekvensfordeling etter kjønn

| Kjønn | Frekvens | Prosent |
|--------|----------|---------|
| Mann | 67 | 32.4 |
| Kvinne | 140 | 67.6 |
| Totalt | 207 | 100.0 |

Klart flere kvinner har fylt ut spørreskjemaet, noe som ikke er overraskende. Både blant lærere og sykehjemsansatte er kvinneandelen stor.

Tabell 5.8: Frekvensfordeling etter landsdel

| Landsdel | Frekvens | Prosent |
|------------|----------|---------|
| Nord-Norge | 33 | 15.9 |
| Midt-Norge | 42 | 20.3 |
| Vest-Norge | 45 | 21.7 |
| Øst-Norge | 60 | 29.0 |
| Sør-Norge | 27 | 13.0 |
| Totalt | 207 | 100.0 |

Som tabell 4.6 i metodekapittelet viser har jeg fra enkelte kommuner mottatt få besvarelser.

Det er et relativt sett jevnere antall respondenter representert fra hver landsdel.

Tabell 5.9: Frekvensfordeling etter virksomhetstype

| Virksomhetstype | Frekvens | Prosent |
|-----------------|----------|---------|
| Skoleansatt | 159 | 76.8 |
| Sykehjemsansatt | 48 | 23.2 |
| Totalt | 207 | 100.0 |

Som nevnt tidligere har jeg mottatt færre besvarte spørreskjemaer fra sykehjemsansatte, blant annet grunnet vanskeligheter med å nå disse.

5.2.2 Kommentarer til korrelasjonsanalysen

Korrelasjonene er svært sterke både internt i delvariablene og mellom den avhengige indeksvariabelen og de avhengige delvariablene. Dette støtter opp under resultatene fra reliabilitetsanalysen. Når det gjelder B: Arbeidsulykker, er korrelasjonene med de andre avhengige delene på enkelte steder ikke signifikante. Dette skyldes at få enheter har gradert påstanden.

Korrelasjonsanalysen inneholder videre noen mindre overraskende elementer, som at det er stor sannsynlighet for at pedagogisk personale ved skolene har lengre utdanning enn sykehjemsansatte og at respondenter som tidligere har vært tillitsvalgte sannsynligvis har større kjennskap til Hovedavtalen for kommunesektoren enn de som ikke har vært det.

De mest interessante korrelasjonene i denne sammenheng er mellom de uavhengige variablene på den ene siden og den avhengige indeksvariabelen og de avhengige delvariablene på den andre. I forhold til indeksvariabelen kan vi se at dersom respondenten har oppgitt høy grad av tilfredshet med sin nærmeste tillitsvalgte er det sannsynlig at respondenten blant annet har oppgitt høy verdi på variablene "Trivsel", "Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling" og "Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke utvikling". På bakgrunn av denne analysen er det ikke mulig å konkludere om respondentene trives godt, ønsker å påvirke virksomhetens utvikling og benytter seg av sin tillitsvalgte fordi de er tilfredse med sin nærmeste tillitsvalgte eller om tilfredsheten med tillitsvalgte medvirker til de høye verdiene på de andre variablene.

Korrelasjon med de overnevnte uavhengige variablene går naturlig nok igjen også i forhold til de avhengige delvariablene, men her kommer det frem enkelte variasjoner. Blant annet er det signifikant negativ korrelasjon mellom arbeidsbelastning og tilfredshet med tillitsvalgtes innsats innefor enkle skjønsmessige hendelser, som handler om prat med tillitsvalgte. Dersom respondentene har oppgitt høy arbeidsbelastning er det sannsynlig at de også har meldt om lav tilfredshet med tillitsvalgte på dette området. Korrelasjonene gir en pekepinn på hva vi kan forvente når vi ses på kausalsammenhengene i regresjonsanalysen senere i kapitlet.

5.3 Individualisme og kollektivism

Som nevnt i kapittel 4.2.2.1 i metode, vil jeg ha et noe tyngre fokus på variablene individualisme og kollektivism i korrelasjonsanalysen.

Tabell 5.10 Relevante korrelasjoner for individualisme – kollektivism dimensjonen

| Variabler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|------------|----|
| 1: Individualisme | 1 | | | | | | | | | |
| 2: Kollektivism | ** .580 | 1 | | | | | | | | |
| 3: Ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon | .137 | .087 | 1 | | | | | | | |
| 4: Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling | ** .209 | .096 | ** .407 | 1 | | | | | | |
| 5: Bruk av nærmeste tillitsvalgte som kanal for innflytelse | .069 | ** .208 | ** .312 | ** .350 | 1 | | | | | |
| 6: Bruk av nærmeste tillitsvalgte for å påvirke virksomhetens utvikling | .130 | ** .318 | ** .239 | ** .403 | ** .654 | 1 | | | | |
| 7: Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse | .105 | .123 | ** .238 | * .171 | .108 | .144 | 1 | | | |
| 8: Bruk av ledelsen direkte for å påvirke virksomhetens utvikling | ** .243 | .150 | ** .331 | ** .361 | .099 | ** .293 | ** .693 | 1 | | |
| 9: Bruk av andre kanaler for å få innflytelse | .069 | -.073 | .010 | -.100 | -.025 | .035 | -.082 | .131 | 1 | |
| 10: Bruk av andre kanaler for å påvirke virksomhetens utvikling | .057 | .001 | -.001 | -.078 | -.037 | .117 | -.023 | .088 | ** .821 | 1 |

*=signifikans nivå 0.05, **=signifikans nivå 0.01 Korrelasjonsmål: Pearsons r

Dersom respondentene hadde fordelt seg i to tydelige grupper, enten er de kollektivistiske eller individualistiske, ville variabelen individualisme flere steder vist negative korrelasjoner der kollektivism viser positive og vice versa. Dette er ikke tilfelle og korrelasjon mellom individualisme og kollektivism er også sterk. Det er tydelig at det ikke er en klar kløft i dette utvalget på denne dimensjonen målt med mine indikatorer. Det var heller ikke forventet å finne noe slikt på offentlige arbeidsplasser i egalitære Norge. Diskusjonen vil på dette området være konsentrert rundt de mindre nyansene og hvilke implikasjoner de måtte kunne ha.

Det mest interessante er at høy individualisme går sammen med bruk av ledelsen for å påvirke virksomhetens utvikling, mens høy kollektivism går sammen med bruk av tillitsvalgte både til å påvirke virksomhetens utvikling og i for å få gjennomslag for ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen. Styrken på korrelasjonene er fra relativt svake til middels sterke.

5.4 Eterrasjonalisering

Tabell 5.11: Korrelasjon mellom utfall og tillitsvalgtes innsats på utvalgte områder

| | | |
|---|--------------|------|
| Arbeidsulykke | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .442 |
| Omorganisering | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .627 |
| Konflikt | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .752 |
| Fagforeningsmøter | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .793 |
| Totale lønnsforhandlinger | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .271 |
| Lokale lønnsforhandlinger | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .325 |
| Samlet utfall- og tillitsvalgttilfredshet | Utfall | ** |
| | Tillitsvalgt | .541 |

**=signifikans nivå 0.01 Korrelasjonsmål: Pearsons r

Innenfor seks ulike områder har jeg spurt respondentene om tilfredshet knyttet til både utfall av hendelsene og tilfredshet med tillitsvalgtes innsats i forhold til hendelsene. Kolonnen med "Tillitsvalgt" og "Utfall" representerer i de seks første radene påstandsparene fra tabell 4.4 i metodekapittelet. Til slutt har jeg slått sammen alle variablene knyttet til utfall og alle variablene knyttet til tillitsvalgtes innsats for å sammenligne dataene samlet sett.

Korrelasjonene er positive og til dels meget sterke. Dette kan selvsagt ikke alene forklares ved hjelp etterrasjonalisering. De tillitsvalgtes innsats på de forskjellige områdene kan ha en viktig betydning for utfallet og de to vil derfor naturlig samvarierte til en viss grad. Det er likevel interessant at samvariasjonen er såpass konsekvent, på alle områder går tilfredshet med utfall sammen med tilfredshet med tillitsvalgtes innsats og misnøye sammen med misnøye. På tre av områdene, samt ved den samlede sammenligningen, er korrelasjonene meget sterke. På ytterligere to områder er korrelasjonene sterke, mens for totale lønnsforhandlinger er korrelasjonen middels.

5.5 Regresjonsanalyse

Tabell 5.12: Multivariat regresjonsanalyse med standardiserte betakoeffisienter

| Del 1 | 1: Indeksvariabel "Tilfredshet med tillitsvalgt" | | 2: Enkle unike hendelser | | 3: Komplekse unike hendelser | | 4: Enkle skjønnsmessige gjentakende hendelser | | 5: Komplekse skjønnsmessige gjentakende hendelser | | 6: Enkle planlagte gjentakende hendelser | |
|--|--|-------|--------------------------------|------|---------------------------------------|-------|---|-------|---|-------|--|-------|
| | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. |
| | Individualisme | -.123 | .166 | .182 | .695 | -.240 | .112 | -.191 | .056 | -.129 | .232 | -.090 |
| Kollektivism | .123 | .177 | -.024 | .958 | -.027 | .862 | .127 | .209 | .044 | .687 | .148 | .174 |
| Hovedavtalekjennskap | .128 | .149 | .164 | .786 | .101 | .525 | .214 | .028 | .052 | .632 | -.019 | .851 |
| Tidligere vært tillitsvalgt | -.085 | .307 | .007 | .988 | .043 | .747 | -.170 | .071 | -.043 | .671 | -.093 | .336 |
| Arbeidsbelastning | -.129 | .092 | -.316 | .442 | -.017 | .891 | -.293 | .001 | -.081 | .379 | -.068 | .439 |
| Trivsel | .227 | .006 | .663 | .287 | .407 | .005 | .123 | .182 | .082 | .407 | .190 | .049 |
| Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | .418 | .000 | .341 | .520 | .212 | .131 | .297 | .002 | .327 | .002 | .303 | .002 |
| Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | .043 | .579 | -.524 | .258 | .104 | .399 | .078 | .354 | .143 | .122 | .090 | .321 |
| Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | -.002 | .979 | .007 | .988 | .057 | .667 | -.091 | .273 | .047 | .602 | -.006 | .948 |
| Ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon | -.053 | .512 | -.295 | .529 | -.068 | .578 | .040 | .650 | -.056 | .560 | -.035 | .702 |
| Ønsker om å påvirke virksomhetens utvikling | -.059 | .498 | .064 | .908 | .014 | .919 | -.075 | .428 | -.052 | .623 | -.078 | .424 |
| Lønnstilfredshet | .022 | .765 | -.418 | .382 | -.073 | .566 | -.025 | .765 | .046 | .612 | .068 | .430 |
| Stillingsbrøk | .054 | .458 | -.035 | .922 | -.125 | .342 | .000 | .999 | .177 | .047 | -.027 | .752 |
| Fartstid i virksomhet | .022 | .830 | -.144 | .803 | .182 | .306 | .010 | .932 | .030 | .815 | -.008 | .949 |
| Utdanning | -.028 | .725 | .745 | .070 | .044 | .721 | -.019 | .835 | -.007 | .939 | .092 | .328 |
| Kjønn | .015 | .834 | .292 | .412 | .131 | .333 | .022 | .796 | .024 | .791 | .061 | .469 |
| Alder | -.092 | .375 | .078 | .884 | -.326 | .075 | -.038 | .747 | .041 | .749 | .026 | .831 |
| Fra Midt- Norge | -.104 | .302 | -.257 | .616 | -.027 | .872 | -.190 | .090 | .029 | .810 | -.156 | .174 |
| Fra Vest- Norge | .033 | .741 | .277 | .535 | .097 | .508 | -.050 | .644 | .089 | .456 | .000 | .998 |
| Fra Øst- Norge | .066 | .504 | -.411 | .429 | -.110 | .465 | .047 | .665 | .172 | .143 | .003 | .979 |
| Fra Sør- Norge | -.051 | .551 | .066 | .845 | -.035 | .794 | -.102 | .279 | .038 | .711 | .001 | .989 |
| Virksomhetstype | -.283 | .004 | .336 | .532 | -.238 | .127 | -.320 | .003 | -.193 | .099 | -.254 | .020 |
| R2 | .511 | | .602 | | .395 | | .437 | | .311 | | .411 | |
| Justert R2 | .419 | | -.494 | | .173 | | .324 | | .175 | | .288 | |
| Residualenes standardavvik | 1.054 | | 1.624 | | 1.476 | | 1.522 | | 1.491 | | 1.260 | |

| Del 2 | 7: Komplekse planlagte gjentakende hendelser | | 8: Enkle vedvarende hendelser | | 9: Komplekse vedvarende hendelser | | 10: Enkle Konstante hendelser | | 11: Komplekse konstante hendelser | |
|--|--|-------|--|-------|--|-------|--|-------|--|-------|
| | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. |
| Individualisme | -.227 | .030 | .014 | .878 | .009 | .922 | -.052 | .600 | -.090 | .334 |
| Kollektivism | .136 | .220 | .054 | .564 | .093 | .348 | .172 | .093 | .088 | .354 |
| Hovedavtalekjennskap | .228 | .026 | .151 | .100 | .060 | .536 | .092 | .346 | .184 | .046 |
| Tidligere vært tillitsvalgt | -.193 | .064 | -.042 | .621 | -.012 | .897 | -.019 | .838 | -.065 | .447 |
| Arbeidsbelastning | -.098 | .284 | -.056 | .478 | -.150 | .072 | -.102 | .228 | -.160 | .045 |
| Trivsel | .065 | .502 | .216 | .012 | .070 | .435 | .228 | .013 | .228 | .009 |
| Bruk av nærmeste tillitsvalgt som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | .284 | .007 | .456 | .000 | .472 | .000 | .328 | .001 | .456 | .000 |
| Bruk av ledelsen direkte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | .013 | .894 | .003 | .970 | .014 | .863 | -.019 | .825 | .011 | .895 |
| Bruk av andre kanaler for å få innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling | .000 | .998 | -.014 | .856 | -.106 | .197 | .091 | .261 | .011 | .889 |
| Ønske om innflytelse over egen arbeidssituasjon | -.005 | .961 | -.067 | .422 | -.115 | .192 | -.083 | .353 | -.045 | .592 |
| Ønsker om å påvirke virksomhetens utvikling | -.040 | .700 | -.073 | .414 | -.067 | .476 | -.058 | .541 | -.032 | .727 |
| Lønnstilfredshet | .125 | .163 | .012 | .880 | .009 | .914 | -.006 | .943 | -.005 | .952 |
| Stillingsbrøk | -.038 | .660 | .085 | .260 | .017 | .826 | .019 | .819 | .060 | .433 |
| Fartstid i virksomhet | .111 | .374 | .032 | .770 | -.022 | .852 | -.033 | .776 | .055 | .612 |
| Utdanning | -.141 | .128 | .032 | .702 | .000 | 1.000 | -.117 | .190 | .064 | .443 |
| Kjønn | .052 | .553 | .008 | .918 | -.016 | .839 | -.051 | .528 | .035 | .652 |
| Alder | -.203 | .108 | -.108 | .323 | -.055 | .638 | -.059 | .618 | -.121 | .268 |
| Fra Midt- Norge | -.096 | .423 | -.130 | .216 | -.344 | .002 | -.115 | .311 | .079 | .455 |
| Fra Vest- Norge | -.091 | .430 | -.012 | .903 | .011 | .917 | .000 | .999 | .100 | .335 |
| Fra Øst- Norge | -.075 | .516 | -.006 | .956 | -.079 | .473 | .054 | .627 | .198 | .056 |
| Fra Sør- Norge | -.145 | .165 | .015 | .867 | -.074 | .425 | -.091 | .338 | .069 | .436 |
| Virksomhetstype | -.363 | .002 | -.181 | .073 | -.142 | .181 | -.354 | .001 | -.211 | .038 |
| R2 | | .418 | | .494 | | .451 | | .424 | | .507 |
| Justert R2 | | .288 | | .394 | | .342 | | .310 | | .407 |
| Residualenes standardavvik | | 1.322 | | 1.280 | | 1.226 | | 1.490 | | 1.294 |

Den avhengige indeksvariabelen er, sammen med alle delvariablene, på ordinalt nivå og har 7 verdier. Nesten alle de uavhengige variablene i analysen er enten dikotome, på metrisk målenivå eller på ordinalt nivå med mange verdier (alle har 7, bortsett fra utdanning som har 4). Det eneste unntaket er den nominale variabelen Landsdel. Fra denne har jeg utviklet et sett dummyvariabler med referansekategori "Nord-Norge" og landsdel er slik inkludert i den multivariate regresjonsanalysen.

Betakolonnene viser regresjonskoeffisientene etter at de er standardisert for å variere mellom -1 og 1 på samme måte som korrelasjonskoeffisienten. Dette er gjort for at alle koeffisientene skal forholde seg mer naturlig til hverandre og være lettere å tolke.

T-testens signifikanssannsynlighet er representert i kolonnen "Sig.". Logikken er den samme som for signifikanstesting i korrelasjonsanalysen. Tall mindre enn 0.01: signifikant på 0.01 nivå og tall mindre enn 0.05: signifikant på 0.05 nivå.

R² viser til hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen som kan forklares ved hjelp av de uavhengige variablene som er inkludert i de ulike modellene, den justerte versjonen tar i tillegg høyde for et relativt lavt antall enheter og et relativt stort antall uavhengige variabler i modellene. Av disse grunnene vil den justerte versjonen danne grunnlaget for videre tolkning i denne oppgaven.

Ved å sammenlikne standardavvikene på de avhengige variablene med residualenes/ estimatets standardavvik kan man få en indikasjon hvor god statistisk beskrivelse av dataene modellene gir. Dersom residualenes standardavvik er mindre er det et godt tegn (Ringdal, 2007, s.379).

5.5.1 Den avhengige indeksvariabelen

Modellen forklarer 41,9 % av variasjonen i den avhengige indeksvariabelen "Tilfredshet med tillitsvalgt", altså er en relativt stor del. Det vil i noen sammenhenger være naturlig å fjerne uavhengige variabler fra modellen, dersom disse ikke viser signifikante sammenhenger, fordi det store antallet variabler kan gi en kunstig høy R². For å undersøke hvordan dette stiller seg i denne undersøkelsen har jeg kjørt en regresjonsanalyse utelukkende med signifikante uavhengige variabler. Denne viste ikke store endringer for forklart varians med en R² på

0.407 og en justert R² på 0.396. Tendensen er stort sett den samme på delvariablene. Derfor har jeg vurdert det som riktig å ta med alle de uavhengige variablene i modellene, da det kan være relevant både med tanke på det teoretiske fundamentet og for å kontrollere med andre variabler. Jeg har valgt å rapportere begge R²-variantene i alle modellene, men vil forholde meg til den justerte versjonen i tolkningen.

I forhold til multikolaritet er det også foretatt noen vurderinger. Det er ikke intern korrelasjon sterkere enn 0.7 i de uavhengige variablene. Dersom det hadde vært det måtte ifølge Johannessen (2003:147) noen fjernes. Skog (2004:288) mener det kan oppstå kolinearitetsproblemer allerede dersom korrelasjonene blant de uavhengige overstiger 0.6. I denne undersøkelsen er det bare to uavhengige variabler som har en såpass høy korrelasjon: Alder og fartstid i virksomhet, med en korrelasjon på 0.689. Regresjonsanalyser med kun en av disse inkludert er kjørt for å teste om det hadde noen utslag. Ingen nye uavhengige variabler ble signifikante og tallene ellers, som F-test og residualenes standardavvik, forble tilnærmet uendret. Den justerte R² vokste minimalt, til 0.420 der alder ble utelatt og til 0.423 der fartstid ble utelatt. Med bakgrunn i dette har jeg vurdert at det ikke er gode nok grunner for å fjerne noen av variablene.

Residualenes standardavvik er på 1.054, betydelig mindre enn indeksvariabelens standardavvik 1.403. Dette er, som tidligere nevnt, positivt. Tre av de uavhengige variablene er signifikante på 0.01 nivå. Virksomhetstype har en negativ verdi, noe som betyr at sykehjemsansatte (verdi 2) er mer misfornøyd med sin nærmeste tillitsvalgte enn lærerne (verdi 1). Trivsel har en positiv verdi, hvilket innebærer at jo bedre respondentene trives jo mer tilfreds er de med sin nærmeste tillitsvalgte. Til slutt kan vi se at bruk av nærmeste tillitsvalgte gir seg utslag i høyere tilfredshet med tillitsvalgt. Dette er i tråd med funnene i korrelasjonsanalysen, men det er en forskjell. Ønske om å påvirke virksomhetens utvikling er ikke lenger signifikant, effekten har forsvunnet når vi kontrollerer for andre variabler.

5.5.2 De avhengige delvariablene

Med ett unntak er residualenes standardavvik mindre enn de respektive avhengige variablene. Dette gjelder modell 2: Enkle unike hendelser, som omhandler arbeidsulykker. Vi kan også se at R² er positiv, mens den justerte R² er negativ. F-testen er ikke signifikant, ei heller noen av de uavhengige variablene. Manglende signifikans skyldes her i stor grad få enheter, dette var jeg innom også i forhold til korrelasjonsanalysen. Heldigvis har ikke alle

respondentene i denne undersøkelsen vært involvert i en arbeidsulykke, og de har derfor ikke gradert den aktuelle påstanden i spørreskjemaet. Resultatene av signifikanstesting innebærer at jeg ser bort fra modell 2 i den videre omtalen av funnene.

Komplekse unike hendelser er den andre modellen som skiller seg ut med tanke på signifikans. Residualenes standardavvik er mindre enn standardavviket hos den avhengige variabelen, men andre tall er mindre gode. F-testen er 1.779 og signifikant på 0.05 nivå. (For resten av modellene er F-testen betydelig høyere og signifikant på 0.01 nivå.) I tillegg er det stor forskjell mellom R2 og justert R2. Igjen kan mye forklares med antall enheter. Denne delvariabelen tar for seg omorganiseringer og konflikter. Rundt halvparten av respondentene har oppgitt at de ikke har vært involvert i noen av tingene. Jeg vil være noe mer forsiktig med tanke på tolkningen her.

Forklart varians i modellene for øvrig varierer fra 17,5 % til 40,7 %. Som i korrelasjonsanalysen går flere av de uavhengige variablene som var interessante i forhold til den avhengige indeksvariabelen også igjen i forhold til delvariablenes modeller i regresjonsanalysen. Dette gjelder virksomhetstype, trivsel og bruk av nærmeste tillitsvalgte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling. For virksomhetstypene er betakoeffisientene konsekvent negative, noe som betyr at sykehjemsansatte er mindre tilfreds enn lærerne. For de to andre variablene er koeffisientene konsekvent positive, god trivsel og bruk av tillitsvalgte gir bedre tilfredshet med tillitsvalgte.

De uavhengige variablene hovedavtalekjennskap og arbeidsbelastning er også signifikante i mer enn en av modellene, blant annet er begge representert blant de signifikante variablene i modell 4: Enkle skjønnsmessige gjentakende hendelser. Tema her er prat med tillitsvalgte, respondentene ble spurt om å vurdere om deres tillitsvalgte var ofte nok tilgjengelig for å lytte og slå av en uformell prat. Betakoeffisienten for hovedavtalekjennskap er positiv, jo bedre kjennskap til hovedavtalen, jo mer tilfreds. Variabelen er signifikant på 0.05 nivå. Koeffisienten til arbeidsbelastning er negativ, jo tyngre arbeidsbelastning, jo mer misfornøyd er man med sin nærmeste tillitsvalgte på dette området. Variabelen er signifikant på 0.01 nivå.

Når det gjelder modell 11: Komplekse konstante hendelser, er de samme to variablene igjen signifikante på samme nivå og igjen med samme fortegn. Den avhengige variabelen i modell

11 går på hvor tilfredse respondentene er med sine muligheter til å påvirke viktige områder ved sin arbeidssituasjon gjennom sin nærmeste tillitsvalgte. Her påvirkes tilfredsheten også av trivsel, virksomhetstype og bruk av tillitsvalgt, som er tilfelle på mange av modellene.

Den uavhengige variabelen individualisme er signifikant på 0.05 nivå i 7: Komplekse planlagte gjentakende hendelser. Her er lønnsforhandlinger i fokus. Individualisme har en negativ betakoeffisient, som betyr at jo høyere score på individualisme, jo mindre tilfreds er man med tillitsvalgtes innsats i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og forberedelser til sentrale lønnsforhandlinger. Også på dette området er det en motsatt tendens i forhold til kjennskap til Hovedavtalen for kommunesektoren.

6: Diskusjon

6.1 Tilfredshet med tillitsvalgt

Den første delen av problemstillingen gjelder grad av tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte blant kommunalt ansatte lærere og sykehjemsansatte. Et relativt lavt antall respondenter har gjort at det må tas ekstra forbehold i forhold til generalisering. Dette gjelder spesielt med tanke på sykehjemsansatte. Analysen viser at de sykehjemsansatte er mer misfornøyd enn lærerne med de fleste aspekter ved sine nærmeste tillitsvalgtes arbeid. Det er imidlertid ikke dekning for å hevde at dette er en generell tendens, da jeg kun har mottatt besvarte spørreskjemaer for 48 sykehjemsansatte i denne oppgaven.

Tabell 6.1: Oppgaver den tillitsvalgte kan oppfattes å skulle være ansvarlig for eller bidra i forhold til

| | Unike hendelser | Skjønnsmessige gjentakende hendelser | Planlagte gjentakende hendelser | Vedvarende hendelser | Konstante hendelser |
|-----------|--------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|------------------------|
| Enkle | Arbeidsulykker | "Prat" med tillitsvalgt | Fagforeningsmøter | Generell oppfølging | Informasjonsformidling |
| Komplekse | Omorganiseringer Konflikter | Samtaler med tillitsvalgt | Forberedelser til lønnsforhandlinger Lokale lønnsforhandlinger | Personlig oppfølging | Innflytelsesassistanse |

Plasstillitsvalgtes antatte virkeområde er delt inn ved å bygge på en modell fra Oliver (2010). Denne inndelingen har, gjennom å slå sammen påstandene innefor hvert område, gitt ti avhengige delvariabler, som videre er slått sammen til en avhengig indeksvariabel. Den univariate analysen viser betydelig variasjon blant respondentene, men hovedinntrykket er en moderat tilfredshet med tillitsvalgte.

De to områdene hvor tilfredsheten er lavest er *Enkle skjønnsmessige gjentakende hendelser*, som går på hvor tilgjengelig den tillitsvalgte er for å lytte til og slå av en prat med

arbeidstakerne og *Komplekse vedvarende hendelser*, som handler om hvor godt den tillitsvalgte jobber for å imøtekomme individuelle ønsker og behov, samt hvor godt tillitsvalgte holder seg informert om hvordan arbeidstakerne har det på og utenfor jobben.

Fra de tillitsvalgtes ståsted har disse områdene spesielt en ting til felles; uklare rammer og retningslinjer. Det er ikke beskrevet i Hovedavtalen eller andre avtaler hvor mye tid som skal gå med til å følge opp arbeidstakerne på denne måten, ei heller hvordan det skal gjøres. Hva som kreves kan være forskjellig, ikke bare fra virksomhet til virksomhet, men fra arbeidstaker til arbeidstaker. Det er i stor grad opptil den enkelte tillitsvalgte å gjøre de nødvendige vurderingene, og det vil som oftest ikke være mulig å legge opp arbeidet på en måte som tilfredsstillende alle.

Nicolaisen et al. (2002) har funnet at arbeidet med å hjelpe enkeltmedlemmer er det de tillitsvalgte synes er viktigst og mest givende, men til tider også svært krevende. Det er en stor utfordring å balansere bruk av tid og ressurser. Det er få faste rammer å forholde seg til, de tillitsvalgte må etter beste evne finne metoder for å komme de enkelte arbeidstakerne i møte. Noen arbeidstakere har mye å ta opp, mens andre ikke like ofte vil ha behov for en prat eller at noen lytter til det deres betraktninger.

6.2 Variasjoner i tilfredshet

Når det gjelder å redegjøre for den andre delen av problemstillingen, som går på hvilke faktorer som kan forklare variasjonene i tilfredsheten, vil jeg primært ta utgangspunkt i regresjonsanalysen. Først vil jeg presentere de generelle hovedfunnene, det vil si de uavhengige variablene som har signifikant forklaringskraft på den indekserte avhengige variabelen "Tilfredshet med tillitsvalgte" og som i ofte går igjen i forhold til de avhengige delvariablene. Disse delvariablene representerer cellene i tabell 6.1, altså ulike områder ved plasstillitsvalgtes antatte virkeområde.

Bruk av nærmeste tillitsvalgte som kanal for innflytelse og for å påvirke virksomhetens utvikling: Den uavhengige variabelen som opptrer hyppigst som signifikant, og med de sterkeste betakoeffisientene, i regresjonsanalysen er bruk av tillitsvalgte som kanal for innflytelse og påvirkning. Bruk av tillitsvalgt gir større tilfredshet med tillitsvalgt. Det må understrekes at tidsrekkefølgen her ikke er mulig å fastsette med 100 % sikkerhet. Det er

mulig å se for seg et dialektisk samspill mellom de respektive avhengige variablene på den ene siden og bruk av tillitsvalgte på den andre. Dersom man for eksempel i utgangspunktet har en positiv holdning til sin nærmeste tillitsvalgte, for så å få bekreftet sin positive innstilling gjennom å benytte den tillitsvalgte i ulike sammenhenger, eller å observere det man vurderer som god innsats fra den tillitsvalgte, vil både bruk av og tilfredshet til den tillitsvalgt kunne akselerere i takt.

Oliver (2010) forklarer hvordan bruk av noe kan føre til høyere tilfredshet. Forventninger alene kan forme tilfredshet ved at man allerede i forkant av en hendelse er predisponert til å vurdere den på en bestemt måte, basert på tidligere erfaringer med en aktør (Oliver, 2010, s.84). En positiv predisponering kan føre til at endelig grad av tilfredshet blir høyere enn den ellers ville vært, og vice versa.

Dersom man med suksess har benyttet den tillitsvalgte tidligere vil forventningene til fremtidig bruk øke, noe som kan påvirke grad av tilfredshet. Ytterligere tegn på at slike prosesser kan være i spill, finner vi ved å se på hvor bruk av tillitsvalgt ikke har signifikant forklaringskraft. De eneste områdene dette gjelder er arbeidsulykker, konflikter og omorganiseringer. Dette er hendelser som for de fleste arbeidstakere opptrer relativt sjelden og det vil for mange av respondentene ikke være snakk om noen tidligere bruk av tillitsvalgte på disse områdene som kunne ha formet forventningene.

Trivsel: Trivsel er den andre uavhengige variabelen som går igjen som signifikant både på indeksvariabelen og på flere av delvariablene. Jo høyere trivsel, jo høyere tilfredshet med nærmeste tillitsvalgte. Silset (2007:68) har kommet fram til at de som er tilfreds med livet generelt også er mindre misfornøyde med forhold på arbeidsplassen. Ifølge Engelstad et al. (2003:325) er det en utbredt tilfredshet med jobb og arbeidsforhold i Norge, men grader av tilfredshet påvirkes meget klart av mulighetene for å ordne opp og bli hørt når det oppstår problemer på arbeidsplassen.

På bakgrunn av dette er det ikke overraskende at trivsel og tilfredshet med tillitsvalgte henger sammen også i denne undersøkelsen. Som tilfelle var med bruk av tillitsvalgt, er det nødvendig å ta høyde for vekselvirkning også mellom trivsel og tilfredshet med tillitsvalgt.

6.2.1 Utvalgte områder

Som tidligere nevnt er bruk av tillitsvalgt og trivsel sentrale signifikante variabler også på mange av de ulike avhengige delvariablene. På spesielt to av delvariablene er det imidlertid også andre uavhengige variabler som bidrar til å forklare variasjonen i tilfredshet med tillitsvalgt. Dette gjelder Enkle skjønnsmessige gjentakende hendelser (Prat med tillitsvalgt) og Komplekse planlagte gjentakende hendelser (Lønnsforhandlinger).

Enkle skjønnsmessige gjentakende hendelser: Regresjonsanalysen viser at tilfredshet med tillitsvalgte på dette området øker jo bedre man mener å kjenne Hovedavtalen for kommunesektoren. Forklaringen til dette kan være at en sterkere kunnskap gir lavere forventninger til sin nærmeste tillitsvalgte på et område som ikke er presist beskrevet i Hovedavtalen. Det kan i tillegg øke forståelsen for at den tillitsvalgte ikke alltid har mye tid til å snakke med enkeltmedlemmer, da det er andre viktige ting som står på agendaen.

Jo høyere arbeidsbelastning jo mindre tilfreds er man med sin tillitsvalgte i forhold til "Prat". Dersom man ofte er stresset på jobben kan det øke behovet for at noen lytter eller slår av en prat, slik at man kan få ut frustrasjon. Dersom man opplever at sin nærmeste tillitsvalgt for sjelden er tilgjengelig kan det føre til misnøye med tillitsvalgt. Det er her viktig å presisere at høy arbeidsbelastning ikke er synonymt med dårlig trivsel. Stress og stor arbeidsmengde kan vurderes som noe positivt, da det kan være uttrykk for at man arbeider hardt. Dette kan videre gi en følelse av at man gjør en viktig innsats for seg selv eller samfunnet og kan gi poeng på områder som selvrealisering og følelsen av å bety noe. Dersom man på tross av høy arbeidsbelastning klarer å holde unna og løse oppgavene man blir gitt kan intensivering av arbeidet være en kilde til tilfredshet (Engelstad et al., 2003, s.325).

Komplekse planlagte gjentakende hendelser: Når det gjelder nærmeste tillitsvalgtes innsats i forbindelse med lønnsforhandlinger øker tilfredsheten med kjennskapen til Hovedavtalen. Forhandlingsordningen er beskrevet i Hovedavtalens Del A, og det kan tenkes at mange her mener å finne grunner til å dømme sin nærmeste tillitsvalgtes innsats i forbindelse med lønnsforhandlinger noe mildere.

Jo høyere score på individualisme jo mindre tilfreds er man med tillitsvalgtes innsats i lønnsforhandlingene. Fra et "økonomisk – rasjonelt" perspektiv vil individene benytte den beste av de tilgjengelige kanaler for å bevare sine individuelle interesser. Organisasjoner har

her ingen annen funksjon utover å forsterke muligheten til å sikre medlemmenes egeninteresser (Pfeffer, 1997, s.45). I kollektive forhandlinger er det imidlertid fagorganisasjonen man primært må sette sin lit til.

At individualisme ser ut til å ha en negativ effekt på tilfredshet med tillitsvalgtes innsats i forbindelse med lønnsforhandlinger kan være et uttrykk for at de i utgangspunktet har et mer negativt bilde på kollektive forhandlinger, spesielt dersom de vurderer at deres egeninteresser ikke vinner frem gjennom disse forhandlingene. Dette støtter opp under antakelsene i NOU1999: 34 "Nytt millennium – nytt arbeidsliv?", der man spekulerer på om individualiseringen i arbeidslivet kan svekke oppslutningen rundt fagorganisasjonen.

6.3 Individualisme og kollektivism

Som jeg har vært inne på tidligere er arbeidsplassen i dag i større grad en arena for selvrealisering, og mange arbeidstakere ser i dag på jobben som mer enn noe som bare skal gi en inntekt å leve av. Korrelasjonsanalysen viser at høy individualisme går sammen med høy verdi på variabelen som går på ønske om å påvirke virksomhetens utvikling. Dette kan ses som et tegn på at det er de mer individualistiske arbeidstakerne som i størst grad ønsker mulighet til aktivt å påvirke.

Det kan tenkes at en tillitsvalgtordning som er født i kollektivismens ånd, på tross av at ordningen er endret fra den opprinnelige, vil kunne støte på utfordringer som den i mindre grad enn tidligere er egnet til å løse når det gjelder å adressere ansattes preferanser i et mer individualistisk samfunn. Dette kan muligens føre til at flere arbeidstakere benytter seg av andre kanaler for å ivareta sine interesser, noe som kan bidra til å forklare den dalende interesse for tillitsvalgtarbeid som enkelte tillitsvalgte rapporterer (Nicolaisen et al., 2002, side 24-25).

Korrelasjonsanalysen i tabell 5.10 viser at høy individualisme går sammen med bruk av ledelsen direkte i forhold til å påvirke virksomhetens utvikling, mens høy kollektivism går sammen med bruk av nærmeste tillitsvalgte i samme ærend. Dersom dette er en generell tendens kan det argumenteres for at en økt individualisering av arbeidslivet kan føre til en marginalisering av tillitsvalgtordningen og føre den inn i en "misfit"- posisjon. Funnene i

denne undersøkelsen er imidlertid verken tilstrekkelige eller tydelige nok til å trekke en slik konklusjon.

6.4 Eterrasjonalisering

Innenfor mange av områdene hvor respondentene ble spurt om tilfredshet knyttet til både utfall og tillitsvalgtes innsats, er spredningen i tilfredshet med tillitsvalgte betydelig og det er verdt å merke seg at respondentene allikevel i stor grad tenderer til å vurdere tilfredshet med utfallet i tråd med tilfredshet med tillitsvalgte. Det er svært usannsynlig at de tillitsvalgte konsekvent har gjort en dårlig innsats der utfallet har vært negativt for arbeidstakeren og vice versa. Det ville bety at de tillitsvalgte har en enorm gjennomslagskraft, dersom de sørger for et positivt utfall for respondenten på alle områder bare de gjør en god innsats.

På flere av områdene, for eksempel i forbindelse med lønnsforhandlinger, er det snakk om et "zero-sum game", med motstridende interesser, hvor arbeidstakerne har en sterk motpart. God innsats vil ikke være nok for å sikre et respektabelt resultat hver gang. På toppen av dette vet vi at mange av områdene, som konflikter og omorganisering, er komplekse og mangfoldige, hvor det ikke kan forventes at alle involverte holder hodet kaldt. En rasjonell vurdering av alle aspekter fra alle aktører i slike saker er utopi.

Som vi kan se i den univariate beskrivelsen er tilfredsheten med tillitsvalgte i forhold til konflikter noe lavere enn på snittet samlet sett, og standardavviket vitner om betydelig variasjon. Både konflikter generelt og tillitsvalgtes grad av bistand i forbindelse med disse kan være svært forskjellig. Når korrelasjonen mellom tilfredshet med utfallet av konflikter og tilfredsheten med tillitsvalgtes innsats i forbindelse med konflikter er så sterk som 0.752, er det fristende å konkludere med at vurderingen av tillitsvalgtes innsats er sterkt farget av at det gikk som det gikk.

Engelstad et al. (2003:141) har oppdaget at det er en sterk sammenheng mellom om en arbeidstaker har oppnådd det utfallet de ønsket, og om de opplever å ha blitt behandlet rettfærdig. Det kan muligens bidra til å forklare hvorfor endelig grad av tilfredshet med tillitsvalgt ser ut til å være preget av andre deler av prosessen enn bare de delene som faktisk handler om tillitsvalgtes innsats.

6.5 Sterke og svake sider ved oppgaven

Jeg oppfatter at den største styrken ligger i at et velutviklet forskningsapparat på tilfredshet er kontekstualisert til et nytt felt. Oliver (2010) har arbeidet med tilfredshet siden starten av 1970-tallet. Han har en bred forståelse av begrepet, som det har vært av uvurderlig nytte å kunne trekke vekslers på underveis i arbeidet med oppgaven.

En svakhet ved min oppgave er den relativt lave svarprosenten, og at spørreskjemaet er besvart av et relativt lite antall enheter. I tillegg er utvalget til en viss grad bestemt av hvor det har vært mulig å samle inn e-postadresser, mens det ideelle ville vært å kunne trekke helt tilfeldig.

6.6 Implikasjoner

Hovedfunnene er stort sett positive sett fra fagorganisasjonenes og tillitsvalgtes side. I det store og det hele er arbeidstakerne relativt tilfreds med sin nærmeste tillitsvalgte. Dette kan tyde på at fagorganisasjonene gjør mye riktig når det gjelder opplæring av tillitsvalgte, og at de tillitsvalgte gjør en relativt god jobb med å representere medlemmene.

Når det gjelder de områdene hvor tilfredsheten er minst, prat og personlig oppfølging, kan ulike tiltak bidra til å bedre tilfredsheten. Man kan enten forsøke å legge opp til en økt innsats på de aktuelle områdene, eller man kan drive informasjonsarbeid for å korrigere medlemmenes forventninger. Økt innsats på området vil enten innebære en omprioritering av tillitsvalgtes arbeidsoppgaver eller å jobbe for større grad av frikjøp av tillitsvalgte på arbeidsplassen. Det er svakheter ved begge disse alternativene. Sannsynligvis vil verken omprioritering eller en realistisk økning av frikjøp frigjøre så mye mer tid at den enkelte ansatte vil merke noen stor forskjell. Informasjon til medlemmene som beskriver de tillitsvalgtes ansvarsområder og hva man kan forvente med tanke på personlig oppfølging er etter min mening et bedre alternativ.

6.7 Videre forskning

Som jeg var inne på innledningsvis er tilfredshet med tillitsvalgte et underforsket fenomen. Dette er i så måte et beskjedent bidrag. En mer representativ undersøkelse med et større antall enheter ville kunne redegjøre med bedre presisjon for hvor tilfredse arbeidstakerne er innenfor ulike områder, og hva som kan forklare variasjon i tilfredsheten.

En annen mulighet er å sette fokus på tilfredshet med verneombud i stedet for tilfredshet med tillitsvalgte, eventuelt undersøke begge i samme undersøkelse. Dette vil kunne skaffe viktig informasjon om en relativt ny rolle i arbeidslivet.

En kvalitativ undersøkelse, med mål om å dykke dypere ned i årsakene til grad av tilfredshet med tillitsvalgt, ville kunne være fruktbart med tanke på utforming av fremtidige spørreskjemaer på området.

Både generelt av flere ulike årsaker, og spesielt i forhold til individualisme – kollektivismen dimensjonen, vil det kunne være interessant å se på eventuelle forskjeller i tilfredshet mellom ulike sektorer, primært mellom offentlig og privat.

Når det gjelder etterrasjonalisering og måten endelig grad av tilfredshet bestemmes gjennom prosessen, ville en tidsserieundersøkelse være spennende. Man kunne da undersøkt om arbeidstakernes preferanser, vurdering av hendelser og vurdering av tillitsvalgtes innsats endret seg eller forble intakte gjennom ulike faser.

Litteraturliste og vedlegg

Beard, M. (1920) *A short history of the American labour movement*. New York: Harcourt, Brace and Howe

Bråten, M. (2002) *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO stat*. Oslo: Fafo

Colbjørnsen, T., Korsnes, O. og Nordhaug, O. (1981) *Fagbevegelsen – Interesseorganisasjon og administrator*. Bergen: Universitetsforlaget

Conway, N. og Briner, R.B. (2005) *Understanding Psychological contracts at work*. New York: Oxford University Press

Dubovsky, M. (1986) *The state and labour in modern America*. (Working paper 4). Toronto: Woodsworth College

Dubovsky, M. (1987) The extension of solidarity conflicts with the spirit of individualism. *Monthly Labor review*, Vol.110, nr.8: 36-37

Emerson, R.M. (1962) Power-dependence relations. *American Sociological Review*, Vol.27, nr.1: 31-41

Engelsrud, G. (2009) *Styring og vern: Arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

Engelstad, F., Svalund, J., Hagen, I.M. og Storvik, A.E. (2003) *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Falkum, E., Hagen, I.M. og Trygstad, S.C. (2009) *Bedriftsdemokratiets tilstand: Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Oslo: Fafo

Fryxell, G.E. og Gordon, M.E. (1989) Workplace Justice and Job Satisfaction as Predictors of Satisfaction with Union and Management. *The Academy of Management Journal*, Vol.32, nr.4: 851-866

Hagen, I.M. og Pape, A. (1997) *Medspillere eller motspillere? Lederes og tillitsvalgtes erfaringer med Hovedavtalen i staten*. Oslo: Fafo

Haraldsen, G. (1999) *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Hofstede, G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage Publications

- Hofstede, G. og Hofstede, G.J. (2005) *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw – Hill
- Hovedavtalen i kommunesektoren 2006 – 2009. Oslo: Kommuneforlaget
- Jacobsen, D.I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Johannessen, A. (2003) *Introduksjon til SPSS*. Oslo: Abstrakt forlag
- Jordfald, B. (2005) *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004 – Kortversjon*. Oslo: Fafo
- Jordfald, B. og Nergaard, K. (2008) *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2007*. Oslo: Fafo
- Løken, E. (2009) *De nordiske modellene etter 2000 – bakgrunn og likhetstrekk*. Oslo: Fafo
- March, J.G. og Olsen, J.P. (2004) *The logic of appropriateness*. (Arena working papers wp 04/09). Oslo: Arena Centre for European Studies (UiO)
- Nicolaisen, H., Nyen, T. og Olberg, D. (2005) *Lærernes arbeidstid: Evaluering av avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket 2004-2006*. Oslo: Fafo
- Nicolaisen, H., Skalle, N.K. og Hagen, I.M. (2002) *Tillitsvalgt i omstillingens tid*. Oslo: Fafo
- NOU 1999: 34 *Nytt millenium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv: Innstillingen fra Arbeidsutvalget*.
- NOU 2000: 21 *En strategi for sysselsetting og verdiskapning*.
- Odelstingsproposisjon 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
- Oliver, R.L. (2010) *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. New York: M.E. Sharpe
- Pfeffer, J. (1997) *New directions for organizations theory: Problems and prospects*. New York: Oxford University Press
- Ringdal, K. (2007) *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Rousseau, D.M. (1995) *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Silset, B. (2007) *Frihet og makt i arbeidet: Arbeidstakeres innflytelse på egne arbeidsforhold*. Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo

Skog, O.J. (2004) *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Storey, J. og Bacon, N. (1993) Individualism and collectivism: into the 1990s. *The International Journal of Human Resource Management* 4:3: 665-684

Tavris, C. og Aronson, E. (2007) *Mistakes were made (but not by me): Why we justify beliefs, bad decisions, and hurtful acts*. Orlando: Harcourt

Trygstad, S. og Hagen, I.M. (2004) *Nye samarbeidsordninger etter sykehusreformen – evaluering av samarbeidsordningen mellom ledere og tillitsvalgte på regionalt nivå i Helse Øst RHF*. Oslo: Fafo

Utgård, R. (2004) *Fagbevegelsens frontsoldater eller ledelsens løpegutter: Om konserntillitsvalgtes bidrag i omstillinger i internasjonale konsern*. Oslo: Fafo

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til respondentene

Hei!

Jeg heter Torgeir Homme og er masterstudent ved Universitet i Agder. Tema for masteroppgaven min er tilfredshet med tillitsvalgte.

I den forbindelse gjennomfører jeg en kartlegging blant kommunalt ansatte som jeg håper du har anledning til å bruke 6-8 minutter på. Du bidrar samtidig til at en student kan ferdigstille sin masterutdannelse.

Undersøkelsen gjennomføres med Eresearch som bidragsyter.

Målet med dette prosjektet er å belyse hvordan et utvalg kommunalt ansatte opplever sine muligheter for å påvirke viktige områder ved sin arbeidssituasjon, gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Klikk på lenken under for å komme til skjema.

[lenke]

Vi garanterer anonymitet

I undersøkelsen er du sikret anonymitet. Vi garanterer at besvarelsen behandles fortrolig. Innholdet i dette spørreskjemaet vil kun bli brukt i statistiske tabeller og framstillinger. Resultatene per virksomhet og kommune vil være tilgjengelig i form av gjennomsnittstall, resultater som kan tilbakeføres til enkeltpersoner eller mindre grupper vil bli behandlet konfidensielt.

Jeg er ansvarlig for gjennomføringen av prosjektet, veiledet av førsteamanuensis Helge Hernes.

Spørsmål i forbindelse med utfylling av spørreskjemaet kan rettes til:

Torgeir Homme (e-post: x, Tlf: xx xx xx xx), eller

Helge Hernes (e-post: x, Tlf: xx xx xx xx eller xx xx xx xx).

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen


Torgeir Homme

Masterstudent

Universitetet i Agder

Vedlegg 2: Spørreskjema

Side 1



Bakgrunnsopplysninger

| | | | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Kjønn | Mann | Kvinne | | | | | | |
| Hva er din alder? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | | |
| Antall år utdanning etter videregående (høgskole, universitetsutdanning). | 0 år | 1-3 år | 4-5 år | Mer enn 5 år | | | | |
| Hvilken arbeidstakerorganisasjon/ fagforbund er du medlem av? | <input type="text"/> | | | | | | | |
| Hvor mange år har du arbeidet ved din nåværende arbeidsplass (hele år)? | <input type="text"/> | | | | | | | |
| Hva er din stillingsbrøk (prosent)? | <input type="text"/> | | | | | | | |
| Har du selv på et tidligere tidspunkt i arbeidslivet vært tillitsvalgt? | | | | Ja | Nei | | | |
| | | | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | | |
| Hvordan vil du karakterisere din kjennskap til Hovedavtalen for kommunesektoren? | Svært svak -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Svært sterk +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
| | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14 % completed

[Neste](#)

Powered By Eresearch Institute as

Side 2



Angi hvor enig eller uenig du er i påstandene som fremmes under, på en skala fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig".

| | Helt uenig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Helt enig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Jeg er tilfreds med min lønn | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har ofte for mye å gjøre på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er ofte stresset på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg trives generelt sett på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg vil karakterisere arbeidsmiljøet på min arbeidsplass som godt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har et godt forhold til mine kolleger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg har et godt forhold til min nærmeste tillitsvalgte | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

28 % completed

[Neste](#)

Powered By Eresearch Institute as

Angi hvor enig eller uenig du er i påstandene som fremmes under, på en skala fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig".

| | Helt uenig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Helt enig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med måten jeg har kommet tilbake i arbeid på etter siste arbeidsulykke/ arbeidsuhell jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass (ift. varige men, lengde på fravær ol.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med utfallet av siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste omorganisering på min nåværende arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med utfallet av siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med assistansen fra min nærmeste tillitsvalgte i forbindelse med siste konflikt jeg var involvert i på min nåværende arbeidsplass | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

42 % completed

Neste

Powered By Eresearch Institute as

Angi hvor enig eller uenig du er i påstandene som fremmes under, på en skala fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig".

| | Helt uenig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Helt enig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Min nærmeste tillitsvalgte bør lytte bedre til mine betraktninger om å bedre min arbeidssituasjon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min nærmeste tillitsvalgte bør oftere være tilgjengelig for en uformell prat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgt gjør når det gjelder hyppighet og innhold i formelle samtaler og møter mellom den tillitsvalgte og de andre ansatte | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med utbyttet jeg får av å delta på fagforeningsmøter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å sørge for at jeg får utbytte av å delta på fagforeningsmøter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med utfallet av siste lønnsforhandling (sum av sentrale og lokale forhandlinger) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med forberedelser til siste sentrale lønnsforhandling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med utfallet av siste lokale lønnsforhandling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjorde i forbindelse med siste lokale lønnsforhandling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

56 % completed

Neste

Powered By Eresearch Institute as

Angi hvor enig eller uenig du er i påstandene som fremmes under, på en skala fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig".

| | Helt uenig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Helt enig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Jeg er tilfreds med den jobben min nærmeste tillitsvalgte gjør for å bedre min trivsel på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med de muligheter jeg gjennom min nærmeste tillitsvalgt har, til å påvirke viktige områder ved min arbeidssituasjon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg er tilfreds med hvordan min nærmeste tillitsvalgte følger opp mine forslag | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min nærmeste tillitsvalgte bør i større grad arbeide for å imøtekomme mine individuelle ønsker og behov | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt for å holde seg informert om hvordan jeg har det på jobben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min nærmeste tillitsvalgte jobber tilstrekkelig hardt for å holde seg informert om hvordan jeg har det utenfor arbeidsplassen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Min nærmeste tillitsvalgte gjør en god jobb i forhold til å formidle meg relevant informasjonen fra ledelsen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

70 % completed

Neste

Powered By Eresearch Institute as

Angi hvor enig eller uenig du er i påstandene som fremmes under, på en skala fra "-3 Helt uenig" via null til "+3 Helt enig".

| | Helt uenig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Helt enig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| Jeg ønsker aktivt å fremme mine ønsker og behov for å sikre meg innflytelse over viktige områder ved min arbeidssituasjon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg henvender meg direkte til ledelsen for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for å få gjennomslag for mine ønsker og/ eller i forbindelse med uenigheter på arbeidsplassen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg ønsker aktivt å bidra til å påvirke virksomhetens utvikling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg benytter meg av min nærmeste tillitsvalgte for aktivt å bidra til å påvirke virksomhetens utvikling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg henvender meg direkte til ledelsen for aktivt å bidra til å påvirke virksomhetens utvikling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jeg benytter meg av andre kanaler (media, personlig nettverk, politikere mm) for aktivt å bidra til å påvirke virksomhetens utvikling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

84 % completed

Neste

Powered By Eresearch Institute as

Angi hvor viktig det er for deg at det er tilrettelagt godt for følgende faktorer på din arbeidsplass, på en skala fra "-3 Svært lite viktig" via null til "+3 Svært viktig".

| | Svært lite viktig -3 | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 | Svært viktig +3 | Vet ikke/ Ikke relevant |
|---|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| At jobben gir deg utfordringer og varierte arbeidsoppgaver | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At det er gode muligheter for opprykk i forhold til lønn og stilling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At det er gode ferie- og fritidsordninger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At ansatte får individuell oppmerksomhet og/ eller belønning for spesielt godt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At alle ansatte får lik lønn for likt arbeid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At det er høy jobbsikkerhet på arbeidsplassen (liten fare for å miste jobben) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At det arrangeres til aktiviteter for å bedre arbeidsmiljøet (jobbreiser, "teambuilding"- aktiviteter, sosiale arrangementer) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| At ansatte får muligheten til å samarbeide i grupper | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

98 % completed

Powered By **Eresearch Institute** as