

Dag Olberg

**Industrifunksjonærene i FLT og
organisasjonsendringene i industrien**
Bakgrunnsinformasjon og intervjudata

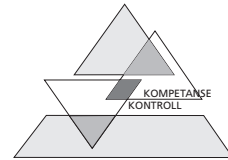
Dag Olberg

Industrifunksjonærene i FLT og organisasjonsendringene i industrien

Bakgrunnsinformasjon og intervjudata

FLT-prosjektet
KOMPETANSE OG KONTROLL

Arbeidsnotat 1998
Fafo



© Forskningsstiftelsen Fafo 1998
ISSN 0804-5135

Innhold

| | |
|---|----|
| Forord | 5 |
| 1 Innledning | 6 |
| 1.1 Tema og problemstillinger..... | 6 |
| 1.2 Medlemsregisteret til FLT..... | 8 |
| 1.3 Surveyundersøkelse | 8 |
| 2 Bakgrunnsinformasjon og organisasjonsforhold | 10 |
| 2.1 Stillingstyper og yrkesaktivitet | 10 |
| 2.2 Kvinner og menn | 11 |
| 2.3 Alder | 12 |
| 3 Medlemsstrømmer – organisasjonsforhold | 15 |
| 3.1 Inn- og utstrømmer – stabilitet og turbulens..... | 15 |
| 3.2 Rekruttering: inn-strøm, alder, bransje..... | 15 |
| 3.3 Organisasjonsbakgrunn – LO-ansiennitet og medlemmer som ikke kommer via andre LO-forbund..... | 17 |
| 3.4 Nyrekruttering og FLT's hovedgrupper | 18 |
| 3.5 Avtaleforhold | 19 |
| 4 Omstilling, arbeidsoppgaver og yrkesroller | 21 |
| 4.1 Organisasjonsendringer i bedriftene..... | 21 |
| 4.2 Endringer i stillingsinnhold | 22 |
| 4.3 Ledelse og kontroll | 24 |
| 4.4 Sentralisering, desentralisering, horisontale bevegelser..... | 25 |
| 4.5 Yrkesroller | 27 |
| 4.6 Holdninger til arbeid | 30 |
| 5.1 Vurdering av problemer knyttet til omplassering og kompetanse | 31 |
| 5.2 Yrkesutdanning og kompetansegrunnlag i stillingen..... | 32 |
| 5.3 Kompetanseheving..... | 33 |
| 6 Fagorganisering | 36 |
| 6.1 Rekrutteringsmåter og rekrutteringsgrunner | 36 |
| 6.2 Forbundsidentitet og yrkesroller – forholdet til LO, til andre organisasjoner | 40 |
| 6.3 Vurderinger av forbundets aktivitet..... | 42 |
| 7 Avslutning | 44 |
| Referanser | 46 |
| Vedlegg 1 Yrkesroller – forventninger, oppgaver..... | 47 |
| Vedlegg 2 Organisasjonspreferanser | 49 |

Forord

Som del av prosjektet «Ledelse og kontroll» presenterer denne studien dokumentasjon om medlems sammensetningen i Forbundet for Ledelse og Teknikk og data om medlemmenes erfaringer og vurderinger i forbindelse med omstilling. Materialet er hentet fra medlemsregisteret til forbundet i 1996 og fra en surveyundersøkelse som ble gjennomført i 1997. Enkelte tabeller bygger på opplysninger hentet fra beretningene til forbundet. Med bakgrunn i medlemsregisteret kommenteres først generelle oversikter over antall medlemmer, stilling, kjønn, og alder. Deretter følger noen problemstillinger som gjelder medlemsstrømmer og tariffavtaler opp i mer detalj. Denne presentasjonen av surveymaterialet er tredelt. Første del tar opp omstilling og organisasjonsendringer med fokus på stillingsinnhold og yrkesroller. Andre del kommenterer medlemmenes utdanningsbakgrunn og deres syn på kompetanseheving. Deretter diskuteres problemstillinger knyttet til fagorganisering. Jeg vil gjerne takke Kristine Nergaard og Jens Grøgaard for assistanse og kommentarer.

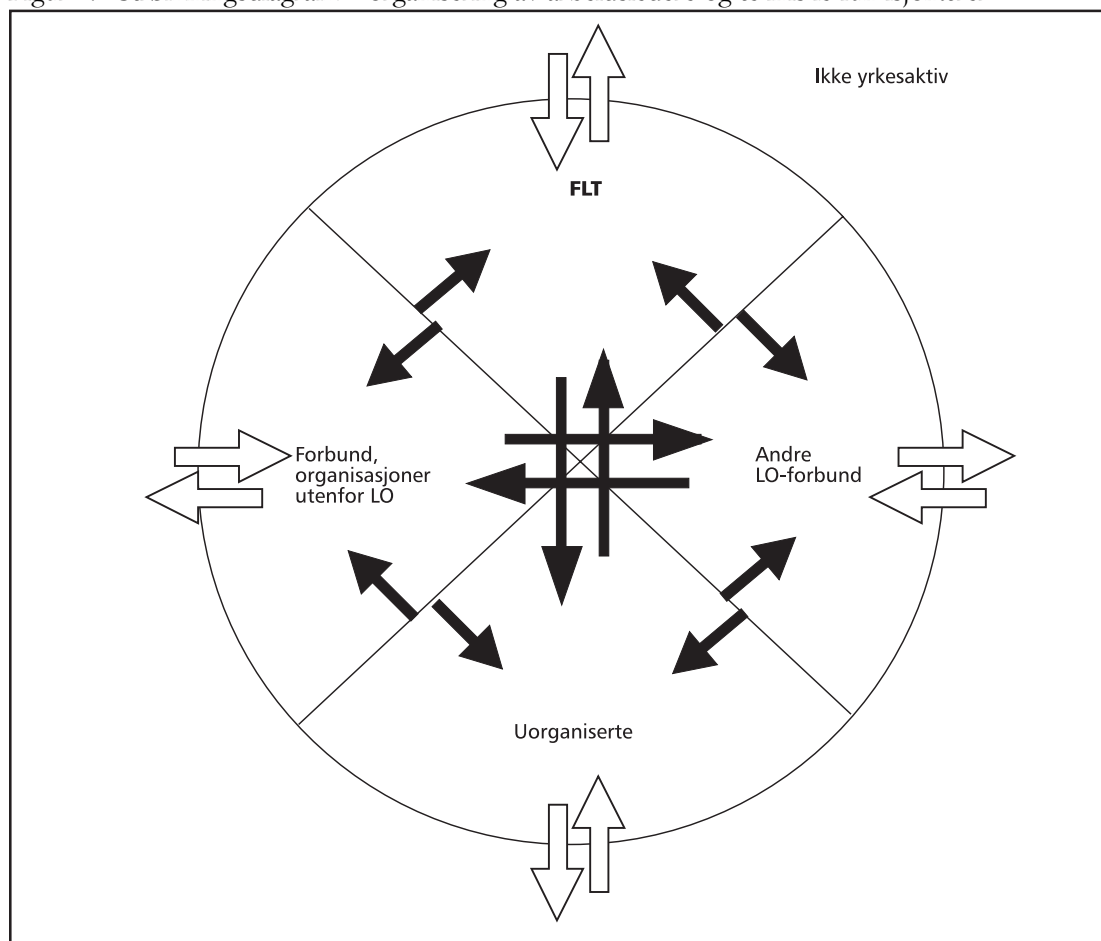
1 Innledning

Hovedgruppene blant industrifunksjonærene omfatter kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Disse gruppene er relativt lite belyst i norsk arbeidslivsforskning. Det foreligger flere casestudier og prinsipielle betraktninger om arbeidsledere (blant annet Kile 1966, Thorsrud og Emery 1969, Gustavsen 1969, 1990). Litteraturen omfatter også studier av sivilingeniører og ingeniører (blant annet Havn og Huitfeldt 1994, Halvorsen 1994). Etter den omfattende kartleggingen til Fivelsdal (1964) finnes det likevel lite systematisk statistisk dokumentasjon om industrifunksjonærene. Prosjektet «Kompetanse og kontroll» bygger også på en kombinasjon av case-studier og aggregerte analyser. Ett av datasettene som benyttes er registerdata over fagorganisering. For å fange opp erfaringer, holdninger og vurderinger bruker vi surveydata. Nedenfor kommenteres datasettene som ligger til grunn for dette notatet. Først skisseres tema og problemstillinger.

1.1 Tema og problemstillinger

Nedenfor presenteres først en del bakgrunnsopplysninger om medlemmene i FLT. Senere diskuteres medlemsstrømmer, blant annet «rekrutteringskarriere» og avtaleforhold. Medlemsstrømmene omfatter tilgang og avgang. I praksis finner det sted mange varianter og overganger. Medlemstilgang i FLT omfatter: nyrekruttering av nykommere på arbeidsmarkedet, rekruttering av uorganiserte arbeidstakere som allerede er etablerte på arbeidsmarkedet, overgang fra andre LO-forbund og overgang fra forbund og organisasjoner utenfor LO. Medlemsavgang omfatter: overgang til forbund og organisasjoner utenfor LO, overgang til forbund innen LO, frafall til uorganisert status og avgang til ikke-yrkesaktiv status. Figur 1.1 sammenfatter disse medlemsstrømmene.

Figur 1.1 Strømningsdiagram – organisering av arbeidsledere og tekniske funksjonærer



(Bearbejdet fra Colbjørnsen, Fennesfoss, Hernes 1985:13)

For et fagforbund er det av interesse å kjenne og påvirke disse «stiene» av innganger, overganger og avganger. Hva er typisk for ulike yrkesgrupper, hva slags forskjeller finnes? Hva slags forklaringer passer når vi vil gjøre rede for slike strømmer? Hvorfor organiserer arbeidstakere seg (ikke)? Hvilken rolle spiller bakgrunn, ideologi, identitet og preferanser. Hvilken rolle spiller organisasjonenes tilbud og konkurransen på organisasjonsmarkedet? Skjer det endringer i bedriftene som vil påvirke disse gjennomstrømmingene?

Temaene er omfattende og listen over spørsmål er lang. Målsettingen med dette notatet er ikke å «fylle ut» strømningsdiagrammet i figur 1.1, men å belyse noen aspekter ved slike medlemsstrømmene ved hjelp av register- og surveydata. I tillegg er resultater fra surveyundersøkelsen nyttige når det gjelder FLT-medlemmenes vurderinger og holdninger. Det er vanlig å hevde at omstilling og organisasjonsendringer setter «mellomnivåene» i bedriftsorganisasjonene under press. Det kan innebære endringer i arbeidsoppgaver og yrkesroller, og det kan medføre nye utfordringer for fagorganisasjonene. Vi har blant annet spurt respondentene om hvordan omorganisering påvirker innholdet i stillingene deres, hva slags krav som stilles til kompetanse, og hva de legger vekt på i forbindelse med fagorganisering. Mer generelt ønsker vi å undersøke spørsmål som aldersfordelingen blant medlemmene, forskjeller mellom stillingsgrupper i forbundet, og noen sider ved medlemmenes organisasjonsidentitet.

1.2 Medlemsregisteret til FLT

Sammenliknet med medlemsregistre i andre forbund har Forbundet for Ledelse og Teknikk et godt medlemsregister. Forbundet har sammen med NTL vært pilotmedlemmer i LOs nye system for medlems- og bedriftsregistrering. Dette opplegget, også kalt FANE-prosjektet, er utviklet av Fagdata i samarbeid med IBM. Prosjektet innebærer blant annet en omlegging slik at det er lettere for fagforbundene å ha direkte tilgang til registeret. Hensikten er også å få bedre oversikt over de bedriftene medlemmene er ansatt i.¹

I tillegg til å diskutere fordelingen av medlemmer på bakgrunnsvariabler, hadde det vært ønskelig å se medlemsopplysningene i sammenheng med data om bedriftene medlemmene er ansatt i. Det finnes foreløpig bare få bedriftsopplysninger i registeret. Til en viss grad kan opplysninger om avtaleforhold avhjelpe dette. Slik FLT's medlemsregister i dag foreligger i FANE, er det blant annet mulig å finne opplysninger om: stilling, kjønn, alder, kommune, avtaleforhold, organisering i LO, organisering i FLT og arbeidsmarkedsstatus (yrkesaktivitet, pensjon, med videre.)². Medlemsregisteret gir ikke opplysninger om lønnsforhold. Her er NHOs *Lønnsstatistikk for funksjonærer* beste kilde, men denne statistikken skiller på den andre siden ikke når det gjelder fagorganisering.

1.3 Surveyundersøkelse

Medlemsundersøkelsen ble forberedt våren 1997, og gjennomført av meningsmålingsinstituttet Opinion i september og oktober 1997. Utvalget er trukket tilfeldig fra FLT's medlemsregister. I første omgang ble det trukket et bruttoutvalg av 1601 medlemmer og et tilleggsutvalg på 201 medlemmer. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av telefonintervjuing.³ Opinion lyktes med å finne telefonnummer på til sammen 1387 medlemmer. Et kriterium for å være med i undersøkelsen var at enhetene i utvalget fortsatt var fagorganisert i FLT og at de fremdeles var yrkesaktive. Gjennom intervjuarbeidet fant Opinion at 203 av de 1387 falt utenfor målgruppen –

¹ Det tidligere medlemsregisteret til FLT besto av en medlemsoversikt, en kodebok, og et enkelt bedriftsregister. Det var et batch-system som ble oppdatert fire ganger per år. Det nye FANE-systemet er on-line. Etter planen skal det kunne knyttes opp til Statistisk sentralbyrås bedriftsregister i Brønnøysund. Denne oppkoplingen vil kunne gi forbundene et nytt styringsverktøy. Foreløpig har man ikke slik tilgang, det er per i dag bare forbundets tidligere bedriftsregister som ligger i FANE, og dette er ikke oppdatert.

² I tillegg finnes det en rekke registreringer som angår driften av forbundet, som opplysninger om forsikringsforhold, fagbladadresse, med videre. Etter planen skal intern kursaktivitet legges inn i FANE, men foreløpig finnes det bare et lite fåtall registreringer. Den delen av notatet som bygger på medlemsregisteret inneholder derfor ikke opplysninger om utdanning eller opplæringsaktivitet. Forbundet har en egen oversikt som gjelder kurs og annen opplæring der medlemmene har søkt forbundet om støtte til videreutdanning. En gjennomgang av dette materialet har vist at relativt mange kvinner, og relativt få arbeidsledere, søker slik utdanningsstøtte.

³ «Intervjuingen ble gjennomført fra Opinions intervjulokaler hovedsakelig i tidsrommet mellom kl. 17.00 og 21.30 ved hjelp av et databasert telefonintervjuprogram (CATI). Noen få intervjuer ble også gjennomført på dagtid mellom kl. 8.00 og 16.00. Dette gjaldt først og fremst medlemmer som hadde arbeidstiden sin på kveldstid. Gjennomføring og responsrate ble løpende sjekket av intervjuleder. Alle respondentene har fått stilt spørsmålene på samme måte. Før oppstart av undersøkelsen fikk alle intervjuere en grundig gjennomgang av spørreskjema for at alle skulle forstå meningen med spørsmålene på samme måte. Intervjuleder sjekket fortløpende at spørreskjemaet fungerte etter hensikten. Alle Opinions intervjuere har gjennomgått et opplæringsprogram samt avgitt taushetserklæring» (Opinion. Notat 16. 10. 1997).

enten fordi de ikke lenger var medlemmer, eller at de var pensjonister, uføretrygdet, eller av andre grunner ikke var i arbeid. Målgruppens bruttoutvalg var således 1184. Av dette utvalget var det ikke svar i 72 tilfeller. Alle telefonnumre ble forsøkt ringt minst seks ganger i løpet av intervjuperioden. 93 personer i utvalget var umulig å nå i intervjuperioden på grunn av at de var bortreist eller syke. 219 personer ønsket ikke å delta i undersøkelsen. Antall svar i undersøkelsen er 800 yrkesaktive FLT-medlemmer.

Spørsmålene i spørreundersøkelsen tar opp hovedtema som omstilling og organisasjonsendring, kompetanse og fagorganisering. Spørsmål om «endring» refererer til endringer i løpet av de siste fem årene (om respondenten ikke hadde hatt stillingen i fem år, ble respondenten bedt om å vurdere hvordan vedkommende antok at stillingen eller arbeidsoppgavene hadde endret seg – eller ikke endret seg). «Omstillinger» ble om nødvendig presisert ved stikkord som «ny stillingsstruktur», «nye arbeidsoppgaver», «endringer av avdelingsstruktur», med mere. Der respondenten var i tvil ble definisjonen av «bedrift» presisert med den fysiske bedriften eller arbeidsplassen, i motsetning til et helt konsern.

Tolkningen av materialet må ta hensyn til at det i enhver utvalgsundersøkelse vil være feilmarginer. Dess større utvalget er, dess mindre vil feilmarginene være. I denne undersøkelsen med et utvalg på 800 enheter og med et konfidensintervall på 95 prosent, vil feilmarginene for frekvensfordelingene som gjelder hele utvalget variere fra 2,1 prosentpoeng ved en 10/90 fordeling til 3,5 prosentpoeng ved en 50/50 svarfordeling. Vi kan altså si med 95 prosent sikkerhet at et resultat på 10 prosent ville ligge mellom 7,9 og 12,1 prosent dersom vi hadde undersøkt hele populasjonen (målgruppen).⁴

⁴ Signifikanstestene er ikke inkludert i tabellpresentasjonene. Generelt kommenteres forskjeller som er signifikante – eller kommentarene fremhever at det ikke er forskjeller.

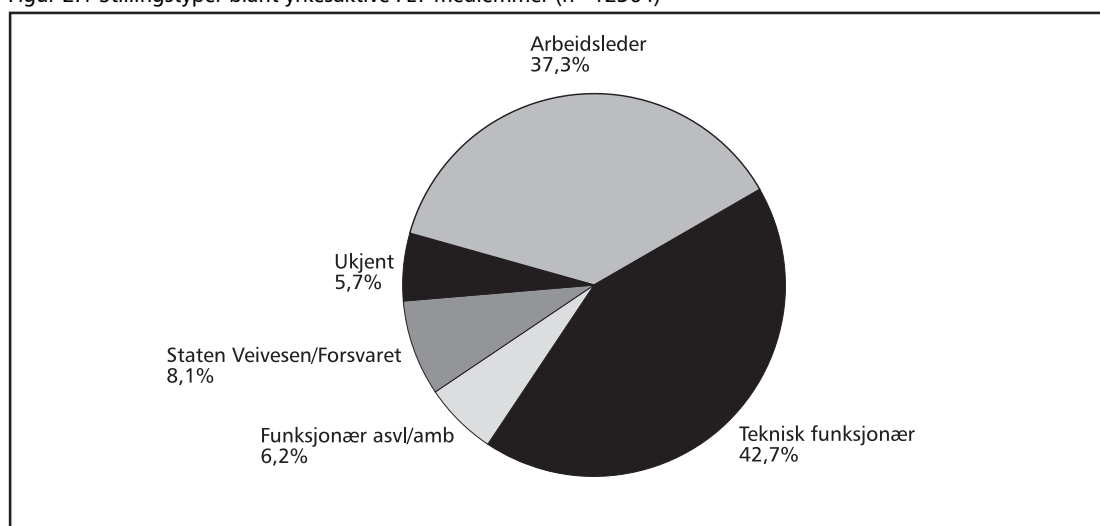
2 Bakgrunnsinformasjon og organisasjonsforhold

2.1 Stillingstyper og yrkesaktivitet

FLT's medlemsregister omfattet sommeren 1996 totalt 16 784 medlemmer. Kontingentkodene gir oversikt over fordelingen når det gjelder yrkesaktivitet. 4208 medlemmer var alderspensjonert, med «hvilende rett» i forbundet. Om lag 200 personer var ført opp under kategorier som avtalepensjon, arbeidsledighet, attføring, førtidspermisjon, omsorgspermisjon, uførepensjon og utdanning. 12364 medlemmer var registrert under kategorien «full kontingent». FLT's yrkesaktive medlemmer er nedenfor definert som de 12 364 medlemmene som betaler full kontingent til forbundet.

Medlemsmassen i FLT består av to hovedgrupper som er om lag like store. Den største utgjøres av 5278 tekniske funksjonærer, den andre omfatter 4617 arbeidsledere. En del medlemmer (om lag 1800) er ikke oppført med yrkeskode i registeret. Ved å kontrollere for tariffavtale går det frem at om lag 1000 av dem er ansatt i staten. De aller fleste i denne gruppen er ansatt i Statens Veivesen, 86 er ansatt i Forsvaret. I tillegg kommer et lite antall bedriftssykepleiere, om lag 10 personer. Kategorien «funksjonær asvl/amb» omfatter ansatte i vernede bedrifter og arbeidsmarkedsbedrifter.⁵

Figur 2.1 Stillingstyper blant yrkesaktive FLT-medlemmer (n=12364)

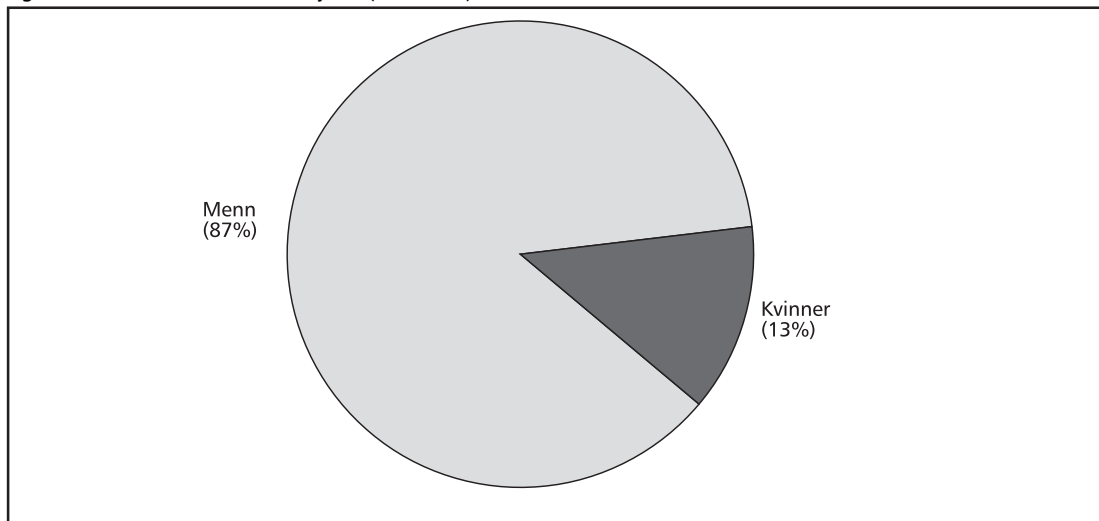


⁵ Én skoleelev er feilkodet, og er ikke tatt med. 1995-beretningen til FLT (s. 16) oppgir at forbundet hadde 182 elev- og studentmedlemmer. Slike medlemmer er ikke registrert i FANE i 1996. De inngår heller ikke i beretningenes opplysninger om antall medlemmer totalt.

2.2 Kvinner og menn

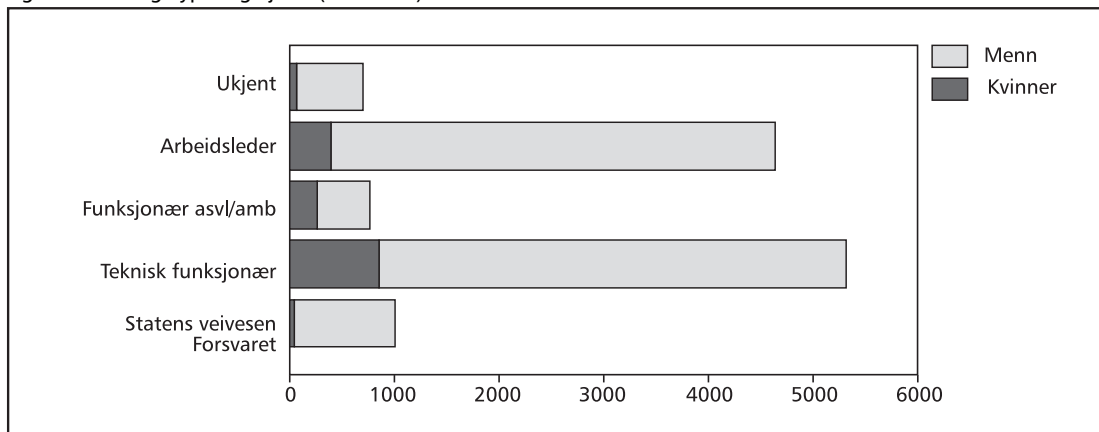
De yrkesgruppene forbundet organiserer er dominert av menn. Det gjenspeiles også i forbundet. 10 755 av de yrkesaktive medlemmene i forbundet er menn, 1609 er kvinner.

Figur 2.2 FLT-medlemmer etter kjønn (n=12364)



Til sammenlikning viser funksjonærstatistikken at innen NHO-området er 11,6 prosent av de tekniske funksjonærene kvinner. Andelen kvinner blant arbeidslederne er 4,5 prosent (jf. NHOs funksjonærstatistikk 1995:13*). Halvparten, 52,7 prosent, av de kvinnene FLT har som medlemmer er tekniske funksjonærer. 23,8 prosent av FLT-kvinnene er arbeidsledere og 16,2 prosent arbeider i vernetede bedrifter.

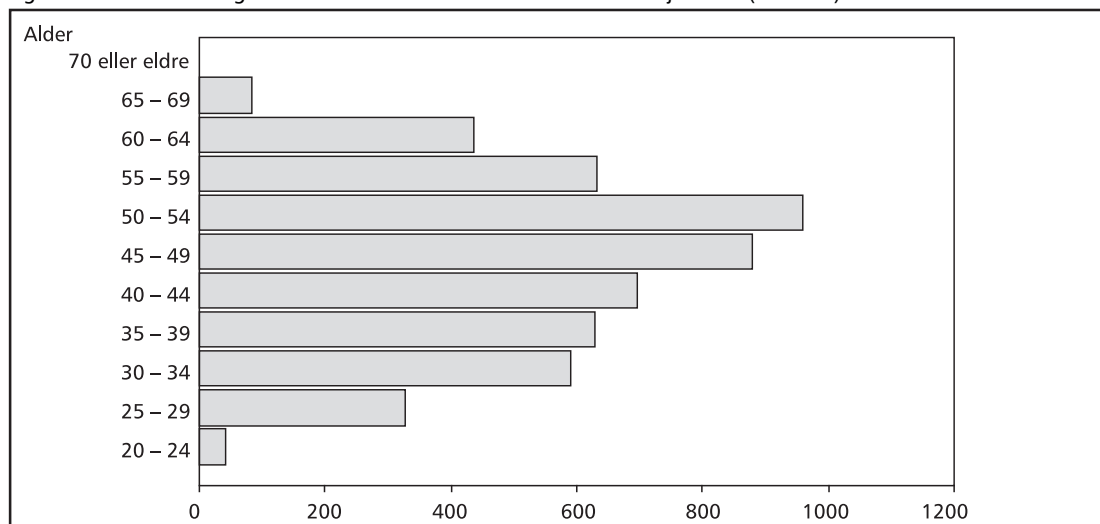
Figur 2.3 Stillingstyper og kjønn (n=12364)



2.3 Alder

Alle fagforbund er opptatt av aldersprofilen i medlemsmassen. Er det slik at medlemmene er spesielt unge eller gamle? Finnes det «pukler» i fordelingen, for eksempel mange eldre medlemmer, eller forholdsvis mange unge og mange gamle? I hvilke aldersklasser skjer rekrutteringen? Er tilsiget av nye medlemmer tilstrekkelig til å veie opp for dem som går ut? Hvordan vil medlemmenes alder innvirke på hvor mange medlemmer et forbund har over tid? Gjennomsnittsalderen til de yrkesaktive FLT-medlemmene er 47 år.⁶ Nedenfor vises aldersfordelingen for medlemmer som har stillingskodene teknisk funksjonær (figur 2.4) og arbeidsleder (figur 2.5).

Figur 2.4 Aldersfordeling FLT-medlemmer. Yrkesaktive tekniske funksjonærer (n=5278)

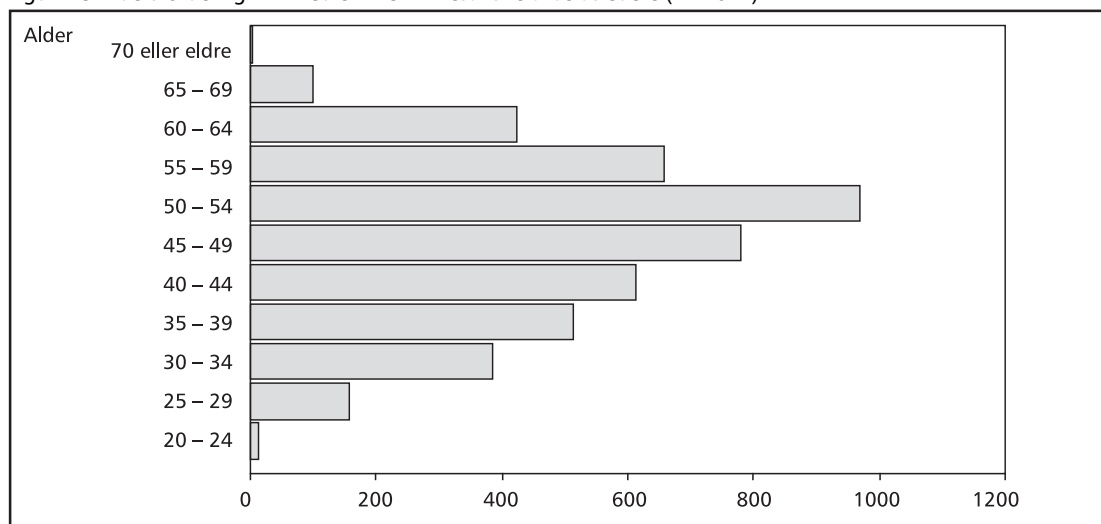


Gjennomsnittsalder for tekniske funksjonærer i FLT er 45,7 år, for arbeidsledere 47,5 år. Til sammenlikning er gjennomsnittsalderen for tekniske funksjonærer innen NHO-området 43 år, for arbeidsledere 46 år.⁷ Aldersfordelingene blant FLT-medlemmer kan tolkes på flere måter. Blant de yrkesaktive medlemmene er 60 prosent av de tekniske funksjonærene yngre enn 50 år. Blant arbeidslederne er 53 prosent yngre enn 50 år. Eller: begge grupper, særlig arbeidsledere, består av mange eldre medlemmer. Aldersgruppen 50-54 år omfatter flest i begge stillingskategorier. Gjennomsnittsalderen blant medlemmene er for begge grupper noe høyere enn gjennomsnittet i tilsvarende stillingskategorier innen NHO-området.

⁶ For de gjennomsnitt som presenteres er også mer robuste mål sjekket. Disse innebærer i hovedsak at man unngår at ekstreme verdier påvirker det aritmetiske gjennomsnittet mye (verdiene inkluderes, men vektet lavere enn verdier som ligger mer sentralt i fordelingen). Disse målene er ikke gjengitt i presentasjonen nedenfor. Som regel gir de ganske like resultater, noen ganger fra et halvt til ett år høyere gjennomsnittsalder.

⁷ Gjelder menn, 1995, jf. NHOs Lønnstatistikk for funksjonærer 1995:15*.

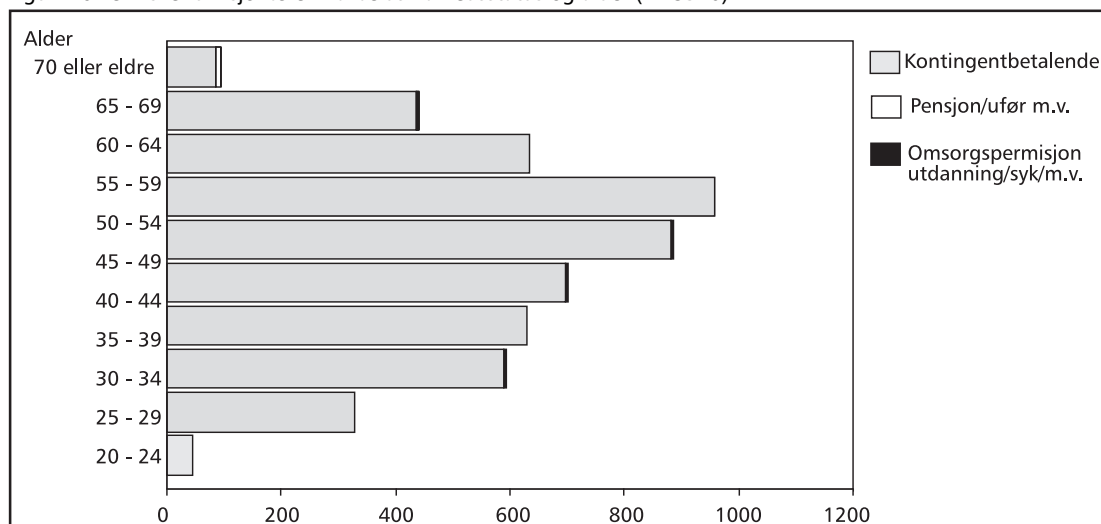
Figur 2.5 Aldersfordeling FLT-medlemmer. Yrkesaktive arbeidsledere (n=4617)



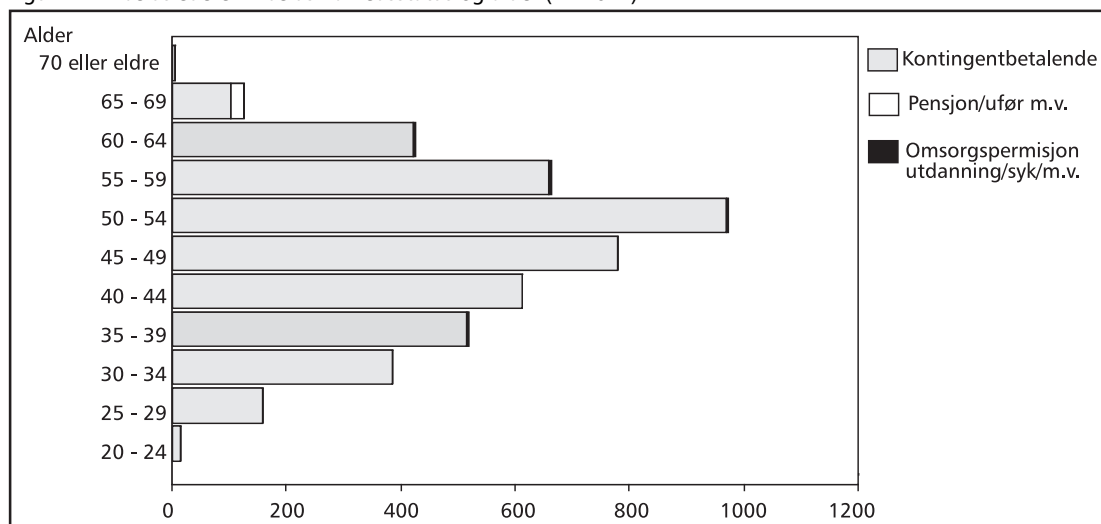
Samtidig viser fordelingene at det har vært tilvekst av yngre årsklasser. Om vi ser på gruppen arbeidsledere, er det for eksempel like mange medlemmer i aldersgruppen 30-34 år som det er i «avgangsklassen» 60-64 år. Også dette kan diskuteres. Det kan for eksempel være slik at arbeidslederne er en utsatt gruppe der mange faller ut av yrkeslivet før vanlig alderspensjon (førtidspensjonering, trygd, mm.). En slik seleksjon på slutten av yrkeskarrieren kunne eventuelt innebære at for å opprettholde aldersfordelingen over tid, må forbundet ha relativt flere medlemmer i de yngre årskullene.

Nedenfor er dette forsøkt sjekket ved å bruke kontingentkodene i medlemsregisteret. Figurene nedenfor viser hvor mange av de tekniske funksjonærer og arbeidslederne som er i vanlig yrkesaktivitet (betaler full kontingent) og hvor mange som har en annen arbeidsmarkedsstatus (vanlig alderspensjon er ikke tatt med).

Figur 2.6 Tekniske funksjonærer – arbeidsmarkedsstatus og alder (n=5310)

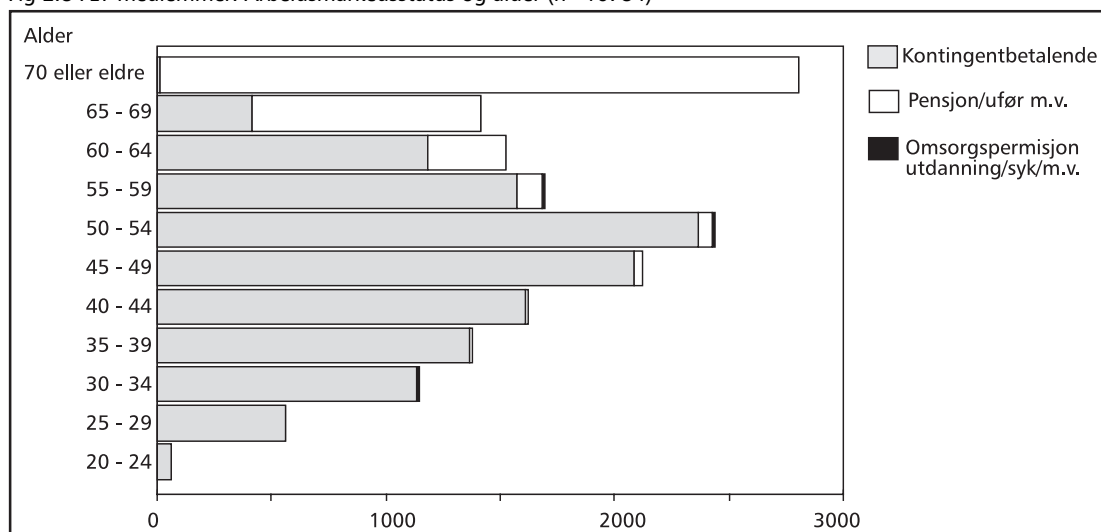


Figur 2.7 Arbeidsledere. Arbeidsmarkedsstatus og alder (n=4617)



I begge stillingskategorier er det bare et lite fåtall medlemmer i yrkesaktiv alder som har andre kontingentkoder enn fullt betalende medlem. Medlemsregisteret inneholder dermed ikke data som kan underbygge hypotesen om at en relativt stor gruppe arbeidsledere har havnet utenfor arbeidslivet i slutfasen av arbeidskarrieren. Nedenfor ser vi på hele registeret (medlemmer med alderspensjon er her inkludert).

Fig 2.8 FLT-medlemmer. Arbeidsmarkedsstatus og alder (n=16784)



Det interessante i denne fordelingen er de medlemmene som er i aldersgruppene 55-64 år og som har pensjonsstatus mot slutten av vanlig yrkesaktiv alder (altså ikke dekket av vanlig alderspensjon slik de eldste kategoriene i fordelingen). Aldersgruppen 60-64 år omfatter i alt 1530 personer. 22 prosent (345 personer) av disse er registrert med pensjonsstatus (det vil si avtalefestet pensjon, uførepensjon, mv.). Dette gjelder også 111 medlemmer i aldersgruppen 55-59 år. Ved å kontrollere for avtaleforhold finner vi at i hovedsak omfatter dette ansatte i staten, det vil si veivesenet og forsvaret. Det stemmer for såvidt med hva vi kunne forvente. Innen staten finnes det ordninger som gjør at ansatte kan gå av tidligere (avtalefestet pensjon som i privat sektor, mv.). Ut fra medlemsregisteret kan det altså ikke konkluderes med at det er forholdsvis mange arbeidsledere (eller tekniske funksjonærer) som er uføretrygdet eller førtidspensjonert.

3 Medlemsstrømmer – organisasjonsforhold

3.1 Inn- og utstrømmer – stabilitet og turbulens

I første omgang ser vi på medlemsstrømmene i FLT slik de fremkommer i forbundets *Beretning og regnskap* i en tiårsperiode. Tabell 3.1 nedenfor sammenfatter opplysninger fra beretningene til forbundet i perioden 1985–1995.

Tabell 3.1 Medlemsbevegelser. Forbundet for Ledelse og teknikk. 1985–1995

| År | Medlems- tall | Hvilende rett | Brutto endring % | Netto endring % | Innmeldt | Døde | Overført annet LO- forbund | Strøkne/ annet | Netto endring |
|------|------------------|------------------|------------------------|-----------------------|----------|------|----------------------------------|-------------------|------------------|
| 1985 | 14628 | 2608 | 7,3 | 1,0 | 1063 | 189 | 118 | 605 | 151 |
| 1986 | 15433 | 2898 | 10,1 | 5,5 | 1474 | 157 | 168 | 344 | 805 |
| 1987 | 15693 | 3114 | 8,3 | 1,7 | 1287 | 175 | 121 | 731 | 260 |
| 1988 | 15908 | 3428 | 7,6 | 1,4 | 1200 | 179 | 142 | 664 | 215 |
| 1989 | 16066 | 3809 | 7,8 | 1,0 | 1242 | 186 | 229 | 669 | 158 |
| 1990 | 16066 | 3988 | 7,7 | -0,3 | 1161 | 182 | 212 | 810 | -43 |
| 1991 | 15758 | 4095 | 7,4 | -1,7 | 1180 | 223 | 207 | 1015 | -265 |
| 1992 | 15760 | 4182 | 6,7 | 0,01 | 1066 | 222 | 176 | 666 | 2 |
| 1993 | 15951 | 4238 | 6,9 | 1,3 | 1129 | 218 | 190 | 530 | 191 |
| 1994 | 16190 | 4316 | 7,4 | 1,5 | 1175 | 190 | 155 | 592 | 239 |
| 1995 | 16376 | 4304 | 4,81 | 1,15 | 779 | 145 | 92 | 356 | 186 |

(Kilde: Beretning og regnskap NFATF/FLT 1985–1995)

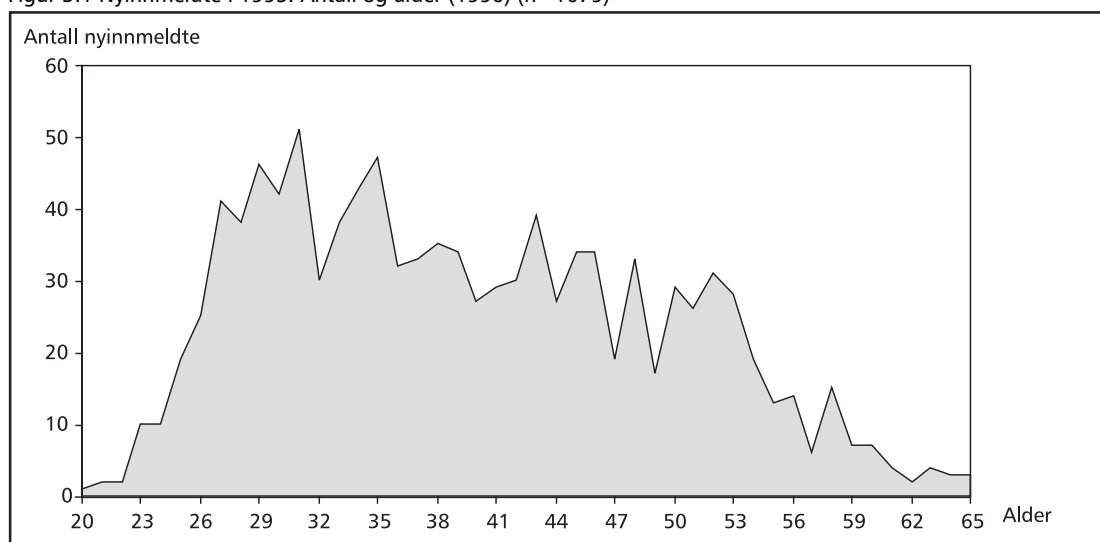
Tabellen over uttrykker både stabilitet og turbulens i medlemsbevegelserne. Medlemstallet endrer seg overraskende lite, antall medlemmer totalt (medregnet pensjonistene) ligger stabilt på om lag 16 000 fra 1988. Det er overraskende også når vi vet at perioden har vært en turbulent periode i norsk industri. Samtidig er det betydelig bevegelse innen medlemsmassen. Forbundet har trent i overkant av 1000 innmeldinger per år for å holde status quo. Det har forbundet fått. I et konstruert eksempel kunne vi tenke oss at medlemsstokken ville vært skiftet ut i løpet av om lag 10 år. Slik er det selvfølgelig ikke. Forbundet har en mer fast kjerne av medlemmer som blir i forbundet. Er det da slik at bestemte grupper forlater forbundet ganske raskt etter innmelding? Som vi ser er det kategorien «strøkne/annet» som redegjør for mesteparten av bortfallet. Resten fordeler seg ganske likt på overføring til annet LO-forbund og dødsfall.

3.2 Rekruttering: inn-strøm, alder, bransje

Når det gjelder aldersfordelingen i forbundet er det også viktig hvordan tilstrømmingen foregår. Hvilken alder medlemmene vanligvis har når de melder seg inn, er en av de sentrale faktorene om vi vil vurdere hvordan alderssammensetningen på ett tidspunkt vil påvirkes over tid. Et eksempel: hvis det vanlige er at et nyinnmeldt medlem er om lag 25-30 år, vil en liten andel medlemmer i denne aldergruppen kunne få store konsekvenser for det totale medlemstallet om 10-20 år. Dataene i FANE-registreringen kan brukes til å finne ut noe om dette. Medlemmenes gjennomsnittsalder er relativt høy ved innmeldingstidspunktet. I hele perioden fra 1980 ligger den på om lag

39-40 år. Spredningen er imidlertid betydelig.⁸ Nedenfor er denne spredningen i alder illustrert for nyinnmeldte (1995-kullet).⁹

Figur 3.1 Nyinnmeldte i 1995. Antall og alder (1996) (n=1079)



Aldersfordelingen blant nyinnmeldte innebærer at inn-strømmen i FLT, i hovedsak ikke bare foregår omtrent midt i fordelingen (jf. figur over). Tilgangen på nye medlemmer skjer i alle aktuelle aldersklasser (selv om det er noen tyngdepunkter). Med såpass stor variasjon i rekrutteringen er det ikke enkelt å standardisere én enkelt strategi for verving av nye medlemmer. Samtidig er det klart at det som per i dag opprettholder medlemstallet i forbundet er et relativt variert tilsig av nye medlemmer fra forskjellige aldersklasser.

Sammenhengen mellom aldersfordeling og bransje kan vi i noen grad undersøke ved å bruke tariffavtalene som indikator. Som ventet er gjennomsnittsalder lavere innen servicebransjer som handel og hotell- og restaurant.

Tabell 3.2 Alder og avtaleområder (utvalg) Nye medlemmer

| Avtale | Gjennomsnitt | Median | Modus | Standardavvik |
|--|--------------|--------|-------|---------------|
| Arbeidsleder (NHO) | 48 | 49 | 50 | 9,4 |
| Arbeidsleder, utenfor NHO | 47,7 | 49 | 58 | 10,3 |
| Teknisk funksjonær (NHO) | 46 | 47 | 50 | 10,4 |
| Teknisk funksjonær, utenfor NHO | 44 | 45 | 39 | 10,8 |
| Teknisk funksjonær (Hydro) | 45,3 | 46 | 48 | 9,6 |
| Arbeidsleder (Hydro) | 50,9 | 51 | 54 | 8,2 |
| Hotell og restaurant (NHRF) | 40,4 | 39 | 40 | 10,2 |
| Hot/rest. (utenfor NHRF) | 39 | 37 | 32 | 10,6 |
| Arbeidsleder – handelens hovedorganisasjon | 40,4 | 40 | 46 | 9,4 |
| Byggfag (NHO) | 49,5 | 49 | 49 | 9,2 |
| Arbeidsmarkedsbedriftene | 45,7 | 47 | 48 | 10,6 |
| Norsk veiteknisk forening, Staten | 47,8 | 48 | 48 | 9,4 |
| Forsvaret, Staten | 50,6 | 52,0 | 50 | 9,2 |

⁸ Gjennomsnittsalderen til de yrkesaktive medlemmene som meldte seg inn i 1995 er 39,5 år.

⁹ For denne problemstillingen er det lite meningsfylt å bruke FANE-registeret for å gå lenger tilbake i tid (de som meldte seg inn i 1960 og fremdeles er yrkesaktive utgjør et lite utvalg som nødvendigvis må ha vært unge dengang). Mer robuste mål for gjennomsnitt gir, i denne sammenheng, for enkelte år litt lavere aldersfordeling etter som noen eldre medlemmer trekker opp snittet. Forskjellene er imidlertid små, om lag ett år.

3.3 Organisasjonsbakgrunn – LO-ansiennitet og medlemmer som ikke kommer via andre LO-forbund

Det er vanlig å regne med at langt de fleste medlemmer tidligere har vært medlemmer i andre LO-forbund. Tradisjonelt har arbeidsledere vært arbeidere som er blitt forfremmet internt i bedriften.¹⁰ Gruppen tekniske funksjonærer omfatter også arbeidere som har tatt teknisk utdanning. Når vi ser på LO-ansiennitet skiller vi mellom hvor lang tid et medlem har vært medlem av FLT og hvor lenge medlemmet eventuelt har vært med i andre LO-forbund.

Både arbeidsledere og tekniske funksjonærer i FLT har relativt lang fartstid som fagorganiserte. Man kunne kanskje tro at tekniske funksjonærer hadde en annen organisasjonsbakgrunn enn arbeidsledere. Forskjellene er imidlertid ikke store, hovedmønsteret er likhet. FLT-medlemmene har i gjennomsnitt 18 års kontinuerlig LO-medlemsskap. Her er inkludert en gjennomsnittlig ansiennitet i forbundet på 10 år. Tilsvarende tall for arbeidsledere er 19 og 9 år. Tekniske funksjonærer har i snitt 10 års ansiennitet i forbundet, mens samlet LO-ansiennitet er 17 år. Det finnes selvsagt ganske stor variasjon bak disse gjennomsnittstallene, men også denne variasjonen er om lag like stor for de to stillingsgruppene.

Ved å bruke opplysninger i medlemsregisteret kan vi sjekke hvor stor andel av medlemmene som ikke har LO-ansiennitet ut over forbundsansienniteten (det vil si at de ikke kommer fra andre LO-forbund). Dette er totalt 4994 personer. De utgjør en såpass stor andel som 40 prosent av de yrkesaktive medlemmene.¹¹ Det viser et mer nyansert rekrutteringsbilde enn man kanskje kunne forvente. Samtidig veier det tungt at 60 prosent av de yrkesaktive medlemmene kommer fra andre LO-forbund. Medlemmene uten tidligere LO-ansiennitet fordeler seg slik på yrkeskoder: Nesten halvparten, 47 prosent (2345), er tekniske funksjonærer; 26,5 prosent (1325) er arbeidsledere, som er litt færre enn ventet; 12 prosent (635) er ansatt i staten; 9 prosent (448) er ansatt i vernede bedrifter; 4,8 prosent (241) har ukjent stillingskode.

Det er også interessant å se på aldersfordelingen blant dem som ikke tidligere har vært medlemmer av et LO-forbund. Vi kunne tenke oss at det i all hovedsak var de unge medlemmene som ikke hadde fartstid i andre forbund, mens langt de fleste eldre hadde det. Heller ikke det er tilfelle. Gjennomsnittsalder er 45 år. 62 prosent er under 50 år, som samtidig innebærer at blant dem uten LO-ansiennitet er det også en god del eldre, opp mot 40 prosent.

¹⁰ Da NFATF (Norsk forbund for arbeidsledere og tekniske funksjonærer), senere FLT, ble dannet, var hensikten blant annet å tilby fortsatt LO-medlemsskap til denne gruppen.

¹¹ Det kan diskuteres hvor nøyaktig registreringen av tidligere LO-medlemskap er. Det er mulig at medlemmer kan ha blitt registrert som uten LO-ansiennitet ved innmelding i FLT om personen tidligere har meldt seg ut av et annet LO-forbund, eller hatt et opphold i medlemsskapet. Det er ikke grunn til å tro det skulle ligge vesentlige feilkilder her. De opplysninger som finnes i denne delen av statistikken er opplysninger medlemmet selv har oppgitt ved innmelding. Innmeldingsprosedyren er en relativt byråkratisk prosess. Har det nye medlemmet oppgitt tidligere medlemskap i et annet forbund, er det innmeldingsdato i det tidligere forbundet som FLT fører opp som første «LO-dato». Den nye registreringen (kontinuerlig LO-ansiennitet) er laget for å følge opp nye medlemmers bevegelser mellom forbundene over tid. I registeret er imidlertid denne registreringen identisk med «tilmeldt LO» (bare 5 medlemmer har ulike registreringer). Forbundet hadde bare én dato, og det var denne som ble konvertert. Derfor er det heller ikke mulig å undersøke nøyaktigheten i registreringen ved å sammenlikne de to datoangivelsene (forskjell her kunne indikere brukbar registrering, men dette vil først og fremst få betydning for fremtidige medlemsbevegelser). Når det gjelder den datoen vi har for LO-ansiennitet, er det også slik at ansiennitet er knyttet til rettigheter (blant annet jubileumsgaver). Det tilsier også at medlemmene har hatt interesse av korrekt registrering.

3.4 Nyrekruttering og FLT's hovedgrupper

Ett sentralt spørsmål for FLT er hvordan nyrekruttering er fordelt i forhold til de yrkesgrupper forbundet organiserer. En hypotese kan være at selv om yrkesstrukturen i rekrutteringsgrunnlaget er todelt, kan nyrekruttering være skjev. Er det for eksempel slik at forbundet etter hvert får relativt færre nyinnmeldte blant arbeidslederne – eller flere? Det er flere grunner til å stille slike hypoteser. Hvis det er riktig, som flere hevder, at arbeidslederstillingene er på vei ut av industrien, kunne dette også få redusert FLT-organisering i denne yrkesgruppen som konsekvens. Eller vi kunne tenke oss at forbundet – omvendt – i større grad ble et organisasjonsalternativ arbeidslederne søkte til, mens de tekniske funksjonærene ble relativt færre. Registerdata gjør det mulig å se nærmere på noen sider ved slike problemstillinger. Registerets opplysninger om innmeldingsår er i tabell 3.3 fordelt på yrkesaktive (fullt betalende medlemmer) totalt og på undergruppene teknisk funksjonær og arbeidsleder. Der er kun de siste 15 årene som er tatt med. Oversikten viser innmeldingsår for personer som i dag er medlem av forbundet. Det finner sted endringer fra et år til et annet, men som det går frem har nyrekrutteringen vært forholdsvis jevnt fordelt også i denne siste perioden. En hypotese om vesentlige endringer i rekrutteringsprofil finner ikke støtte i disse dataene.

Tabell 3.3 Yrkesaktive FLT-medlemmer. Yrkesgrupper og innmeldingsår. 1980-1995

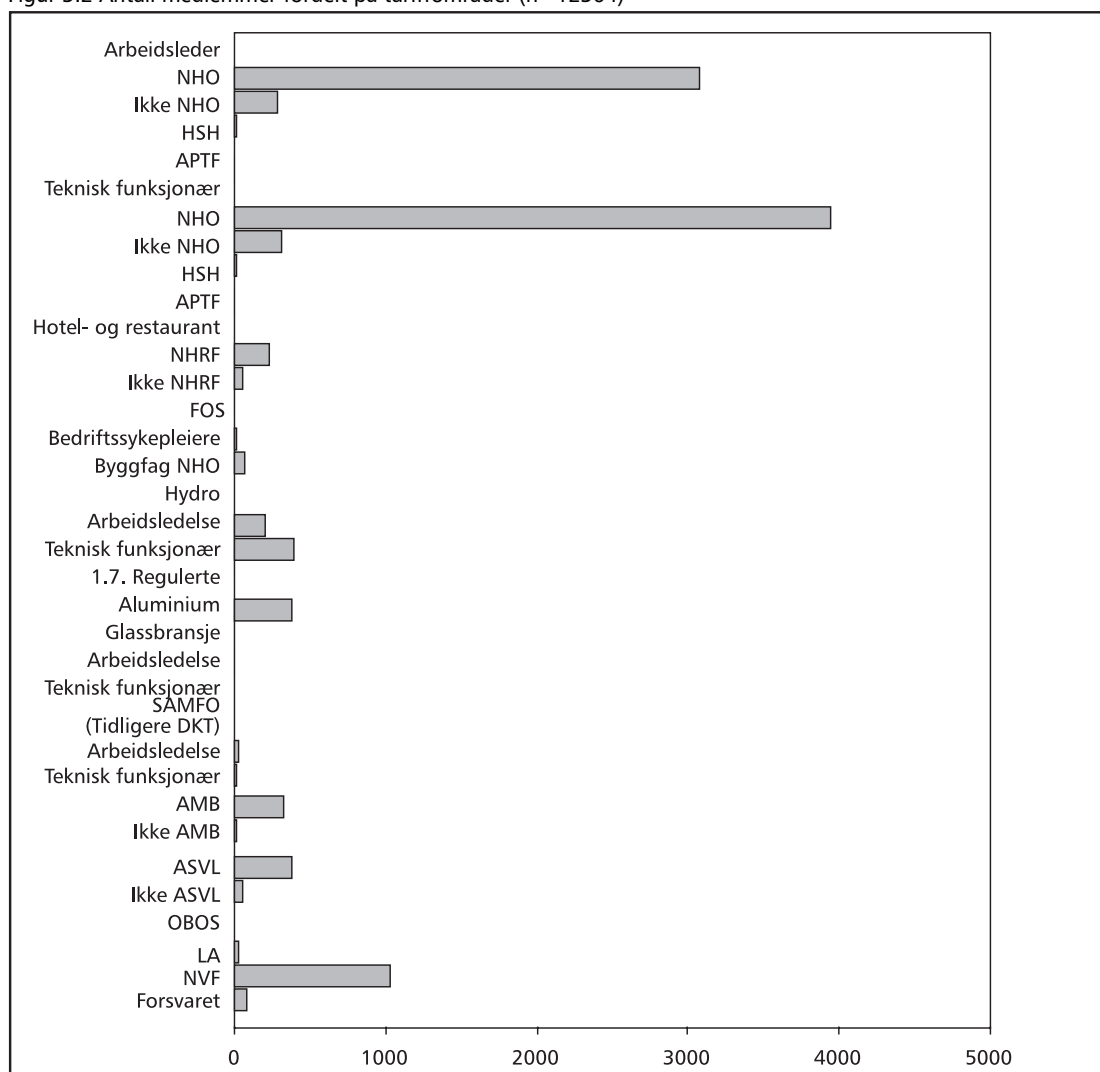
| Innmeldt Forbundet | Totalt | Tekniske funksjonærer | Arbeidsledere |
|--------------------|--------|-----------------------|---------------|
| 1980 | 375 | 162 | 135 |
| 1981 | 354 | 153 | 129 |
| 1982 | 336 | 151 | 123 |
| 1983 | 281 | 124 | 107 |
| 1984 | 333 | 163 | 124 |
| 1985 | 392 | 214 | 126 |
| 1986 | 593 | 263 | 253 |
| 1987 | 533 | 239 | 221 |
| 1988 | 512 | 215 | 215 |
| 1989 | 532 | 255 | 196 |
| 1990 | 603 | 258 | 250 |
| 1991 | 654 | 217 | 245 |
| 1992 | 667 | 247 | 295 |
| 1993 | 743 | 288 | 279 |
| 1994 | 862 | 371 | 350 |
| 1995 | 1079 | 437 | 510 |

FANE-registeret omfatter også 1441 personer med utmeldtkode. Av disse var 36,8 prosent klassifisert som utmeldt med ukjent årsak. 20,8 prosent var overført til annet forbund, en større andel enn forventet. De resterende var strøket på grunn av dødsfall. For i overkant av en tredjedel av de utmeldte kjenner en altså ikke bakgrunnen for utmeldingen. 87 prosent av dem med utmeldtkode «ukjent» er under 55 år. 32 prosent av medlemmene med utmeldtkode har vært arbeidsledere, mens 45 prosent var registrert som tekniske funksjonærer. Overenskomstområde, der dette var kjent, fordeler seg med 15 prosent på arbeidslederavtalen (NHO) og 33 prosent på NHO-avtalen for tekniske funksjonærer.

3.5 Avtaleforhold

Av de 12 364 yrkesaktive FLT-medlemmene i registeret i 1996 var 86 prosent (10655) omfattet av godkjent tariffavtale. Det er to tariffområder som er sentrale. Det er NHO-avtalene for arbeidsledere og tekniske funksjonærer. Ellers har om lag 1000 medlemmer avtale som dekker ansatte i staten (Norsk veiteknisk forening – NVF), og nesten like mange faller inn under avtale forbundet har med Norsk Hydro. Nærmere 800 dekkes av avtaleforhold ved vernede bedrifter.

Figur 3.2 Antall medlemmer fordelt på tariffområder (n=12364)



Vi kan undersøke FLT's dekningsgrad innen NHO-området ved å sammenholde med funksjonærstatistikken til NHO. Denne statistikken oppgir for 1995 38 428 tekniske funksjonærer i alt (menn og kvinner). Om vi legger til grunn FLT's 3939 tekniske funksjonærer med NHO-avtale, utgjør disse om lag ti prosent.¹²

Dekningsgraden blant arbeidsledere er høyere, om lag 29 prosent. NHO-statistikken opererer med 10 611 arbeidsledere totalt. FLT har 3081 arbeidsledere med avtale innen dette ta-

¹² Her har vi sett på gruppen tekniske funksjonærer under ett (alle nivågruppene i for tekniske funksjonærer i funksjonærstatistikken). Det gir ikke en helt naturlig sammenlikning i og med at de høyeste nivågruppene gjerne tilhører den øverste bedriftsledelsen, og ikke sees som naturlig rekrutteringsområde for FLT.

riffområdet. Om en legger til antall arbeidsledere med NHO-avtale innen NALF tilsier dette at den samlede organisasjonsgraden blant arbeidsledere er høy.

Om lag 1400 av de yrkesaktive medlemmene var i registeret ført opp uten tariffavtale i 1996 («ingen avtale»). Et lite mindretall (90 stk.) ønsket selv ingen avtale, og omtrent like stor andel var det søkt om avtale for. Det var enda færre medlemmer med registrering om at arbeidsgiver hadde avslått å gi avtale. Utlistningene over medlemmer som var registrert uten avtale viste ikke spesielt store avvik fra fordelingen ellers i medlemsmassen når det gjaldt bakgrunnsvariable som innmeldingsår, alder, kjønn, bedrift. Når det gjaldt stillingskategori var 404 av de som var registrert uten avtale arbeidsledere mens 351 var tekniske funksjonærer, nærmere 700 var i ukjent stilling, 6 arbeidet i vernede bedrifter. Også når det gjaldt fordeling på avdelinger i forbundet var spredningen ganske stor, det var flest uten avtale i de store avdelingene. FLT fulgte senere opp arbeidet med å finne ut mer om medlemmene uten avtale. Da det ikke var mulig å få ytterligere opplysninger ut av selve registeret, gikk man igjennom innmeldingsskjemaene. Man fant da noen flere (tilsammen 1598) fullt betalende medlemmer uten avtaledekning. En del av disse var feilkodet, noe som hadde å gjøre med konverteringen av registeret. Blant annet var dette medlemmer som av ulike grunner ikke hadde inntekt, men betalte forsikring. Etter at disse ble tatt ut stod man igjen med 809 medlemmer registrert som fullt betalende og med bedriftskode, men uten avtale. De fleste av dem, i alt 593 medlemmer, ønsket ikke avtale, kun elleve var registrert med «avtale avslått». 205 registreringer gjaldt medlemmer der man foreløpig ikke hadde greid å komme frem til avtale (kode IA) selv om medlemmet ønsket avtale, det vil si avtale er avslått i første omgang av bedriften.

Er det et problem for forbundet hvis om lag 5 prosent av de yrkesaktive medlemmene ikke ønsker avtale? Dreier dette seg eventuelt om en ny trend? Her kan vi ikke rekonstruere denne historikken, siden opprettingen som ble gjort for hånd gjelder registeret høsten 1996. Er det slik at disse medlemmene mener de «klarer seg best alene»? Det kan være en rekke forskjellige årsaker til at et medlem ikke er registrert med tariffavtale eller ikke ønsker slik avtale, jf. forhold som motstand blant arbeidsgivere, treghet i registreringssystemet, eller holdninger blant arbeidstakerne.

Siden mange medlemmer i FLT kommer fra andre forbund kunne vi forvente at disse var «solidaritets-» eller «LO-orientert» og la større vekt på avtaler enn andre medlemmer. På den andre siden kunne vi tenke oss en annen forklaring som la vekt på at «LO- eller forbundsidentiteten» var så sterk at det å stå som medlem i seg selv var viktigere enn tariffavtalen som en del av medlemskapet. Slike vurderinger kommer vi tilbake til i diskusjonen om rekruttering og identitet (del 6).

4 Omstilling, arbeidsoppgaver og yrkesroller

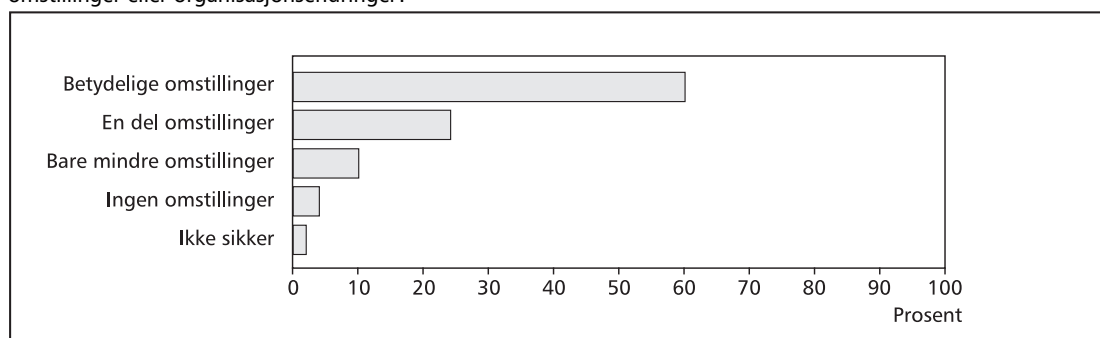
Nedenfor ser vi nærmere på FLT-medlemmenes erfaringer og vurderinger når det gjelder omstilling og omorganisering i bedriftene de er ansatt. Denne delen bygger på surveydata.

4.1 Organisasjonsendringer i bedriftene

Man kan av og til få inntrykk av at omorganisering og omstilling preger alle industribedrifter, men det er ikke gitt i utgangspunktet at så er tilfelle. Omstilling kan også slå ulikt ut i forskjellige bransjer og næringer. En illustrasjon fra svensk arbeidslivsforskning finnes i undersøkelsen «Sveriges arbetsplatser» (le Grand med flere, 1993). Her pekes det blant annet på at utbredelsen av nye ledelsesstrategier i svenske virksomheter er temmelig begrenset, samtidig som man finner størst innslag av slike strategier innenfor verkstedsindustrien. En annen illustrasjon – i den norske Arbeidslivsundersøkelsen 1993 (ABU) oppga over halvparten av de spurte, og nærmere 60 prosent av mellomledelsen, at de hadde fått nye arbeidsoppgaver som følge av omstilling.

I vår undersøkelse spurte vi respondentene om hvorvidt bedriften eller virksomheten de var ansatt i hadde gjennomgått omorganisering eller omstilling i løpet av de siste fem årene. Omstilling og omorganisering kan referere til forskjellige forhold og svarene reflekterer dette. Vi var i første omgang interessert i en samlende og almen vurdering, samt å få opplysninger om hvorvidt eventuelle omstillinger ble vurdert som omfattende eller ikke. Intervjuerne hadde en liste med stikkord som skulle brukes til å presisere spørsmålet. Eksempler var «nye arbeidsoppgaver», «flattere struktur», «ny avdelingsstruktur», med mere.

Figur 4.1 Hvis du ser på de fem siste årene, i hvilken grad vil du si at bedriften/virksomheten har gjennomgått omstillinger eller organisasjonsendringer?



Som det går frem av figur 4.1 mente over 80 prosent av de spurte FLT-medlemmene at virksomheten de var ansatt i hadde gjennomgått en del omstillinger eller betydelige omstillinger. Hele 60 prosent mente virksomheten hadde gjennomgått betydelige omstillinger. Bare 4 prosent av de spurte mente det ikke hadde skjedd omstillinger, og svært få svarte at de ikke var sikre (2 prosent).¹³ Hovedmønsteret i fordelingen er det samme for kvinner og menn, med en svak tendens

¹³ Andelen respondenter som svarte «ikke sikker» eller «vet ikke» på spørsmålene er gjennomgående lav i denne undersøkelsen.

til at kvinner i noe mindre grad enn menn oppgir at omstillingene er betydelige. Vi finner ikke signifikante forskjeller mellom tekniske funksjonærer, arbeidsledere og stillingstyper vi grupperer under «annet».

Omstilling og organisasjonsendringer i bedriftene er alstå helt klart fenomener som berører bedriftene FLT's medlemmer er ansatt i. Det er da naturlig å se nærmere på om medlemmene selv er blitt berørt av disse omstillingene, hvordan de eventuelt mener at deres egne stillinger og yrkesroller er blitt berørt, og hvordan de vurderer fagforeningspolitiske spørsmål i tilknytning til omstilling. Dette er tema i de fordelingene som presenteres nedenfor.

4.2 Endringer i stillingsinnhold

Utvalget ble spurt om hvordan de mente organisasjonsendring og omstilling påvirket deres egne arbeidsoppgaver.¹⁴ Vi stilte her åpne spørsmål om fagspesialisering, breddekompetanse/tverrfaglighet, innslag av administrative oppgaver, og direkte kundekontakt. Alle temaene er sentrale i debattene om nye former for bedrifts- og arbeidsorganisering. Vi ba også respondentene ta stilling til en påstand om at jobben deres var blitt mer variert. Figur 4.1 viser fordelingen for utvalget samlet (senere viser vi de samme fordelingene brutt ned på hovedgruppene teknisk funksjonær, arbeidsleder og «annet»).

Tabell 4.1 Vurderinger av omstilling og arbeidsoppgaver. Prosent (N=800)

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker |
|--|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|
| Fagspesialisering er blitt viktigere | 58 | 27 | 5 | 8 | 2 |
| Stillingen krever større grad av breddekompetanse/tverrfaglighet | 64 | 21 | 4 | 8 | 3 |
| Jobben har fått større innslag av administrasjon | 49 | 22 | 10 | 17 | 2 |
| Stillingen omfatter mer direkte kontakt med kunder | 32 | 21 | 10 | 34 | 3 |
| Jobben er blitt mer variert | 45 | 23 | 11 | 18 | 3 |

Utvalget er relativt entydig i vurderingen om at kompetansekravene er tvetydige. Stillingene krever i større grad både fagspesialisering og breddekompetanse (over 80 prosent er helt eller delvis enige i de to første påstandene). Om lag 70 prosent er helt eller delvis enige i at stillingen har fått større innslag av administrasjon, mens spørsmålet om mer direkte kundekontakt har en «bimodal» fordeling – vi finner en todeling med de største andelene på ytterpunktene av skalaen (helt enig og helt uenig), det er ikke stor forskjell på de gruppene som er helt eller delvis enige og dem som er helt eller delvis uenige. Nærmere 70 prosent av de spurte er helt eller delvis enige i påstanden om at stillingen deres er blitt mer variert.

Hovedmønsteret i svarfordelingene er det samme for kvinner og menn. Nedenfor vises stillingstagen til hver enkelt påstand i forhold til stillingsgruppene. Vi kunne kanskje vente at det særlig var de tekniske funksjonærene som mente fagspesialisering var blitt viktigere, mens arbeidslederne ikke registrerte en tilsvarende tendens for sine stillinger. Våre data tyder ikke på at det er slik. Spesialisering kan selvfølgelig innebære ulike ting innholdsmessig, men det er en klar tendens til at både tekniske funksjonærer og arbeidsledere mener fagspesialisering er blitt viktigere.

¹⁴ Spørsmålet ble knyttet til den stillingen de hadde ved intervjuetidspunkt. I et slikt utvalg vil det alltid være noen som er nye i stillingen eller bare har innehatt stillingen kortere tid. I slike tilfeller ble respondentene bedt om å gi en vurdering av endringer knyttet til nåværende stilling, ikke respondentens arbeidsoppgaver i forskjellige stillinger.

Tabell 4.2 Fagspesialisering er blitt viktigere. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| Teknisk funksjonær | 61 | 25 | 4 | 8 | 2 | 342 |
| Arbeidsleder | 57 | 30 | 5 | 7 | 1 | 334 |
| Annet | 56 | 27 | 3 | 12 | 2 | 123 |
| Totalt | 58 | 27 | 5 | 8 | 2 | 799 |

Den samme likheten i vurderinger mellom stillingsgrupper finner vi i vurderingen av påstanden om breddekompetanse/ flerfaglighet. Her ville vi kanskje forvente at det var arbeidslederne som først og fremst møtte krav om å kunne dekke over flere oppgaver og områder, men svarfordelingen blant de tekniske funksjonærene tilsvarer vurderingene til arbeidslederne. Svarfordelingene blant de stillingene vi har gruppert under «annet» tilsvarer mønsteret for arbeidsledere og tekniske funksjonærer, utvalget er med andre ord relativt enstemmig når det gjelder disse vurderingene.

Tabell 4.3 Stillingen krever større grad av breddekompetanse/- tverrfaglighet. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| Teknisk funksjonær | 61 | 24 | 4 | 7 | 4 | 342 |
| Arbeidsleder | 66 | 20 | 4 | 8 | 2 | 334 |
| Annet | 68 | 14 | 2 | 14 | 2 | 123 |
| Totalt | 64 | 21 | 4 | 8 | 3 | 799 |

Påstanden om hvorvidt jobben har fått større innslag av administrasjon skiller noe klarere mellom stillingsgruppene. Om lag 80 prosent av arbeidslederne er helt eller delvis enige i denne påstanden. Men også de tekniske funksjonærene opplever større innslag av administrasjon i sine stillinger, tilsvarende tall for denne gruppen er om lag 60 prosent. Stillingene gruppert under «annet» plasserer seg mellom de to andre stillingsgruppene.

Tabell 4.4 Jobben har fått større innslag av administrasjon. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| Teknisk funksjonær | 38 | 24 | 13 | 22 | 3 | 341 |
| Arbeidsleder | 60 | 19 | 8 | 12 | 1 | 334 |
| Annet | 51 | 21 | 5 | 18 | 5 | 124 |
| Totalt | 49 | 22 | 10 | 17 | 2 | 799 |

Nødvendigheten av «nærhet til kunden» har i forskjellige varianter vært tema i nyere debatter om bedrifts- og arbeidsorganisering. I vår sammenheng ble spørsmål om kundenærhet formulert som direkte kontakt med bedriftens eksterne kunder. Som det fremgår av tabell 4.5 er vurderingene innen alle de tre stillingskategoriene delt når det gjelder spørsmål om det her har skjedd endringer i stillingsinnhold. Innen hver stillingsgruppe er det om lag like store andeler som sier seg helt enig og helt uenig i påstanden om endring i retning av mer direkte kundekontakt. På samme måte som når det gjelder andre spørsmål i spørreskjemaets påstandsbatteri sier svarene noe om respondentenes vurdering av endringer, og er ikke et objektivt mål for nivå. Det innebærer i prinsippet at en respondent kan ha en stilling med høy grad av direkte kundekontakt i utgangspunktet og samtidig si seg helt uenig i at omstilling har ført til enda sterkere grad av kundekontakt. Likevel har det i tradisjonelle bedriftsorganisasjoner ikke vært vanlig å regne tekniske funksjonærer og arbeidsledere som stillingsgrupper med mye direkte kundekontakt. Derfor er det også interessant at innen alle de tre stillingskategoriene i dette utvalget sier om lag halvparten av de spurte seg helt eller delvis enige i at stillingene deres omfatter mer direkte kundekontakt.

Tabell 4.5 Stillingen omfatter mer direkte kontakt med kunder. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 27 | 25 | 11 | 33 | 4 | 343 |
| Arbeidsleder | 35 | 16 | 10 | 36 | 3 | 334 |
| Annet | 35 | 23 | 6 | 33 | 3 | 124 |
| Totalt | 32 | 21 | 10 | 34 | 3 | 801 |

Spørsmålet om jobbvariasjon viser noe spredning innen alle stillingsgruppene, men langt de fleste er helt eller delvis enige i påstanden om at jobben er blitt mer variert. Sammenlikner vi mellom stillingsgruppene er det først og fremst likhet som karakteriserer fordelingene.

Tabell 4.6 Jobben er blitt mer variert. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt Enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 41 | 26 | 12 | 17 | 4 | 342 |
| Arbeidsleder | 49 | 21 | 10 | 18 | 2 | 333 |
| Annet | 47 | 20 | 8 | 23 | 2 | 125 |
| Totalt | 45 | 23 | 11 | 18 | 3 | 800 |

4.3 Ledelse og kontroll

Det er naturlig at så godt som alle arbeidslederne i utvalget oppgir at de har lederansvar. Men også blant forbundets øvrige medlemmer er det mange med lederansvar – i vårt utvalg oppga 32 prosent av de tekniske funksjonærene at de hadde lederansvar. Tilsvarende tall for medlemmer i «andre» stillingsgrupper er 52 prosent. Det antyder at en god del av stillingene i «annet»-kategorien er stillinger i det øvre sjikt av bedriftenes mellomliggende funksjonærnivå. Vi kan ikke si noe sikkert om dette, men det kan for eksempel dreie seg om ingeniører som ikke uten videre vil kalle seg tekniske funksjonærer, avdelingsledere som ikke ser stillingen som tradisjonell arbeidsledelse (på den andre siden har denne gruppen lederansvar for færre enn tilfellet er med arbeidslederne), eller nye stillingstyper der innehaveren av stillingen synes at verken betegnelsen teknisk funksjonær eller arbeidsleder er dekkende. Som det går frem av totaltallene i tabell 4.7 nedenfor oppgir 38 prosent av de spurte at de ikke har lederansvar.

Tabell 4.7 Hvor mange ansatte har du lederansvar for? Stillingsgrupper. Prosent

| | Under 5 | 5–9 | 10–19 | 20–29 | 30–39 | 40–49 | Over 50 | Ikke lederansvar | N=100% |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 13 | 8 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 67 | 341 |
| Arbeidsleder | 12 | 19 | 34 | 15 | 6 | 3 | 6 | 5 | 333 |
| Annet | 15 | 7 | 14 | 6 | 2 | 2 | 6 | 48 | 124 |
| Totalt | 13 | 12 | 19 | 8 | 3 | 3 | 4 | 38 | 798 |

Tekniske funksjonærer i vårt utvalg har gjennomgående lederansvar for mindre grupper ansatte enn det arbeidslederne har. En tredjedel av arbeidslederne oppgir å ha lederansvar for mellom 10 og 19 ansatte.

Utvalget ble også bedt om å vurdere utviklingen når det gjelder kontroll av ansatte de siste fem årene. Påstanden de ble bedt om å ta stilling til var «kontroll av ansatte er blitt mindre viktig». Utvalgets vurderinger er her delte (tabell 4.8).

Tabell 4.8 Kontroll av ansatte er blitt mindre viktig. Prosent (N=800)

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|
| Teknisk funksjonær | 17 | 17 | 15 | 37 | 14 |
| Arbeidsleder | 22 | 20 | 15 | 39 | 4 |
| Annet | 23 | 15 | 10 | 40 | 12 |
| Totalt | 20 | 18 | 14 | 38 | 10 |

Det første vi kan merke oss er at over halvparten av respondentene er helt eller delvis uenige i at kontroll av ansatte er blitt mindre viktig for stillingen. Nærmere 40 prosent sier seg helt uenig. Vi får en større andel «ikke sikker» enn vanlig på de andre spørsmålene, samtidig er det få arbeidsledere som er usikre i vurderingen av påstanden. Men sammenlikner vi svarfordelingene mellom stillingskategoriene ser vi at de først og fremst er preget av likhet. Om vi tar i betraktning debattene om desentralisering i de nye organisasjonskonseptene og de omfattende organisasjonsendringer og omstillinger utvalget oppgir at bedriftene faktisk har gjennomgått, er det kanskje overraskende at en så vidt stor andel innen alle de tre stillingskategoriene mener kontroll over ansatte ikke er blitt mindre viktig. Det gjelder også om vi tar med i betraktningen at vi her også spør ansatte som har hatt som en vesentlig del av stillingsinnholdet å forestå denne kontrollen. På den andre siden, det går også frem av tabell 4.8 at meningene i utvalget er delte når det gjelder kontrollfunksjonen. Også her finner vi en «bimodal» fordeling der heller ikke arbeidslederne er enige seg imellom – om lag 40 prosent av arbeidslederne oppgir at de er helt eller delvis enige i at kontroll av ansatte er blitt mindre viktig.

Det er videre interessant å kommentere hvorvidt vi finner andre forskjeller – eller likheter – når vi ser på hvorvidt respondentene selv har ledelsesansvar eller ikke (fordelinger ikke vist). Blant de tekniske funksjonærene påvirkes ikke svarfordelingen i nevneverdig grad selv om vi kontrollerer for ledelsesansvar. Blant respondenter i stillingsgruppen «annet» er det heller ikke store forskjeller, selv om 45 prosent av dem som her har lederansvar sier seg helt uenig i at kontroll av ansatte er blitt mindre viktig.

Videre kan vi stille spørsmål om hvorvidt ansatte på ulike nivåer i bedriftsorganisasjonen opplever endringer i utøvelse av kontroll. Det er mulig at de som er gjenstand for kontroll vurderer spørsmålet annerledes enn dem som gjennom lederstillinger er satt til å utøve kontroll. Her kan vi ikke ut fra vårt utvalg si så mye siden flertallet blant respondentene har lederansvar. Teknikere og tegnere kan ha relativt selvstendige stillinger. Svarfordelingen blant disse gruppene er om lag som hovedfordelingen for tekniske funksjonærer i tabell 4.8 ovenfor. Stillingsgrupper som teknisk tegner og laborant utgjør stillinger som tradisjonelt er underlagt kontrollfunksjoner. Blant respondentene er det i alt 35 tekniske tegnere/laboranter ifølge den mer detaljerte stillingsinndelingen. Selv om dette er få enheter, kan det være en indikator at om lag halvparten av dem er sterkt uenig i at kontroll av ansatte er blitt mindre viktig.

4.4 Sentralisering, desentralisering, horisontale bevegelser

Omstilling og omorganisering påvirker yrkesrollene til de ansatte, blant annet fordi oppgavene som er knyttet til bestemte stillinger kan bli endret. Noen oppgaver kan være nye, noen kan avta i betydning, noen oppgaver kan bli overført til operatørnivå, tatt over av høyere ledelse, eller bli flyttet ut av bedriftsorganisasjonen gjennom eksternering eller out-sourcing. Noen oppgaver kan bli tillagt andre funksjonærgrupper enn de stillingsgruppene som opprinnelig ivaretok dem. Noen oppgaver er nye, noen oppgaver kan bli overflødige. Mulighetene er mange, og i denne undersøkelsen har det ikke vært mulig eller ønskelig å måle dette detaljert. I stedet har vi valgt å betegne slike prosesser mer alment – som desentralisering, sentralisering eller som horisontale bevegelser innen den tradisjonelle bedriftsstrukturen.

Denne typen endringer er gjennomgangstema i en rekke av de nye konseptene for bedrifts- og arbeidsorganisering. FLT pekte på midten av 1990-tallet på at slike bevegelser hadde begynt å påvirke både antall stillinger og stillingsinnholdet til forbundets medlemsgrupper. Det ble blant annet pekt på at forbundet merket seg en tendens til at kompetanse ble flyttet oppover i bedriftsorganisasjonen, for eksempel ved at bruken av arbeidende formenn økte. Det ble også færre tradisjonelle arbeidsledere tilbake i bedriftene, mens antallet ingeniører, eller andre med høyere utdanning, økte. Men forbundet pekte også på at andre funksjoner, også knyttet til kompetanse, kunne bli flyttet nedover i det tradisjonelle bedriftshierarkiet. Det kunne innebære både at stabsfunksjoner ble integrert tettere med avdelingene for produksjon, og at operatørene fikk større selvstendighet. En slik tendens kunne óg, mente forbundet, være knyttet til beskjæring eller nedlegging av stabsfunksjoner, samtidig med at mer makt ble ført tilbake til linjeledelse og linjeorganisasjon. Det kunne innebære en annerledes organisering av funksjonen arbeidsledelse, men ikke nødvendigvis at den ville forsvinne. Slike endringer virker også inn på yrkesrollene til de tekniske funksjonærene, som tradisjonelt har vært knyttet til stabsavdelinger.

I medlemsundersøkelsen hadde vi med tre spørsmål om hvorvidt omstilling hadde ført til at oppgaver ble flyttet mellom stillingsgrupper og nivåer. Tabell 4.9 viser svarfordelingen for hele utvalget.

Tabell 4.9 Er oppgaver flyttet mellom stillingsgrupper? Prosent (N=800)

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker |
|--|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|
| Stillingen har overtatt oppgaver som tidligere var tillagt kontor- og personaladministrasjon | 37 | 16 | 8 | 35 | 4 |
| Oppgaver som tidligere var tillagt stillingen er sentralisert til høyere ledelse | 9 | 13 | 10 | 64 | 4 |
| Oppgaver som tidligere var tillagt stillingen er desentralisert til operatørene | 20 | 28 | 8 | 38 | 6 |

Vi ser først på «helt og delvis enig» under ett på den ene siden, og «helt eller delvis uenig» på den andre. Medlemmene i utvalget har delte oppfatninger om hvorvidt stillingen deres har overtatt oppgaver fra kontor- og personaladministrasjon. Oppfatningene deler seg også i to omtrent like store grupper når det gjelder spørsmålet om oppgaver de tidligere hadde er blitt desentralisert til operatørene. I tillegg kan vi bemerke at utvalget har nokså klare oppfatninger selv om vurderingene er ulike – det er de «meningssterke» kategoriene «helt enig» og «helt uenig» som flest sier seg enig i. Respondentene er imidlertid mer samstemt når det blir spurt om oppgaver som tidligere var tillagt stillingen er sentralisert til høyere ledelse. Bare om lag 20 prosent er helt eller delvis enige i at stillingen deres er berørt av en slik sentralisering.

Kvinner og menn vurderer i hovedsak disse påstandene om oppgaveendring likt. Fordelingene er nedenfor brutt ned på de tre hovedtypene av stillingsgrupper. Vi ser først på spørsmålet om stillingen har overtatt oppgaver fra kontor- og personaladministrasjon.

Tabell 4.10 Stillingen har overtatt en del oppgaver som tidligere var tillagt kontor- og personaladministrasjon. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N =100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 27 | 15 | 10 | 43 | 5 | 343 |
| Arbeidsleder | 47 | 18 | 7 | 26 | 2 | 334 |
| Annet | 36 | 15 | 5 | 36 | 8 | 124 |
| Totalt | 37 | 16 | 8 | 34 | 4 | 801 |

Vi ser at det særlig er blant arbeidslederne i utvalget at man oppgir at stillingene har overtatt oppgaver i tilknytning til kontor- og personaladministrasjon. Målt på denne måten er 65 prosent av arbeidslederne helt eller delvis enige i at stillingene er blitt mer administrative, langt de fleste uttrykker at de er helt enige.

Tabell 4.11 viser derimot at de ulike stillingsgruppene ikke skiller seg fra hverandre i nevneverdig grad når det gjelder spørsmålet om eventuell sentralisering av oppgaver som tidligere har vært tillagt stillingene deres.

Tabell 4.11 Oppgaver som tidligere var tillagt stillingen er sentralisert til høyere ledelsesskikt. Stillingsgrupper. Prosent.

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 8 | 12 | 11 | 64 | 5 | 342 |
| Arbeidsleder | 12 | 13 | 10 | 63 | 2 | 333 |
| Annet | 6 | 13 | 7 | 66 | 8 | 123 |
| Totalt | 9 | 13 | 10 | 64 | 4 | 798 |

Vi finner noe større forskjeller mellom stillingsgruppene når det gjelder spørsmålet om oppgaver tidligere tillagt stillingen er desentralisert til operatørene.

Tabell 4.12 Oppgaver som tidligere var tillagt stillingen er desentralisert til operatørene. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 17 | 26 | 8 | 41 | 8 | 343 |
| Arbeidsleder | 24 | 34 | 8 | 32 | 2 | 333 |
| Annet | 15 | 19 | 10 | 47 | 9 | 124 |
| Totalt | 20 | 28 | 8 | 38 | 6 | 800 |

Arbeidsledergruppen er, som de andre stillingsgruppene, delt i to når det gjelder dette spørsmålet. Det er imidlertid verdt å merke seg at et flertall av de spurte arbeidslederne oppgir at det har skjedd en desentralisering av oppgaver til operatørene. 58 prosent av dem er helt eller delvis enige i at omstillinger i bedriften har ført til en slik desentralisering. Tilsvarende tall for de tekniske funksjonærene er 43 prosent, for stillingsgruppene under «annet» 34 prosent.

4.5 Yrkesroller

Når man snakker om endringer av yrkesroller er det vanlig å peke på endringer i de arbeidsoppgaver som tillegges en stilling. Innen sosiologisk rolleanalyse finnes det flere tilnæringsmåter, men det mest vanlige utgangspunktet har vært å definere roller ut fra de forventninger som rettes til en posisjon. Tilsvarende har man pekt på to hovedformer for rollekonflikt – når det rettes ulike forventninger til en og samme rolle og når en person innehar flere roller som det rettes forskjellige forventninger til. Ovenfor har vi stort sett kommentert utvalgets vurderinger når det gjelder endringer i arbeidsoppgaver. Ut fra disse fordelingene kan vi imidlertid også trekke noen videre slutninger om hvordan respondentene opplever at forventningene til stillingene deres endres.¹⁵ En illustrasjon er vurderingene om at fagspesialisering ble viktigere, samtidig som respon-

¹⁵ Vi legger i denne undersøkelsen til grunn at opplevelsen av slike forventninger er reelle, det vil si at det finnes aktører og instanser som faktisk fremmer kravene om endring (jf. at vi har en rekke forskjellige spørsmål som dekker disse temaene, men i prinsippet kan man tenke seg en rekke situasjoner der individer opplever forventninger som ikke har «avsender».

dentene mente stillingene krevde større grad av breddekompetanse. Begge deler er innholdsmessige, eller oppgavemessige, endringer. Samtidig ligger det til grunn forventninger om at stillingene skal endres innholdsmessig i slike retninger, og det ligger til grunn et annet nivå av forventninger, som kanskje er mer implisitte enn uttalte, om at begge deler er forenlige i samme stilling.

Nedenfor forsøker vi å måle slike spørsmål om yrkesroller mer direkte. Vi bruker igjen et påstandsbatteri, der temaene er to varianter av andres forventninger, ulike oppgaver tillagt samme stilling, og en påstand om hvorvidt respondentene opplever rigid avgrensning av yrkesrollen eller ikke. Svarfordelingen for hele utvalget er gjengitt i tabell 4.13.

Tabell 4.13 Vurdering av utsagn om yrkesroller. Prosent (N=800)

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt Uenig | Ikke sikker |
|---|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|
| Ansatte i andre stillingsgrupper har ganske ulike forventninger til hvordan jeg skal utføre jobben min | 34 | 27 | 6 | 23 | 10 |
| Stillingen dekker oppgaver som er ganske ulike | 74 | 14 | 4 | 6 | 2 |
| Det forventes ulike ting av meg på ulike områder (f. eks. Personalbehandling, kontroll, administrasjon) | 72 | 14 | 2 | 8 | 4 |
| Jeg har temmelig stor frihet til selv å utforme den rollen jeg spiller i yrket mitt | 63 | 23 | 5 | 7 | 2 |
| Andre yrkesroller endres, det fører til at min yrkesrolle også endres | 49 | 27 | 6 | 13 | 5 |

Om lag 60 prosent av de spurte sier seg helt eller delvis enig i den første påstanden om ulike forventninger fra andre stillingsgrupper, om lag 30 prosent er helt eller delvis uenig, mens 10 prosent oppgir at de er usikre. Utvalget er entydig når det gjelder spørsmålet om ulike oppgaver, noe som passer inn med at de tidligere har oppgitt at de opplever variasjon i jobben, og når det gjelder spørsmålet om det forventes ulike ting på ulike områder. Dette kunne isolert sett være indikatorer på høy grad av rollekonflikt, men vi ser samtidig at svarfordelingen på spørsmålet om rollerigiditet vil bidra til å moderere slike rollekonflikter – over 80 prosent av de spurte er helt eller delvis enige i at de selv har temmelig stor frihet til å utforme sin egen yrkesrolle. I samme retning kan stillingstagen til spørsmålet om endring av andres yrkesroller tolkes – i den forstand at respondentene har oppfatninger om at også andre yrkesroller endres og at «ting henger sammen».

Som det går frem av tabell 14a–f nedenfor er finner vi samme hovedmønster når vi ser disse temaene i forhold til de tre hovedgruppene blant stillingstyper. Den variabelen som skiller mest gjelder spørsmål om ulike forventninger på ulike områder. Nesten alle arbeidslederne er helt eller delvis enige i påstanden i tabell 14c. Men også blant arbeidslederne er over 80 prosent av de spurte helt eller delvis enige i at de har temmelig stor frihet til selv å utforme yrkesrollen sin (tabell 14e).

Tabell 4.14a Ansatte i andre stillingsgrupper har ganske ulike forventninger til hvordan jeg skal utføre jobben min. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 33 | 29 | 5 | 23 | 10 | 341 |
| Arbeidsleder | 34 | 28 | 8 | 22 | 8 | 335 |
| Annet | 33 | 19 | 6 | 26 | 16 | 124 |
| Totalt | 34 | 27 | 6 | 23 | 10 | 800 |

Tabell 4.14b Stillingen min dekker over oppgaver som er ganske ulike Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 68 | 17 | 5 | 6 | 4 | 342 |
| Arbeidsleder | 78 | 12 | 3 | 7 | – | 333 |
| Annet | 82 | 9 | 1 | 6 | 2 | 124 |
| Totalt | 74 | 14 | 4 | 6 | 2 | 799 |

Tabell 4.14c Det forventes ulike ting av meg på ulike områder (for eksempel personalbehandling, kontroll, administrasjon). Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 59 | 20 | 2 | 13 | 6 | 343 |
| Arbeidsleder | 84 | 10 | 2 | 3 | 1 | 334 |
| Annet | 77 | 7 | 1 | 10 | 5 | 124 |
| Totalt | 72 | 14 | 2 | 8 | 4 | 801 |

Tabell 4.14e Jeg har temmelig stor frihet til selv å utforme den rollen jeg spiller i yrket mitt. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 60 | 25 | 5 | 7 | 3 | 343 |
| Arbeidsleder | 65 | 22 | 4 | 8 | 1 | 333 |
| Annet | 67 | 20 | 3 | 7 | 3 | 123 |
| Totalt | 63 | 23 | 5 | 7 | 2 | 799 |

Tabell 4.14f Andre yrkesroller endres, det fører til at min yrkesrolle også endres. Stillingsgrupper. Prosent

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | N = 100% |
|--------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 47 | 30 | 6 | 12 | 5 | 342 |
| Arbeidsleder | 51 | 27 | 6 | 11 | 5 | 334 |
| Annet | 53 | 19 | 4 | 18 | 6 | 124 |
| Totalt | 50 | 27 | 6 | 12 | 5 | 800 |

4.6 Holdninger til arbeid

Utvalget ble også presentert for et påstandsbatteri med spørsmål hentet fra Arbeidslivsundersøkelsen 1993 (ABU). I tabell 4.15 er ABU-fordelingene oppgitt i parentes.

Tabell 4.15 «Ulike mennesker legger vekt på forskjellige forhold ved en jobb. Hvor viktig vil du si at følgende er for deg?» (ABU-tall i parentes) Prosent.

| | Svært viktig | Ganske viktig | Mindre viktig | Ikke viktig | Ikke sikker |
|---|--------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| At jobben er godt betalt | 16 (31) | 72 (63) | 11 (6) | 1 (-) | - |
| At det er gode muligheter til opprykk | 11 (17) | 32 (45) | 38 (33) | 18 (5) | 1 |
| At jobben er sikker og stabil | 85 (87) | 14 (12) | 1 (1) | - (-) | - |
| At arbeidet er interessant | 87 (71) | 12 (27) | 1 (2) | - (-) | - |
| At arbeidet innebærer kontakt med andre mennesker | 74 (51) | 22 (40) | 4 (8) | - (1) | - |
| At arbeidet gir mulighet til å gi andre mennesker hjelp, støtte og omsorg | 63 (27) | 30 (39) | 6 (27) | 1 (7) | - |
| At arbeidet er slik at du kan arbeide selvstendig | 77 (60) | 21 (36) | 1 (4) | - (1) | - |

Som andre norske arbeidstakere legger FLT-medlemmene stor vekt på at arbeidet er interessant og at jobben er sikker og stabil. De mener i noe mindre grad at lønn er svært viktig og vektlegger i noe større grad viktigheten av selvstendighet i sosial kontakt i arbeidet. Begge deler er som forventet gitt at forbundet organiserer stillingsgrupper som fagteknikere og mellomledere.

5 Kompetanse

Vi har tidligere kommentert omstilling, endringer i arbeidsoppgaver, og endringer i yrkesroller. Vi fant både at utvalget mente bedriftene de var ansatt i hadde gjennomgått omfattende omstilling eller organisasjonsendringer, og at de mente disse omstillingene hadde påvirket deres egne stillinger. Hvordan vurderes eventuelle problemer knyttet til omstilling, hva slags kompetansegrunnlag og planer om kompetanseutvikling har medlemmene?

5.1 Vurdering av problemer knyttet til omplassering og kompetanse

Nedenfor følger to mer generelle spørsmål om hvorvidt utvalget mener omstillingene er problematiske eller utfordrende. Vi har valgt ut to temaer, det ene dreier seg om en vanlig forestilling om at det nettopp er mellomliggende funksjonærnivåer som er utsatt når bedriftene innfører nye og flatere organisasjonsstrukturer, det andre knytter an til temaet kompetanse. Tabell 5.1 viser, litt overraskende, at flertallet i utvalget er relativt ubekymret når det gjelder spørsmål om flytting eller omplassering som følge av omstilling. Det kan innebære flere ting. En mulighet er at de regner med å ikke bli omplassert, en annen mulighet er at de omplasseringene som eventuelt ville bli vurdert som «negative» allerede er gjennomført, men ikke omfattet utvalget (det vil si at utvalget i stor grad består av de som «overlevde»), en tredje – og like plausibel – mulighet er rett og slett at selv om det finner sted flytting og omplassering så er dette noe som i mindre grad bekymrer utvalget. Men det må samtidig legges til at om lag en fjerdedel av respondentene sier seg helt eller delvis enige i påstanden som uttrykker bekymring for flytting eller omplassering i forbindelse med omstilling. Det er en interessant observasjon at i vårt utvalg uttrykker de tekniske funksjonærene større bekymring enn arbeidslederne, forskjellen er imidlertid ikke statistisk signifikant – hovedtendensen i tabell 5.1 er likhet mellom stillingsgruppene.

Tabell 5.1 Jeg er ofte bekymret for å bli flyttet eller omplassert som følge av omstilling. Stillingsgrupper. Prosent.

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | 100% = N |
|------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Tekn. Funksjonær | 16 | 13 | 9 | 62 | – | 343 |
| Arbeidsleder | 9 | 11 | 7 | 72 | 1 | 333 |
| Annet | 10 | 9 | 7 | 74 | – | 123 |
| Totalt | 12 | 12 | 8 | 68 | – | 799 |

Utvalget er imidlertid mer delt i vurderingene av hvordan omstilling virker inn i forhold til spørsmål om kompetanse. Tabell 5.2 viser stillingstagen til en påstand som uttrykker bekymring for foreldet fagkunnskap. Vi ser at så mye som halvparten av utvalget er helt eller delvis enige, mens om lag 40 prosent er helt uenige (de mest meningssterke, jf. at gruppen andelen «helt enig» utgjør om lag 25 prosent). Igjen er vurderingene likelig fordelt mellom stillingsgruppene (ikke signifikante forskjeller), og det er få som uttrykker usikkerhet i vurdering.

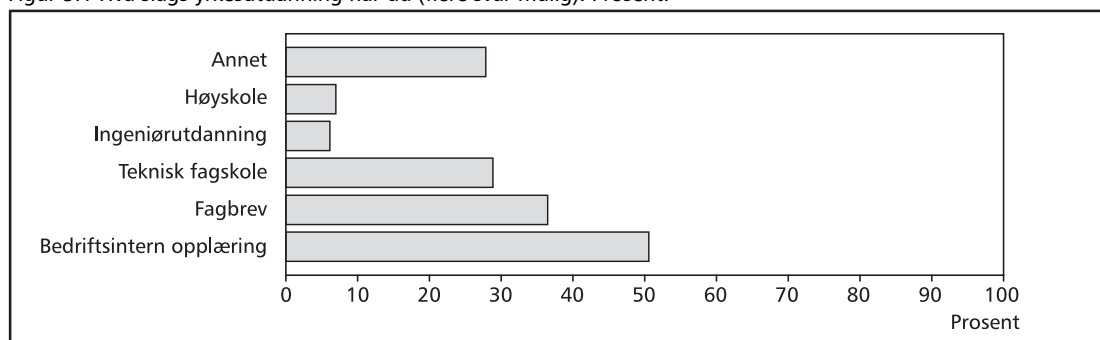
Tabell 5.2 Jeg er ofte bekymret for at min fagkunnskap er foreldet. Stillingsgrupper. Prosent.

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ikke sikker | 100% = N |
|------------------|-----------|-------------|--------------|------------|-------------|------------|
| Tekn. Funksjonær | 24 | 27 | 12 | 36 | 1 | 341 |
| Arbeidsleder | 24 | 25 | 11 | 40 | – | 334 |
| Annet | 20 | 28 | 9 | 42 | 1 | 124 |
| Totalt | 24 | 26 | 11 | 38 | 1 | 799 |

5.2 Yrkesutdanning og kompetansegrunnlag i stillingen

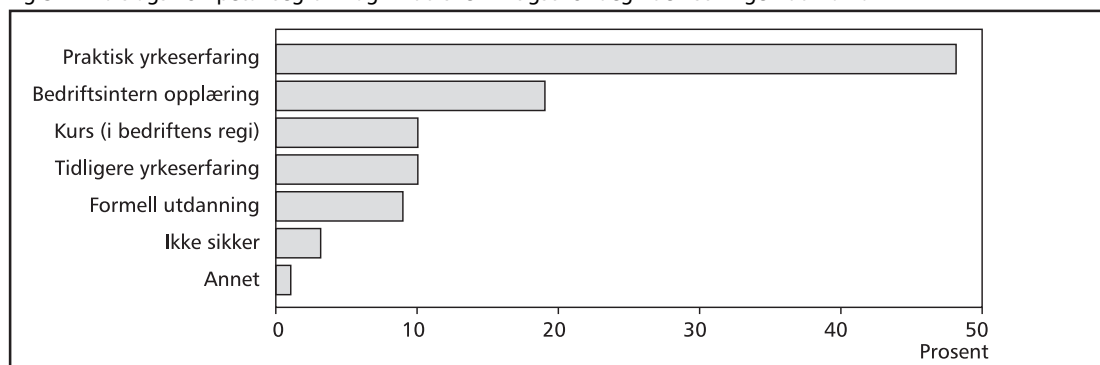
Utvalget ble stilt et åpent spørsmål om hva slags yrkesutdanning de hadde (flere svar mulige). Om lag halvparten oppgir bedriftsintern opplæring, 36 prosent oppgir fagbrev, og 29 prosent teknisk fagskole. Blant de tekniske funksjonærene peker 48 prosent på intern opplæring, tilsvarende tall for arbeidsledere og «annet» er henholdsvis 57 prosent og 37 prosent. Det er flere arbeidsledere i utvalget som har fagbrev (43 prosent) enn tilfellet er med de tekniske funksjonærene (32 prosent) og stillingsgruppen «annet» (29 prosent). Når det gjelder teknisk fagskole oppgis denne utdanningen av 35 prosent av de tekniske funksjonærene, av 25 prosent av arbeidslederne og av 21 prosent av stillingsgruppen «annet». Andelene i utvalget som helhet som oppgir ingeniørutdanning eller høyskole er mindre, henholdsvis 6 prosent og 7 prosent. 28 prosent oppga «annet» som utdanningsbakgrunn.

Figur 5.1 Hva slags yrkesutdanning har du (flere svar mulig). Prosent.



I tillegg til spørsmål om yrkesutdanning spurte vi respondentene om hva slags kompetansegrunnlag de mente var viktigst. Fordelingen i tabell 5.2 viser at om lag halvparten fremhever praktisk yrkeserfaring som viktigste kompetansegrunnlag i den stillingen de nå har. Bedriftsintern opplæring oppgis av nærmere 20 prosent som viktigst, om lag 10 prosent peker på tidligere yrkeserfaring eller kurs i bedriftens regi. Formell utdanning som viktigste kompetansegrunnlag av nærmere 10 prosent.

Fig 5.2 Hva slags kompetansegrunnlag vil du si er viktigst for deg i den stillingen du nå har?



Det er ikke vesentlige forskjeller mellom yrkesgruppene i disse vurderingene (tabell 5.2)

Tabell 5.2 «Viktigste kompetansegrunnlag» Stillingsgrupper. Prosent.

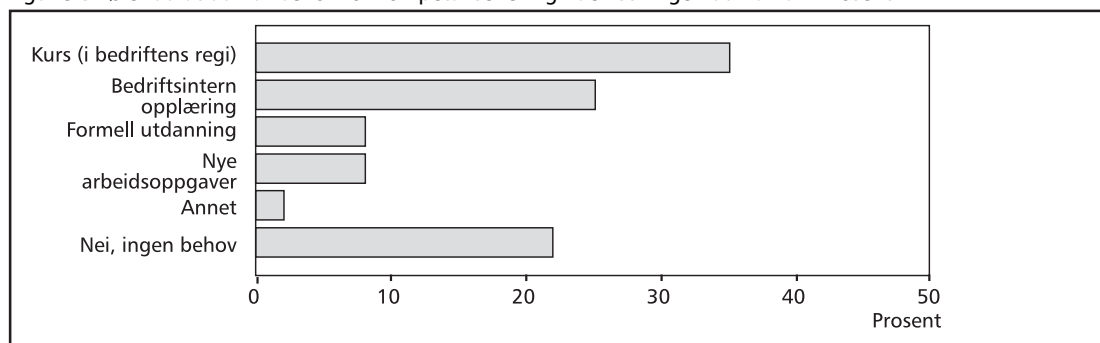
| | Teknisk funksjonær | Arbeidsleder | Annet |
|---|--------------------|--------------|-------|
| Formell utdanning | 9 | 8 | 10 |
| Bedriftsintern opplæring | 20 | 20 | 14 |
| Eksterne kurs i regi av bedriften | 13 | 8 | 5 |
| Praktisk yrkeserfaring i denne bedriften | 46 | 50 | 51 |
| Tidligere yrkeserfaring i andre bedrifter | 9 | 10 | 14 |
| Annet | 1 | 1 | 1 |
| Ikke sikker | 2 | 3 | 5 |
| 100% = N | 343 | 334 | 124 |

Fordelingene indikerer ikke at respondentene ikke har formell utdanning eller at de ikke ser slik utdanning som nødvendig. En illustrasjon er at i gruppen som mener praktisk yrkeserfaring utgjør viktigste kompetansegrunnlag i stillingen, er det en like stor andel som oppgir at de har fagbrev eller teknisk fagskole som i utvalget som helhet. De er likevel «praktikere» i den forstand at det de har fått av bedriftsintern opplæring og de erfaringer de har gjort gjennom tidligere og nåværende stillinger utgjør det viktigste kompetansegrunnlaget for å utføre jobben. Dette er ikke overraskende, når vi vet at både tekniske funksjonærer og arbeidsledere jevnt over har «operative» stillinger der det stilles en rekke forskjellige krav til både arbeidsoppgaver og yrkesroller. Dette er stillinger som jevnt over beskrives som varierte, noe som også innebærer krav til improvisasjon og at tidligere erfaring vil være nyttig (jf. fordelingene vi kommenterte i del 4 ovenfor).

5.3 Kompetanseheving

Vi har tidligere sett hvordan utvalget fordeler seg når det gjelder spørsmål om forholdet mellom omstilling og kompetansekrav, og vi har sett på kompetansebakgrunn. Nedenfor går vi over til å kommentere respondentenes syn på kompetanseheving. Vi er både interessert i hva slags form slik kompetanseheving eventuelt skal ha, og i de mer innholdsmessige aspekter ved slik kompetanseheving. Respondentene ble spurt om de følte behov for kompetanseheving i den stillingen de hadde, eventuelt hva slags form for kompetanseheving de mente var aktuell. Svarfordelingen går frem av figur 5.3.

Figur 5.3 Føler du at du har behov for kompetanseheving i den stillingen du nå har? Prosent.



22 prosent av respondentene oppga at de ikke hadde behov for kompetanseheving i stillingen sin. Den største gruppen som oppga behov for kompetanseheving pekte på eksterne kurs i regi av bedriften (35 prosent), 25 prosent pekte på bedriftsintern opplæring mer generelt, mens 8 prosent oppga videreutdanning ved utdanningsinstitusjoner (formell utdanning). Som vi ser av tabell 5.3 vurderes temaet utdanningsform likt av de forskjellige stillingsgruppene.

Tabell 5.3 Behov og form for kompetanseheving. Stillingsgrupper. Prosent

| | Teknisk funksjonær | Arbeidsleder | Annet |
|---|--------------------|--------------|-------|
| Etterutdanning i form av bedriftsintern opplæring | 25 | 27 | 23 |
| Eksterne kurs i regi av bedriften | 36 | 34 | 34 |
| Videreutdanning ved utdanningsinstitusjoner | 8 | 7 | 8 |
| Kompetanseheving ved å få nye arbeidsoppgaver | 6 | 10 | 7 |
| Annet | 2 | 2 | – |
| Ingen behov | 23 | 20 | 28 |
| N=100% | 342 | 334 | 123 |

Samlet sett kan vi oppsummere med at den delen av utvalget som mener de har behov for kompetanseheving i hovedsak peker på en eller annen form for opplæring i tilknytning til bedriften de er ansatt i. Dette er ikke bare bedriftsintern opplæring, den største gruppen angir eksterne kurs i bedriften regi – vi tolker dette som en mellomting mellom formell videreutdanning ved utdanningsinstitusjon og mer eller mindre uformell bedriftsintern opplæring.

Nedenfor ser vi på de mer innholdsmessige sidene ved kompetanseheving. Databehandling og informasjonsteknologi nevnes av flest, i alle stillingskategorier. Vi har tidligere sett at respondentene mener omstilling og organisasjonsendring fører til økte krav til både spesialisering og breddekunnskap/tverrfaglighet. Når vi ser spesielt på teknisk spesialisering versus generelle tekniske kunnskaper, er det behovet for spesialisering av teknisk fagkunnskap som nevnes oftest (28 prosent av de tekniske funksjonærene, men også av 18 prosent blant arbeidslederne og stillingsgruppen «annet»). Arbeidslederne nevner ellers ledelse og personalarbeid (22 prosent), økonomi (12 prosent) og administrasjon (10 prosent). Tilsvarende fordeling finner vi når det gjelder stillingsgruppen «annet», men her er andelen som nevner økonomi større (21 prosent).

Tabell 5.4 Innen hvilke områder vil du evt. trenge økt kompetanse? (Flere svar mulig). Prosent.*

| | Teknisk funksjonær | Arbeidsleder | Annet | Totalt |
|---|--------------------|--------------|-------|--------|
| Spesialisering innen teknisk fagkunnskap | 28 | 18 | 18 | 22 |
| Generelle tekniske kunnskaper/teknisk tilleggsutdanning | 15 | 8 | 9 | 11 |
| Bedriftens produksjonsteknologi | 6 | 3 | 7 | 5 |
| Administrasjon | 3 | 10 | 8 | 7 |
| Økonomi | 9 | 12 | 21 | 12 |
| Ledelse, personalarbeid | 5 | 22 | 21 | 15 |
| Kundebehandling | 3 | 5 | 8 | 4 |
| Databehandling, informasjonsteknologi | 43 | 43 | 39 | 43 |
| Språk | 10 | 5 | 7 | 8 |
| Annen utdanning (ikke direkte stillingsrelatert) | 8 | 10 | 9 | 9 |
| Ikke sikker | 2 | 3 | 1 | 2 |
| N | 266 | 265 | 90 | 621 |

* Forklaring: eksempelvis betyr «28» øverst i venstre kolonne at 28 prosent (eller 75 medlemmer) av de 266 tekniske funksjonærene som mente de trengte kompetanseheving nevnte teknisk spesialisering, tilsvarende ble tekniske spesialisering nevnt av 22 prosent (eller 139 medlemmer) av alle dem som mente de trengte mer kompetanse.

Til spørsmålet om de regnet med å delta i etter- eller videreutdanning på noen av de nevnte områdene i løpet av de nærmeste to årene (tabell 5.5) oppga om lag 20 prosent av de spurte «nei» eller «ikke sikker». Svarmønsteret er ellers i hovedsak det samme som i tabell 5.4 ovenfor.

Tabell 5.5 Regner du med å delta i etter- eller videreutdanning på noen av de områdene du nevnte i løpet av de nærmeste to årene? (Flere svar mulig.) Stillingsgrupper. Prosent.

| | Teknisk funksjonær | Arbeidsleder | Annet | Totalt |
|---|--------------------|--------------|-------|--------|
| Spesialisering innen teknisk fagkunnskap | 17 | 9 | 10 | 13 |
| Generelle tekniske kunnskaper/teknisk tilleggsutdanning | 9 | 4 | 5 | 6 |
| Bedriftens produksjonsteknologi | 4 | 2 | 2 | 3 |
| Administrasjon | 2 | 6 | 5 | 4 |
| Økonomi | 5 | 6 | 11 | 6 |
| Ledelse, personalarbeid | 3 | 15 | 14 | 10 |
| Kundebehandling | 1 | – | 3 | 1 |
| Databehandling, informasjonsteknologi | 34 | 32 | 28 | 32 |
| Språk | 5 | 3 | 5 | 4 |
| Annen utdanning (ikke direkte stillingsrelatert) | 5 | 7 | 7 | 6 |
| Nei, ingen | 19 | 23 | 12 | 19 |
| Ikke sikker | 10 | 11 | 15 | 11 |
| N | 259 | 258 | 89 | 606 |

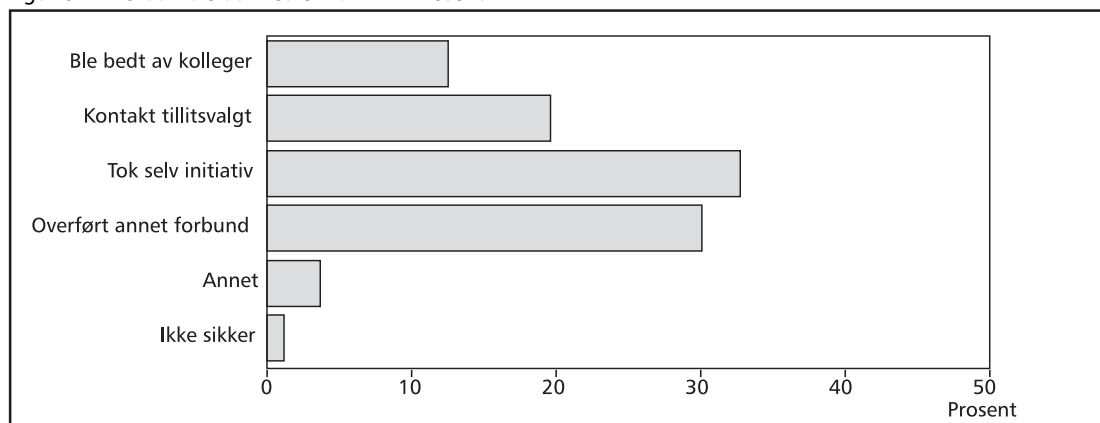
6 Fagorganisering

Oversiktene nedenfor tar opp temaene rekruttering, forholdet til andre organisasjoner, og spørsmål om hva slags aktiviteter medlemmene mener er viktige for forbundet i årene som kommer. Fordi FLT organiserer forskjellige typer stillinger på mellomliggende nivå i bedriftsorganisasjonene og fordi forbundet har en særegen historie knyttet til slik organisering, går vi også nærmere inn på spørsmål om medlemmenes organisasjonsidentitet. Det gjelder både LO-identitet og forbundsidentitet.

6.1 Rekrutteringsmåter og rekrutteringsgrunner

Undersøkelsen tok opp spørsmål om rekruttering på flere måter. Et forhold gjaldt rekrutteringsformen, et annet dreide seg om hvilke forhold medlemmene la vekt på i rekrutteringsfasen. Utvalget fordelte seg slik på spørsmål om hvordan de ble medlem av forbundet.

Figur 6.1 Hvordan ble du medlem av FLT? Prosent



Vi ser at 30 prosent oppgir at de ble overført fra et annet forbund. Men om lag like mange tok selv initiativ til å bli medlem. Dette er kanskje uventet ut fra en hypotese om at medlemmene tradisjonelt allerede er medlemmer i operatørforbund og kommer til FLT via internt opprykk stillingsmessig i bedriftene. Det er imidlertid slik at om lag halvparten av dem som oppgir at de selv tok initiativ til medlemsskapet allerede var medlem av andre LO-forbund (det vil si de var registrert med lenger LO-ansiennitet enn FLT-ansiennitet, for utvalget som helhet er tilsvarende tall om lag 60 prosent).

Når vi ser på hvordan de forskjellige stillingsgruppene fordeler seg på spørsmålet om rekrutteringsform i tabell 6.1 finner vi ikke vesentlige endringer i hovedmønsteret. Det var ventet at det i alle fall blant arbeidslederne var slik at de i overveiende grad var overført fra annet forbund. Derfor er det overraskende at det ikke er vesentlige forskjeller mellom stillingsgruppene. Rekrutteringsformen blant arbeidsledere er i hovedsak lik rekrutteringsformen til de tekniske funksjonærene.

Tabell 6.1 Hvordan ble du medlem av FLT? Stillingsgrupper. Prosent

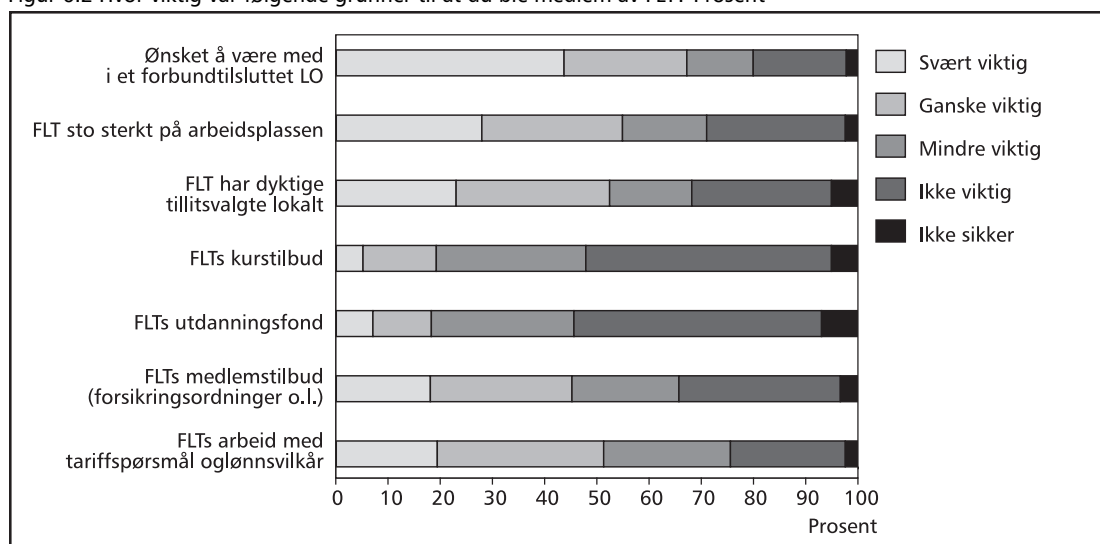
| | Ble bedt av kolleger | Tillitsvalgte tok kontakt | Tok kontakt selv | Overført annet forbund | Annet | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|----------------------|---------------------------|------------------|------------------------|----------|-------------|------------|
| Teknisk funksjonær | 13 | 20 | 33 | 30 | 3 | 1 | 342 |
| Arbeidsleder | 12 | 17 | 30 | 34 | 5 | 2 | 335 |
| Annet | 13 | 25 | 38 | 21 | 2 | 1 | 124 |
| Totalt | 13 | 19 | 33 | 30 | 4 | 1 | 801 |

Etter å ha sett på rekrutteringsform går vi videre med å se på hvordan medlemmene i FLT vurderer ulike grunner til å fagorganisere seg. Innen forskningslitteraturen er dette et omfattende felt. Vi går ikke inn på dette her, men har valgt en vinkling i fire deler som bygger på problemstillinger i denne litteraturen.

For det første finnes det økonomiske gruppe- og egeninteresser knyttet til fagorganisering. Temaet knytter an til spørsmål om kollektive goder og gratispassasjerer-problematikk i forbindelse med økonomisk organisering. Vi har i første omgang bedt utvalget vurdere viktigheten av forbundets arbeid med tariffspørsmål og lønnsvilkår. For det andre kan fagorganisering ses i sammenheng med «selektive incentiver». Dette er forskjellige tilbud som er forbeholdt medlemmene i organisasjonen. Eksempler er forsikringsordninger, medlemsblad, tilbud og kurs, mm. For det tredje har faglig organisering å gjøre med sosiale normer på arbeidsplassen. Dette kan være normer som utgjør et ytre press for at den enkelte arbeidstaker «bør» – eller «ikke bør» – fagorganisere seg. Slike normer kan virke sammen med positive og negative sanksjoner. For det fjerde kan vi i forbindelse med sosiale normer, skille ut spørsmål om verdier som et eget perspektiv når vi undersøker hva folk legger vekt på forbindelse med fagorganisering. Her ligger ikke hovedvekten på hva aktørene ytre sett synes de «bør», men på hva de – mer indre sett – synes de «må».

Nedenfor ser vi på hvordan medlemmene vurderer viktigheten av forskjellige forhold i forbindelse med innmelding i forbundet ut fra slike perspektiver. Vi ønsket ikke bare å stille et åpent spørsmål om hva de syntes var viktig, men å eksponere respondentene for flere muligheter.¹⁶ Noen av disse knytter an til identitet og verdier, andre til selektive incentiver. Respondentene ble bedt om å angi hva de mente var svært viktig, ganske viktig, mindre viktig og ikke viktig. Først følger en oversikt over hvor stor andel i utvalget som helhet som vektla de enkelte tema.

Figur 6.2 Hvor viktig var følgende grunner til at du ble medlem av FLT? Prosent



¹⁶ Spørsmålet om respondentene mente det var viktig eller uviktig rekrutteringsgrunn å være medlem i et LO-forbund var opprinnelig ikke planlagt. Temaet dukket imidlertid opp i enkelte informantintervjuer i forbindelse med casestudier og vi ønsket å undersøke om dette representerte mer utbredte holdninger blant medlemmene.

Figur 6.2 inneholder både fordelinger som er som forventet og mer uventede funn. Vi begynner med det som er mest overraskende: det spørsmålet hvor svarene skiller seg mest ut er rett og slett ønsket om å være medlem av et LO-forbund. Om lag 44 prosent av utvalget angir at dette som en svært viktig grunn til at de ble medlem av FLT, og om lag 67 prosent mener det er svært viktig eller ganske viktig. Forbundets arbeid med tariffspørsmål og lønnspolitikk vurderes som svært viktig rekrutteringsgrunn av om lag 20 prosent, legger vi til andelen som mener slikt arbeid var ganske viktig, omfatter dette om lag 50 prosent. Omtrent tilsvarende fordeling finner vi når vi spør om viktigheten av dyktige tillitsvalgte lokalt og at forbundet sto sterkt på arbeidsplassen. Spørsmålene om tradisjonelle medlemstilbud som forsikringsordninger, nevnes også som viktige, om enn i noe mindre grad. Disse 50/50-fordelingene kan tolkes på ulike måter – én måte å lese skalainndelingen på er å peke på at medlemmene har forskjellige oppfatninger, andelene som mener et forhold er svært viktig eller ganske viktig er om lag like store som andelene som mener det samme forholdet er mindre viktig eller ikke viktig. Andre medlemstilbud, som FLT's utdanningsfond og kurstilbud ble sett som mindre viktige rekrutteringsgrunner. Her må det likevel legges til et par forbehold. Utdanningsfondet til FLT ble etablert ved tariffrevisjonen i 1992, og var derfor uaktuelt som rekrutteringsgrunn for de aller fleste i vårt utvalg. Kurstilbud i forbundets regi får liten oppmerksomhet som rekrutteringsgrunn, men det er også slik at det kan være forskjell på de beveggrunner folk oppgir som viktige når de melder seg inn i en organisasjon og grunnene til at de fortsetter å være medlem. Vi så tidligere at en stor del av utvalget var opptatt av spørsmål knyttet til kompetanseheving. Videre kan medlemmene oppgi nye temaer når de blir spurt om hva organisasjonen bør vektlegge i fremtiden. Vi nevner dette her, for som vi kommer tilbake til er arbeid med kompetanse og faglig utvikling mer generelt noe utvalget mener forbundet bør prioritere.

I denne omgang kan vi oppsummere med at spørsmål knyttet til identitet (verdier) ble ansett som sentralt i forbindelse med rekruttering. Spørsmålene om lokalt tillitsvalgte og at forbundet allerede stod sterkt på arbeidsplassen kan tilsi at normer også var viktige, vel så viktige som forbundets arbeid med tariff- og lønsspørsmål. Vurderingen av dyktige tillitsvalgte lokalt kan også ses i lys av den foregående vurderingen av viktigheten av lønsspørsmål. Men vel så rimelig er det å peke på at (dyktige) tillitsvalgte lokalt også knytter an til at det eksisterer et fagforeningsmiljø på bedriften. Til slike miljøer er det knyttet sosiale normer, med positive og negative sanksjoner.

Nedenfor ser vi hvordan de forskjellige stillingsgruppene fordeler seg i spørsmål om rekrutteringsgrunner (tabell 6.2a–g). Også her ser vi spredning i fordelingene når det gjelder skalaen fra svært viktig til ikke viktig. Denne spredningen gjelder også de tre stillingskategoriene vi har brukt for å dele inn utvalget. Vi finner med andre ord forskjeller i vurdering, men likhet mellom stillingsgrupper. Også når det gjelder de spørsmålene der svarene fordeler seg mer entydig finner vi først og fremst likhet når vi ser på svarfordeling mellom stillingsgrupper. Et eksempel er tabell 6.2f som tar opp viktigheten av kurstilbud i forbindelse med rekruttering – det er små prosentandeler innen hver stillingsgruppe som ser kurs som viktig rekrutteringsgrunn. En annen illustrasjon er ønsket om å være med i et LO-forbund. Tendensen er at dette vurderes som viktig innen alle stillingskategoriene – samtidig som det innen hver stillingskategori er om lag 30–35 prosent som vurderer LO-tilknytningen som mindre viktig eller ikke viktig rekrutteringsgrunn. Det er videre en tendens til at medlemmer under 40 år i noe mindre grad enn de eldre peker på ønsket om å være med i et forbund tilsluttet LO som svært viktig rekrutteringsgrunn.

Tabell 6.2a Hvor viktig var følgende grunner til at du valgte å bli medlem av FLT? – « FLT's arbeid med tariffspørsmål og lønnsvilkår». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært Viktig | Ganske Viktig | Mindre Viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 24 | 35 | 23 | 17 | 1 | 342 |
| Arbeidsleder | 18 | 32 | 25 | 21 | 4 | 333 |
| Annet | 14 | 29 | 26 | 30 | 1 | 124 |
| Totalt | 20 | 33 | 24 | 21 | 2 | 799 |

Tabell 6.2b «FLT har dyktige tillitsvalgte lokalt». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært viktig | Ganske Viktig | Mindre Viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 21 | 33 | 18 | 24 | 4 | 342 |
| Arbeidsleder | 26 | 30 | 14 | 24 | 6 | 335 |
| Annet | 27 | 23 | 15 | 32 | 3 | 124 |
| Totalt | 24 | 30 | 16 | 25 | 5 | 801 |

Tabell 6.2c «FLT sto sterkt på arbeidsplassen». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært viktig | Ganske viktig | Mindre Viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 26 | 31 | 16 | 26 | 1 | 342 |
| Arbeidsleder | 32 | 24 | 18 | 22 | 4 | 334 |
| Annet | 30 | 25 | 15 | 29 | 1 | 124 |
| Totalt | 30 | 27 | 16 | 25 | 2 | 800 |

Tabell 6.2d «FLT's medlemstilbud (forsikringsordninger, mm.)». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært viktig | Ganske viktig | Mindre viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 15 | 26 | 24 | 32 | 3 | 342 |
| Arbeidsleder | 21 | 29 | 18 | 28 | 4 | 334 |
| Annet | 17 | 26 | 21 | 34 | 2 | 124 |
| Totalt | 18 | 27 | 21 | 31 | 3 | 800 |

Tabell 6.2e «FLT's utdanningsfond». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært viktig | Ganske Viktig | Mindre viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 6 | 12 | 30 | 47 | 5 | 343 |
| Arbeidsleder | 10 | 10 | 28 | 44 | 8 | 334 |
| Annet | 7 | 11 | 20 | 53 | 9 | 123 |
| Totalt | 8 | 11 | 27 | 47 | 7 | 800 |

Tabell 6.2f «FLT's kurstilbud». Stillingsgrupper. Prosent.

| | Svært Viktig | Ganske viktig | Mindre viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 5 | 14 | 30 | 47 | 4 | 342 |
| Arbeidsleder | 6 | 15 | 29 | 44 | 6 | 333 |
| Annet | 6 | 12 | 23 | 54 | 5 | 123 |
| Totalt | 6 | 14 | 29 | 46 | 5 | 798 |

Tabell 6.2g «Ønsket å være med i et forbund tilsluttet LO. Stillingsgrupper. Prosent.

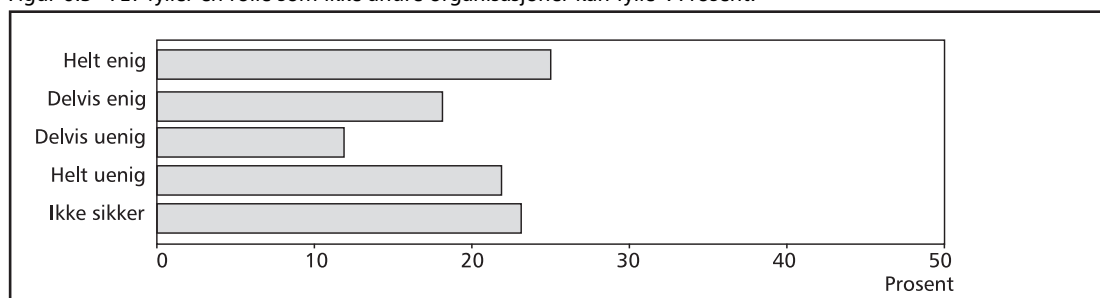
| | Svært viktig | Ganske viktig | Mindre viktig | Ikke viktig | Ikke sikker | N= 100% |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|----------------|---------|
| Teknisk funksjonær | 37 | 26 | 15 | 20 | 2 | 342 |
| Arbeidsleder | 48 | 20 | 11 | 18 | 3 | 335 |
| Annet | 43 | 23 | 15 | 19 | – | 124 |
| Totalt | 44 | 23 | 13 | 18 | 2 | 801 |

6.2 Forbundsidentitet og yrkesroller – forholdet til LO, til andre organisasjoner

Spørsmål om tilhørighet, eller identitet, presenteres nedenfor ut fra to innfallsvinkler. Vi er både interessert i identitet i form av fagforeningsidentitet (i forhold til eget forbund, LO-medlemskap og andre organisasjoner) og stillingsgruppens identifisering i forhold til andre grupper ansatte på bedriften.

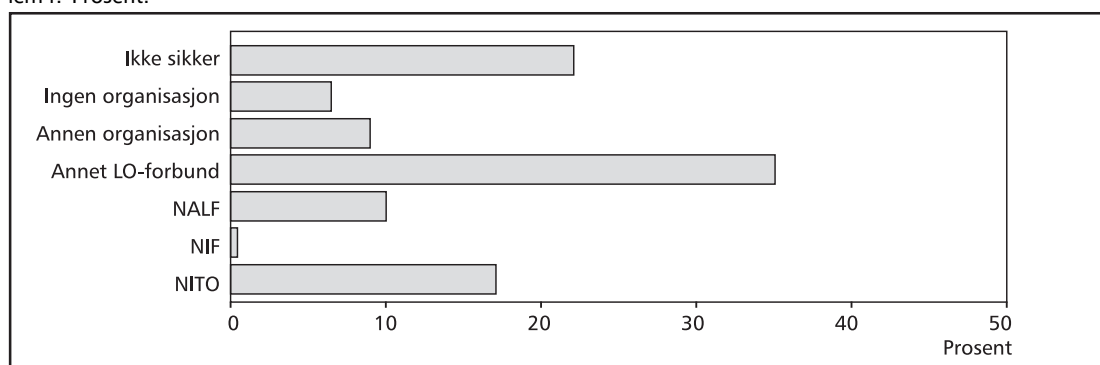
Vi så av tabell 6.2g at godt over halvparten av utvalget vurderte LO-tilknytning som en viktig rekrutteringsgrunn. Flere spørsmål i undersøkelsen kan bidra til å belyse organisasjonstilhørighet. Vi ba blant annet medlemmene ta stilling til en påstand om at FLT fylte en rolle som andre organisasjoner ikke kunne fylle. Her finner vi relativt stor spredning i fordelingen. Om lag en fjerdedel av utvalget er helt enig i påstanden, mens 18 prosent er delvis enig. Om lag 35 prosent av respondentene er helt eller delvis uenige, og relativt mange er usikre. Heller ikke her er det vesentlige kjønnsforskjeller eller forskjeller mellom yrkesgruppene (ikke vist).

Figur 6.3 «FLT fyller en rolle som ikke andre organisasjoner kan fylle». Prosent.



Utvalget ble også spurt om hva slags organisasjonstilhørighet medlemmene ville valgt om FLT ikke hadde hatt et tilbud. Svarfordelingen går frem av figur 6.4.

Figur 6.4 «Hvis FLT ikke hadde hatt et tilbud, hvilken annen organisasjon hadde du da eventuelt valgt å være medlem i? Prosent.

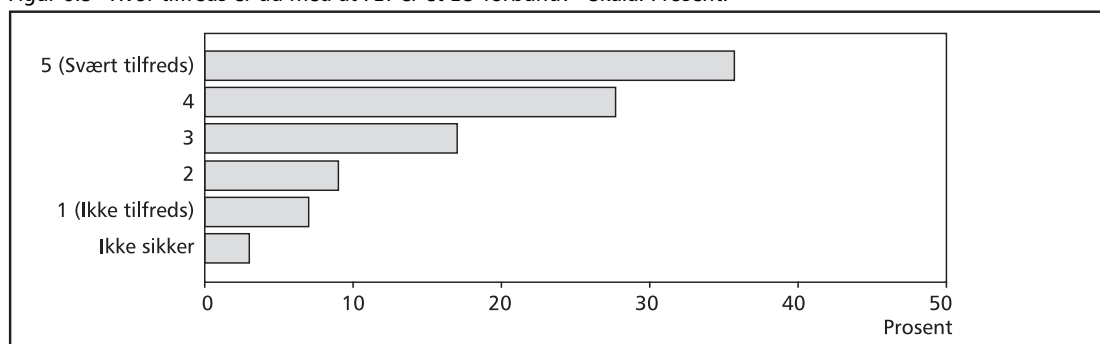


Vi ser at de fleste, 35 prosent av utvalget, ville valgt å være medlem av et annet LO-forbund. Samtidig er denne prosentandelen noe mindre enn andelen medlemmer som oppgav medlemskap i forbund tilsluttet LO som meget viktig rekrutteringsgrunn. Nærmere 20 prosent ville valgt NITO og om lag 10 prosent ville valgt medlemskap i NALF. Vi merker oss videre at også her er andelen som svarer «ikke sikker» relativt stor, litt over 20 prosent (noe større blant medlemmer under 40 år). Heller ikke her er forskjellene mellom stillingsgruppene store. Andelen som ville valgt et annet LO-forbund er like stor i hver stillingsgruppe. Det er likevel verdt å peke på at selv om flere tekniske funksjonærer ville valgt NITO (24 prosent) og flere arbeidsledere ville valgt NALF (15 prosent), er ikke grensene mellom stillingstyper helt klare – eksempelvis ville 7 prosent

av de tekniske funksjonærene valgt NALF, mens 11 prosent av arbeidslederne oppgir NITO (ikke vist).

Vi stilte i tillegg et spørsmål om hvor tilfredse respondentene var med at FLT var et LO-forbund. På dette direkte spørsmålet oppga få at de ikke var sikre. På en skala fra én til fem utgjorde de som svarte «svært tilfreds» den største andelen på 36 prosent, mens 28 prosent uttrykte tilfredshet tilsvarende punkt 4 på skalaen, altså samlet 64 prosent. Arbeidslederne og stillingsgruppen «anne» oppgir «svært tilfreds» i noe høyere grad enn de tekniske funksjonærene, men forskjellene er ikke store.

Figur 6.5 «Hvor tilfreds er du med at FLT er et LO-forbund?» Skala. Prosent.



Blant de 36 prosent mest «LO-lojale» er også oppslutningen om at FLT fyller en rolle andre organisasjoner ikke kan fylle størst. Halvparten av dem er helt eller delvis enige i denne påstanden. Men det er i tillegg verdt å kommentere at også i denne gruppen er 27 prosent helt eller delvis uenige i påstanden om at FLT fyller en rolle andre organisasjoner ikke kan fylle, mens 20 prosent er usikre. Det er imidlertid ikke slik at hele den gruppen som er svært tilfreds med at FLT er et LO-forbund ville valgt et annet LO-forbund hvis FLT ikke hadde vært utgjort et tilbud – halvparten oppgir at de ville det, men usikkerheten er relativt stor (gjelder særlig blant medlemmer under 40 år) og 20 prosent oppgir at de ville valgt konkurrerende organisasjoner.

Spørsmål om identitet er viktige i forhold til både omorganisering på bedriftene og i forhold til fagorganisering. Organisasjonsidentitet knytter også an til yrkesroller. Det er vanlig å hevde at industrifunksjonærer generelt, og mellomledere spesielt, befinner seg «mellom barken og veden». Det innebærer som regel en beskrivelse av funksjonærene som en stillingsgruppe plassert i et spenningsfelt mellom toppledelse og operatørnivå. Noen vil hevde at det er diskutabelt om industrifunksjonærene i det hele tatt utgjør grupper. I vår undersøkelse gjorde vi et forsøk på å kartlegge utvalgets vurdering av fellesskap mellom yrkesgrupper. Spørsmålet ble formulert slik: «Det er vanlig å dele de ansatte inn i hovedgrupper som operatører (arbeidere) kontorfunksjonærer, tekniske funksjonærer, arbeidsledere, og øvrig ledelse/toppleidelse. Ut fra din egen yrkesrolle, hvilken annen gruppe synes du at din egen gruppe har mest felles med?». Spørsmålet fungerte ikke helt etter hensikten, det viste seg at en del respondenter hadde oppgitt den stillingsgruppen de selv tilhørte. Videre kan det være andre mulige feilkilder, som at enkelte kan ha regnet FLT-organiserte tekniske funksjonærer og arbeidsledere som én gruppe. På tross av slike forbehold er fordelingen i tabell 6.3 interessant.

Tabell 6.3 Ut fra din egen yrkesrolle, hvilken annen gruppe ansatte synes du at din egen gruppe har mest til felles med? Prosent (*)

| | Opera- tørene | Kontor- funksjonærene | De tekniske funksjon- ærene | Arbeids- lederne | Den øvrige ledelse | Ingen av dem | Ikke sikker | 100% = N |
|--------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------|----------------|-------------|
| Tekniske funksjonærer | 26 | 13 | | 24 | 11 | 10 | 16 | (291) |
| Arbeidsledere | 33 | 6 | 25 | | 13 | 9 | 14 | (320) |
| Annet | 10 | 7 | 17 | 17 | 16 | 14 | 19 | (124) |

(*) Hele utvalget besvarte spørsmålet om gruppeidentifikasjon. I tabellen er respondenter som hadde angitt egen yrkesgruppe som den de hadde mest til felles med holdt utenfor (10 arbeidsledere, 8 tekniske funksjonærer, 16 tegnere/laboranter, 12 teknikere og 13 ingeniører). Videre anga 24 respondenter i stillingsgruppen «annet» at de hadde mest til felles med de tekniske funksjonærene, mens 22 oppga arbeidslederne som nærmeste gruppe. Disse er med i tabellen, for selv om fordelingen for «annet» bryter med logikken i oppsettet, var det interessant å sjekke svarfordelingen i denne samlegruppen (som vi ellers ikke vet så mye om).

Selv om det må knyttes forbehold til tabell 6.3, er det verdt å kommentere at en forholdsvis stor andel av utvalget mener at operatørene er den gruppen som har mest til felles med dem selv – om lag en tredjedel av arbeidslederne og en fjerdedel av de tekniske funksjonærene mener dette. Blant arbeidslederne er prosentandelen som mener de har mest til felles med de tekniske funksjonærene noe lavere enn andelen arbeidsledere som oppgir at deres egen yrkesrolle har mest til felles med yrkesrollen til operatørene (forskjellen er ikke signifikant). Ellers henviser om lag en fjerdedel av arbeidslederne og en fjerdedel av de tekniske funksjonærene til hverandres stillingsgrupper. Om lag 10 prosent av utvalget (noe flere i «annet»-kategorien) peker på den øvrige ledelsen når det gjelder fellesstrekk i yrkesroller, det er her ikke vesentlig forskjell mellom tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Hvorvidt det generelt finnes en sterk «funksjonæridentifisering» er vanskelig å vurdere. En indikator kan likevel være at nærmere halvparten av respondentene i tabell 6.3 peker på én av de fire funksjonærgruppene når det gjelder nærhet i yrkesroller.

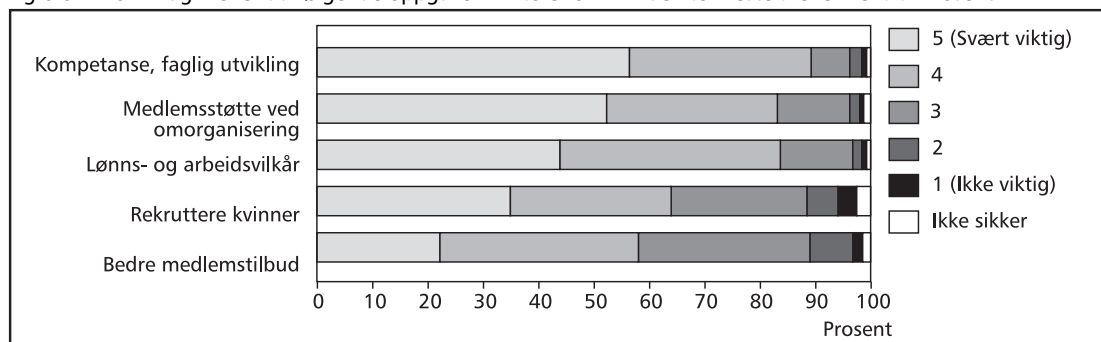
I forbindelse med diskusjon av avtaledekning (del 3 ovenfor) pekte vi på at en del av medlemmene ikke var dekket av tariffavtale og at en andel på om lag 5 prosent oppga at de ikke ønsket avtale. Denne siste gruppen er ikke stor, men interessant i forbindelse med diskusjon av verdier og identitet. Medlemmer som av en eller annen grunn ikke ønsker avtale finnes i alle de tre stillingskategoriene, den prosentvis største andelen i stillingsgruppen «annet» (om lag 10 prosent). I vårt utvalg er disse medlemmene *ikke* kjennetegnet av mindre grad av «LO-/forbundsidentifisering». Forskjellene er ikke statistisk signifikante, men i den grad det er forskjeller i utvalgsfordelingene går de i retning av større grad av «LO-/forbundsidentifisering» – grupper som ikke ønsker avtale ser i noe større grad enn medlemmer med avtale ønsket om å være tilsluttet et LO-forbund som svært viktig rekrutteringsgrunn, de er likeledes i noe større grad svært tilfreds med at FLT er et LO-forbund, og de ville i noe større grad velge et annet LO-forbund hvis FLT ikke hadde utgjort et tilbud.

6.3 Vurderinger av forbundets aktivitet

Utvalget ble bedt om å vurdere viktigheten av ulike forbundsaktiviteter i tiden fremover. Tre områder fremheves som særlig viktige – arbeid med kompetanse, medlemsstøtte i forbindelse med omorganisering på bedriftene og arbeid med lønns- og arbeidsvilkår. Mens vi tidligere så at kurs i forbundets regi spilte relativt liten rolle som rekrutteringsgrunn, viser figur 6.6 at medlemmene er opptatt av at forbundet mer generelt skal engasjere seg i spørsmål som har med kompetanse og faglig utvikling å gjøre. Selv om forskjellene mellom de tre viktigste aktivitetsområdene ikke er store, er dette det området flest i utvalget vektlegger som særlig viktig. Medlemmene ser likedan medlemsstøtte i forbindelse med omorganisering som viktig. At slik aktivitet skulle bli

vurdert som så sentral var ikke ventet i utgangspunktet, men er forståelig ut fra de fordelingene vi tidligere har kommentert. Her viste det seg jo at en overveiende del av utvalget var ansatt i bedrifter som hadde gjennomgått betydelig omorganisering, samt at denne omstillingen også fikk følger for respondentenes stillingsinnhold og yrkesroller.

Fig 6.6 «Hvor viktig mener du følgende oppgaver vil være for FLT i de nærmeste årene?» Skala. Prosent.



7 Avslutning

Ovenfor har vi kommentert hovedtrekk ved medlems sammensetningen i FLT, samt medlemmenes erfaringer og vurderinger i forbindelse med omstilling og omorganisering ved bedriftene. Noen av fordelingene har vært som forventet, andre har vært mer overraskende. Noen av dem er beroligende for FLT, enkelte kan gis ulike former for fortolkning, andre er mer problematiske fordi de illustrerer utfordringer eller dilemmaer. Nedenfor oppsummeres kort noen hovedtrekk.

Forbundets medlemsstokk utgjøres fortsatt av to hovedgrupper. Dette er en fordel for forbundet, blant annet fordi det antyder at organisasjonsendringer i industrien ikke har ført til at en vesentlig del av forbundets medlemmer har «forsvunnet».

Denne todelingen må samtidig ses i sammenheng med at potensialet for vekst i antall medlemmer i hovedsak dreier seg om de tekniske funksjonærene. Når det gjelder arbeidslederne er det ikke grunn til å tro at yrkesgruppen vil øke vesentlig i antall (de fleste kommentarer antyder motsatt utvikling). Vekst for FLT når det gjelder arbeidslederne vil i hovedsak dreie seg om å rekruttere fra andre organisasjoner (organisasjonsgraden blant arbeidsledere innen NHO-området er allerede relativt høyt), samt å rekruttere sterkere blant de nye på arbeidsmarkedet.

Mens arbeidslederstillingene som organisasjonsmarked er blitt noe mindre, er organisasjonsmarkedet blitt større når det gjelder de tekniske funksjonærene, men her er konkurransen hardere og spørsmålene om teigdeling og posisjonering av andre (jf. blant annet spørsmål om hvorvidt andre organisasjoner vil utvide organisasjonsområdet sitt «nedover» og, for eksempel, i større grad konkurrere om dem med teknisk fagskole). Når det gjelder arbeidslederstillingene kan det innebære en utfordring for FLT å utvide organisasjonsområdet sitt «oppover». I den grad operatørforbund utvider sitt organisasjonsområde «oppover» er det også en utfordring for FLT.

Ut fra medlemsgrunnlaget har FLT fortsatt «to bein å stå på», og kan ikke konsentrere seg bare om den ene hovedgruppen. Når det gjelder de temaene vi har tatt opp, er det imidlertid slik at vi i hovedsak finner små forskjeller mellom stillingsgruppene i forbundet.

Stabiliteten i medlemstallet er overraskende på bakgrunn av at de senere årene har vært en turbulent periode i norsk industri. Turbulensen i medlemsstrømmene i forbundet internt er også forholdsvis stor, med en turnover på om lag ti prosent per år. Så langt har FLT klart å opprettholde medlemsgrunnlaget i begge hovedgrupper av medlemmer. De siste årene har forbundet også hatt en liten økning i antall medlemmer.

Andelen kvinner i FLT er om lag like stor som andelen kvinner i det aktuelle rekrutteringsområdet innen NHO-området. Når det gjelder de fordelingene vi har presentert ovenfor er det ikke vesentlige skiller mellom kvinnelige og mannlige FLT-medlemmer. Det finnes forskjeller, men hovedinntrykket er likhet når det gjelder erfaringer og vurderinger i forbindelse med omstilling og fagorganisering.

Alderssammensetningen i FLT er mer variert enn forventet. Blant arbeidslederne er gjennomsnittsalderen noe høyere enn blant de tekniske funksjonærene, dette er imidlertid ikke noe nytt. Hovedkonklusjonen er at i begge stillingsgrupper er alderssammensetningen variert – også blant arbeidslederne har FLT rekruttert yngre medlemmer. Vi fant spredning i alder blant de nyrekrutterte – forbundet får nye medlemmer fra flere aldersgrupper og er ikke bare avhengig av et segment, noe som også utgjør en utfordring i rekrutteringspolitikken.

Når det gjelder avtaledekning er det NHO-området som utgjør det helt dominerende organisasjonsområdet innen privat virksomhet. Avtaledekningen ellers er spredt, men omfatter få medlemmer.

At en del yrkesaktive medlemmer ikke er dekket av tariffavtale antas ikke å utgjøre noe problem for forbundet. Opprydding i registeret førte til at antallet medlemmer som selv ikke ønsket tariffavtale kunne reduseres til om lag fem prosent – og videre analyser antydde at disse medlemmene faktisk var noe mer organisasjonslojale enn medlemmene med avtale.

Rekrutteringen til forbundet er mer variert enn vi hadde antatt, det gjelder både aldersfordeling og tidligere organisasjonsbakgrunn. Andelen medlemmer med LO-ansennitet er betydelig, men forbundet rekrutterer også medlemmer uten slik bakgrunn. Legger vi til grunn registreringene i FANE, hadde om lag 40 prosent av medlemmene ingen LO-tilknytning fra før. Disse kom, på forskjellig vis, «utenfra».

Det ble ovenfor pekt på at innen de områder vi har studert finner vi i hovedsak likhet når det gjelder erfaringer og vurderinger i de forskjellige stillingsgruppene. Til oppsummeringen av hovedtrender i materialet hører også at vi på flere områder finner stor variasjon i vurderinger. I flere fordelinger er andelen som er «helt eller delvis enig» om lag like stor som andelen som er «helt eller delvis uenig». Uttrykt mer direkte: på flere områder er medlemmene ikke enige. Det er samtidig slående at denne variasjonen ikke er knyttet til ulike stillingsgrupper. Vi finner med andre ord forskjeller i vurderinger, men likhet mellom stillingsgruppene.

Medlemmene i FLT opplever at det stilles større krav til fagspesialisering og breddekompetanse. Det er i hovedsak ikke slik at kravene om bredde stilles i noen stillingstyper, mens spesialiseringskravene stilles til andre. I vårt utvalg var tre fjerdedeler av respondentene helt eller delvis enige i at både fagspesialisering og breddekompetanse var blitt viktigere.

Når det gjelder spørsmål om kompetansegrunnlag og kompetanseplaner er det en klar tendens i materialet til at utvalget vektlegger bedriftsintern kompetanse og knytter videre kompetanseheving til ulike opplegg i bedriftens regi. Her kan det ligge en utfordring når det gjelder spørsmål om formalkompetanse og dokumentasjon av slik kompetanse.

Medlemmene i FLT er kjennetegnet ved høy grad av LO-identitet, noe større blant de eldre enn hva tilfellet er blant de yngre medlemmene. Vårt datamateriale tyder likevel på at denne lojaliteten har sine grenser – jf. andelen som ville valgt organisasjonstilhørighet utenfor LO-systemet om FLT ikke hadde utgjort et tilbud.

Referanser

- Colbjørnsen, T., G. Hernes, A. Fennefoss. 1985. *Så samles vi på valen?* Fafo-rapport nr. 043. Oslo: Fafo
- Fivelsdal, E. 1964, *Funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gustavsen, B. 1969, *Bedriftsorganisasjon – Alternative modeller*. Oslo: Tanum
- Gustavsen, B. 1990, *Strategier for utvikling i arbeidslivet*. Oslo: Tano.
- Halvorsen, T. 1994, *Profesjonalisering og profesjonspolitikk. Den sosiale konstruksjonen av tekniske yrker*. Dr. polit.-avhandling, Universitetet i Bergen
- Havn, V., M. T. Huitfeldt. 1994, *Teknologisk kompetanse – effektiv eller strategisk?* Trondheim: IFIM
- Kile, S. 1966, *Evaluering av arbeidsledertrening*. Oslo: Universitetsforlaget
- NFATF/FLT 1985–1995. *Beretning og regnskap*. Oslo: Forbundet for Ledelse og Teknikk
- Thorsrud, E., F. Emery. 1970, *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum

Vedlegg 1 Yrkesroller – forventninger, oppgaver

Organisasjonsendringer kan påvirke stillinger innholdsmessig i form av endrede arbeidsoppgaver. Samtidig kan andres forventninger til ens egen stilling endre seg av ulike grunner. Dette kan, men behøver ikke, utgjøre et grunnlag for rollekonflikter. Tradisjonelt regner man med to hovedtyper av rollekonflikt. Den ene illustreres gjerne med situasjoner der det rettes ulike motstridende forventninger til en stilling eller posisjon, den andre referer til at en person kan inneha forskjellige posisjoner som det rettes ulike forventninger til. Det er samtidig rimelig å anta at hvorvidt en stilling er rigid definert eller innehaveren av en stilling opplever «spillerom» i rollen, har sammenheng med hvorvidt man opplever rollekonflikter. Vi så av tabell 4.13 at utvalget i overveiende grad sa seg enig i påstander om forskjeller i forventninger og spredning av oppgaver. Nedenfor forsøker vi å si noe mer om mulige latente dimensjoner i slike variable, og vi spør om variasjon mellom yrkesgrupper. I vår undersøkelse hadde vi med følgende direkte spørsmål om yrkesroller:

| Variabelnavn | Påstandsbatteri |
|--------------|---|
| FAK2_1j | Ansatte i andre stillingsgrupper har ganske ulike forventninger til hvordan jeg skal utføre jobben min |
| FAK2_1k | Stillingen min dekker områder som er ganske ulike |
| FAK2_1l | Det forventes forskjellige ting av meg på ulike områder (f.eks. personalbehandling, kontroll, administrasjon) |
| FAK2_1m | Jeg har temmelig stor frihet til selv å utforme den rollen jeg spiller i yrket mitt |
| FAK2_1n | Andre yrkesroller endres, det fører til at min yrkesrolle også endres |

Vi finner følgende korrelasjoner mellom våre rollevariable, det vil si gjennomgående svake sammenhenger.

| Korrelasjonsmatrise | | | | | |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | FAK2_1j | FAK2_1k | FAK2_1l | FAK2_1m | FAK2_1n |
| FAK2_1j | 1.00 | | | | |
| FAK2_1k | .12 | 1.00 | | | |
| FAK2_1l | .11 | .34 | 1.00 | | |
| FAK2_1m | -.02 | .16 | .13 | 1.00 | |
| FAK2_1n | .18 | .11 | .23 | .03 | 1.00 |

Faktoranalyse (principal component) gir her en inndeling i to faktorer som uttrykk for to forskjellige dimensjoner i våre rollevariable.

Våre opprinnelige variable lader ulikt i forhold til faktor 1 og faktor 2.ⁱ Variabel «k» (stillingen dekker ulike områder) og «l» (forskjellige forventninger i forhold til ulike områder) lader sterkest i forhold til faktor 1, mens variabel «j» (forskjellige forventninger) lader sterkest på faktor 2.

ⁱ Høy ladning er verdier som nærmer seg +1 eller -1 (det vil si en klar sammenheng mellom variabelen og faktoren, mens verdier nær 0 indikerer mangel på sammenheng). Faktorladninger på +/- 30 regnes som signifikante, ladninger på +/- 40 regnes som viktige.

Faktorløsningen redegjør for 53.8 prosent av variasjonen i alle variablene. ⁱⁱ

| Faktormatrise, urotert | | | |
|------------------------|----------|----------|-------------|
| | Faktor 1 | Faktor 2 | Communality |
| FAK2_1j | .43 | -.60 | .54 |
| FAK2_1k | .68 | .26 | .54 |
| FAK2_1l | .74 | .11 | .55 |
| FAK2_1m | .35 | .67 | .58 |
| FAK2_1n | .54 | -.44 | .48 |
| SS (eigenvalue) | 1.61 | 1.08 | 2.69 |
| Trace (=5) | 32.2 | 21.6 | 53.8 |

En rotert faktormatrise fordeler variasjonen på faktorene slik at mønsteret for faktorladning blir forskjellig.ⁱⁱⁱ Faktor 1 lades her av variable som uttrykker oppgavespredning, at andre har forskjellige forventninger til ulike sider ved stillingen, men samtidig frihet i utforming av egen rolle. Faktor 2 uttrykker en annen dimensjon, kjennetegnet ved ganske ulike forventninger fra andre om hvordan jobben skal gjøres (dessuten sammenhengen som uttrykker mindre spillerom i utformingen av egen yrkesrolle negativ, om enn lav).

| Rotert faktormatrise (varimax) | | |
|--------------------------------|----------|----------|
| | Faktor 1 | Faktor 2 |
| FAK2_1j | -.01 | .73 |
| FAK2_1k | .70 | .20 |
| FAK2_1l | .66 | .35 |
| FAK2_1m | .68 | -.33 |
| FAK2_1n | .18 | .68 |

Gitt at våre to faktorer uttrykker forskjellige dimensjoner i rollesituasjoner er vi og interessert i om ulike grupper blant våre respondenter er like eller ulike i forhold til disse dimensjonene. Er det for eksempel forskjeller mellom stillingsgrupper? Nedenfor undersøker vi det ved hjelp av variansanalyse.

| Faktor 1 etter stillingstype (faktorscore, regr.) | | | |
|---|-----------------------|---------------|-------|
| | Tekniske funksjonærer | Arbeidsledere | Annet |
| | .15 | -.11 | -.12 |
| (Sign. .001) | | | |
| Faktor 2 etter stillingstype (faktorscore, regr.) | | | |
| | .05 | -.07 | .07 |
| (Sign. .211) | | | |
| N (800) | (342) | (334) | (124) |

Når det gjelder faktor 1 finner vi at det er forskjeller mellom gruppene (signifikante, men ikke store forskjeller). En mer substansiell fortolkning er at de tekniske funksjonærene i noe større grad enn de andre stillingsgruppene oppgir at oppgavene og andres forventninger er spredt, samtidig som de opplever frihet i egen rolleutforming. For faktor 2 (ulike forventninger og mindre frihet i rolleutforming) finner vi ikke signifikante forskjeller mellom gruppene, med andre ord et «negativt» funn som er annerledes enn vi forventet. Faktor 2 karakteriserer en dimensjon ved

ⁱⁱ Communality-kolonnen viser hvor mye av variasjonen i hver variabel som redegjøres for av begge faktorene samlet. Summen av de kvadrerte faktorladningene (SS) viser hvor mye av variasjonen i hele variabelsettet hver faktor redegjør for.

ⁱⁱⁱ Rotasjonen fordeler her varians fra den første faktoren til den andre, den samlede forklarte varians forblir den samme.

rollesituasjoner vi kanskje ville anta kjennetegnet arbeidslederne i større grad enn andre grupper, men denne variansanalysen tyder ikke på at det er slik for våre målgrupper.^{iv}

Vedlegg 2 Organisasjonspreferanser

Vi har tidligere karakterisert LO-identiteten blant FLT-medlemmene som høy. Samtidig pekte vi på at hvis FLT ikke hadde utgjort et tilbud, var usikkerheten i organisasjonsvalg temmelig stor. Nærmere 30 prosent av respondentene svarte «ikke sikker» eller «ingen organisasjon» på spørsmålet om alternativt organisasjonsvalg. Holder vi disse utenfor, er andelen som ville valgt annet LO-forbund og andelen som ville valgt konkurrerende organisasjon om lag like store – 49/51. Da er det av interesse om vi kan finne kjennetegn ved disse gruppene. Nedenfor ser vi på de medlemmene som anga at de ville valgt en konkurrerende organisasjon utenfor LO-familien hvis FLT ikke hadde vært et tilbud.

Vår avhengige variabel er her organisasjonsvalg. Den inkluderer medlemmer som i en gitt situasjon ville valgt å organiserer seg i NITO, NIF, NALF eller «annen organisasjon» (=1). Medlemmer som ville valgt annet LO-forbund, ingen organisasjon eller er usikre, er skilt ut som egen gruppe (=0). Vi har brukt et sett uavhengige variable som dekker forskjellige felter, blant annet alder, stillingstype, organisasjonsbakgrunn, vurderinger i forhold til omstilling og fagligpolitiske temaer og utdanning.

| Variabelnavn | Beskrivelse ^a |
|-------------------------|---|
| Arbeidsleder | Stillingsgruppen arbeidsledere |
| Teknisk funksjonær | Stillingsgruppen tekniske funksjonærer |
| Kjønn | Menn (=1), kvinner |
| Alder | Alder, antall år |
| År FLT | Antall år som medlem i forbundet |
| LO-ansiennitet | Lengre LO-ansiennitet enn FLT-ansiennitet (=tidligere LO-medlem) |
| Avtalepreferanse | Medlemmer som ikke ønsker tariffavtale (=1) |
| Organisasjonsholdning 1 | «Støtte i forbindelse med avtalekonflikt, oppsigelse» nevnt som grunn til å være fagorganisert |
| Organisasjonsholdning 2 | «Solidaritet, rettferdighetsaspektet» nevnt som grunn til å være fagorganisert |
| Lederansvar | Har lederansvar |
| Vurdering av kontroll | Mener kontroll av ansatte blir mindre viktig i forbindelse med omstilling |
| Kompetansevurdering | Utrykker engstelse for at egen fagkunnskap blir foreldet |
| Administrative oppgaver | Oppgir at stillingen er tilført flere administrative oppgaver |
| Oppgavesentralisering | Oppgir at oppgaver er sentralisert til høyere ledelse |
| Desentralisering | Oppgir at oppgaver er desentralisert til operatørene |
| Organisasjonsgrunn | Ønsket å bli med i et forbund tilsluttet LO |
| FLT's gjennomslagskraft | Mindre tilfredshet/usikkerhet mht. FLT's gjennomslagskraft |
| FLT's sentrale profil | Mindre tilfredshet/usikkerhet mht. FLT's sentrale fagforeningsprofil |
| Utdanning | Medlemmer som har tatt formell utdanning i form av teknisk fagskole, ingeniørutdanning eller høyskole |

^{iv} Faktoranalysen ble også forsøkt uten å ta med variabelen om frihet til selv å utforme yrkesrolle (FAK2_1n). Denne analysen resulterte i én faktor, i hovedsak karakterisert gjennom spredning i oppgaver og forventninger (som er de tradisjonelle temaene når man omtaler grunnlag for rollekonflikter). Her ga variansanalysen signifikante gruppeforskjeller med positiv sammenheng for tekniske funksjonærer (.14) og negativ for arbeidsledere (.14) og "annet"-gruppen (.04).

^a I konstruerte dikotome variable er svaralternativer som "helt enig" og delvis enig", eller "svært viktig" og "nokså viktig" slått sammen.

| Valg av konkurrerende organisasjonsalternativ i en situasjon de FLT ikke utgjorde et tilbud. Logistisk regresjon | | | | | |
|--|-------|--------------|-----------------|------|-----------|
| Variabel | B | Standardfeil | Signifikansnivå | R | Oddsratio |
| Arbeidsleder | .24 | .31 | .45 | .00 | 1.27 |
| Teknisk funksjonær | .17 | .30 | .56 | .00 | 1.19 |
| Kjønn | .39 | .31 | .20 | .00 | 1.48 |
| Alder | -.02 | .01 | .092 | -.03 | .98 |
| År FLT | .03 | .01 | .068 | .04 | 1.03 |
| LO-ansiennitet | -.43 | .21 | .038 | -.05 | .65 |
| Avtalepreferanse | -.43 | .50 | .38 | .00 | .65 |
| Organisasjonsholdning 1 | .17 | .19 | .36 | .00 | 1.19 |
| Organisasjonsholdning 2 | .50 | .23 | .026 | .06 | 1.65 |
| Lederansvar | .13 | .24 | .59 | .00 | 1.14 |
| Vurdering av kontroll | -.20 | .20 | .32 | .00 | .82 |
| Kompetansevurdering | -.19 | .19 | .31 | .00 | .83 |
| Administrative oppgaver | .23 | .20 | .26 | .00 | 1.25 |
| Oppgavesentralisering | .19 | .23 | .40 | .00 | 1.22 |
| Desentralisering | -.23 | .20 | .23 | .00 | .79 |
| Organisasjonsgrunn | -1.12 | .22 | .0000 | -.18 | .33 |
| FLT's gjennomslagskraft | -.67 | .24 | .006 | -.08 | .51 |
| FLT's sentrale profil | .41 | .22 | .07 | .04 | 1.50 |
| Utdanning | .80 | .20 | .0001 | .14 | 2.24 |
| Konstant | 1.01 | .69 | .14 | | |

-2 llo = 784 -2 ll = 685. Forbedring = 99.

Modellen har en «pseudoforklart varians» på om lag 13 prosent. Tabellen inneholder flere interessante trekk. Vi finner signifikante sammenhenger mellom vår variabel for organisasjonsvalg og variablene «LO-ansiennitet», «organisasjonsholdning 2», «organisasjonsgrunn», «FLT's gjennomslagskraft», samt for «utdanning». Variablene «år i FLT» og «FLT's sentrale profil» er nesten signifikante på fem-prosentsnivå. Uten at vi her diskuterer andre versjoner av modellen kan det kort pekes på at vi finner:

- negativ sammenheng mellom ansiennitet i FLT og tendensen til å velge konkurrerende organisasjoner (sjansen minsker med økt ansiennitet, vi finner sammenheng med tilsvarende retning – ikke signifikant – når det gjelder variabelen «alder»)
- negativ sammenheng når det gjelder LO-ansiennitet (tidligere medlem av LO-forbund) og vår avhengige variabel (tidligere LO-medlemmer er mindre tilbøyelige til å velge konkurrerende organisasjoner i en situasjon der FLT ikke utgjør et tilbud)
- vi finner en positiv signifikant sammenheng når det gjelder å ha oppgitt solidaritets- eller rettferdighetsaspekter som grunn til fagorganisering (solidaritetsperspektiver er ikke forbeholdt medlemmer med LO-lojalitet)
- modellen gir en sterk negativ sammenheng når det gjelder dem som oppga ønsket om å være med i et LO-forbund som viktig grunn for at de en gang valgte å bli med i FLT (dette er ikke overraskende, vi tok imidlertid med denne variabelen fordi slike motiver også kan endre seg; en annen variabel som egentlig måler noe av det samme, «tilfredshet med at FLT er et LO-forbund», ble tatt ut av modellen)
- de som er mindre fornøyd, eller er usikre, når det gjelder FLT's gjennomslagskraft er ikke mer tilbøyelige til å velge konkurrerende organisasjon enn medlemmer som ikke har uttrykt misnøye eller usikkerhet, det vil si en negativ sammenheng i modellen (den positive sammenhengen vi finner når det gjelder tilsvarende tilfredshet med FLT's sentrale fagforingsprofil er ikke signifikant)
- vi finner i vår modell en sterk positiv sammenheng mellom formell utdanning og sjansen for at et medlem ville velge en konkurrerende organisasjon (oppsummert og sagt på en annen måte: hvis FLT ikke finnes som et tilbud, er det på langt nær alle FLT-

medlemmene som vil se et annet LO-forbund som det mest nærliggende alternativet – og sjansen er stor for at de medlemmer LO vil miste er FLT-medlemmer med høyere kompetanse og formell utdanningsbakgrunn, som teknisk fagskole, ingeniørutdanning og høyskole).

Industrifunksjonærene i FLT og organisasjonsendringene i industrien



Forskningstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1998:6
Bestillingsnummer 601