

Bård Jordfald og Kristine Nergaard

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010

Bård Jordfald og Kristine Nergaard

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010

© Fafo 2011
ISBN 978-82-7422-791-0
ISSN 0801-6143

Innhold

Forord	5
Oppsummering og konklusjoner	6
Kapittel 1 Innledning	15
1.1 Bakgrunn for undersøkelsen	15
1.2 Utvalg, datainnsamling og svarprosent	16
1.3 Hvem er medlemmene	20
1.4 Medlemmene og arbeidsplassen deres	23
Kapittel 2 Medlemskapet	25
2.1 Fortsatt dominerende posisjon	26
2.2 Hvordan ble man medlem?.....	29
2.3 Hvorfor medlem?	30
2.4 Hvem har vurdert å melde seg ut?.....	32
2.5 Avslutning	37
Kapittel 3 Bistand fra tillitsvalgte	38
3.1 Tillitsvalgte på arbeidsplassen	38
3.2 Medlemmene benytter tillitsvalgte i like stor grad som tidligere	39
3.3 Lønn og rettigheter i arbeidsforholdet	40
3.4 Flertallet er fornøyd med hjelpen	41
3.5 Avslutning	42
Kapittel 4 Deltakelse i egen organisasjon	44
4.1 Fortsatt høyt aktivitetsnivå på de fleste arbeidsplassene	44
4.2 Fortsatt høyt oppmøte	46
4.3 Klubbmøtene: dagsorden og funksjon	47
4.4 Uformelle diskusjoner med tillitsvalgt	50
4.5 Møter i lokallaget og kurs og seminarer engasjerer	51
4.6 Avslutning	52
Kapittel 5 Tillitsverv	54
5.1 Forbundets tillitsvalgte	54
5.2 Hvor mange vil påta seg verv?.....	58
5.3 Avslutning	63

Kapittel 6 Kommunikasjon og informasjon	65
6.1 Viktige informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet	65
6.2 Avslutning	69
Kapittel 7 Politikk og pedagogikk	70
7.1 De pedagogiske diskusjonene – også på Utdanningsforbundets egne møteplasser?	70
7.2 Strategier for å styrke lærerprofesjonene	73
7.3 Oppslutningen om Utdanningsforbundets politiske linje	74
7.4 Ungpolitikken – fortsatt en godt skjult satsning	78
7.5 Avslutning	78
Kapittel 8 Medlemmenes hverdag	80
8.1 Hverdagen og arbeidsforholdene	80
8.2 Medlemmene om fremtiden	84
8.3 De som tror de vil pensjoneres fra et annet yrke	86
8.4 De som vil gå av med pensjon før 67 år	88
8.5 Avslutning	89
9 Medlemmer i lederstillinger	91
9.1 Hvem er lederne?	91
9.2 Vurderinger av medlemskapet	92
9.3 Holdninger til politikk og pedagogikk	99
9.4 Lederstillingene: utviklende, men krevende lederjobber	100
9.5 Avslutning	102
Kapittel 10 Studentmedlemmene	104
10.1 Pedagogstudentene	104
10.2 Spørreskjema, utvalg, datainnsamling og svarprosent	105
10.3 Studentmedlemmene som svarte	106
10.4 Hvordan ble studentene medlem?	107
10.5 Hvorfor medlem i PS?	108
10.6 Lokalt arbeid på studiestedene og eget engasjement	110
10.7 Egen studiesituasjon	115
10.8 Konkurransen fra andre organisasjoner	116
10.9 Samlet tilfredshet med medlemskapet	118
10.10 Avslutning	118

Forord

Medlemsundersøkelsen 2010 er gjennomført av Fafo på oppdrag fra Utdanningsforbundet, og er en oppfølging av tidligere undersøkelser i 2004 og 2007. Formålet med disse undersøkelsene er å få medlemmenes tilbakemeldinger på organisasjonens virke, og slik sett gi forbundet et grunnlag for videre utvikling. Vi kartlegger hvorfor medlemmene har blitt medlem av forbundet, hvordan man har blitt medlem, medlemmenes bruk av tillitsvalgtapparatet, deltakelse i det lokale arbeidet, om medlemmene er villige til å påta seg verv og hvilke kommunikasjons- og informasjonskanaler de foretrekker. I tillegg ser vi på det faglig-pedagogiske engasjementet og medlemmenes holdninger til forbundets politikk. Mens 2004- og 2007-undersøkelsene var rettet mot de yrkesaktive medlemmene, ble det i 2010 gjennomført en egen undersøkelse blant Pedagogstudentene sine medlemmer.

Drøyt 3800 medlemmer og drøyt 800 studentmedlemmer besvarte de elektroniske undersøkelsene som ble gjennomført seinhøsten 2010. Vi vil takke alle de som tok seg tid til å svare, og som dermed har bidratt til å gi Utdanningsforbundet økt kunnskap om egen organisasjon.

Når det gjelder selve rapporten har vi valgt å fokusere på Utdanningsforbundet og utviklingen fra 2004 fram til i dag. Vi har ikke trukket inn lignende undersøkelser fra andre forbund eller organisasjoner. Rapporten starter med et kort sammendrag, hvor vi trekker fram de viktigste funnene fra undersøkelsene. De påfølgende kapitlene går mer ned i materien, hvor vi ser på medlemsmassens svar langs flere dimensjoner. Kapitlene kan leses separat for den som kun er interessert i det enkelte tema og hvert kapittel avsluttes med et kort sammendrag.

Trond Harsvik har vært hovedansvarlig for prosjektet hos oppdragsgiver. Prosjektet er fulgt av en referansegruppe fra Utdanningsforbundets sekretariat. Takk til alle for nyttige innspill og konstruktive tilbakemeldinger på spørreskjema og rapportutkast.

En takk til Sissel Trygstad på Fafo som har kommentert utkastet til sluttrapport, og til Bente Bakken i Fafos informasjonsavdeling for rask og effektiv korrektur.

Oslo 15. februar 2011

Bård Jordfald
Kristine Nergaard

Oppsummering og konklusjoner

Medlemsundersøkelsen 2010 er den tredje av Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser, og tar for seg tema knyttet til medlemskapet, deltakelse i egen organisasjon, medlemmenes hverdag og holdninger til pedagogiske og politiske saker. I tillegg drøftes to grupper spesielt, medlemmer i lederstillinger og studentmedlemmer i Pedagogstudentene, Utdanningsforbundets studentorganisasjon. Undersøkelsen fra 2010 er langt på vei en oppfølging av de to tidligere undersøkelsene, som ble gjennomført i 2004 og 2007, og det er derfor mulig å følge utviklingen over tid. Samtidig er nye spørsmål tatt inn for å kunne rette søkelyset mot dagsaktuelle utfordringer for forbundet.

Om undersøkelsen i 2010

Medlemsundersøkelsen 2010 ble gjennomført som en elektronisk undersøkelse blant medlemmer i Utdanningsforbundet som var registrert med e-postadresse. Ved å åpne en lenke i e-posten fikk disse tilgang til spørreskjemaet, som ble fylt ut og returnert via internett. E-postene ble sendt ut fra Utdanningsforbundet, som tilrettela en analyseklar fil for Fafo. Utdanningsforbundet har e-postadresse til 76 prosent av medlemsmassen, og det er disse som er populasjon for undersøkelsen. Undersøkelsen fikk 3842 svar, og en svarprosent på 48,6. Undersøkelsen er lagt opp slik at vi kan analysere ulike medlemsgrupper separat gjennom at mindre medlemsgrupper er overrepresentert i utvalget. Dette korrigeres i etterhånd ved at utvalget vektet slik at undersøkelsen blir representativ for medlemsmassen samlet.

Medlemskapet

Undersøkelsen viser at Utdanningsforbundet fortsatt står sterkt i barnehage og grunnskole. Her er det få medlemmer som oppgir at det finnes alternative organisasjoner på arbeidsplassen som er relevante for pedagoger. I den videregående opplæringen oppgir langt flere medlemmer at det finnes alternative organisasjoner, og blant medlemmer på høyskoler og universiteter har de fleste et alternativ til Utdanningsforbundet.

Studentmedlemskapet er en viktig rekrutteringskanal inn til forbundet, ikke minst blant yngre medlemmer og blant medlemmer i barnehage og grunnskole. Andelen som oppgir at de er kommet inn gjennom et studentmedlemskap har også økt siden undersøkelsen i 2007. Men det er fortsatt slik at en betydelig andel av medlemmene melder seg inn selv, eller blir rekruttert av tillitsvalgte. Denne typen rekruttering er særlig viktig i den videregående opplæringen og blant medlemmer på universiteter og høyskoler, og undersøkelsen understreker dermed betydningen av verving og av å sørge for at nyansatte får informasjon om Utdanningsforbundet og forbundets organisasjonstilbud.

Medlemmene trekker fram bistand ved eventuelle problemer på arbeidsplassen og ivaretagelse av deres lønnsinteresser som de viktigste begrunnelsene for medlemskapet. Det er ingen vesentlige endringer fra undersøkelsen i 2007 i hvilke forhold som vektlegges som begrunnelser for medlemskapet.

Drøye 30 prosent av medlemmene oppgir at de i løpet av de siste to årene har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet. Andelen er høyest blant medlemmer i lederstillinger, der halvparten sier at de har vurdert medlemskapet. Medlemmer i grunnskolen uten lederstilling er den gruppen som sjeldnest har vurdert utmeldelse. Det å ha en alternativ organisasjon på arbeidsplassen bidrar også til at medlemskapet vurderes. På spørsmål om hvorfor de har vurdert å melde seg ut, trekker medlemmene fram en rekke ulike forklaringer. Men halvparten oppgir at de opplever at egen yrkesgruppe ikke ivaretas godt nok i forbundet.

Bistand fra tillitsvalgte

Rundt 40 prosent av «menige» medlemmer, det vil si medlemmer uten verv/lederstillinger, har søkt råd og bistand hos sin tillitsvalgte. Andelen som bruker tillitsvalgtapparatet i slike saker er litt høyere enn i 2007. Også medlemmer i lederstillinger søker råd og bistand fra sin tillitsvalgte, om enn noe sjeldnere enn andre medlemmer. Som ved de tidligere undersøkelsene, er det store flertallet av medlemmene fornøyd med den hjelpen de har fått i slike saker.

9 prosent av medlemmene står uten tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette gjelder først og fremst medlemmer på arbeidsplasser med få pedagoger, og andelen er langt høyere i barnehager og blant medlemmer innen faglig-administrativt støttesystem. Medlemmer på arbeidsplasser uten tillitsvalgt søker i nesten like stor grad som andre råd og bistand hos tillitsvalgte, og de får like god støtte – iallfall sett ut fra andelen som er tilfreds med den hjelpen de fikk.

Lokale lønnsforhandlinger er det saksfeltet medlemmene oftest kontakter tillitsvalgte for. Dette gjelder både ledere og medlemmer uten lederstilling, og det store flertallet som har kontaktet sin tillitsvalgte er fornøyd med bistanden. Lokale lønnsforhandlinger synes dermed ikke å være en sakstype som er vanskelig å håndtere for de tillitsvalgte når det gjelder forholdet til medlemmene, muligens med et visst unntak for medlemmer i lederposisjoner.

Sammenliknet med 2007 ser vi i skoleverket en viss forskyvning fra spørsmål om arbeidstid til saker som angår lønn når det gjelder kontakt med tillitsvalgte. Dette kan tyde på at de senere års reformer som har påvirket arbeidstidsregimet i skoleverket nå har satt seg, og at medlemmene har mindre behov for å få avklart praktiseringen av dette. Samtidig trekkes arbeidstid oftere fram som et tema for kontakt blant medlemmer i barnehagene sammenliknet med de tidligere undersøkelsene.

I hovedsak tyder medlemsundersøkelsen for 2010 på at Utdanningsforbundet og forbundets tillitsvalgte er i posisjon til å tilby medlemmene råd og bistand, og at disse benytter seg av denne.

Deltakelse i egen organisasjon

Det er fortsatt høy aktivitet på arbeidsplassene der Utdanningsforbundet organiserer. Ni av ti medlemmer kalles inn til møter på sin arbeidsplass, og det store flertallet av disse møter opp. Andelen som aldri deltar, er lav, og andelen som oppgir at de stort sett får med seg de fleste av møtene, er høy. Noen unntak finnes; i barnehagene og på arbeidsplasser innen det som betegnes som faglig-administrativt støttesystem er møteaktiviteten lavere. Men det synes å være ganske aktive klubber innen universiteter og høyskoler, selv om oppmøtet her er noe mer sporadisk enn i grunnskolen og den videregående opplæringen.

Medlemsundersøkelsen 2010 tyder på at andelen arbeidsplasser uten klubbmøter er noenlunde stabil over tid. Men de mest aktive områdene – grunnskole og videregående opplæring – har i gjennomsnitt noe færre møter nå enn i 2007. En forklaring kan være at lærere og tillitsvalgte opplever en mer hektisk hverdag med mange andre møter, og at man derfor begrenser antall klubbmøter mer enn tidligere.

Det er ikke vesentlige endringer fra tidligere år i måten møtene på arbeidsplassen fungerer på, eller hvilke tema som tas opp. Tradisjonelle fagforeningsspørsmål knyttet til lønn og rettigheter står høyt på dagsordenen, men også andre tema diskuteres, inkludert faglig-pedagogiske spørsmål. Møtene gir legitimitet til den/de tillitsvalgte, som kan vise at han eller hun har medlemmene i ryggen, og medlemmene får informasjon om og anledning til å diskutere de saker som klubben/den tillitsvalgte jobber med. Undersøkelsen avdekker heller ikke store problemer med hvordan møtene fungerer. Få medlemmer mener at møtene arrangeres på tidspunkter som ikke passer, og flertallet mener at saker som drøftes er av relevans for deres arbeidssituasjon.

Møter i lokallaget og kurs og konferanser arrangert av forbundet samler også medlemmene. Undersøkelsen viser at en tredel av vanlige medlemmer har deltatt i lokallagsmøter siste år, mens 12 prosent har deltatt i kurs og konferanser arrangert av forbundet. Medlemmer i lederstillinger benytter disse møteplassene i større grad enn medlemmer i andre typer stillinger. Lederstilling synes dermed ikke å være et hinder for å delta i kurs, konferanser og lokallagsmøter, heller tvert imot. Tillitsvalgte er den gruppen som aller hyppigst benytter Utdanningsforbundets møteplasser.

De tillitsvalgte

Utdanningsforbundet har mange tillitsvalgte på arbeidsplasser og i lokale organisasjonsledd, og medlemsundersøkelsen viser at disse stort sett trives bra i sine verv, og rundt 80 prosent er positive til å fortsette i sine verv. Det er i tillegg et rimelig greit rekrutteringspotensial blant yngre medlemmer uten verv, noe som alt i alt tyder på at forbundet står i en gunstig posisjon når det gjelder å holde ved like apparatet av tillitsvalgte på lokalt nivå. Sammenliknet med tidligere undersøkelser er det heller ikke noen nedgang i andelen medlemmer som åpner for å påta seg verv. Yngre medlemmer er mest positive til å påta seg verv, mens de som har fylt 50 år ofte har vært tillitsvalgte tidligere.

Viktige årsaker til å si ja til verv, er ønsket om å påvirke på arbeidsplassen og ansvarfølelse overfor arbeidsplassen. Men mange ser også på det å være tillitsvalgt som en nyttig erfaring, og skoleringstilbudet trekkes fram som en positiv faktor. De som avviser

tanken på verv, trekker først og fremst fram hensynet til egen arbeidssituasjon, hensynet til egen livssituasjon og at de tror at vervet vil ta for mye tid. Langt færre legger vekt på organisatoriske forhold, for eksempel mangel på opplæring eller at vervet oppfattes å være for konfliktfylt. Fokusering på tilrettelegging, og best mulige ordninger for tid til tillitsvalgtarbeid, er dermed viktig for at Utdanningsforbundet fortsatt skal ha tillitsvalgte til stede på så mange av forbundets arbeidsplasser som mulig.

Manglende engasjement fra medlemmene trekkes fram som en utfordring fra mange tillitsvalgte, og de tillitsvalgte er rimelig samstemte i at det kun er et fåtall av medlemmene som er aktive. Samtidig viser undersøkelsen at medlemmene kommer på møtene, og at tillitsvalgte og medlemmer diskuterer saker uformelt på arbeidsplassene. Tillitsvalgte som opplever interesse fra medlemmene trives også best i vervet.

For flertallet av de tillitsvalgte synes forholdet til arbeidsgiver å være ganske greit, og flertallet avviser at det er vanskelig å komme fram til løsninger som begge parter kan leve med. En av fem signaliserer likevel at forholdet til arbeidsgiver er krevende, og at det er vanskelig å finne løsninger som aksepteres av både medlemmene og ledelsen. Disse tillitsvalgte trives imidlertid ikke mindre godt i sine verv enn andre tillitsvalgte.

Kommunikasjon og informasjon

Bruken av informasjonskanaler er preget både av stabilitet og endring. Papirutgaven av fagbladet *Utdanning* er den viktigste informasjonskanalen om forbundet. Oppslag på arbeidsplassen, møter og informasjonssidene i Utdanningsforbundets almanakk er på samme måte som tidligere viktige kilder for informasjon. Endringene er knyttet til bruken av internettbaserte informasjonskilder. Forbundets nettsider brukes i større grad enn tidligere, og det er særlig gruppen medlemmer som er innom på månedlig basis som øker. Dette kan tyde på at medlemmene ikke kun benytter nettsidene i situasjoner hvor de har spesielt behov for informasjon, for eksempel under tariffrevisjonene, men at disse sidene blir tatt i bruk på mer regelmessig basis. Andelen som administrerer medlemskapet sitt på internett er økt fra 2007 til 2010, og dette gjelder eldre så vel som yngre medlemmer.

Politikk og pedagogikk

Utdanningsforbundets medlemmer diskuterer faglig-pedagogiske tema i hverdagen på arbeidsplassene – både uformelt og i formelle møter – men også når de møtes som fagforeningsmedlemmer. Det store flertallet angir at faglig-pedagogiske saker diskuteres på klubbmøtene. Dette gjelder i særlig grad for skoleverket, der medlemmene fortsatt møtes jevnlig i klubbmøter. Faglig-pedagogiske saker diskuteres også på andre arenaer i regi av Utdanningsforbundet, for eksempel møter i lokallaget og kurs og konferanser i regi av forbundet.

Undersøkelsen viser at også lederne deltar i denne typen debatter i fylkeslag og på kurs og konferanser. Her er klubbmøtene et unntak, som i en del tilfeller ser ut til å samle kollegiet med unntak av skolelederne. For ledere i barnehager er møter i lokallaget og

kurs og konferanser en mulighet til å engasjere seg i pedagogiske debatter tross lav møteaktivitet på arbeidsplassen.

Medlemmene ble bedt om å angi hvilke saker Utdanningsforbundet bør jobbe med for å styrke lærerprofesjonenes plass i samfunnet. I tillegg til at nær sagt alle mener det er viktig å jobbe for bedre lønns- og arbeidsvilkår, trekker medlemmene fram ganske generelle og lite omdiskuterte utdanningspolitiske tema når de skal prioritere områder, for eksempel å styrke lærerutdanningen og drive utdanningspolitisk påvirkningsarbeid. Men mange legger også vekt på forhold som skal bidra til bedre kvalitet på yrkesutøvelsen blant de som arbeider i skole og barnehage. I overkant av halvparten mener at det er viktig å arbeide for rett og plikt til kompetanseutvikling, og en drøy tredel prioriterer økte krav til yrkesutøvelsen. Vi finner ikke noen systematikk i svarene som indikerer at de ulike gruppene i forbundet står for alternative (eller konkurrerende) strategier.

Undersøkelsen for 2010 viser at medlemmene i hovedsak slutter opp om Utdanningsforbundets lønns- og utdanningspolitikk, og at andelen som mener at forbundet er en viktig samfunnsaktør, har økt siden sist. Grepet på medlemmene er dermed godt, og kritikerne fordeler seg noenlunde jevnt innen ulike medlemsgrupper, selv om medlemmer utenfor de tre store kjerneområdene (barnehage, grunnskole og videregående opplæring) og medlemmer i lederstillinger, er noe overrepresentert blant de som målbærer en mer kritisk holdning til forbundets politiske linje.

Hverdagen

Medlemmene tok stilling til en rekke faktorer i sitt arbeidsforhold, som spenner fra hvor fornøyd de er med ledelsen via lønnsforholdene til fysisk arbeidsmiljø og oppfølging av sykefravær. Utdanningsforbundets medlemmer er aller mest fornøyd med sine kolleger, noe som også var tilfellet i 2007. Fire av fem medlemmer oppgir at de er fornøyd med personalledelsen, den pedagogiske ledelsen og mulighetene for støtte og hjelp i arbeidshverdagen, det vil si at de er noenlunde fornøyd med «ledelsen» bredt definert. Hvert sjette medlem uttrykker misnøye med flere av disse forholdene, og kan betegnes som kritisk til ledelsen på sin arbeidsplass. Andelen er høyest blant medlemmer i videregående opplæring.

Medlemmene er minst fornøyd med følgende forhold; tid til å utføre kjerneoppgaver, mulighetene for etter- og videreutdanning, mulighetene for faglig fordypning samt lønnsvilkårene. Medlemmene i videregående opplæring er de som i størst grad sier seg mindre fornøyd med mulighetene for faglig utvikling og etter- og videreutdanning. Men også mange medlemmer i grunnskolen trekker fram dette som en utfordring. Når det gjelder lønnsvilkårene, er medlemmer i barnehagene og medlemmer ved høyskoler og universiteter mest misfornøyde.

Når det gjelder medlemmenes betraktninger om framtiden, er det usikkerheten som er mest framtrødende. Snaut halvparten av medlemsmassen svarer «jeg er ikke sikker på hva jeg vil gjøre» på spørsmålet om egen avgang fra yrket.

Det er betydelige forskjeller i andelen medlemmer som sier at de vil fortsette i jobb til fylte 67 år, etter arbeidsplass. Blant de som er over 50 år, varierer andelen som sier at

de vil fortsette i stillingen til fylte 67 år, fra 10 prosent i barnehagene, til 42 prosent blant de som arbeider ved universiteter og høyskoler.

Medlemmer som sier at de vil gå av før fylte 67 år ble spurt om hvilke forhold som kan få dem til å stå lengre i jobb. Egen helsesituasjon trekkes fram av mange. Men det er også mange som trekker fram at redusert arbeidstid med full lønn ville gjøre at de fortsetter lengre i stillingen. Andelen som vektlegger pedagogtettheten på arbeidsplassen, mulighetene for etter- og videreutdanning eller frihet i yrkesutøvelsen, er lav når kun to forhold kan prioriteres.

Ledere

I undersøkelsen fra 2007 ble det pekt på at medlemmer i lederstillinger hadde et tett forhold til forbundet, og at de var opptatt av at man skal være organisert. Men vi fant også at en betydelig andel av både barnehagestyrere og rektorer oppfattet det som utfordrende å finne sin plass som medlem i Utdanningsforbundet. Årsakene var både at trekk ved lederrollen gjorde det krevende å være organisert i samme organisasjon som de man hadde lederansvar for, og at de opplevde at forbundet la for lite vekt på lederes utfordringer.

Vurderingene av medlemskapet har endret seg lite fra forrige undersøkelse. Det er likevel langt flere rektorer som angir at det finnes alternative organisasjoner. Dette tyder på at de konkurrerende organisasjonene for ledere i skoleverket er blitt mer synlige i de siste årene.

Undersøkelsen viser at halvparten av lederne har vurdert å melde seg ut i løpet av de siste to årene, en betydelig høyere andel enn det vi finner blant andre medlemmer i barnehage og skoleverk. Utfordringer ved lederrollen samt misnøye med måten egen yrkesgruppe ivaretas på, trekkes særlig fram som årsaker til at lederne har vurdert å melde seg ut.

Det er ikke kun rektorer og styrere som opplever utfordringer knyttet til medlemskapet i kraft av lederrollen. Mellomledere i grunnskole og videregående opplæring krysser i samme grad som rektorer av for utfordringer knyttet til medlemskapet, men det er likevel færre i denne gruppen som oppgir å ha vurdert utmelding på grunn av utfordringene ved at ledere og andre er organisert i samme forbund, sammenliknet med rektorer.

Spørsmålene knyttet til arbeidshverdag og arbeidsbetingelser viser spesielle utfordringer, men også positive trekk ved lederrollen sammenliknet med andre medlemsgrupper i de samme delene av utdanningssystemet. Lederne – ikke minst i skolen – har gode muligheter for faglig utvikling og kompetanseheving. Dette understrekes også av at denne gruppen i atskillig større grad enn andre medlemmer deltar i kurs, seminarer og konferanser der faglig-pedagogiske tema står på dagsordenen, inkludert kurs og konferanser arrangert av Utdanningsforbundet. En utfordring – særlig for rektorene – er å skjerme fritiden fra arbeidsrelaterte henvendelser. Lederne i skole og barnehage vurderer samspillet på arbeidsplassen som godt – og gir dermed seg selv gode skussmål, men trekker fram utfordringer knyttet til overordnede ledelsesnivåer i kommune/fylkeskommune. Man kan også merke seg at rektorene sammen med barnehageansatte i stillinger uten lederansvar framstår som den mest lønnsfrustrerte gruppen i for-

bundet, mens det ved forrige undersøkelse var barnehagestyrerne som var mest misfornøyde.

Utviklingen i skole og barnehage de senere årene – inkludert en tydeligere arbeidsgiverrolle for skolelederne og styrere – synes ikke å ha ført til større avstand mellom lederne og forbundets øvrige medlemmer i faglig-pedagogiske spørsmål eller synspunkter på utdanningspolitiske veivalg.

Studentmedlemmene

I 2010 gjennomførte vi også en spørreundersøkelse rettet mot Utdanningsforbundets studentmedlemmer, medlemmene i Pedagogstudentene. Kun 26 prosent av de som fikk spørreskjema på e-post svarte, noe som betyr at svarene må tolkes med forsiktighet. Undersøkelsen gir likevel et bilde av denne medlemsgruppen, og av studentenes forhold til medlemskapet. I fortolkningen av svarene tar vi utgangspunkt i at de som besvarte undersøkelsen iallfall ikke vil være mindre aktive og interesserte medlemmer enn de som lot være å svare.

Tilstedeværelse fra Pedagogstudentene ved lærestedene ved semesterstart og studiestart er en svært sentral faktor i rekrutteringen av studentmedlemmer. Selv om en del av studentmedlemmene melder seg inn via internett, har flertallet blitt kjent med Utdanningsforbundet ved at Pedagogstudentene kom inn i klasserommene eller sto på stand ved lærestedet.

Kun en firedel av studentmedlemmene har deltatt på aktiviteter i regi av Pedagogstudenten, og bare 15 prosent sier at de vet hvem som er tillitsvalgt på deres studiested. I fortolkningen av disse lave andelene må det legges til grunn at organisasjonen kun har tillitsvalgte ved 13 av 27 læresteder.

Studentene begrunner først og fremst medlemskapet med at de ønsker en organisasjon i ryggen ved problemer i studiesituasjonen. Når de blir bedt om å angi forhold som Pedagogstudentene bør jobbe mer med, trekkes forhold knyttet til utdanningene fram, for eksempel arbeid for å sikre god kvalitet på undervisning og studieopplegg.

Den viktigste informasjonskilden om Pedagogstudentene (og Utdanningsforbundet) er fagbladet *Utdanning*, og det er noe flere som vektlegger Utdanningsforbundets nettsider sammenliknet med Pedagogstudentenes nettsted.

Pedagogstudentene synes å møte kun moderat konkurranse om studentmedlemmene. Et mindretall oppgir at det finnes alternativer på studiestedet, enten forbund i LO (LOs studentmedlemskap) eller forbund tilknyttet Akademikerne. De fleste studentmedlemmene regner dog med at de vil bli medlem av Utdanningsforbundet når de er ferdig med utdanningen.

Hovedinntrykket er at studentene er fornøyde, men ganske passive medlemmer i Pedagogstudentene. Interessen i medlemskapet er nært koblet til identiteten som pedagogstudent, og medlemmene er bevisst tilknytningen til Utdanningsforbundet, ikke minst gjennom *Utdanning* og forbundets nettsider. Vi vil være forsiktig med å trekke noen konklusjoner fra undersøkelsen om hvor stort potensialet for økt aktivitet er, ikke minst fordi svarprosenten ved undersøkelsen er lav. Et ikke ubetydelig mindretall av medlemmene oppgir at de kunne tenke seg å delta på arrangementer eller påta seg verv. Samtidig

har studenter mange tilbud om aktiviteter i studenthverdagen, og undersøkelsen tyder på at det er krevende å få medlemmene med på de arrangementer som allerede finnes i regi av Pedagogstudentene.

Avsluttende bemerkninger

Undersøkelsen viser at Utdanningsforbundet fortsatt er en organisasjon med sterk lokal tilstedeværelse, et godt utbygd tillitsvalgtapparat og medlemmer som deltar i møter på arbeidsplassen, og som i ikke ubetydelig grad også benytter andre møteplasser i regi av forbundet. Flertallet av de tillitsvalgte sier seg interessert i å fortsette, og det finnes også et rimelig godt rekrutteringsgrunnlag blant medlemmer uten verv. Med unntak av at det avholdes litt færre møter i skoleverket, er det ingen tegn som tyder på at den lokale deltagelsen er vesentlig utfordret av en mer hektisk hverdag. Innen forbundets tradisjonelle organisasjonsområde er det kun de minste barnehagene som framstår som en utfordring når det gjelder organisatorisk aktivitet. Medlemsundersøkelsen for 2010 gir dermed et bilde av en organisasjon med godt grunnlag for lokal aktivitet og nærhet til medlemmene.

Utdanningsforbundet er den største organisasjonen for pedagogprofesjonene, og står langt på vei uten konkurranse i barnehage og skoleverk når vi ser bort fra lederne. I den videregående opplæringen og på høyskoler og universiteter er konkurransen større, og her har mange medlemmer også et alternativ på arbeidsplassen. Det samme gjelder for medlemmer i lederstillinger. Endringer i spørsmålsstilling over tid gjør at vi ikke kan si noe om konkurransen har økt eller ikke innen disse områdene. Vi ser likevel at medlemmer i organisasjoner på arbeidsplassen som de oppfatter som aktuelle for dem selv, langt oftere enn andre har vurdert utmelding. Utdanningsforbundet vil dermed kunne møte større utfordringer med å rekruttere og beholde medlemmer i de områdene der konkurrerende organisasjoner har fotfeste. Nettopp i disse områdene vil organisasjonen i minst grad kunne basere seg på at studentmedlemmer viderefører sitt medlemskap.

Utdanningsforbundet har over tid etablert prinsippet om at organisasjonen skal stå på to bein; fagforeningsbeinet og det faglig-pedagogiske engasjementet. Målet er at det siste også skal prege aktiviteten på lokalt nivå gjennom møter og aktiviteter på arbeidsplassnivå. Undersøkelsen viser at slike faglig-pedagogiske tema og profesjonsspørsmål diskuteres på arbeidsplassene, ikke minst der man har jevnlig klubbmøter, og at også faglig-pedagogiske tema står på dagsordenen i lokallagene. Dette til tross, lønns- og arbeidsvilkår i ulike varianter står aller oftest på sakskartet i det lokale fagforeningsarbeidet. Samtidig er det rimelig å anta at også saker som arbeidstid, budsjettspørsmål og lønns- og arbeidsvilkår vil ha en faglig-pedagogisk dimensjon.

Medlemsundersøkelsen for 2010 viser at det fortsatt er utfordringer knyttet til ledere og deres medlemskap. Noe av dette er det vanskelig å gjøre noe med. Arbeidsgiverperspektivet i lederrollen i offentlig virksomhet vil antakelig styrkes, ikke svekkes, i tiden framover. Dette oppveies i noen grad av at lederne har vært medlem i mange år, ser på Utdanningsforbundet som sin organisasjon og stoler på at de vil bli ivaretatt hvis de trenger støtte i eget arbeidsforhold. Utfordringene knyttet til hvordan ledere og lederrollen ivaretas som medlemsgruppe, er i større grad et spørsmål om egen organisasjon, og

hvordan finne løsninger som treffer for en gruppe som tross alt deltar i betydelig grad når Utdanningsforbundet inviterer til debatt.

I 2010 ble også medlemmer i Pedagogstudentene inkludert i medlemsundersøkelsen. Resultatene tyder på at studentorganisasjonen bidrar til å underbygge «pedagogidentiteten» til medlemmene, og å knytte denne til Utdanningsforbundet som arbeidstakerorganisasjon, for eksempel gjennom fagbladet *Utdanning*. Tilstedeværelse på studiestedene er avgjørende for å nå studentene, som har (om enn i moderat grad) alternative tilbud blant arbeidstakerorganisasjonenes studentmedlemskap. En fortolkning av data er at terskelen for å rekruttere studentene er ganske lav – gitt at man er til stede – men at det er langt større utfordringer knyttet til å trekke disse med i aktiviteter og organisasjonsarbeid på studiestedene, der Pedagogstudentene må konkurrere med et bredt spekter av tilbud og studentaktiviteter.

Kapittel 1 Innledning

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse for 2010 er en oppfølging av tidligere medlemsundersøkelser i 2007 og i 2004. Formålet er å skaffe kunnskap om medlemmenes forhold til og deltakelse i egen organisasjon. Undersøkelsen omfatter spørsmål knyttet til medlemskapet, deltakelse på møter, kurs og konferanser, bruk av ulike informasjonskanaler og spørsmål som skal fange opp i hvilken grad medlemmene slutter seg til forbundets politikk på ulike områder. Undersøkelsen omfatter egne spørsmål til medlemmer i lederstillinger, og alle medlemmer har fått spørsmål som går på hvordan man vurderer egen arbeidssituasjon. I 2010 er undersøkelsen utvidet til også å omfatte studentmedlemmer.

Medlemsundersøkelsen for 2010 er den tredje medlemsundersøkelsen som Utdanningsforbundet gjennomfører. Formålet med den første av Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser, fra 2004, var å skaffe et grunnlag for å utvikle Utdanningsforbundets egen organisasjon. Temaene dreide seg i hovedsak om forholdet til egen organisasjon, for eksempel synspunkter på medlemskapet, deltakelse og aktivitet på lokalt nivå, kontakt med tillitsvalgte og bruk av ulike informasjonskanaler. 2007-undersøkelsen omfattet mange av de samme spørsmålene. I tillegg ble det tatt inn nye tema, blant annet spørsmål som skulle fange opp hvor fornøyd eller misfornøyd medlemmene var med ulike aspekter ved egen arbeidssituasjon. Medlemmer i lederstillinger (rektorer og styrere) fikk egne spørsmål som dreide seg om hvordan de så på medlemskapet og det tilbudet Utdanningsforbundet har til medlemmer i lederstillinger.

2010-undersøkelsen følger opp temaene fra de tidligere undersøkelsene. Mange av spørsmålene er gjentatt for tredje gang, noe som gir oss et godt grunnlag til å følge utviklingen i holdninger og deltakelse over tid. I tillegg har vi inkludert flere spørsmål om arbeidssituasjon og hverdag. Vi har også utvidet undersøkelsen med spørsmål om hvordan medlemmene betrakter sin framtidige arbeidstilknytning, inkludert spørsmål om tidspunkt for pensjonering. Dette er aktuelt i og med innføring av ny folketrygd fra 2011, der framtidens pensjonister i større grad enn i dag kan velge når de skal begynne å ta ut opptjent folketrygd og tjenestepensjon.

I 2010 er det for første gang også gjennomført en egen undersøkelse rettet mot *studentmedlemmene* i Pedagogstudentene, Utdanningsforbundets studentorganisasjon. Studentmedlemmene blir blant annet spurt om hvordan de ble rekruttert, hvorfor de valgte å organisere seg i Pedagogstudentene og hvilke arbeidsoppgaver de ønsker organisasjonen skal prioritere. Vi spurte også om de ser for seg et framtidig medlemskap i Utdanningsforbundet når de er ferdig med studiene.

1.2 Utvalg, datainnsamling og svarprosent

I motsetning til 2004- og 2007-undersøkelsene som ble gjennomført ved at medlemmene fikk et spørreskjema i posten, er 2010-undersøkelsen gjennomført elektronisk, det vil si at den er sendt ut via e-post. Utvalget ble trukket på basis av Utdanningsforbundets medlemsregister per 1. oktober 2010. Her var 76 prosent av medlemmene registrert med e-post, og det er disse som utgjør populasjonen for undersøkelsen. Medlemmer som ikke har registrert seg med e-postadresse, har dermed ikke fått spørreskjema i 2010.

Fafo utarbeidet en utvalgsplan med det formål at undersøkelsen skulle gi mulighet for å analysere ulike medlemsgrupper. Utdanningsforbundet trakk så utvalget ut fra sitt medlemsregister. Selve undersøkelsen ble gjennomført av Utdanningsforbundet med verktøyet Easyresearch. Undersøkelsen gikk ut midt i oktober 2010. De som ikke hadde besvart etter en uke, fikk tilsendt en påminnelse. Ytterligere en påminnelse ble sendt etter fem dager. Undersøkelsen ble stoppet 1. november. Rett etter dette mottok Fafo en datafil fra Utdanningsforbundet.

I undersøkelsen for 2007 la vi vekt på å kunne analysere ulike medlemsgrupper etter arbeidsplass/seksjon, det vil si medlemmer i barnehage, grunnskolen, den videregående opplæringen, skoleledere og universitets- og høyskoler. I tillegg ønsket vi å se separat på Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger (rektorer og styrere). Vi ønsket også å se på medlemmer uten seksjon. For å oppnå dette, trakk vi flere respondenter fra seksjoner/grupper med få medlemmer, og korrigerer dette i etterhånd ved vekter, slik at resultatene avspeiler medlemsmassen sett under ett.¹

Utdanningsforbundet har siden forrige undersøkelse endret sin organisering, og hadde høsten 2010 følgende medlemsgrupper:

- Barnehage
- Grunnskole
- Videregående opplæring/fagskole
- Høgskole og universitet
- Faglig og administrative støttesystemer

Skolelederne er ikke lenger i egen seksjon, men sorterer under det respektive arbeidssted (grunnskole, videregående opplæring osv). Tilsvarende er det endringer i den tidligere seksjonen for høyere utdanning (HUK), som tidligere omfattet medlemmer ved høyskolene, kompetansesentrene og ved lærerutdanningen ved universitetene. Utdanningsforbundet har i dag en medlemsgruppe (HU) som kun omfatter medlemmer ved høyskoler og universitet. Medlemmer i kompetansesentrene er fra 1. januar 2010 blitt overført til

¹ Svarene for grupper som er overrepresentert, vektet ned (teller mindre enn 1), mens grupper som har lavere trekk sannsynlighet enn andre, får en vekt som gjør at deres svar teller mer enn 1. Samlet sett skal vektene bidra til at et vektet utvalg er representativt for Utdanningsforbundets medlemsmasse. Vektene er konstruert ut fra de som har svart (nettutvalget), noe som betyr at vi både korrigerer for at utvalget er stratifisert (det vil si at noen grupper har høyere sannsynlighet for å bli trukket ut enn andre), og at det er visse ulikheter i svarprosent mellom seksjonene/gruppene.

medlemsgruppen Faglig og administrative støttesystemer (FAS). Denne gruppen omfatter medlemmer som arbeider i direktoratene, departementene, PP-tjenesten, kompetansesentra, utdanningsadministrasjonen og barne- og ungdomspoliklinikker.

Også i undersøkelsen for 2010 trakk vi flere medlemmer fra grupper som ellers ville blitt for små, til at vi kunne presentere resultater for disse separat. Medlemmene som var registrert med stillingskode som rektor, assisterende rektor, undervisningsinspektør i grunnskole eller videregående, ble overrepresentert i utvalget. Tilsvarende valgte vi å overrepresentere barnehagestyrere og fagledere i barnehage, for å kunne presentere egne resultater for styrere. Som i 2004 og i 2007 ble medlemmer som ikke var tilknyttet noen medlemsgruppe, inkludert i undersøkelsen. Vi minner om at overrepresentasjon av disse gruppene korrigeres i etterhånd, slik at undersøkelsen skal gjenspeile medlemsmassen sett under ett.

Tabell 1.1 viser utvalg og svarprosent for undersøkelsen sett under ett, og for de ulike gruppene. *Bruttoutvalget*, det vil si antall medlemmer som fikk tilsendt e-post med link til undersøkelsen, var på 8636 personer. Av disse var det 730 e-poster som aldri kom fram til mottakeren. Årsakene kan være at medlemmet har lagt inn feil e-postadresse, at e-postadressen ikke lenger eksisterer, eller andre forhold som gjorde at henvendelsen ikke nådde fram til mottaker. Undersøkelsens *nettoutvalg* omfatter kun henvendelser som nådde fram til mottaker, det vil si fratrukket de 730 medlemmene som ikke ble nådd.

Vi fikk svar fra 3842 medlemmer, noe som gir en netto svarprosent på 48,6 prosent. Svarprosenten varierer mellom de ulike medlemsgruppene og er høyest blant lederne i skoleverket, og lavest blant medlemmer uten lederstilling i barnehagene og blant medlemmer som ikke er tilmeldt noen medlemsgruppe.

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent. Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010. Svarprosent 2007 og 2004.

	Brutto- utvalg	Netto- utvalg	Antall respondenter	Svarprosent 2010	Svarprosent 2007	Svarprosent 2004
Barnehage	1200	1094	473	43,2	50,5	59*
Ledere Barnehage	600	553	278	50,3	58,7	59*
Grunnskole	1800	1598	727	45,5	53,7	66
Ledere Grunnskole	600	553	298	53,9	60*	71*
Videregående opplæring	1500	1370	637	46,5	50,2	65
Ledere Videregående opplæring	600	570	331	58,1	60*	71*
FAS	900	825	444	53,8	50,1*	61*
Høgskoler og universiteter	900	874	452	51,7	50,1*	61*
Uten tilknyttet seks- jon/gruppe	536	469	202	43,1	49	51
Samlet	8636	7906	3842	48,6	53,2	63

*Tallene er ikke direkte sammenliknbare med tidligere års undersøkelser.

Over tid ser vi en nedgang i svarprosent på medlemsundersøkelsene. Dette er ikke unikt for Utdanningsforbundets medlemmer. På generell basis erfarer vi at det har blitt vanskeligere å få høy svarprosent på denne typen undersøkelser.

Tabell 1.1 viser at noen medlemsgrupper har større nedgang i svarprosenten enn andre. Nedgangen er større enn gjennomsnittet blant medlemmene i pedagogiske stillinger i barnhage og grunnskole. På den annen side ser vi at svarprosenten har gått opp i FAS og blant medlemmer på høyskoler og universiteter (tilsvarende HUK i 2007-undersøkelsen). En mulig forklaring på at medlemmene i grunnskolen sjeldnere enn før svarer på denne typen undersøkelser, er at arbeidsdagen preges av et mer omfattende rapporteringsregime. Men det kan også tenkes at overgangen fra spørreskjema på papir (postal undersøkelse) til undersøkelse via e-post, er med på å forklare forskjeller i svarprosent. Det kan for eksempel tenkes at dette har medført spesielle utfordringer for ansatte i barnehager som ikke har egen PC på jobben. Vi vurderer den samlede svarprosenten som tilfredsstillende, selv om en høyere svarandel hadde vært ønskelig.

Undersøkelsen har oppnådd et tilfredsstillende antall respondenter i ulike medlemsgrupper etter arbeidsplass og stilling. Vi kan derfor presentere resultater for ulike medlemsgrupper, inkludert egne tall for ledergruppene. Som i alle utvalgsundersøkelser vil det være statistisk usikkerhet knyttet til funnene (prosentfordelingene). Vi kommenterer kun forskjeller som er statistisk signifikante på 5 prosentnivå.

Fra papir til nett

Det at undersøkelsen var nettbasert kan ha ført til at noen grupper i mindre grad enn andre har svart, for eksempel at unge medlemmer er mer bekvemme med denne typen undersøkelse enn eldre. I tabell 1.2 sammenlikner vi svarprosent etter alder og kjønn for undersøkelsen i 2010 (elektronisk) og undersøkelsen i 2007 (papirskjema i posten).

Tabell 1.2 Svarprosent etter alder og kjønn. 2010 og 2007.

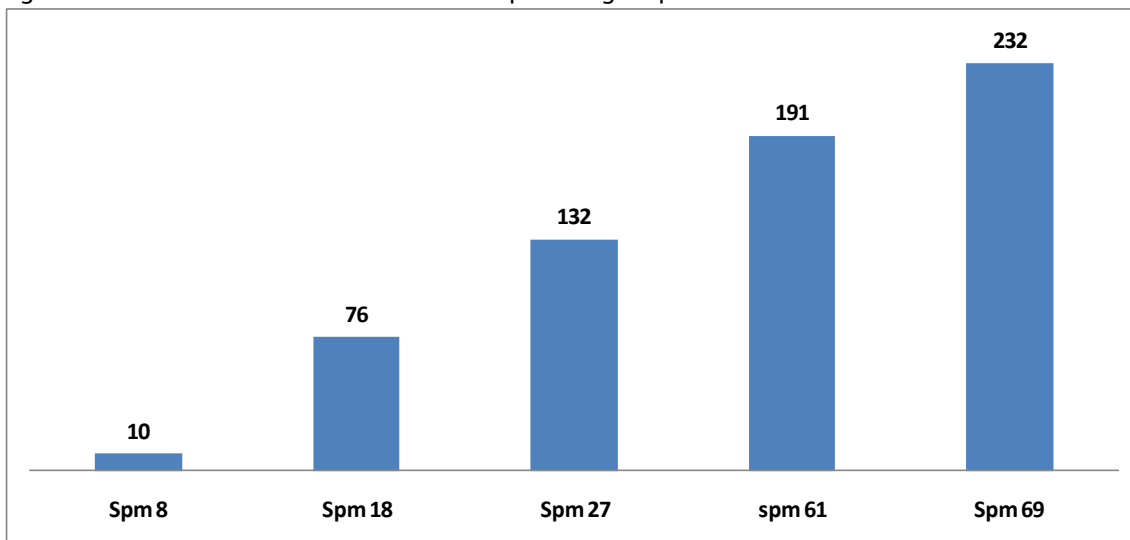
	Svarprosent 2007	Antall svar 2007	Svarprosent 2010	Antall svar 2010
35 år og yngre	46	429	39	639
36–50 år	52	910	46	1502
51 år og mer	59	1131	54	1685
Kvinner	55	1843	49	2823
Menn	50	627	45	1001

Det er fortsatt slik at vi finner lavest svarprosent blant de yngste medlemmene. I 2007 var forskjellen på 13 prosentpoeng mellom de yngste og eldste (46 prosent vs. 59 prosent). I 2010 er forskjellen 15 prosentpoeng, det vil si at nedgangen i svarprosent er høyest blant de yngste. Blant de som har registrert seg med e-postadresse, ser vi dermed ikke noen tendens til at overgangen til elektronisk spørreskjema har bidratt positivt til de yngste medlemmenes svartilbøyelighet. Kvinner har fortsatt høyere svartilbøyelighet enn menn, og forskjellen mellom kjønnene er konstant. I noen grad korrigeres denne typen

skjevheter ved vektene², men de yngste medlemmene vil fortsatt være noe underrepresentert i undersøkelsen. Vi vil derfor ha oppmerksomhet på om det er aldersforskjeller i svarfordelingene. De tidligere undersøkelsene har kun avdekket små forskjeller i holdninger og deltakelse etter alder.

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser er omfattende, målt ved antall spørsmål. Dette gjør at mange tema kan dekkes, men medfører en risiko for at respondentene går lei, og heller velger å avslutte undersøkelsen før den er ferdig.

Figur 1.1 Medlemmer som unnlater å svare på utvalgte spørsmål. Antall. 2010.



I figur 1.1 ser vi at antall respondenter som lar være å svare på spørsmål øker utover i undersøkelsen. Vi har valgt ut lite kontroversielle spørsmål med enkle svaralternativer for å vise effekten av dette. Mens det kun er en håndfull som unnlater å svare på de første spørsmålene, ser vi at det på slutten av undersøkelsen er godt over 200 respondenter som har falt fra, det vil si et frafall på drøye 5 prosent. I tillegg har vi langt sterkere *partiell frafall*, det vil si at man lar være å svare på en del spørsmål med mange under-spørsmål. Mot slutten av undersøkelsen hadde vi godt over 300 respondenter som unnlot å svare på enkelte av spørsmålene. Her mister vi om lag 10 prosent av respondentene. Det er sannsynlig at en del av disse kun svarer på de spørsmålene som oppfattes som mest relevante, og at de for eksempel hopper over spørsmål der de ville valgt «bruker ikke» eller «ikke aktuelt».

Som en generell kommentar vil vi framheve at Utdanningsforbundet er i en heldig situasjon, med en medlemsmasse der mange svarer på krevende spørreundersøkelser av denne typen. Dette skyldes antakelig en kombinasjon av interesserte medlemmer og en medlemsmasse der de fleste er vant med å lese og fortolke tekst. Samtidig illustrerer figur 1.1 utfordringene ved å ha (for) lange webbaserede undersøkelser. Ved senere an-

² Vektene korrigerer for forskjeller i svarprosent mellom seksjonene/medlemsgruppene og at seksjonene/medlemsgruppene er ulikt sammensatt aldersmessig. Flertallet av de yngre medlemmene er arbeidstakere uten lederstillinger i barnehager og grunnskolen.

ledninger bør man derfor vurdere lengden på spørreskjemaet nøye opp mot behovene og risikoen for å trette ut medlemmene/respondentene.

1.3 Hvem er medlemmene

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan respondentene i undersøkelsene fordeler seg på ulike stillingstyper og grupper, og hvordan de fordeler seg etter kjønn, alder, tariffområde osv. Vi minner om at utvalget er vektet på basis av hvor stor andel den enkelte gruppe utgjør av medlemsmassen.³ Tabell 1.3 er dermed først og fremst en illustrasjon på de ulike medlemsgruppenes størrelse.

Vanlige medlemmer i grunnskolen (medlemmer uten lederstilling) utgjør nesten halvparten av medlemsmassen, og er dermed en dominerende gruppe i undersøkelsen. Andre store medlemsgrupper er medlemmer i pedagogiske stillinger i barnehage og videregående opplæring. Disse tre gruppene utgjør tre firedeler av utvalget. Medlemmer i lederstillinger utgjør 8 prosent av medlemmene, mens medlemmer i andre typer stillinger utgjør 9 prosent av medlemmene.

Tabell 1.3 Prosentvis fordeling av utvalget etter hovedstilling og arbeidssted. Prosent. 2010. (N=3812)

	Barnehage	Grunnskole	Videregående opplæring	Universitet og høyskole	Annet*	Samlet
Pedagogisk stilling	13	51	14	1	4	83
Leder og mellomlederstilling	3	3	1	0	1	8
Annen type stilling**	1	2	1	0	5	9

* «Annet» inneholder følgende: PP-tjenesten, SFO/aktivitetsskolen, voksenopplæring, kompetansesenter, annen offentlig virksomhet, annen privat virksomhet og annet.

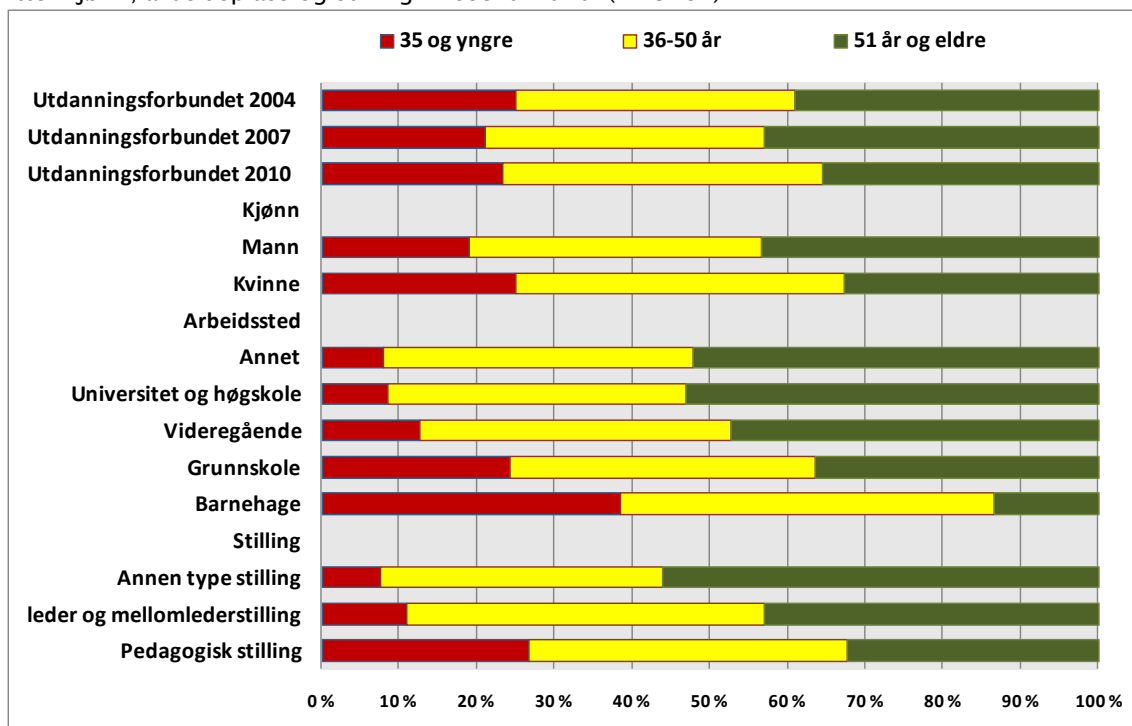
** «Annen type stilling» inneholder: Annen administrativ stilling og annen type stilling.

Det er i barnehagene vi finner størst innslag av yngre medlemmer, definert som medlemmer under 36 år. Andelen yngre medlemmer reduseres jo høyere opp i utdannings-systemet vi kommer (figur 1.2)

Vi finner flest unge medlemmer i pedagogiske stillinger, mens lederne i gjennomsnitt er eldre. Gjennomsnittlig alder for medlemmene i pedagogiske stillinger er 44 år, mot 48 år for leder- og mellomlederstillinger og 51 år for medlemmer med annen type stilling.

³ Det vil her si medlemmer med e-post, siden dette er undersøkelsens populasjon, og vektene er basert på denne gruppen.

Figur 1.2 Medlemmene etter alder. Samlet. Prosent (2004, 2007,2010). Medlemmene etter alder. Etter kjønn, arbeidsplass og stilling. Prosent. 2010. (N=3787)



Kvinner utgjør 74 prosent av medlemmene i pedagogiske stillinger, 69 prosent av medlemmer i leder- og mellomlederstillinger og 76 prosent av medlemmer som oppgir at de har annen type stilling. Det er dermed ikke store kjønnsforskjeller mellom disse tre hovedkategoriene av stillingstyper som vi vil benytte utover i analysene. Derimot er det større forskjeller mellom kjønnene når vi ser hvor i utdanningssystemet medlemmene arbeider. I barnehagene er 3 prosent av medlemmene i undersøkelsen menn, mens menn utgjør 30 prosent av medlemmene i grunnskolen, 44 prosent av medlemmene i videregående opplæring, 36 prosent i universitets- og høyskolesektoren og 20 prosent i kategorien annet. Den siste gruppen omfatter blant annet PP-tjenesten, voksenopplæring, kompetansesentra og ansatte i annen offentlig og privat virksomhet.

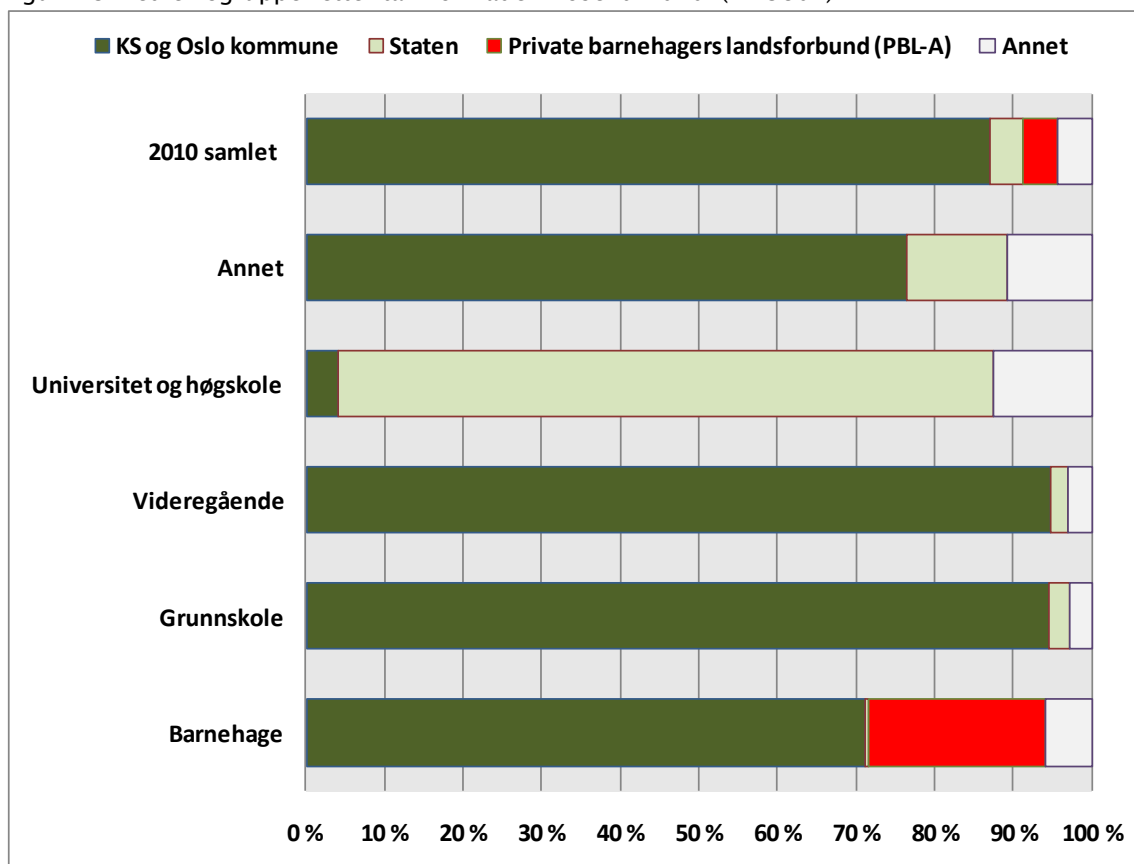
Det store flertallet av medlemmene (93 prosent) oppgir at de har fast stilling. Den eneste gruppen som skiller seg ut ved en høyere andel midlertidig ansatte, er medlemmer i universitets- og høyskolesektoren. Her oppgir hvert femte medlem å være midlertidig ansatt.

Vi spurte også medlemmene om de arbeider i en storby, en forstadskommune, en mindre by eller i en kyst- eller bygdekommune. Her fordeler de seg i om lag tre jevnstore grupper. En snau tredel oppgir at deres arbeidsplass er lokalisert i en «storby- eller forstadskommune», en tredel oppga «mindre by», mens de øvrige sier at arbeidsplassen ligger i en «kyst- eller bygdekommune».

Vi spurte også medlemmene om hvilket tariffområde de tilhører. Fire av fem oppgir KS, snaue 7 prosent oppgir Oslo kommune, og 4 prosent oppgir det statlige tariffområdet (figur 1.3). En helt marginal andel oppgir at de ikke har tariffavtale, og kun 2 prosent

er usikre. Det er ingen medlemsgrupper som skiller seg særlig ut med hensyn til usikkerhet omkring hvilket tariffområde de tilhører.

Figur 1.3 Medlemsgrupper etter tariffområde. Prosent. 2010. (N=3804)



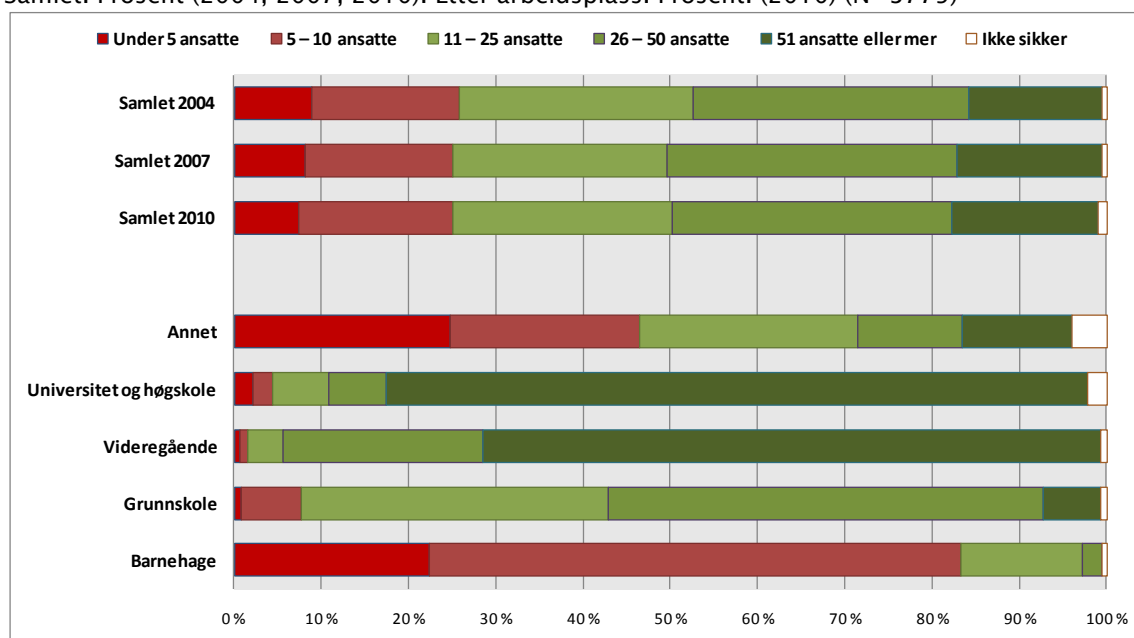
I skoleverket dominerer det kommunale tariffområdet⁴ (KS og Oslo kommune), og noen få medlemmer oppgir andre tariffområder. I barnehagene oppgir drøye 70 prosent at de er hjemmehørende i kommunal sektor, mens en knapp firedel oppgir at deres tariffområde er Private Barnehagers Landsforbund (PBL-A). Vi ser også at det kommunale tariffområdet er ganske dominerende i gruppen annet, som blant annet omfatter Faglig-administrativt støttesystem (FAS).

⁴ Ser vi på «medlemmene uten gruppe» separat, oppgir fire av ti at de er hjemmehørende i KS/Oslo kommune, 16 prosent oppgir HSH, mens 12 prosent oppgir «annet område uten tariffavtale». Gruppen er sammensatt, men snaut halvparten oppgir at de arbeider i pedagogiske stillinger i barnehage og grunnskole, noe som kan indikere et etterslep og treghet i det å oppdatere opplysninger i medlemsregisteret. Det var tilsvarende avvik også i 2007- og 2004-undersøkelsen.

1.4 Medlemmene og arbeidsplassen deres

Størrelsen på arbeidsplassen, og ikke minst hvor mange pedagogisk ansatte det er på en arbeidsplass, vil påvirke muligheten for å ha aktive klubber, og det vil også ha betydning for forholdet mellom ansatte og ledelse. I medlemsundersøkelsene har vi spurt hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning det er på arbeidsplassen. Spørsmålet reflekterer ikke størrelsen på arbeidsplassen direkte, siden det også vil være ansatte uten pedagogisk utdanning der. Men for medlemmer i barnehager og i skoleverket vil opplysningene kunne brukes som en indikator på små og store arbeidsplasser.

Figur 1.4 Hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning vil du anslå det er på din arbeidsplass? Samlet. Prosent (2004, 2007, 2010). Etter arbeidsplass. Prosent. (2010) (N=3779)



Halvparten av medlemmene arbeider på en arbeidsplass med mer enn 25 pedagoger, det vil si arbeidsplasser der man har et ganske stort kollegium, og der Utdanningsforbundet har mulighet for å ha en klubb/fagforening med betydelig aktivitet. 7 prosent av medlemmene oppgir at det er under fem ansatte med pedagogisk utdanning på arbeidsplassen, og hvert fjerde medlem oppgir at de er ti eller færre pedagoger på arbeidsplassen. Det er i videregående opplæring og ved universiteter og høyskoler vi finner de største arbeidsplassene målt ved antall medlemmer. Her arbeider flertallet av medlemmene på arbeidsplasser med mer enn 50 pedagoger. I grunnskolen dominerer arbeidsplasser med fra ti til 50 ansatte, mens barnehagene i hovedsak er små arbeidsplasser målt ved antall pedagoger. Her er det få som oppgir at det er mer enn ti pedagoger på arbeidsplassen, og en knapp firedel sier at det er under fem ansatte med pedagogisk utdanning. Også i gruppen annet finner vi mange som oppgir at det er få pedagoger på arbeidsplassen. Det er særlig blant de som oppgir annen offentlig virksomhet og i PP-tjenesten at det er små arbeidsplasser målt ved antall pedagoger. Denne typen arbeidsplasser utgjør likevel kun

en liten del av Utdanningsforbundet organisasjonsområde ut fra antall medlemmer. Det er ingen store endringer fra 2004 og fram til i dag.

Kapittel 2 Medlemskapet

Utdanningsforbundet er i likhet med andre fagorganisasjoner avhengig av at medlemmene ser seg tjent med å være medlem. Å ivareta medlemmenes interesser slik at de opplever at medlemskapet er verdt kontingenten, og arbeide for at medlemmene opplever å være del av et interessefelleskap, er sentrale mål for en organisasjon som Utdanningsforbundet. Det siste kan være vel så viktig som det første, fordi alle frivillige organisasjoner er avhengig av at medlemmene påtar seg verv og støtter opp om organisasjonen og dens valgte ledelse. Nærhet til det som opptar medlemsgruppene er også viktig for å motivere unge og nye arbeidstakere til å organisere seg. De to foregående undersøkelsene (2004 og 2007) viste at forbundet på mange måter står i en gunstig situasjon når det gjelder rekruttering av nye medlemmer, og at flertallet av medlemmene var rimelig godt forankret i organisasjonen og dens ideologiske plattform.

- Mange av medlemmene kom til Utdanningsforbundet via et studentmedlemskap, det vil si at de hadde et forhold til forbundet før de gikk ut i arbeidslivet. Dette gjaldt for om lag hvert tredje medlem.
- Utdanningsforbundets medlemmer prioritererte de tradisjonelle fagforeningssakene når de begrunnet sitt medlemskap. Muligheten til å få hjelp ved problemer på arbeidsplassen og at Utdanningsforbundet ivaretar lønnsinteressene, var de hyppigst benyttede begrunnelsene.
- Mange av medlemmene svarte at de en eller flere ganger hadde vurdert å melde seg ut. Andelen var høyest blant skoleledere og barnhagestyrerne (2007).
- Vi fant ikke noe systematikk i *hvorfor* medlemmene hadde vurdert sitt medlemskap. Kontingentens størrelse og misnøye med lønnspolitikken var hyppigst nevnt. En del hadde også irritert seg over utspill fra forbundets ledelse.
- Konkurransen fra andre fagorganisasjoner er moderat. Kun hvert femte medlem oppga at det var en alternativ fagforening til stede på arbeidsplassen.

Medlemsundersøkelsene omfatter kun medlemmer, det vil si de som har valgt Utdanningsforbundet, og som fortsatt har valgt å være medlemmer. Dette betyr at verken de to foregående undersøkelsene eller 2010-undersøkelsen gir opplysninger om organisasjonsgraden innenfor Utdanningsforbundets område, eller om det er spesielle grupper som velger bort Utdanningsforbundet til fordel for andre, eller lar være å organisere seg. Det vi vil kunne si noe om, er om holdningene til medlemskapet har endret seg blant de som var medlemmer på de tre måletidspunktene. Ser vi en endring i hvordan medlemskapet begrunnes, og/eller er det flere som oppgir å ha vurdert en utmelding?

I så fall, er dette unge medlemmer, kjernegruppene eller medlemsgrupper som kan oppfatte seg som litt på siden i en på mange måter lærerdominert organisasjon? I den

forbindelse er det fortsatt interessant å se hvordan medlemmer i lederstillinger ser på sitt medlemskap. Men vi ser først på om konkurransen har økt ute på arbeidsplassene, i betydningen om det er flere som opplever at det finnes et alternativ på deres arbeidsplass, og om det har vært endringer i hvordan medlemmene ble rekruttert til Utdanningsforbundet.

2.1 Fortsatt dominerende posisjon

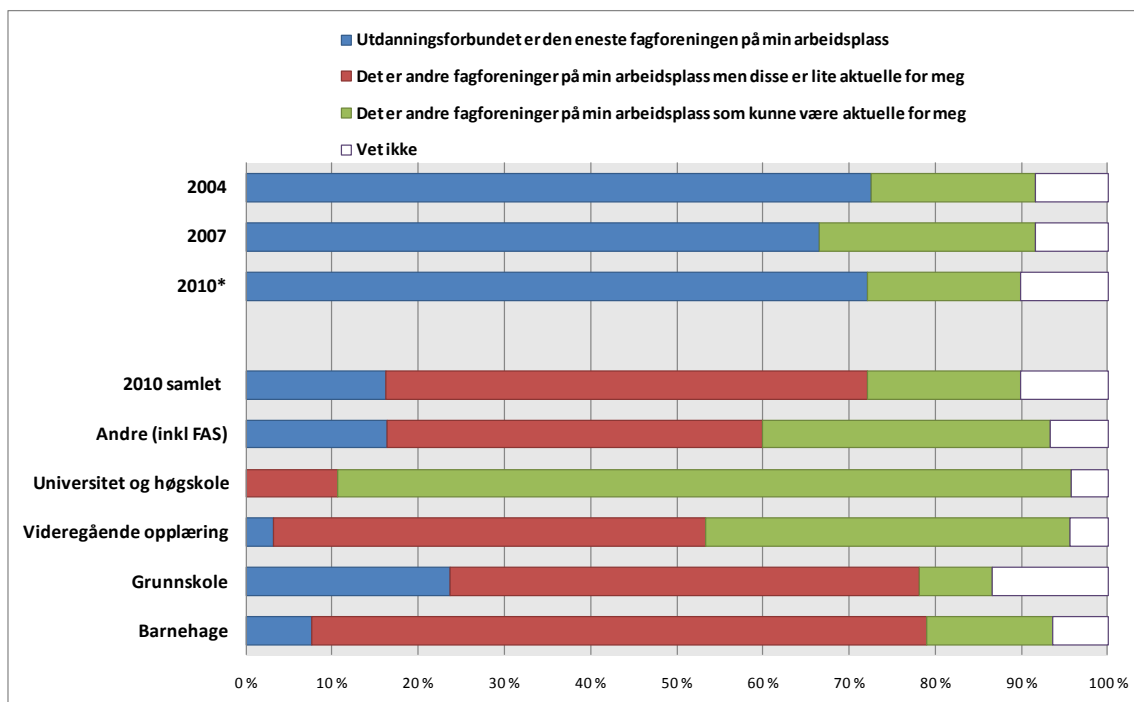
Både i 2004 og i 2007 spurte vi medlemmene om det fantes et alternativt organisasjonstilbud på arbeidsplassen deres, det vil si om det fantes en annen arbeidstakerorganisasjon som de kunne være medlem av lokalt. Spørsmålet indikerer hvilken konkurranse Utdanningsforbundet potensielt vil møte på ulike arbeidsplasser der det arbeider pedagoger. I 2010 endret vi spørsmålsordlyden noe,⁵ for å kunne fange opp om de andre organisasjonene på arbeidsplassen ble oppfattet som et reelt alternativ for Utdanningsforbundets medlemmer.

I underkant av hvert femte medlem oppgir at det er andre organisasjoner som kan være aktuelle for dem. I 2007 var andelen som oppga dette noe høyere, men da var svaralternativene noe annerledes, og kravet om at disse skulle være aktuelle for en selv, mindre poengtert. Vi kan derfor ikke konkludere med at konkurransen er blitt mindre siden forrige undersøkelse.

Utdanningsforbundet møter sterkest konkurranse innenfor de samme områdene som i de to foregående undersøkelsene. I grunnskolen og i barnehagene er det få medlemmer som oppgir at det finnes en alternativ organisasjon på arbeidsplassen. Konkurransesituasjonen er annerledes i videregående opplæring, der drøye 40 prosent av medlemmene oppgir at det finnes en alternativ organisasjon som kunne vært aktuell. I universitets- og høyskolesektoren er det konkurranse i betydningen at nesten samtlige medlemmer opplever at det finnes alternativer. Trolig er Forskerforbundet (Unio) blant de organisasjonene som betraktes som et mulig alternativ for pedagogene. For gruppen andre, som omfatter medlemmer i FAS og øvrige medlemmer, (Andre i figur 2.1) er bildet mer sammensatt, men også her opplever en god del at det finnes aktuelle alternativer på arbeidsplassen.

⁵ 2004 og 2007 hadde vi svaralternativene «ja», «nei», «ikke sikker» på spørsmålet om det fantes andre organisasjoner på arbeidsplassen som *kunne være aktuelle*. I 2010 var spørsmålet formulert: Finnes det andre fagforeninger på arbeidsplassen din? Med følgende svaralternativer: «Utdanningsforbundet er den eneste fagforeningen på min arbeidsplass», «Det er andre fagforeninger på min arbeidsplass som kunne være aktuelle for meg», «Det er andre fagforeninger på min arbeidsplass men disse er lite aktuelle for meg», «Vet ikke».

Figur 2.1 Finnes det andre fagorganisasjoner på din arbeidsplass som kunne vært *aktuelle* for deg? Samlet. Prosent. (2004 og 2007). Finnes det andre fagorganisasjoner på arbeidsplassen din? Samlet og etter arbeidsplass. Prosent. 2010 (N=3781)

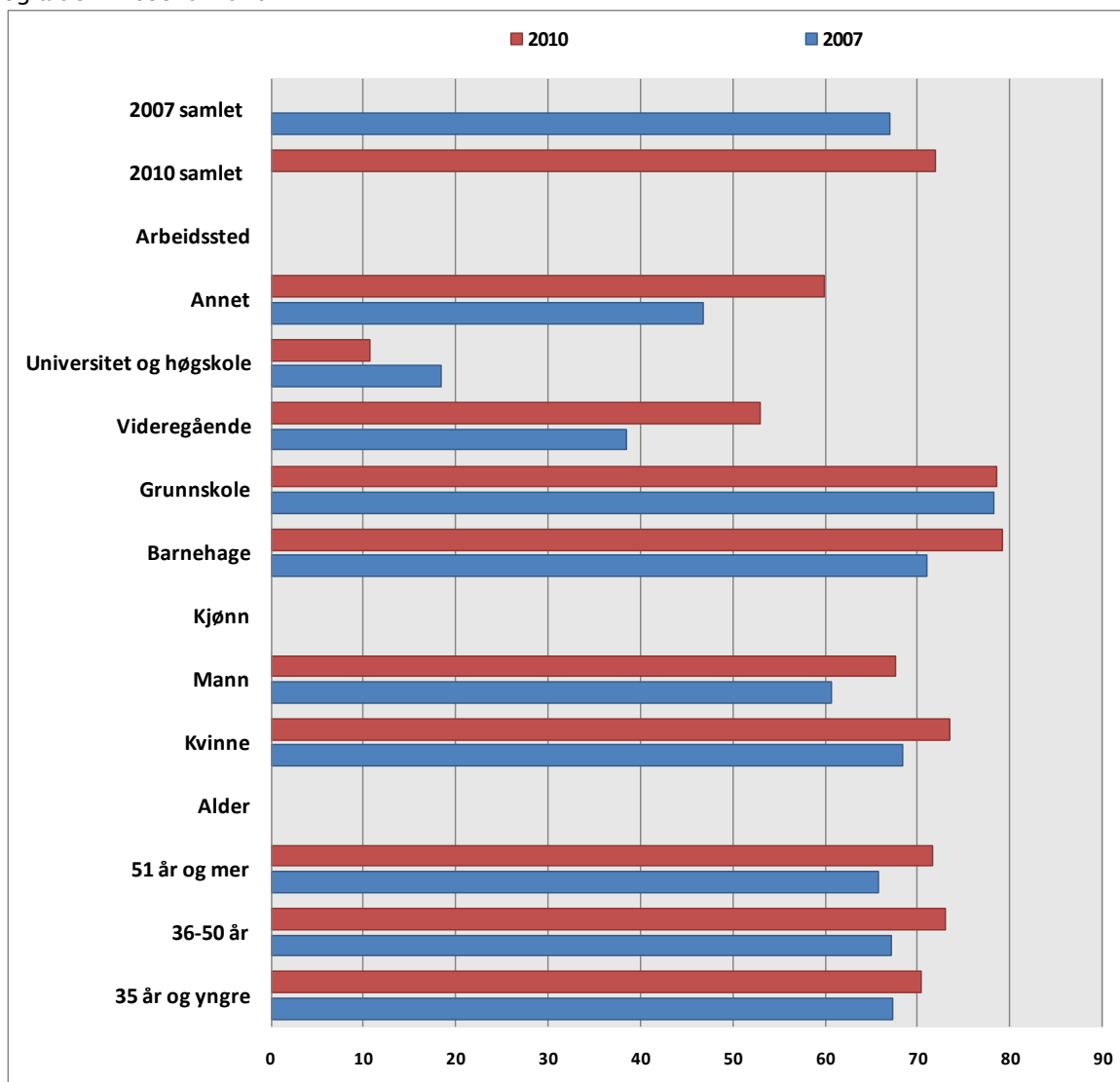


I grunnskolen er det litt flere menn enn kvinner som svarer at det finnes et organisasjonstilbud som de oppfatter som aktuelt. Vi minner om at det uansett er få medlemmer i grunnskolen som opplever å ha et reelt alternativ til Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Det er ikke signifikante forskjeller mellom yngre og eldre medlemmer i grunnskolen i hvor mange som opplever å ha et organisasjonstilbud på arbeidsplassen som de oppfatter som aktuelt for dem selv.

I barnehagene og ved universiteter og høyskoler finner vi ingen signifikante forskjeller ut fra kjønn, stilling eller alder. I videregående opplæring er det ingen signifikante forskjeller etter kjønn og alder, mens lederne har høyere tilbøyelighet enn medlemmene i pedagogiske stillinger til å svare at det finnes et organisasjonstilbud som de oppfatter som aktuelt.

I figur 2.2 ser vi på hvor mange som oppgir at det *ikke* finnes et alternativ til Utdanningsforbundet på deres arbeidsplass. Dette omfatter de som oppgir at Utdanningsforbundet er eneste alternativ og de som sier at de andre organisasjonene som er til stede er lite aktuelle.

Figur 2.2 Andel som oppgir at det ikke finnes noen alternativ organisasjon på arbeidsplassen. Prosent. (2007). Andel som oppgir at Utdanningsforbundet er eneste organisasjon og andel som har vurdert andre organisasjoner på arbeidsplassen som lite aktuelle. Etter arbeidssted og kjønn og alder. Prosent. 2010.



I 2010 og i de foregående undersøkelsene ba vi medlemmene anslå hvor stor andel av pedagogene på deres arbeidsplass som var medlem av Utdanningsforbundet. Flertallet av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet er den dominerende organisasjonen blant pedagogene. Heller ikke her er det store forskjeller fra tidligere undersøkelser. Mens 80 prosent av medlemmene i 2007 mente at to tredeler eller mer av pedagogene var medlem, svarte 76 prosent det samme i 2010. I grunnskolen og i barnehagene er andelen som oppgir at Utdanningsforbundet er den dominerende organisasjonen høy, mens en tredel av medlemmene i videregående opplæring oppgir at forbundet organiserer under to tredeler av pedagogene på deres arbeidsplass. Blant medlemmer ved universiteter og høyskoler sier mer enn halvparten at Utdanningsforbundet

står svakt, i betydningen at de organiserer mindre enn en tredel av ansatte med pedagogisk utdanning.

2.2 Hvordan ble man medlem?

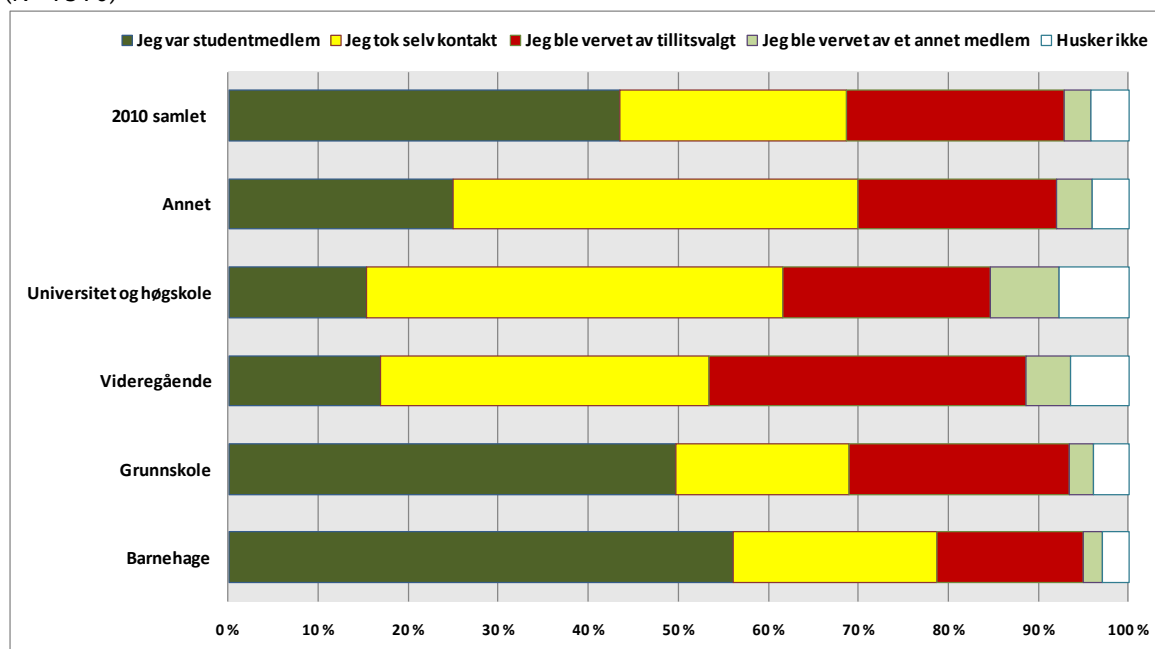
Vi ser først på hvordan medlemmene er blitt rekruttert til Utdanningsforbundet eller forbundets forløpere. De tidligere undersøkelsene har vist at studentmedlemskapet er en viktig rekrutteringskanal, en drøy tredel har vært studentmedlemmer og dermed fått sin tilknytning til Utdanningsforbundet allerede i studietiden. I 2010 er andelen medlemmer som oppgir at de var studentmedlem økt ytterligere, til 43 prosent. Videre ser vi at andelen som oppgir at de selv tok kontakt, går noe ned. I alle årene oppgir en drøy firedel av medlemmene at de ble rekruttert av en tillitsvalgt.

Tabell 2.1 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet eller av forløperne til Utdanningsforbundet? Prosent. 2010, 2007 og 2004.

	2010	2007	2004
Jeg var studentmedlem	43	35	34
Jeg tok selv kontakt	19	23	23
Jeg ble vervet av tillitsvalgt	27	29	29
Jeg ble vervet av annet medlem	3	4	4
Husker ikke	9	8	9
Total	100	100	100
N	3685	2424	2605

Det er forskjeller i medlemsgruppene på hvor stor betydning studentmedlemskapet har for rekrutteringen. I barnehagene oppgir seks av ti at de var studentmedlem. Blant medlemmer i grunnskolen oppgir snaut halvparten det samme, mens studentmedlemskapet spiller liten rolle i den videregående opplæringen, der kun 15 prosent av medlemmene ble rekruttert via et studentmedlemskap. Her er andelen som meldte seg inn selv eller ble rekruttert av tillitsvalgt langt høyere enn ellers i medlemsmassen. For å få et bedre bilde av rekrutteringsprosessene, har vi tatt ut de som er rekruttert til Utdanningsforbundet de siste ti årene (figur 2.3).

Figur 2.3 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet, eller en av forløperne til Utdanningsforbundet? Medlemmer med opp til ti års medlemskap. Etter arbeidssted. Prosent. 2010. (N=1310)



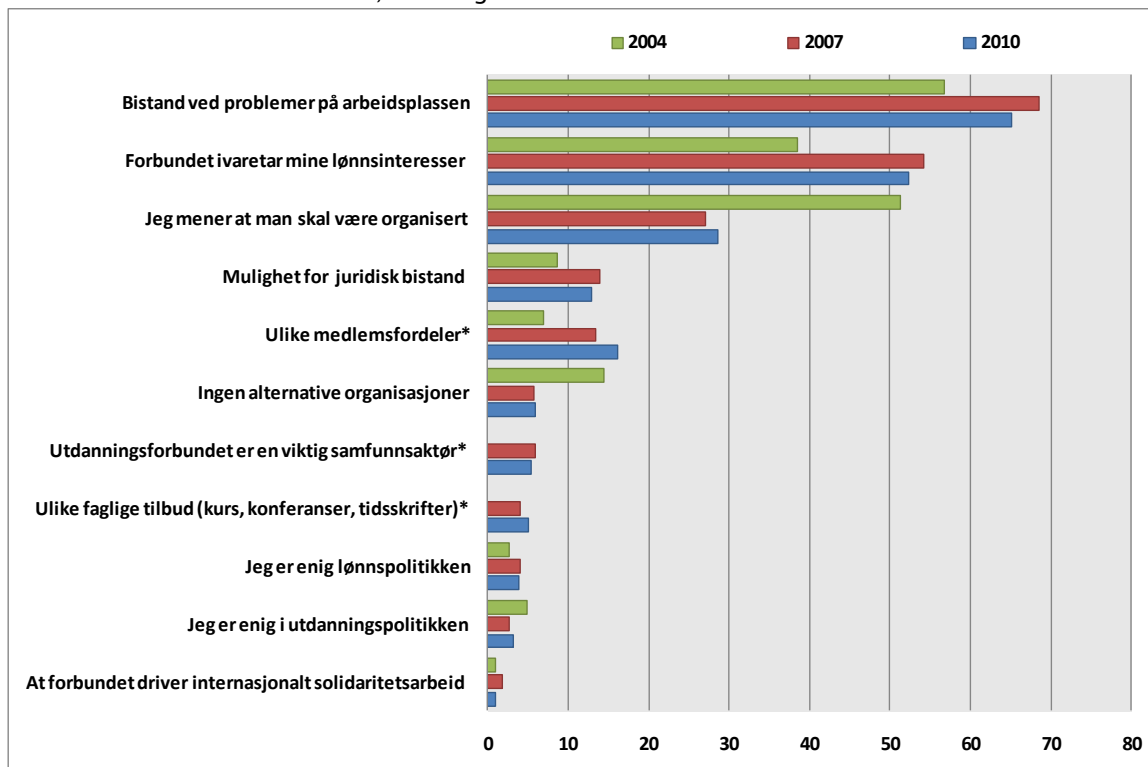
I grunnskolen og i barnehagene fanges majoriteten av medlemmene opp før de er ferdig utdannet. I den videregående opplæringen og i universitets- og høyskolesektoren er egenrekruttering fortsatt en viktig inngangsport til forbundet. Samtidig er det, som tidligere vist, her forbundet har konkurrerende organisasjoner. Her får man mindre «drahjelp» fra studentorganisasjonen. For å nå disse medlemsgruppene må tillitsvalgte ta kontakt og «selge» medlemskapet. Samtidig kan ikke studentmedlemskap bli en «sovepute» i de områdene hvor mange kommer inn med slikt medlemskap. Det er verdt å merke seg at halvparten av medlemmene i barnehagene og snaut halvparten av medlemmene i grunnskolen ble rekruttert av tillitsvalgt, annet medlem eller meldte seg inn selv. Tradisjonelt rekrutteringsarbeid har vært, er og vil fortsatt være viktig. Det er ingen områder der Utdanningsforbundet kan sitte rolig og vente på at medlemmene melder seg (eller melder overgang fra studentmedlemskap). Bildet i 2010 samsvarer med 2007. I kapittel 9 skal vi se nærmere på studentmedlemmene.

2.3 Hvorfor medlem?

Hva er så begrunnelsene for å være medlem i Utdanningsforbundet? Vi ba i 2010, som i de tidligere undersøkelsene, medlemmene ta stilling til en rekke påstander om hva som er viktig for deres medlemskap. Dette spenner seg fra det nære og praktiske, til det mer prinsipielle, og fra tradisjonelle fagforeningssaker som lønns- og arbeidsvilkår, til faglig-pedagogisk arbeid. Medlemmene ble først bedt om å ta stilling til ulike forhold (fra «svært viktig» til «ikke viktig»), og deretter ble de bedt om å prioritere de *to forholdene* som

er viktigst for medlemskapet. Vi ser på sistnevnte, det vil si hvilke forhold som rangerer som en av de to viktigste årsakene til medlemskap.

Figur 2.4 Kan du angi hvilke to forhold som er de viktigste for deg som medlem? Andel som nevner ulike forhold. Prosent. 2004, 2007 og 2010.



* Det er noe endring i spørsmålsstillingens ordlyd fra 2004 til 2007/2010. Fra og med 2007 ble ulike medlemsfordeler splittet opp i faglige tilbud (kurs, konferanser, tidsskrifter) og økonomiske tilbud (forsikring og bankavtaler). «Utdanningsforbundet er en viktig samfunnsaktør» kom først med i 2007.

Majoriteten av medlemmene trekker fram «Hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen» og «Utdanningsforbundet ivaretar mine lønnsinteresser» som de viktigste årsakene for medlemskapet. Dette samsvarer med funnene i undersøkelsene for 2004 og 2007. Som nummer tre kommer svaralternativet «Jeg mener man skal være organisert». Rundt 30 prosent av medlemmene krysser av for dette som ett av de to viktigste forholdene for medlemskapet. Andelen er den samme som i 2007, men klart lavere enn i 2004.

Som i de foregående undersøkelsene nevnes generell oppslutning om lønns- og utdanningspolitikken (prinsipiell støtte til Utdanningsforbundets linje) av få. Det er heller ikke mange som begrunner et medlemskap ut fra internasjonalt solidaritetsarbeid. Det er en svak økning fra 2007 i andelene som nevner faglige og økonomiske medlemsfordeler.

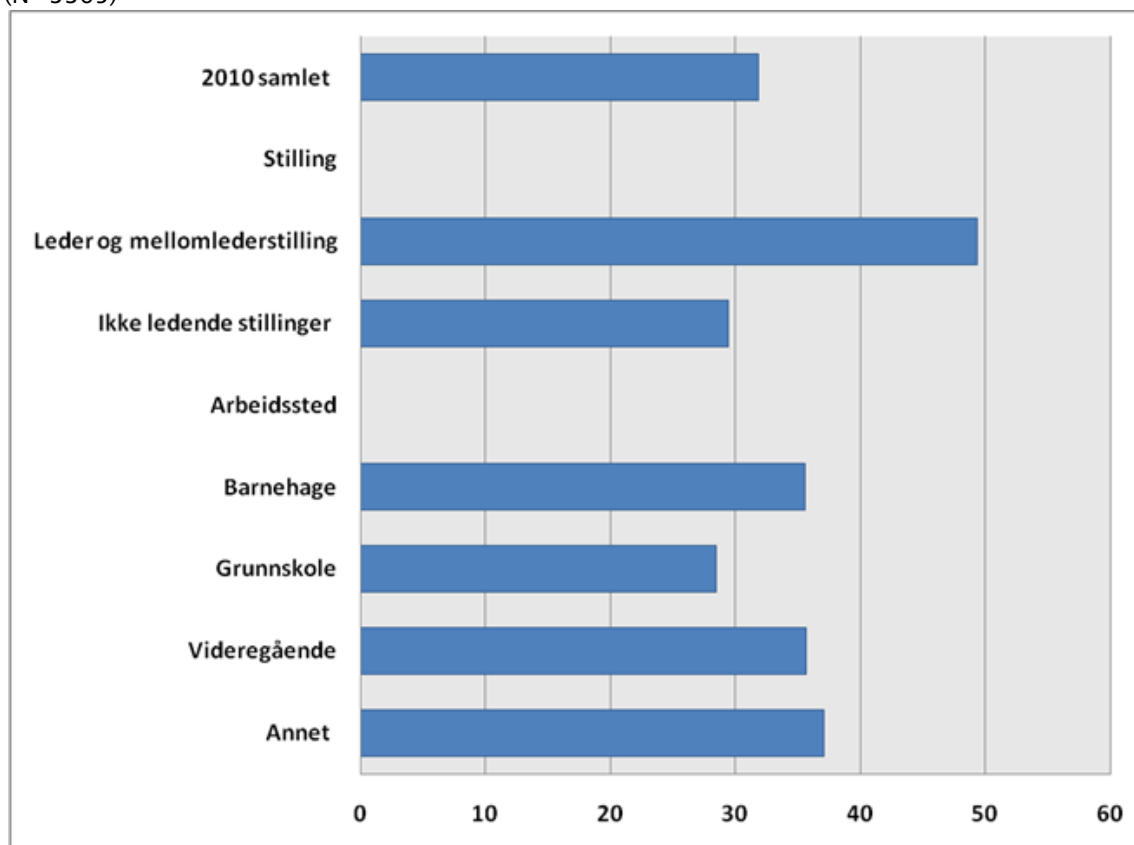
At bistand ved problemer på arbeidsplassen og ivaretagelse av lønnsinteresser fortsatt ligger høyest når medlemskapet skal begrunnes, viser at Utdanningsforbundets medlemmer prioriterer som fagorganiserte flest: medlemskapet skal gi sikkerhet i arbeidshverdagen og en lønn å leve av.

2.4 Hvem har vurdert å melde seg ut?

I 2004 og 2007 spurte vi medlemmene om de noen gang hadde vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet. Svaralternativene den gangen var «ja, flere ganger», «ja, én gang» og «nei». Om lag halvparten av medlemmene oppga at de hadde gjort dette, både i 2004 og i 2007.

Mange av medlemmene har et langt medlemskap bak seg, og det er ikke urimelig at de har vurdert medlemskapet både én og flere ganger. Spørsmålet ble derfor endret i 2010, med det som formål å få et bilde av hvor mange som har vurdert medlemskapet i løpet av de siste årene. Vi valgte å avgrense perioden til de siste to årene, med spørsmålsstillingen «Har du i løpet av de *siste to årene* vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet?». De som svarte ja på spørsmålet fikk så oppfølgingsspørsmål om årsakene til at de vurderte utmelding.

Figur 2.5 Andel som har vurdert utmeldelse. Etter stilling og arbeidssted. Prosent. 2010. (N=3365)

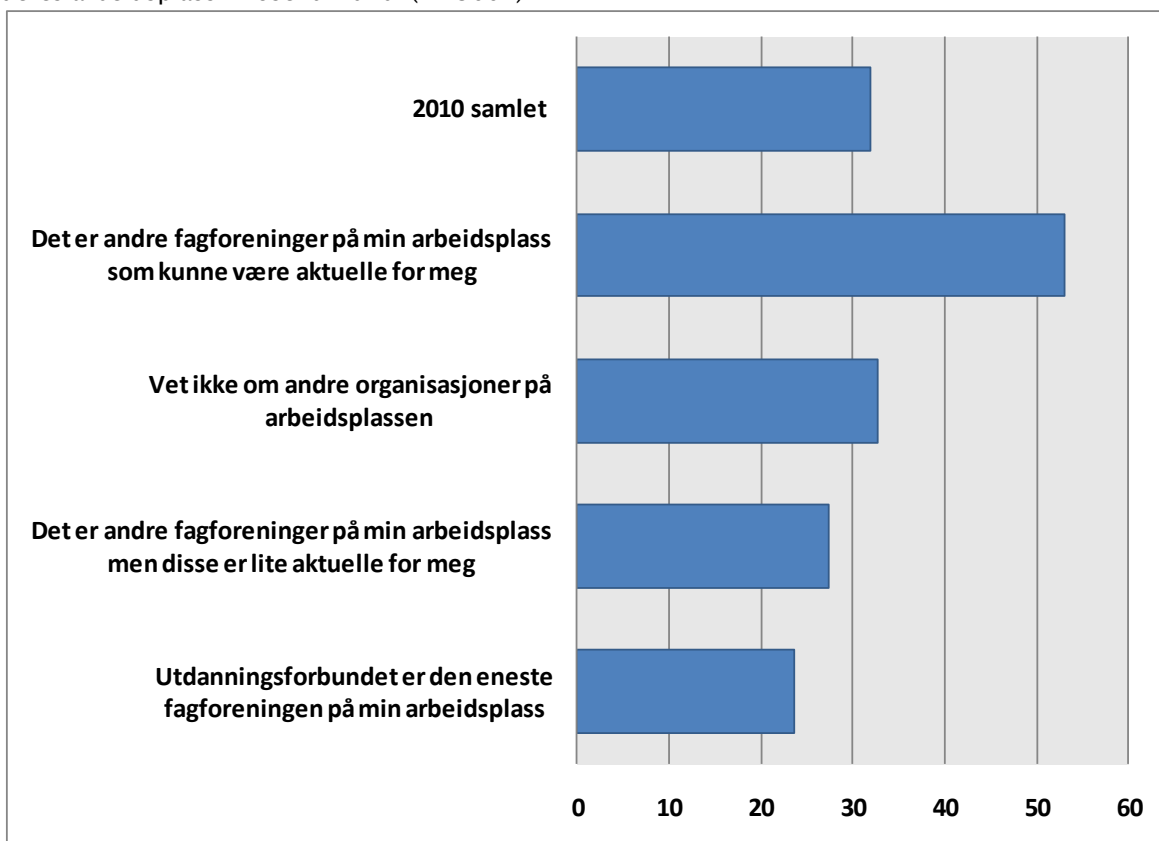


En snau tredel av medlemmene svarte at de hadde vurdert å melde seg ut i løpet av de siste tre årene. Nedgangen fra 2004 og 2007 skyldes antakelig at vi nå refererer til en avgrenset tidsperiode. Som i 2007 er det medlemmer i leder- og mellomlederstillinger som oftest har vurdert utmeldelse. Halvparten av disse oppgir at de har vurdert dette i løpet av de siste to årene. Andelen medlemmer som oppgir at de har vurdert utmeldelse

er lavest blant vanlige ansatte i grunnskolen. Sammenlikner vi med 2004 og 2007, finner vi noenlunde samme bilde; andelen som har vurdert medlemskapet er høyest blant medlemmer i lederstillinger, og lavest blant medlemmer uten lederstillinger i grunnskolen. I grunnskolen er det også en viss forskjell mellom lærere på barnetrinnet og ungdomstrinnet. Andelen som har vurdert å melde seg ut er noe høyere på ungdomstrinnet, men ikke så høy som i den videregående opplæringen.

I foregående avsnitt så vi at det er store forskjeller mellom medlemsgruppene når det gjelder om de har andre aktuelle organisasjonstilbud på arbeidsplassen. I figur 2.6 ser vi på om det er slik at det først og fremst er de som har et tilbud til stede, som har vurdert å melde seg ut.

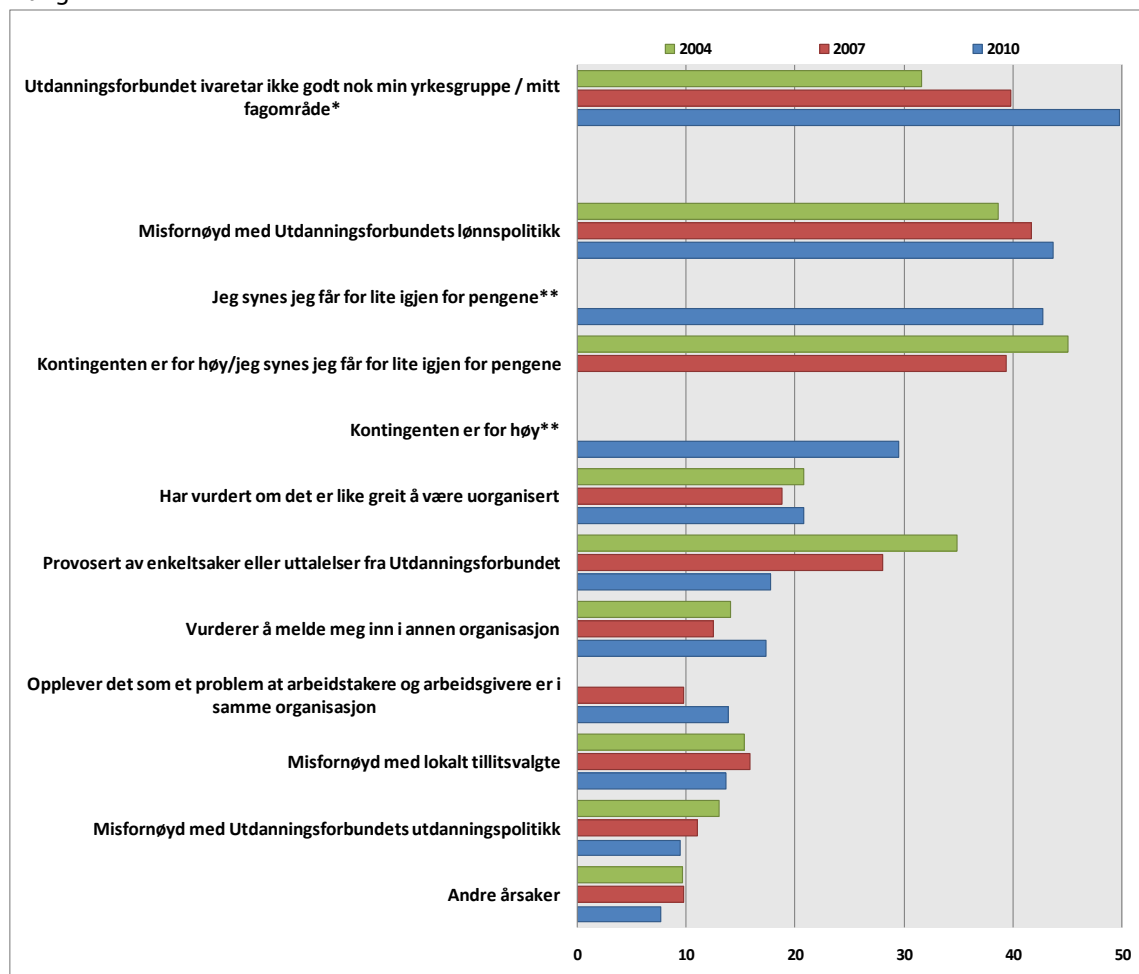
Figur 2.6 Andel som har vurdert utmeldelse, etter om det er andre organisasjoner til stede på deres arbeidsplass. Prosent. 2010. (N=3664).



Figur 2.6 viser at andelen som har vurdert å melde seg ut er høyest blant de som har et alternativt organisasjonstilbud på arbeidsplassen.. I denne gruppen – som utgjør 18 prosent av medlemsmassen – sier i overkant av halvparten at de har vurdert å melde seg ut av forbundet. I den andre enden, blant de som ikke har noen andre fagforeninger på arbeidsplassen, er det kun hvert fjerde medlem som har vurdert å melde seg ut av forbundet.

Er det så noen forskjeller i *hva* som frustrerer medlemmene i den grad at de vurderer sitt medlemskap? I 2004 og 2007 var det først og fremst kontingentens størrelse, at forbundet ikke tok godt nok vare på egen yrkesgruppe/fagområde og misnøye med Utdanningsforbundets lønnspolitikk som ble oppgitt som årsaker til at medlemmet hadde vurdert medlemskapet.

Figur 2.7 Årsaker til at man har vurdert utmeldelse. Prosent. 2004, 2007 og 2010. Flere kryss mulig.



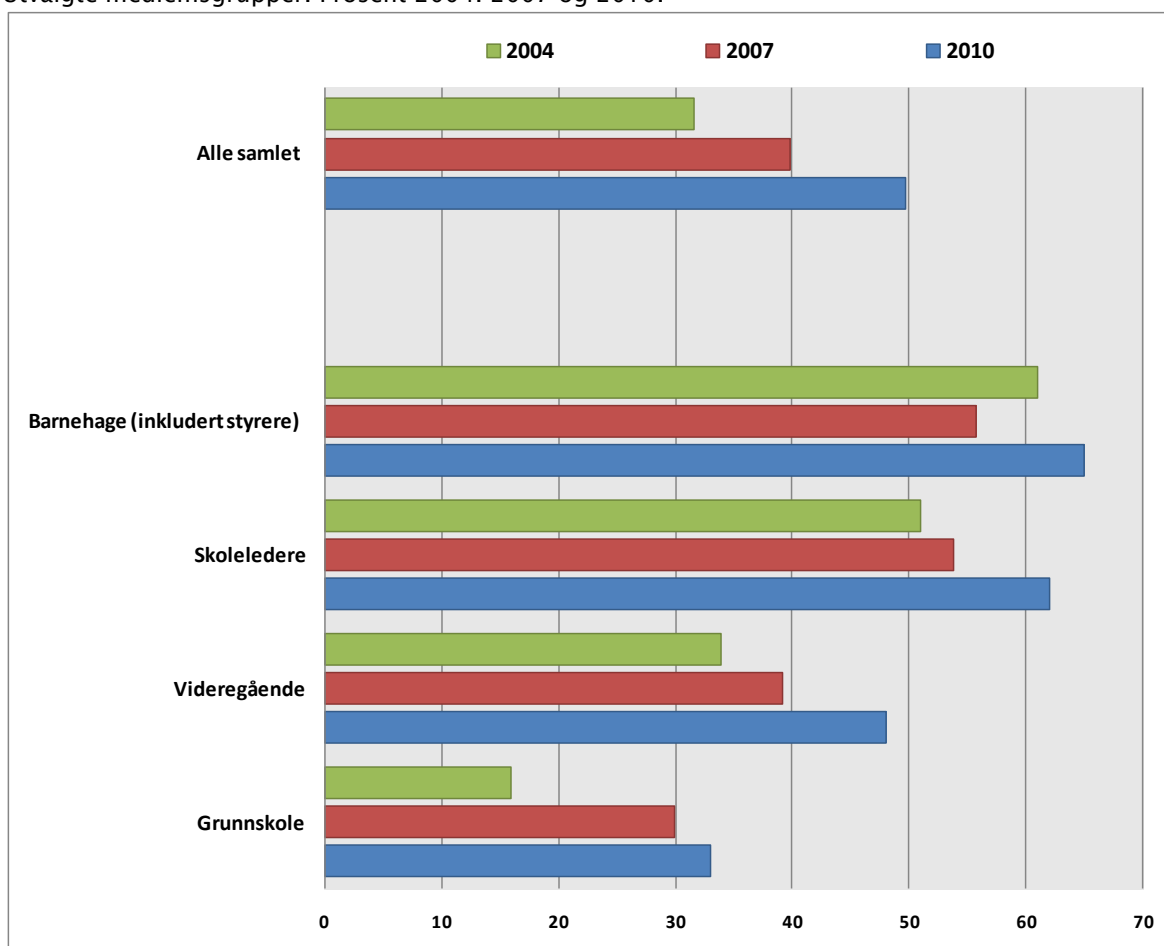
* Ordlyden ble noe endret fra og med 2007. Fra «Utdanningsforbundet er for lite opptatt av min yrkesgruppe/mitt fagområde» i 2004, til «Utdanningsforbundet ivaretar ikke godt nok min yrkesgruppe/mitt fagområde» fra og med 2007. **« Kontingenten er for høy/jeg synes jeg får for lite igjen for pengene» ble splittet opp i 2010.

I det store og det hele gjenfinner vi de samme tre årsakene i 2010; «Utdanningsforbundet ivaretar ikke godt nok min yrkesgruppe/mitt fagområde», «Misfornøyd med Utdanningsforbundets lønnspolitikk» og kontingentens størrelse trekkes fram som begrunnelser for at man vurderer å melde seg ut. Det er langt færre som oppgir at de er misfornøyd med lokalt tillitsvalgte, at de er misfornøyd med utdanningspolitikken, at de vurderer å melde seg inn i en annen organisasjon eller at de har vurdert om det er like

greit å være uorganisert. Også blant disse årsakene er det små endringer fra tidligere undersøkelser.

Likevel er det noen interessante endringer. For det første ser vi at andelen som mener at Utdanningsforbundet ivaretar ikke godt nok min yrkesgruppe/mitt fagområde øker i perioden. Halvparten krysser av for dette i 2010, mot hver tredje i 2004. Her finner vi også klare forskjeller mellom medlemsgruppene. Blant de som jobber i barnehage trekker to av tre fram at deres yrkesgruppe ikke blir godt nok ivaretatt, mot en av tre i grunnskolen. Tilsvarende forskjeller finner vi etter stilling. Medlemmer i lederstillinger trekker langt oftere fram dette argumentet, enn medlemmer i pedagogiske stillinger i barnehage og skoleverk.

Figur 2.8 «Utdanningsforbundet tar ikke godt nok vare på min yrkesgruppe/mitt fagområde». Utvalgte medlemsgrupper. Prosent 2004, 2007 og 2010.



I figur 2.8 ser vi på om det er noen spesielle grupper som over tid i større grad enn andre begrunner en eventuell utmelding med at egen yrkesgruppe ikke blir godt nok ivaretatt. Vi minner om at dette kun omfatter de som har vurdert medlemskapet, og dermed ikke viser hvor mange i den totale medlemsgruppen som er misfornøyd med forholdene. Blant skolelederne har andelen som mener at *Utdanningsforbundet ikke tar godt nok vare*

på min yrkesgruppe/fagområde økt noe fra 2004/2007 til 2010. Andelen som trekker fram dette som årsak til en eventuell utmelding, er lavere blant medlemmer uten lederstilling i skoleverket. Men også her er det en del som oppgir manglende oppmerksomhet om egen yrkesgruppe som en årsak til at medlemskapet vurderes, og forholdet synes å ha fått større vekt særlig blant medlemmer i den videregående opplæringen.

Det er en høy og ganske stabil andel medlemmer i barnehagene som trekker fram manglende oppmerksomhet om egen yrkesgruppe som en årsak til at man vurderer medlemskapet. Man kan tenke seg flere forklaringer på fenomenet. Utdanningsforbundet er et stort og sammensatt forbund, som alltid vil måtte foreta avveininger mellom store og små medlemsgrupper. En større oppmerksomhet på barnehage og lederstillinger vil muligens også kunne oppfattes som at søkelyset dras bort fra «grunnfjellet», lærere i grunnskole og videregående skole. Vi skal være forsiktig med å dra bastante konklusjoner, men figur 2.8 illustrerer at blant de som har vurdert utmeldelse, er det en høyere andel i de tradisjonelle organisasjonsområdene enn før som også oppgir at de føler at eget fagområde/egen yrkesgruppe ikke blir godt nok ivaretatt.

Det er også en viss økning i andelen medlemmer som oppgir at *forbundets lønnspolitikk* er årsak til at medlemskapet vurderes. Igjen minner vi om at spørsmålsstillingen er endret, og at andelen som svarer at de har vurdert å melde seg ut, er lavere enn ved tidligere undersøkelser. Blant de som i 2010 oppga at de hadde vurdert å melde seg ut, trakk menn oftere fram misnøye med lønnspolitikken enn det kvinner gjorde. Noe overraskende er det ingen forskjeller mellom de i pedagogiske stillinger og de i lederstillinger. Andelen som er misfornøyd med lønnspolitikken er høyest i grunnskolen. Mens halvparten av de med arbeidssted i grunnskolen oppga dette som årsak, er det fire av ti for de andre arbeidsstedene sett under ett som oppga det samme. Hvordan skal vi så fortolke dette? En forklaring kan være utviklingen i KS-området med streiker både i 2008 og 2010. Dette argumentet vil imidlertid også gjelde for medlemmer i barnehagene.

Prosentuerer vi ut fra alle medlemmer (inkludert de som ikke har vurdert medlemskapet), blir bildet et annet. Da er medlemmer uten lederstilling i grunnskolen den gruppen som sjeldnest har vurdert å melde seg ut på grunn av misnøye med lønnspolitikken, mens medlemmer i lederstillinger oftest har vurdert dette.

Sammenliknet med de tidligere undersøkelsene, finner vi langt færre medlemmer som oppgir at forbundet har provosert med enkeltuttalelser i den grad at medlemmet har vurdert medlemskapet. Andelen er halvert fra 2004 til 2010. Hvorvidt det er forbundets talspersoner som har blitt mer avsløpne i sine uttalelser, eller om det har blitt større takhøyde hos medlemmene, er det vanskelig å gi noe fullgodt svar på. En del av forklaringen kan også ligge i at vi denne gangen refererer til siste to år, mens man i de foregående undersøkelsene refererte til hele perioden som medlem.

Som i de foregående undersøkelsene er det de yngste medlemmene som i størst grad trekker fram kontingentens størrelse. Medlemmer i pedagogiske stillinger trekker oftere enn medlemmer i lederstillinger fram at kontingenten er for høy, og kvinner oppgir dette oftere enn menn. I 2007 var det spesielt barnehagemedlemmene som oppga «kontingentens størrelse/får for lite igjen for pengene» som årsak til at man hadde vurdert å melde seg ut. I 2010 var andelen tilnærmet den samme i barnehage som i grunnskolen. Det er en relativt stabil andel som oppgir at de har vurdert om det er like greit å være

uorganisert i de tre undersøkelsene, og det er svært få som begrunner en eventuell utmelding med at man er misfornøyd med lokalt tillitsvalgte og med forbundets utdanningspolitikk. Vi finner en svak vekst i andelen medlemmer som begrunner sine potensielle utmeldingsplaner med at det er vanskelig at arbeidstaker- og arbeidsgivers representanter er i én og samme organisasjon. I 2007 var det fortrinnsvis medlemmer i lederstillinger som trakk fram dette som begrunnelse, mens medlemmene uten lederansvar var lite opptatt av det. Dette gjelder fortsatt i 2010. Nesten 40 prosent av lederne som hadde vurdert medlemskapet oppgir dette forholdet, mot snaut 10 prosent blant medlemmer uten lederstilling.

2.5 Avslutning

Det samlede bildet når det gjelder organisasjonskonkurransen, er stabilitet. Utdanningsforbundet står sterkt i de samme områdene som de gjorde i 2004 og i 2007. Tilsvarende har man utfordringer innen de samme områdene som man hadde i 2004 og i 2007. Jo høyere opp i utdanningssystemet man kommer, og på arbeidsplasser utenfor skole og barnehage, jo flere alternative organisasjoner er det på arbeidsplassen. Her står Utdanningsforbundet medlemsmessig svakere.

2010-tallene viser en dreining i rekrutteringsmønsteret, hvor en stadig større del av medlemmene oppgir at de kom inn i organisasjonen gjennom studentmedlemskap. Spesielt i barnehage og grunnskole er det mange som oppgir dette. Høyere opp i utdanningssystemet er ikke innslaget av studentmedlemskap like sterkt. Selv om stadig flere kommer «ferdigrekruttert», må gammeldags verving på arbeidsplassene opprettholdes for at forbundet skal holde posisjonen. Tradisjonelt rekrutteringsarbeid har vært, er og vil fortsatt være viktig.

Vi finner heller ingen store endringer i hva medlemmene vektlegger. Når vi ber medlemmene prioritere, er det bistand ved problemer på arbeidsplassen og ivaretagelse av lønnsinteresser som fortsatt ligger høyest. Utdanningsforbundets medlemmer prioriterer som fagorganiserte flest; medlemskapet skal gi trygghet i arbeidshverdagen og sikre dem en lønn til å leve av.

Som i de tidligere undersøkelsene er det medlemmer i lederstillinger som oftest oppgir at de har vurdert å melde seg ut av forbundet. Lavest andel finner vi blant medlemmer uten lederstillinger i grunnskolen. Medlemmer med alternative organisasjoner på arbeidsplassen har også i langt høyere grad enn øvrige medlemmer vurdert å melde seg ut. Når vi spør de medlemmene som har vurdert utmeldelse hva som er årsakene til dette, er svarene også de samme som i de tidligere undersøkelsene: at Utdanningsforbundets ikke tar godt nok vare på min yrkesgruppe/mitt fagområde, misnøye med Utdanningsforbundets lønnspolitikk og kontingentens størrelse trekkes fram som begrunnelser for at man vurderer å melde seg ut. Stadig flere mener at «Utdanningsforbundet ikke tar godt nok vare på min yrkesgruppe/mitt fagområde min yrkesgruppe». Det er medlemmene i barnehage og i lederstillinger som i størst grad oppgir dette.

Kapittel 3 Bistand fra tillitsvalgte

Medlemmene i Utdanningsforbundet legger stor vekt på at medlemskapet skal gi støtte og bistand ved problemer på arbeidsplassen, og at forbundet skal ivareta deres interesser i lønsspørsmål. I så måte atskiller de seg ikke fra andre fagorganiserte. Men i hvilken grad tar medlemmene kontakt for å få hjelp og bistand? I hvilke saker søker man hjelp fra sitt fagforbund, og er man fornøyd med den innsatsen de tillitsvalgte gjør? Dette er sentrale spørsmål for en fagorganisasjon som ønsker å ivareta sine medlemmers interesser og framstå som et attraktivt forbund.

De tidligere medlemsundersøkelsene (2004 og 2007) viste at en betydelig andel av medlemmene søker råd og bistand hos sine lokalt tillitsvalgte i løpet av et år, og at det store flertallet av disse var fornøyd med den bistanden de får. Her undersøker vi om andelen som søker bistand er stabil, om sakene man ber om hjelp i har endret seg siden sist, og om det fortsatt er slik at medlemmene i hovedsak er fornøyd med den hjelpen de får av sine tillitsvalgte.

De to foregående undersøkelser viste dessuten at det store flertallet av Utdanningsforbundets medlemmer har tillitsvalgte på arbeidsplassen, men at det også er et ikke helt ubetydelig mindretall som mangler dette. Innledningsvis ser vi på om andelen medlemmer uten tillitsvalgt til stede har endret seg siden undersøkelsen i 2007.

3.1 Tillitsvalgte på arbeidsplassen

Det store flertallet av medlemmene (91 prosent) oppgir at de har tillitsvalgte på arbeidsplassen sin (tabell 3.1). Dette er om lag samme andel som i 2007.

Tabell 3.1 Er det en tillitsvalgt på din arbeidsplass, eller er nærmeste tillitsvalgte på lokallagsnivå eller fylkesnivå?

	2004	2007	2010
Det er tillitsvalgt på arbeidsplassen	92	93	91
Nærmeste tillitsvalgt er i lokallaget*	7	5	6
Nærmeste tillitsvalgt er på fylkesnivået		1	1
Ikke sikker	1	1	2
Total	100	100	100
N	2612	2458	3676

* i 2004 var svaralternativet «lokallag eller fylkeslag»

I barnehagene oppgir 12 prosent av medlemmene at det ikke er tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen, og ytterligere 5 prosent svarer at de er usikre. Andelen her er den samme som ved forrige undersøkelse, noe som tyder på at Utdanningsforbundet ikke har fått

reduisert andelen arbeidsplasser uten tillitsvalgt i denne sektoren. Private barnehager står oftere enn kommunale uten tillitsvalgt på arbeidsplassen, og det er særlig små barnehager som ikke har tillitsvalgt.

Den andre gruppen medlemmer som ofte står uten tillitsvalgt på arbeidsplassen, er medlemmer utenfor barnehage og skoleverk, det vil si en ganske sammensatt gruppe, som spenner fra høgschooler og universiteter til medlemmer som arbeider i annen offentlig eller privat virksomhet. Også her finner vi at arbeidsplasser uten tillitsvalgte fra Utdanningsforbundet, er arbeidsplasser med få pedagoger.

Det generelle inntrykket er at Utdanningsforbundet har et godt utbygget tillitsvalgt-apparat, med unntak av de aller minste arbeidsplassene (arbeidsplasser med under 5 pedagoger).

3.2 Medlemmene benytter tillitsvalgte i like stor grad som tidligere

I 2010 oppga i 43 prosent av medlemmene (ledere og tillitsvalgte unntatt) at de har kontaktet sin tillitsvalgte for å få hjelp og bistand. Dette er en litt høyere andel enn ved forrige undersøkelse (2007), da 38 prosent av vanlige medlemmer hadde bedt om bistand.

Det er særlig blant medlemmer i barnehage og i grunnskole at noen flere oppgir å ha tatt kontakt med tillitsvalgte, sammenliknet med situasjonen i 2007 (tabell 3.2). Dette til tross; det er fortsatt i videregående opplæring at flest medlemmer har søkt bistand. Her har halvparten bedt om råd eller bistand siste år.

Tabell 3.2 Har du i løpet av det siste året tatt kontakt med din tillitsvalgt for å få råd eller bistand? 2007 og 2010. Etter arbeidsplass/stilling og verv. Prosent

	2007		2010	
	Andel som har søkt bistand	N	Andel som har søkt bistand	N
Alle medlemmer uten verv/lederstilling	38	1622	43	2332
Barnehage	27	242	34	348
Grunnskole	37	662	43	578
Videregående opplæring	49	361	49	586
Universitet og høgschooler	42	168	38	411
Annet	43	189	44	409
Tillitsvalgte	-	-	29	441
Ledere	-	-	31	867

I 2010 spurte vi også tillitsvalgte og ledere om de hadde tatt kontakt med sin tillitsvalgte i saker som angår eget arbeidsforhold. Andelen med kontakt i disse gruppene var

lavere enn blant vanlige medlemmer. For disse gruppene er tallene fra tidligere undersøkelser ikke sammenliknbare med undersøkelsen fra 2010.⁶

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, eller mellom yngre og eldre medlemmer, når det gjelder hvem som har tatt kontakt med tillitsvalgt. Medlemmer uten tillitsvalgt på arbeidsplassen tar noe sjeldnere kontakt enn andre medlemmer, men 36 prosent i den førstnevnte gruppen oppgir å ha søkt bistand, sammenliknet med 44 prosent blant medlemmer med tillitsvalgt på arbeidsplassen. Det er dermed ikke slik at mangel på arbeidsplassstillingsvalgt innebærer at medlemmene ikke søker/får hjelp i sitt arbeidsforhold.

3.3 Lønn og rettigheter i arbeidsforholdet

I figur 3.1 viser vi hvilke typer saker medlemmene ber om råd og bistand i. Lokal lønn er den mest vanlige årsaken til at medlemmene søker hjelp (39 prosent), så kommer andre lønsspørsmål, andre rettigheter i arbeidsforholdet og arbeidstid (i underkant av 30 prosent). Vi ser at det så langt er få som har kontaktet sin tillitsvalgte med spørsmål om pensjon, og at omorganiseringer og faglig-pedagogiske spørsmål også er av de mer sjeldne saksforholdene. Konflikter på arbeidsplassen er heller ikke et vanlig tema blant de som kontakter sin tillitsvalgte, men 14 prosent av de som har bedt om hjelp, oppgir å ha søkt bistand i denne typen (potensielt) krevende saksforhold. Dette betyr at mange av Utdanningsforbundets tillitsvalgte vil måtte håndtere slike saker. Vi minner om at spørsmålsstillingen ikke avdekker hvor betente eller vanskelige disse sakene er.

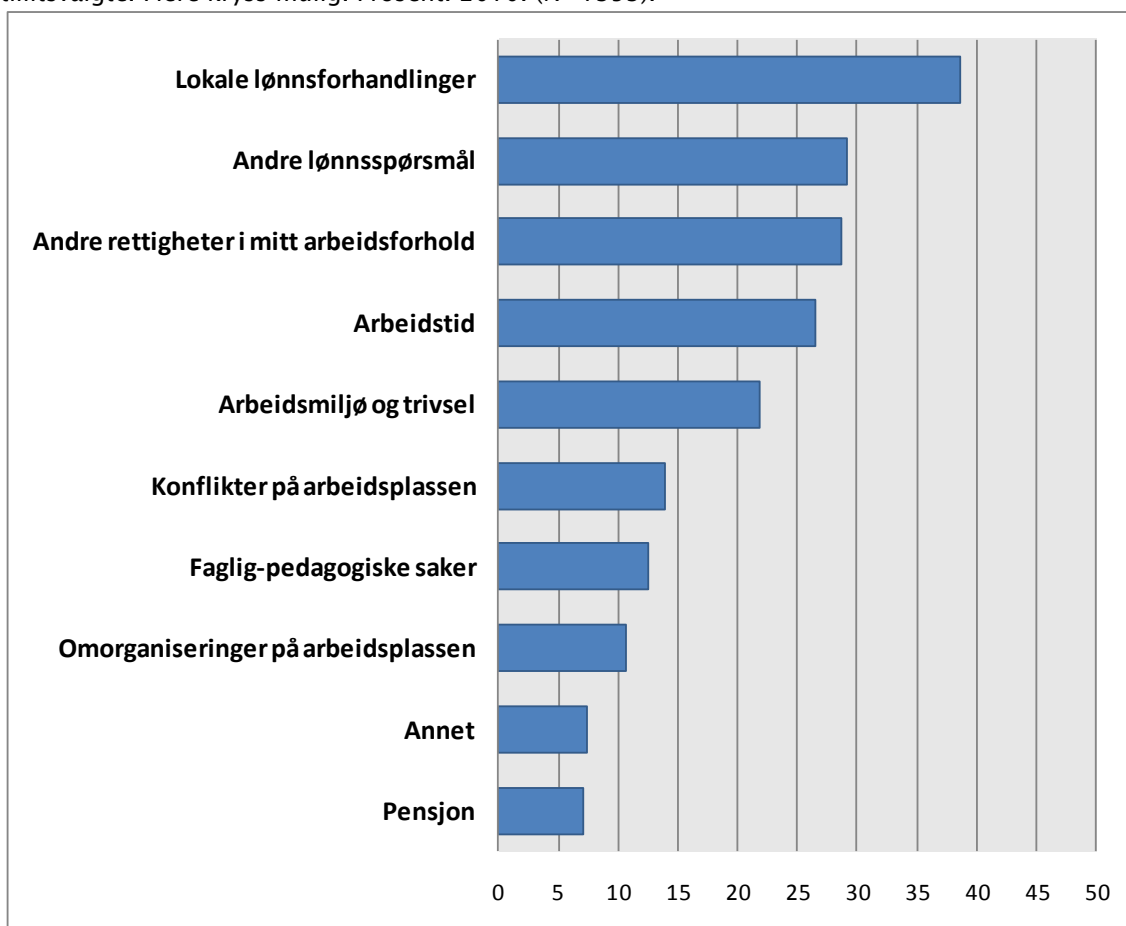
Medlemmer i videregående opplæring og i enda større grad det statlige tariffområdet er overrepresentert blant de som har kontaktet sin tillitsvalgte i spørsmål som går på lokale lønnsforhandlinger. Blant grunnskolelærere er andelen som har søkt hjelp i saker som angår lokal lønn, høyere blant lærere på ungdomstrinnet enn blant lærere på barnetrinnet. Medlemmer i skoleverket (grunnskole og videregående opplæring) er på sin side overrepresentert blant de som har tatt opp arbeidstid, men dette er også tema blant medlemmer i andre sektorer. Utover dette er det kun små forskjeller mellom ulike grupper medlemmer i hvilke saker de tar opp.

Ledere skiller seg likevel fra vanlige medlemmer. Skoleledere oppgir oftere enn andre at de har tatt opp saker som går på lokale lønnsforhandlinger, og de har også oftere søkt råd og bistand i saker som går på konflikter. For barnehagelederne er derimot omorganiseringer et mer vanlig tema enn for andre medlemsgrupper.

Sammenliknet med undersøkelsen fra 2007 er det flere som kontakter tillitsvalgte i spørsmål som angår lokal lønn, og færre som søker hjelp i saker som angår arbeidstid.

⁶ I de tidligere undersøkelsene var ikke spørsmålet spesifisert til saker som angår eget arbeidsforhold, noe som nok har bidratt til at en del ledere og tillitsvalgte har inkludert kontakt med (andre) tillitsvalgte i saker som springer ut fra deres verv eller lederstilling.

Figur 3.1 Hva gjaldt saken(e) du kontaktet tillitsvalgt for? Alle medlemmer som har kontaktet tillitsvalgte. Flere kryss mulig. Prosent. 2010. (N=1393).



3.4 Flertallet er fornøyd med hjelpen

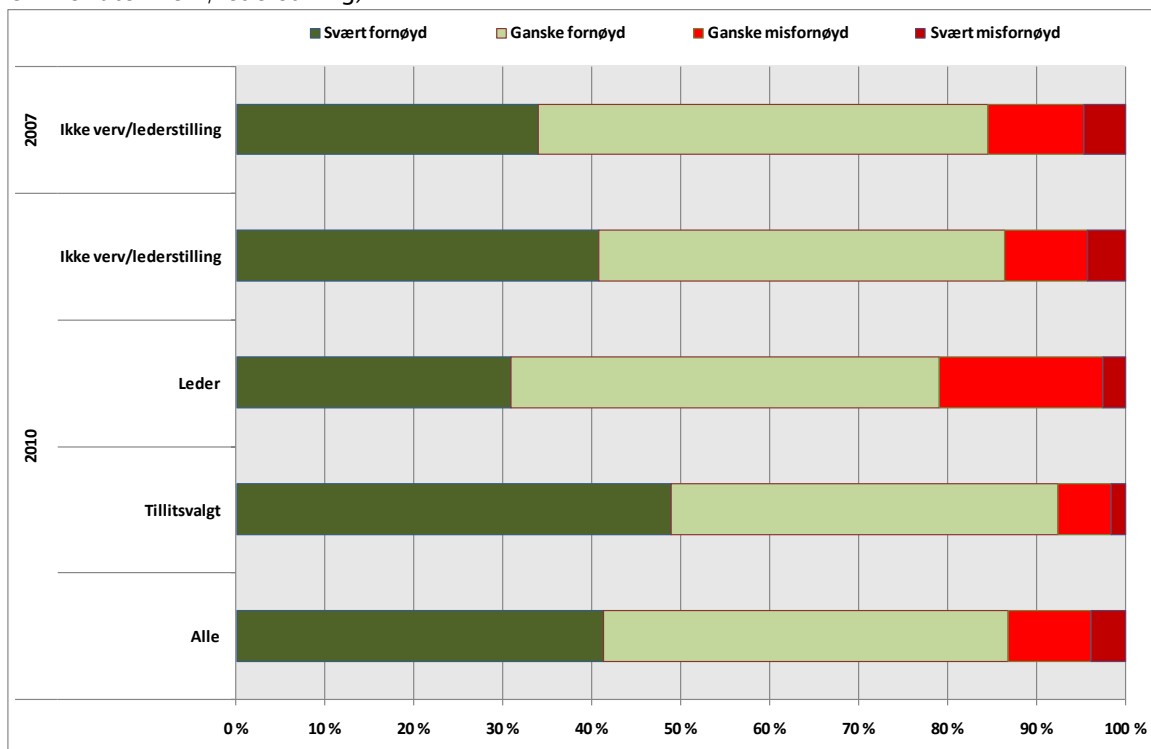
Flertallet av medlemmene er fornøyd med den hjelpen de har fått. Drøye 40 prosent av de som har oppsøkt sin tillitsvalgte, sier seg svært fornøyd, og 46 prosent er ganske fornøyd (figur 3.2). Andelen som er misfornøyd er lav, kun 13 prosent sier at de er nokså eller svært misfornøyd med den hjelpen de har fått, og knapt noen av denne velger svaralternativet svært misfornøyd.

Andelen svært fornøyde medlemmer er høyest blant tillitsvalgte, og det er litt flere ledere enn andre som oppgir at de ikke er fornøyd med bistanden. Medlemmer på universiteter og høyskoler er også noe sjeldnere fornøyd enn medlemmer i andre deler av utdanningssektoren. Forskjellene mellom ulike medlemsgrupper er likevel små, og i alle medlemsgruppene er et stort flertall fornøyd.

Også i 2007 valgte et stort flertall å si seg fornøyd med den hjelpen de fikk fra sin tillitsvalgte, og andelen medlemmer som er helt eller nokså fornøyd er den samme de to undersøkelsene. I 2010 var det likevel flere som valgte svaralternativet «svært fornøyd»,

noe som er en indikasjon på at Utdanningsforbundets tillitsvalgte gir god hjelp når medlemmene tar kontakt.

Figur 3.2 Alt i alt - hvor fornøyd er du med hjelpen/tilbakemeldingen du fikk av din tillitsvalgte? 2010 (alle, medlem uten verv/lederstilling, medlem i lederstilling og tillitsvalgt) og 2007 (medlemmer uten verv/lederstilling)



Medlemmer kan ha kontaktet tillitsvalgte i flere typer saker, og drøye halvparten oppgir mer enn ett saksforhold. Det betyr at vi ikke kan gjøre noen nøyaktig kobling mellom sakstype og hvor fornøyd medlemmet er med hjelpen, siden vi ikke vet hvilket forhold de eventuelt er misfornøyd med. Noen konklusjoner kan likevel trekkes. De som har tatt kontakt i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen, er oftere enn andre misfornøyd med hjelpen fra sin tillitsvalgte. Her er drøye 30 prosent nokså eller svært misfornøyd, noe som nok avspeiler at dette er vanskelige saker for alle berørte. Ser vi bort fra gruppen som har søkt hjelp i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen, er andelen misfornøyde medlemmer 11 prosent.

3.5 Avslutning

I hovedsak tyder medlemsundersøkelsen i 2010 på at Utdanningsforbundet og forbundets tillitsvalgte er i posisjon til å tilby medlemmene råd og bistand, og at disse benytter seg av denne. Rundt 40 prosent av de menige medlemmene har søkt råd og bistand hos

sin tillitsvalgte i løpet av det siste året, og andelen som bruker tillitsvalgtapparatet er litt høyere enn ved forrige undersøkelse. Også denne gangen er det store flertallet av de som får hjelp svært eller nokså godt fornøyd. Medlemmer i lederstillinger søker også råd og bistand, om enn noe sjeldnere enn andre, men forskjellene er ikke store. Vi kan derfor konkludere med at også denne gruppen medlemmer søker og får hjelp i kraft av medlemskapet.

9 prosent av medlemmene står uten tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette gjelder først og fremst arbeidsplasser med få pedagoger, og andelen er langt høyere i barnehager og blant medlemmer utenfor skoleverk/universiteter og høyskoler. Andelen medlemmer som oppgir at det ikke er tillitsvalgt på arbeidsplassen er ganske stabil over tid.

Medlemmer på arbeidsplasser uten tillitsvalgt søker i nesten like stor grad som andre råd og bistand hos tillitsvalgte, og de får like god støtte – iallfall sett ut fra andelen som er tilfreds med den hjelpen de fikk.

Lokale lønnsforhandlinger er det medlemmene oftest kontakter tillitsvalgte for. Dette gjelder både ledere og medlemmer uten lederstilling, og det store flertallet er fornøyd med bistanden. Lokale lønnsforhandlinger synes dermed ikke å være en sakstype som er konfliktskapende mellom enkeltmedlemmet og den tillitsvalgte – muligens med et visst unntak for medlemmer i lederposisjoner.

Sammenliknet med 2007 ser vi i skoleverket en viss forskyvning fra spørsmål som angår arbeidstid til saker som angår lønn når det gjelder kontakt med tillitsvalgte. Dette kan tyde på at de senere års reformer som har påvirket arbeidstidsregimet i skoleverket nå har satt seg, og at medlemmene har mindre behov for å få avklart praktiseringen av dette. Samtidig ser vi at arbeidstid i høyere grad trekkes fram som et tema for kontakt blant medlemmer i barnehagene.

Kapittel 4 Deltakelse i egen organisasjon

Lavt engasjement hos medlemmene trekkes ofte fram som en utfordring for arbeidstakerorganisasjonene, og andre frivillige organisasjoner.⁷ Tillitsvalgte opplever at det er vanskelig å vekke interesse for møter og aktiviteter, og det kan også være vanskelig å få fylt vervene. Forklaringene varierer fra at medlemmene har mye å gjøre, til at den jevne arbeidstaker ikke lenger er like interessert i fagforeningsspørsmål som tidligere. De tidligere medlemsundersøkelsene i Utdanningsforbundet viste likevel omfattende deltakelse i fagforeningsaktivitet blant forbundets medlemmer, ikke minst når det gjelder deltakelse på klubbmøter på arbeidsplassene. Spørsmålet vi stiller i dette kapitlet er om dette fortsatt er tilfelle. Avholdes det møter, og stiller medlemmene opp? Hva tas opp på møtene, og hvordan fungerer disse? I neste kapittel er temaet tillitsvalgte, inkludert spørsmålet om medlemmene er interessert i å påta seg verv.

4.1 Fortsatt høyt aktivitetsnivå på de fleste arbeidsplassene

Undersøkelsen for 2010 viser at 88 prosent av medlemmene i undersøkelsen oppgir at det kalles inn til klubbmøter på deres arbeidsplass. Dette er om lag samme andel som i 2007, og litt lavere enn i den første medlemsundersøkelsen fra 2004. Medlemmer i barnehagene og de som er gruppert som «annet» (dvs. tilhører verken barnehage, grunnskole, videregående skole eller universiteter og høyskoler), oppgir oftest at det ikke innkalles til møter på deres arbeidsplass (tabell 4.1).

Det kan se ut som om møtefrekvensen har gått noe ned blant de klubbene som avholder møter. Det er over tid blitt færre medlemmer som oppgir at det kalles inn til møter på månedlig basis eller oftere. I 2004 oppga rundt 40 prosent av alle medlemmer (tillitsvalgte unntatt) at det ble kalt inn til hyppige møter på deres arbeidsplass. I 2010 var andelen om lag 10 prosentpoeng lavere. Situasjonen er dermed at det i dag avholdes færre møter i grunnskolen og i den videregående opplæringen enn tidligere, selv om det ikke er blitt flere arbeidsplasser uten møter her.

⁷ Ett eksempel er en medlemsundersøkelse i Fellesorganisasjonen (FO), der lokalt tillitsvalgte er intervjuet om sin hverdag. Blant funnene er at de tillitsvalgte opplever manglende engasjement fra medlemmene, inkludert at det er vanskelig å motivere medlemmene til å komme på møter i fagforeningen, som en av hovedutfordringene i vervet. Kristine Nergaard og Sissel Trygstad (2010) *FO sett fra grasrota*. Fafo-rapport 2010:10.

Tabell 4.1 Hvor ofte innkalles det til klubbmøter på din arbeidsplass? 2010, 2007 og 2004. Prosent

	2010	2010	2007	2004*
	Alle	Unntatt tillitsvalgte	Unntatt tillitsvalgte	Unntatt tillitsvalgte
Omtrent 1–2 ganger per måned eller oftere	3	3	6	9
Omtrent hver måned	26	26	30	31
Noen ganger i halvåret	42	41	40	40
Omtrent hvert halvår eller sjeldnere	15	15	14	12
Blir ikke innkalt til møter	12	13	10	8
Det avholdes møter, men jeg blir ikke innkalt til disse**	2	2	–	–
Total	100	100	100	100
N	3200	3665	2112	2147

* Tillitsvalgte fikk ikke spørsmålet i 2004.

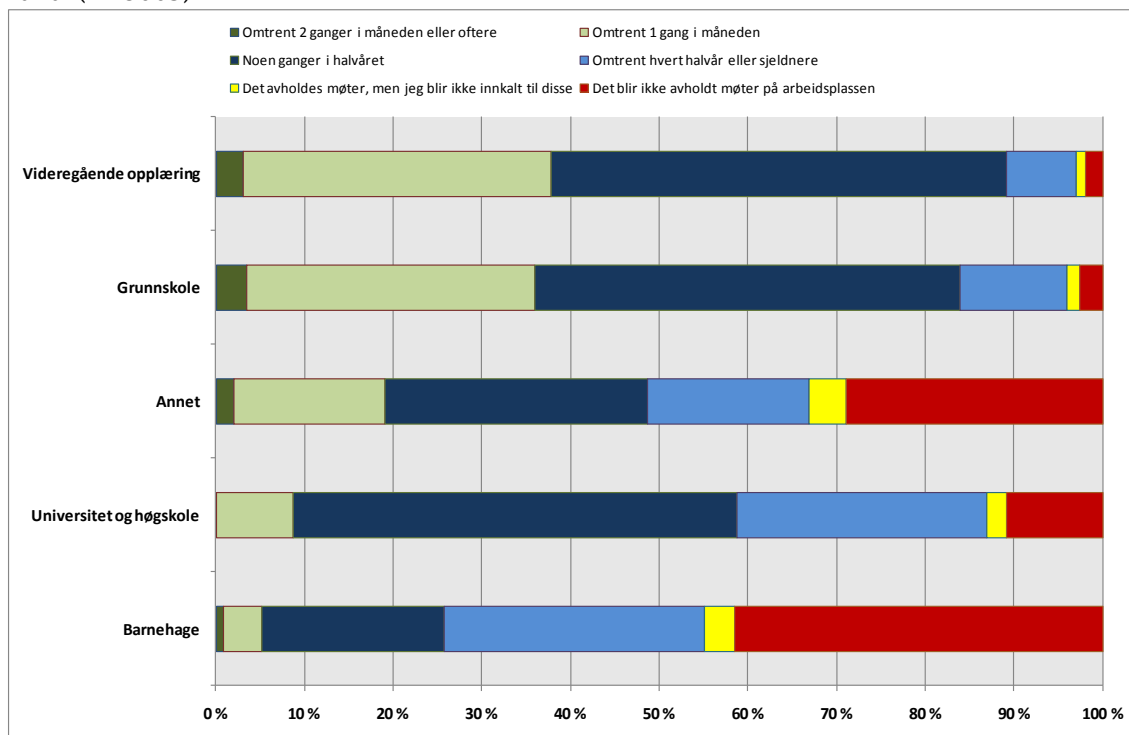
** Ikke svaralternativ i 2004 og 2007

Det er fortsatt høyest møtefrekvens i grunnskolen og i den videregående opplæringen (figur 4.1). Her har mellom 80 og 90 prosent av medlemmene regelmessige møter (flere ganger i halvåret eller oftere), og en drøy tredel av medlemmene oppgir at man møtes på månedlig basis eller oftere (hyppig). I barnehagene er det kun hvert fjerde medlem som kalles inn til møter regelmessig, og bare 5 prosent svarer at det er møter på månedlig basis eller oftere. Vi kan også legge merke til at nesten 60 prosent av medlemmene på universiteter og høyskoler oppgir at det avholdes møter på regelmessig basis på deres arbeidsplass. Det synes med andre ord som om Utdanningsforbundet klarer å holde fast ved noenlunde aktive klubber i denne delen av sitt organisasjonsområde, til tross for at forbundet står atskillig svakere her enn i skoleverket.

I 2010 inkluderte vi et svaralternativ for medlemmer som er på arbeidsplasser med møter, men som ikke kalles inn selv. Formålet var å ha et svaralternativ for de tilfellene der medlemmer i lederposisjoner ikke kalles inn til møter. Kun 2 prosent av medlemmene oppgir at det avholdes møter, men at de ikke kalles inn til møtene som avholdes, og 5 prosent av lederne velger dette svaralternativet. Dette betyr at de fleste ledere også kalles inn til møter på arbeidsplassen, selv om en del av disse velger å ikke delta.

Møter på arbeidsplassen henger naturlig nok sammen med om det er tillitsvalgt til stede. Der det er tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen, er det i all hovedsak regelmessige møter. På arbeidsplasser uten tillitsvalgt, oppgir halvparten av medlemmene at det ikke innkalles til møter.

Figur 4.1 Hvor ofte innkalles det til klubbmøter på din arbeidsplass? Etter arbeidsplass. Prosent. 2010. (N=3665).



4.2 Fortsatt høyt oppmøte

Utdanningsforbundet har fortsatt høy deltakelse på klubbmøtene. Tre av fire «menige» medlemmer (medlemmer uten verv) oppgir at de får med seg de fleste møtene de kalles inn til, og kun 10 prosent sier at de sjelden eller aldri deltar. Det ser heller ikke ut som om deltakelsen går ned over tid. Spørsmålet for 2010 avviker imidlertid noe fra tidligere undersøkelser, og vi kan derfor ikke sammenlikne helt nøyaktig med situasjonen i 2004 og 2007. Det er imidlertid ingen nedgang i andelen medlemmer som får med seg de fleste møtene, eller vekst i andelen som aldri deltar. Vi minner likevel om at det synes å avholdes noe færre møter i 2010 enn da den første undersøkelsen ble gjennomført, jamfør at selv de som deltar på alle møter får med seg færre møter enn tidligere.

Medlemmene i grunnskolen er fortsatt de ivrigste møtedeltakerne (tabell 4.2). Her sier nesten 90 prosent av de «menige» medlemmene at de får med seg de fleste møtene, og knapt noen svarer at de sjelden eller aldri deltar. I barnehage og i den videregående opplæringen er andelen som nesten alltid deltar noe lavere enn i grunnskolen, men også her er deltakelsen høy – sju av ti sier at de får med seg de fleste møtene.

Medlemmer i lederstillinger deltar langt sjeldnere enn andre på møter. Halvparten av skolelederne deltar sjelden eller aldri, mens ledere i barnehagene stort sett møter opp på

en del av de møtene som avholdes. Her må vi likevel ha i minnet at en god del medlemmer i barnehagene ikke kalles inn til møter på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte deltar rimelig nok stort sett i de møtene som avholdes på arbeidsplassen, dette gjelder også tillitsvalgte som ikke har verv på sin arbeidsplass.

Tabell 4.2 Hvor ofte deltar du på klubbmøtene? Kun medlemmer som kalles inn til møter. 2010. Prosent.

	Medlemmer uten verv								Tillitsvalgt
	Alle	Barnehage	Grunnskole	VGO	Univer-sitet og høg-skole	Annet	Ledere, barnehage	Skoleledere	
Får med meg de fleste	77	72	87	69	48	65	56	31	94
Deltar på om lag halvparten	5	5	4	10	5	3	7	5	1
Får med meg noen	8	11	5	9	20	18	15	16	3
Deltar sjelden	7	9	4	9	17	7	16	21	1
Deltar ikke	3	3	1	3	10	7	6	26	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	2533	173	553	569	382	253	162	441	374

Er det så noen variasjon i hvilke medlemmer som deltar, for eksempel at veteranene i forbundet deltar hyppigst, mens man har større utfordringer med å nå yngre arbeidstakere og de uten et langvarig medlemskap bak seg? Nye medlemmer og medlemmer med lang ansiennitet deltar om lag like hyppig, og det er heller ikke slik at gruppen under 36 år deltar sjeldnere enn andre. Møtene frekventeres heller ikke kun av de mest fornøyde medlemmene. Medlemmer som har vurdert å melde seg ut, deltar like ofte på møtene som de som ikke har vurdert dette.

4.3 Klubbmøtene: dagsorden og funksjon

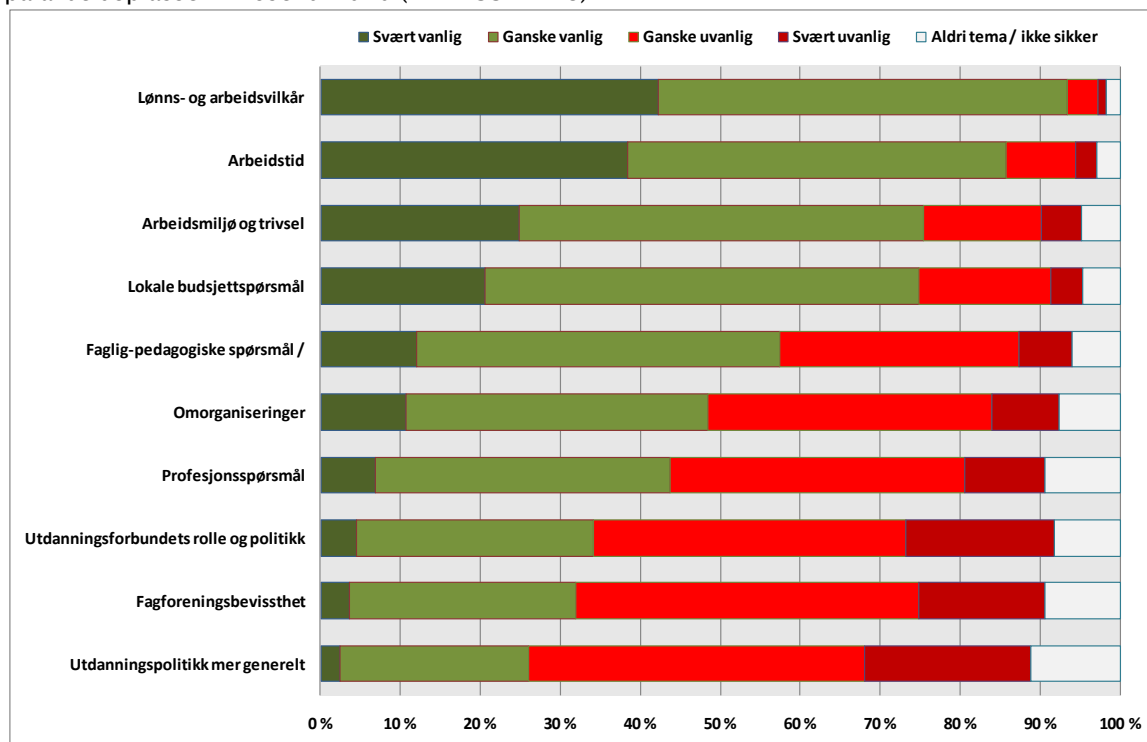
De tidligere undersøkelsene har avdekket at klubbmøtene i første rekke er en arena for tradisjonelle fagforeningssaker, der lønn og arbeidsvilkår, arbeidstid og lokale budsjettspørsmål oftest står på dagsordenen. Møtene bidrar også til at tillitsvalgte får legitimitet overfor ledelsen gjennom støtte fra medlemmene, samtidig som han eller hun kan orientere sine medlemmer om hvilke saker klubben eller den/de tillitsvalgte jobber med. I noen grad kan dette oppfattes som en utfordring for Utdanningsforbundets ambisjon om å sette faglig-pedagogiske, profesjons- og utdanningspolitiske spørsmål på dagsordenen også på lokalt nivå. I 2007 så vi likevel en tendens til at faglig-politiske spørsmål og profesjonsspørsmål sto noe høyere på dagsordenen enn i 2004. Spørsmålet er derfor hvordan utviklingen har vært fram til 2010. Samtidig vil klubbmøtene preges av dagsak-

tuelle tema. For Utdanningsforbundet ble 2010 preget av et krevende lønnsoppgjør og en stor arbeidskonflikt. Streiken i KS-området berørte mange av medlemmene direkte eller indirekte, og lønnsoppgjør og streik vil også ha vært tema på møter i forkant, under og i etterkant av lønnsoppgjøret. Ut fra dette kan vi vente at lønns- og arbeidsvilkår har vært hyppig diskuterte tema i 2010.

Dagsorden og tema

Figur 4.2 viser hvilke tema som er vanlige på klubbmøtene. Det er fortsatt de nære ting som dominerer. Lønn og arbeidstid står ofte på dagsordenen når Utdanningsforbundets medlemmer møtes. Men også arbeidsmiljø/trivsel og lokale budsjettsaker diskuteres i møter på mange arbeidsplasser. Alle disse er tema som berører den enkelte arbeidsplass og det enkelte medlem direkte. Generelle tema som Utdanningsforbundets politikk, fagforeningsbevissthet og utdanningspolitikk mer generelt, kommer et godt stykke ned på sakslista, og det er et ikke ubetydelig mindretall som oppgir at dette aldri diskuteres. Profesjonsspørsmål og faglig-pedagogiske debatter tas opp nå og da på møtene. Det er få som sier at dette aldri diskuteres, men det er også få som sier at dette er svært vanlige tema. I kapittel 7 ser vi nærmere på hvor medlemmer i Utdanningsforbundet diskuterer spørsmål som går på fagutøvelse og profesjon. I dette kapitlet ser vi på om klubbmøtene og andre møteplasser i Utdanningsforbundet og på arbeidsplassen oppfattes som viktige arenaer for faglig-politiske debatter.

Figur 4.2 Hvor vanlig er disse temaene på klubbmøtene? Alle medlemmer som kalles inn til møter på arbeidsplassen. Prosent. 2010.(N=2155–2278)



Sakskartet synes i liten grad å ha endret seg siden forrige undersøkelse i 2007. Det er ikke noe som tyder på at profesjonsspørsmål og faglig-pedagogiske spørsmål diskuteres sjeldnere, det er heller litt flere enn sist som sier at dette er et vanlig tema på dagsordenen. Det er heller ikke flere som angir at lønns- og arbeidsvilkår er et svært vanlig tema, sammenliknet med undersøkelsen i 2007. Det er dermed lite som tyder på at lønnsoppgjøret våren 2010 har medført at andre saksfelt forsvinner fra dagsordenen.

Faglig-pedagogiske tema, inkludert profesjonsspørsmål, er oftere vanlig på møter i barnehagene enn i de øvrige av Utdanningsforbundets områder. Dette var også tilfellet i 2007. Sammenliknet med forrige undersøkelse, er det i 2010 litt flere medlemmer i barnehagene som angir at faglig-pedagogiske spørsmål/lokalt utviklingsarbeid er et svært vanlig tema på møtene. En forklaring kan være at Utdanningsforbundet har satt utviklingen i barnehagene på dagsordenen i forbindelse med offentlige debatter om barnehagens utvikling og funksjon, for eksempel i forbindelse med Brenna-utvalgets innstilling, og at klubber og lokallag er bedt om å komme med innspill i forbindelse med disse.

Budsjettspørsmål diskuteres derimot oftere i skoleverket enn i barnehagene. Medlemmer ved universiteter og høyskoler diskuterer ofte omorganiseringer, noe som antakelig gjenspeiler at dette har vært arbeidsplasser i endring den senere tiden. Arbeidstid er fortsatt et svært viktig tema i skoleverket, men er blitt et mer vanlig tema også på møter i barnehagene, sammenliknet med tidligere undersøkelser.

Hvordan fungerer møtene?

Medlemmer som svarer at de deltar på klubbmøter, ble bedt om å ta stilling til et sett påstander om møtene. Det er bred enighet om at møtene på arbeidsplassen fungerer som en viktig arena for informasjon om hva som foregår på arbeidsplassen, og medlemmene mener også møtene er et viktig signal om at den/de tillitsvalgte har medlemmene i ryggen (figur 4.3). I så måte kan man si at møtene er et vesentlig element i partsamarbeidet på arbeidsplassnivå; det gir de tillitsvalgte ryggdekning og en arena for diskusjon og tilbakemeldinger.

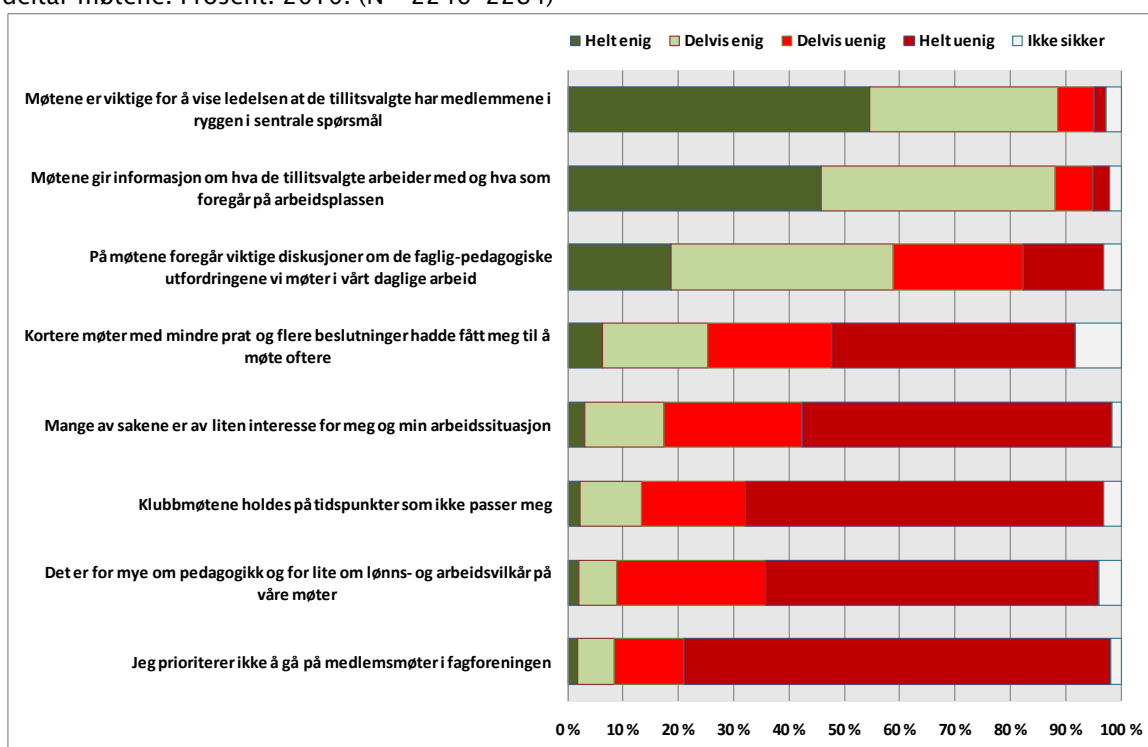
Medlemmene er langt mer delt i en påstand om at møtene er arena for viktige faglig-pedagogiske diskusjoner. Dette er ikke overraskende, siden figur 4.2 viste at det langt fra er alle klubber som har satt denne typen tema på sakskartet. Medlemmer fra barnehage-sektoren er oftere enn andre enige i påstanden. Dette samsvarer med hva vi fant i forrige undersøkelse, og kan tyde på barnehagene har en noe annen dagsorden for klubbmøtene enn det vi finner i andre deler av utdanningssystemet.

Medlemmene synes å være rimelig godt fornøyd med måten møtene er organisert på. Kun et mindretall er misfornøyd med tema og tidspunkt, og ikke mer enn 30 prosent lar seg friste til å krysse av for at møtene er for langdryge. I 2010 inkluderte vi en påstand om at «klubbmøtene holdes på tidspunkter som ikke passer meg». Det var ikke mange som sa seg enig i dette, og to av tre var helt uenige i en slik påstand. Antakelig skyldes dette at møtene ofte holdes i arbeidstiden – på tidspunkt som passer kollegiet godt. Ett unntak er medlemmer ved universiteter og høyskoler der en viss andel (29 prosent av

dem som deltar på møtene), sier seg enig i påstanden om at møtene holdes på tidspunkt som ikke passer dem.

Det er lite som tyder på at yngre medlemmer er mer kritiske til møtene enn eldre, unntatt en svak tendens til at de yngre synes møtene kan bli i lengste laget. Medlemmer som i løpet av de siste to årene har vurdert å melde seg ut av forbundet, er gjennomgående noe mer negative til møtene enn medlemmer som ikke har tenkt tanken på å forlate Utdanningsforbundet. Men selv blant de som har vurdert medlemskapet, er flertallet noenlunde fornøyd med måten møtene fungerer på.

Figur 4.3 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om klubbmøtene? Alle medlemmer som deltar møtene. Prosent. 2010. (N= 2246–2284)



4.4 Uformelle diskusjoner med tillitsvalgt

På en arbeidsplass vil formelle møter være én av mange steder hvor tillitsvalgte og medlemmer møtes. Medlemmer og tillitsvalgte vil også ha anledning til å ta opp saker i mer uformelle sammenhenger. Dette kan for eksempel gi interesserte medlemmer anledning til å komme med synspunkter og innspill, og tillitsvalgte vil ha mulighet til å holde medlemmene oppdatert på hvilke saker som kommer opp. Innebærer så den høye møtedeltakelsen at Utdanningsforbundets medlemmer også er aktive mellom møtene?

En drøy tredel av medlemmene oppgir at de diskuterer saker som angår arbeidsplassen eller fagforeningen med sin tillitsvalgte på regelmessig basis (månedlig eller oftere). Én av fem sier at dette aldri skjer, mens flertallet sier at dette skjer når spesielle saker

kommer opp. Inntrykket er dermed at et ikke ubetydelig mindretall er aktivt opptatt av hva den/de tillitsvalgte arbeider med, men at flertallet av medlemmene først kommer på banen når det er spesielle saker på dagsordenen. Spørsmålet er ikke helt sammenliknbart med undersøkelsen fra 2007, som hadde en svarkategori mindre. Hovedinntrykket er likevel stabilitet i denne typen uformelle diskusjoner. Her kan man tenke seg ulike årsaker til at graden av uformell kontakt varierer; at medlemmer som generelt er interessert i fagforeningsspørsmål oftere enn andre tar kontakt, og at det er variasjon i hvor ivrige tillitsvalgte er i å legge opp til slike diskusjoner. Det er rimelig å anta at begge forhold gjør seg gjeldende. Men vi finner forskjeller etter graden av kollektivt engasjement. For eksempel deltar de som er åpne for å påta seg verv (se neste kapittel), oftere i slike diskusjoner enn de som avviser tanken på å bli tillitsvalgt. Det er derimot ikke store forskjeller mellom små og store arbeidsplasser målt ved antall pedagoger.

4.5 Møter i lokallaget og kurs og seminarer engasjerer

I undersøkelsen fra 2010 inkluderte vi et spørsmål for å fange opp deltakelse på andre arenaer i regi av Utdanningsforbundet. Vi spurte hvor ofte medlemmene deltok i møter i lokallaget, fylkeslaget og kurs og seminarer i regi av Utdanningsforbundet. Forbundet har også etablert nye møteplasser på internett, og vi spurte om deltakelse i diskusjonsfora og sosiale medier som Facebook og Twitter. Flere problemstillinger er relevante i denne forbindelse. I hvilken grad deltar medlemmene på møter og arrangementer utover egen arbeidsplass? Er det slik at de som ikke har tillitsvalgt/møter på arbeidsplassen, i større grad deltar på andre arenaer? Og hvilke forskjeller er det mellom vanlige medlemmer, medlemmer i lederposisjoner og tillitsvalgte?

Tabell 4.3 viser at møter i *lokallaget* er den møteplassen utover klubbmøtene som flest medlemmer har benyttet. Hele 41 prosent oppgir å ha deltatt i slike møter siste år. Andelen er høyest blant tillitsvalgte (80 prosent har deltatt), og medlemmer i lederstillinger har deltatt oftere enn vanlige medlemmer. Et spørsmål er om ledere går på møter i lokallaget fordi de ikke opplever det som naturlig å gå på møter på egen arbeidsplass. Slik er det ikke; både blant ledere og vanlige medlemmer finner vi at de som deltar hyppigst på møter på arbeidsplassen, også er de som oftest kommer på møtene i lokallaget. Deltakelsen i lokallagsmøter er høyest blant medlemmer som bor i kyst- og bygdekommuner, det vil si på mindre steder.

Møter i fylkeslaget er en arena for de få, først og fremst for tillitsvalgte. Det samme gjelder fora, utvalg og arbeidsgrupper i regi av Utdanningsforbundet. Men også her ser vi at medlemmer i lederstillinger oftere enn menige ansatte møter opp.

Utdanningsforbundet arrangerer en rekke *kurs, seminarer og konferanser* i løpet av et år. Disse synes å nå bredt ut. Hvert fjerde medlem har deltatt i et eller flere arrangementer i løpet av ett år. Andelen er naturlig nok høyest blant tillitsvalgte. Men 12 prosent av menige medlemmer og 33 prosent av medlemmer i lederstilling oppgir å ha deltatt i denne typen arrangement. Ledermedlemmene bruker med andre ord forbundets kurs- og seminartilbud i betydelig grad.

Hva så med de nye arenaene – internett og sosiale medier? Få deltar i diskusjonsfora, selv om 3 prosent av samtlige medlemmer har krysset av for denne typen deltakelse. Men hvert tiende medlem oppgir å ha deltatt i Utdanningsforbundets sosiale medier på internett (Facebook, Twitter og liknende). Tillitsvalgte er mer aktive enn andre medlemmer, og de som er 50 år og yngre oppgir oftere denne typen engasjement enn gruppen over 50 år. Deltakelse i sosiale medier kommer vi også tilbake til under kapitlet om kommunikasjon.

Medlemmer som kan tenke seg verv (se neste kapittel for en nærmere diskusjon), deltar langt oftere på Utdanningsforbundets møteplasser enn de som avviser tanken på verv. Argumentet kan også snus: de som deltar på møter og på kurs og seminarer, er også mer innstilt på å påta seg ansvar for organisasjonen i form av tillitsverv. Gjennom å engasjere medlemmene, lettes også arbeidet med å skaffe tillitsvalgte når nye posisjoner skal fylles.

Tabell 4.3 Deltakelse på møter/aktiviteter i regi av Utdanningsforbundet siste året. Etter type medlem. 2010. Prosent

	Alle	Vanlig medlem	Leder	Tillitsvalgt
Møter på arbeidsplassen*	78	79	47	87
Møter i lokallaget	41	33	43	80
Møter i fylkeslaget	8	3	7	31
Seminar, kurs eller konferanser arrangert av Utdanningsforbundet	24	12	33	75
Fora, utvalg eller arbeidsgrupper i regi av Utdanningsforbundet	7	3	11	28
Utdanningsforbundets diskusjonsfora på Internett	3	3	3	4
Utdanningsforbundets sosiale medier på Internett (Facebook, Twitter o.l.)	12	10	9	20
N	3494-3602	2244-2314	819-849	430-442

* Det kalles inn til møter, og medlemmet får med seg de fleste, halvparten eller noen av møtene.

4.6 Avslutning

Det er fortsatt høy aktivitet på arbeidsplassene der Utdanningsforbundet organiserer. I forrige kapittel så vi at flertallet har tillitsvalgte på arbeidsplassen. Her ser vi at drøye ni av ti medlemmer kalles inn til møter på sin arbeidsplass, og at det store flertallet av disse deltar. Andelen som aldri deltar, er lav, og andelen som stort sett får med seg møtene, er høy. Noen unntak finnes; i barnehagene og blant medlemmer utenfor forbundets kjerneområder, er møteaktiviteten lavere. Men det synes for eksempel å være ganske aktive klubber innen et område som universiteter og høyskoler, selv om oppmøtet her er lavere enn i grunnskolen og den videregående opplæringen.

Undersøkelsen tyder på at andelen arbeidsplasser uten klubbmøter er noenlunde stabil over tid. Men de mest aktive områdene – grunnskole og videregående opplæring –

har i gjennomsnitt noe færre møter nå enn i 2007, og det er særlig blitt færre som møtes så hyppig som på månedlig basis. En forklaring kan være en mer hektisk hverdag. En undersøkelse blant Utdanningsforbundet medlemmer i skoleverket i 2009 viste for eksempel at mange møter var ett av de forholdene som irriterte medlemmene. Ledere kalles inn, men særlige skoleledere er forsiktige med å møte opp. Undersøkelsen sier ikke noe om hvorfor, men det er rimelig å anta at dette henger sammen med lederrollen, og at det derfor oppfattes som unaturlig å delta på (en del av) møtene.

Det er ikke vesentlige endringer i måten møtene på arbeidsplassen fungerer på eller hvilke tema som tas opp. Møtene er på mange måter limet i partssamarbeidet på arbeidsplassnivå; den/de tillitsvalgte får styrket sitt mandat vis-à-vis arbeidsgiver, og de tillitsvalgte kan informere og diskutere saker som klubben/den tillitsvalgte jobber med. Tradisjonelle fagforeningsspørsmål knyttet til lønn og rettigheter står høyt på dagsordenen, men også andre tema diskuteres, inkludert faglig-pedagogiske spørsmål.

Møter på arbeidsplassene er den sentrale arenaen for medlemmer i Utdanningsforbundet. Men medlemmene deltar i tillegg på møter i lokallaget og på kurs og konferanser som arrangeres av forbundet. Tillitsvalgte møter oftest, men også medlemmer uten verv deltar. Medlemmer i lederstillinger benytter disse møteplassene i større grad enn medlemmer i vanlige stillinger. Lederstilling synes dermed ikke å være et hinder for å delta i denne typen aktiviteter, heller tvert imot. Den ganske høye andelen ledere som deltar i kurs og konferanser, må fortolkes som en kombinasjon av at lederne både finner tilbudet relevant og at de kanskje i større grad enn andre medlemmer kan begrunne slik deltakelse ut fra sine arbeidsoppgaver. Medlemmer i pedagogiske stillinger vil også måtte ha vikar for å delta på slike arrangementer, mens for eksempel skoleledere uten undervisningsplikt i større grad kan legge opp arbeidsdagen selv, og vil kunne delta på kurs og konferanser uten å skaffe vikar.

Kapittel 5 Tillitsverv

Utdanningsforbundet har tillitsvalgte på de fleste arbeidsplasser der forbundet har medlemmer. I tillegg kommer verv i lokallag, fylkeslag, råd og utvalg og andre verv på ulike nivåer. Dette betyr at forbundet til enhver tid har atskillige tusen verv å fylle. Evnen til å rekruttere kvalifiserte tillitsvalgte til ulike typer verv er viktig for et fagforbund som tar sikte på å kunne utøve innflytelse på arbeidsplassene, og som ønsker å bistå medlemmer i arbeidshverdagen. I dette kapitlet ser vi på hvor mange medlemmer som har verv, hva som kjennetegner disse og hvordan de opplever rollen som tillitsvalgt. Deretter ser vi på interessen for å påta seg verv eller fortsette i de vervene man har. Er andelen villige medlemmer like høy som ved tidligere undersøkelser, eller ser vi en tendens til at flere av medlemmene vil takke nei til en forespørsel om (fortsatt) verv?

5.1 Forbundets tillitsvalgte

I undersøkelsen fra 2010 oppgir 16 prosent av medlemmene at de har verv (tabell 5.1). Dette er noe høyere enn i 2007 (14 prosent). En mulig forklaring er undersøkelsesopp-
legget, jamfør at vi denne gangen kun har gjennomført undersøkelsen blant medlemmer som har registrert seg med e-post. Det er ikke urimelig å anta at tillitsvalgte er noe overrepresentert blant disse. Vi velger derfor ikke å tillegge økningen vesentlig vekt.⁸

Flertallet av de tillitsvalgte – tre av fire – oppgir at de er tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Vi vet ikke hvor mange av disse som i tillegg har andre typer verv, jamfør at styret i et lokallag gjerne vil bestå av tillitsvalgte fra ulike arbeidsplasser i kommunen.

Andelen medlemmer med verv er høyest i barnehagene og grunnskolen (tabell 5.1). I barnehagene oppgir hvert fjerde medlem (ledere unntatt) at de har verv for forbundet, og andelen medlemmer med verv er også høy i grunnskolen. I den videregående opplæring og i universiteter og høyskoler er andelen med verv lavere, her oppgir hvert tiende medlem å ha verv. Dette henger sammen med størrelsen på arbeidsplassene. Hvis Utdanningsforbundet skal ha tillitsvalgt på alle eller det store flertallet av arbeidsplasser med medlemmer, vil sannsynligheten for å måtte påta seg verv være atskillig større blant medlemmer på små arbeidsplasser enn på store arbeidsplasser med mange medlemmer. Medlemmer med lederstillinger har også verv for forbundet, men langt sjeldnere på arbeidsplassnivå.

⁸ En undersøkelse som dekker hele arbeidsmarkedet (K. Nergaard og T. Aa. Stokke 2010, *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009*. Fafo-rapport 2010:47) viser at 12 prosent av de organiserte oppgir å være tillitsvalgt. Her er andelen blant de som oppgir å være medlem av Utdanningsforbundet 16 prosent. Undersøkelsen ble gjennomført i 2008.

Tabell 5.1 Andel medlemmer med tillitsverv samt tidligere tillitsvalgte etter arbeidsplass/stilling. 2010. Prosent.

	Alle	Barne- hage	Grunn- skole	Videregå- ende opplæring	Universitet og høg- skole	Annet	Leder barne- hage	Leder skole
Tillitsvalgt	16	24	18	10	9*	13*	10	9
– arbeidsplass	12	21	13	7	6	9	6	1
– andre verv	4	3	5	3	2	3	4	8
Tidligere til- litsvalgt	32	33	27	28	46	43	58	56
Ikke verv	52	43	55	63	46	45	31	35
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
N	3663	455	699	646	474	544	312	533

* Pga. at vi presenterer avrundede tall, summerer ikke tallene for andelen med verv på arbeidsplassnivå og andre typer verv nøyaktig opp til andelen medlemmer med verv.

Menn har noe oftere verv enn det kvinner har, også når vi kontrollerer for stilling, arbeidsplass med videre.⁹ Yngre medlemmer (35 år og yngre) er like ofte tillitsvalgte som eldre kolleger, men medlemmer i alderen 36–50 år er noe overrepresentert blant de tillitsvalgte. Sannsynligheten for å ha verv er høyest blant medlemmer på små arbeidsplasser, noe som ikke er overraskende, siden det her er få å dele oppgavene på.

Mye tyder på at verv går på omgang. En drøy tredel av de «menige» medlemmene uten verv, har hatt tillitsverv på et tidligere tidspunkt. Dette betyr at om lag halvparten av Utdanningsforbundets medlemmer enten er tillitsvalgt i dag, eller har hatt verv på et tidligere tidspunkt. I gruppen over 50 år har vel halvparten av de som i dag ikke har verv, vært tillitsvalgte på et tidligere tidspunkt. Det betyr at et klart flertall av de medlemmene som forblir i Utdanningsforbundet over tid, på et eller annet tidspunkt vil påta seg ansvaret om tillitsvalgt, og ivareta mindre eller større verv for forbundet.

Andelen som oppgir ikke å ha hatt verv i Utdanningsforbundet på tidligere tidspunkt, er noe høyere i 2010 enn i 2007. Dette kan antakelig forklares med at spørsmålsformuleringen var noe annerledes enn i de tidligere undersøkelsene.

Hverdagen som tillitsvalgt

I undersøkelsen for 2010 – som ved de tidligere medlemsundersøkelsene – ble tillitsvalgte bedt om å ta stilling til et sett av påstander om hvordan det er å være tillitsvalgt (figur 5.1).

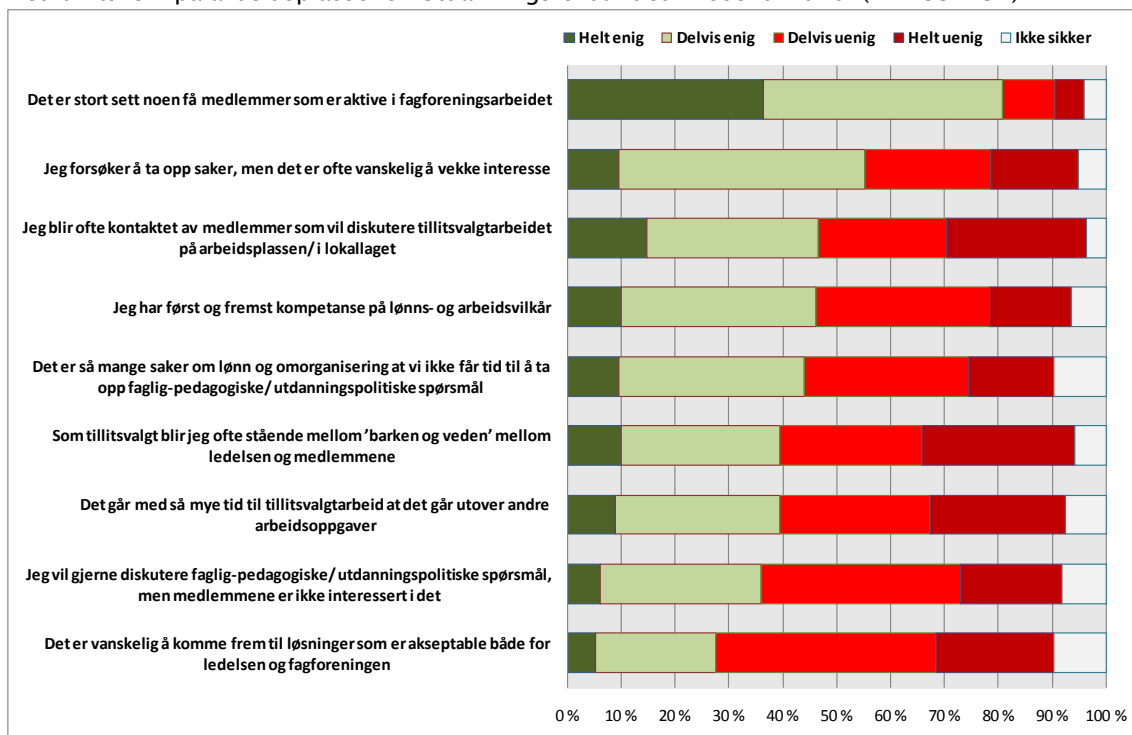
⁹ Effekten av kjønn – dvs. at menn oftere enn kvinner er tillitsvalgte – holder seg etter en enkel multivariat test (logistisk regresjon), der alder, kjønn, stilling, type arbeidsplass, størrelse på arbeidsplassen og antall år i forbundet er tatt med.

Tillitsvalgte opplever det som en utfordring å trekke medlemmene med i fagforeningsarbeidet og å vekke interesse for det arbeidet som foregår i klubben/på arbeidsplassen. Åtte av ti tillitsvalgte sier seg enig i en påstand om at det stort sett er noen få medlemmer som er aktive, og andelen er om lag som ved forrige undersøkelse. Det er også et flertall som sier seg enig i at de forsøker å ta opp saker, men at det ofte er vanskelig å vekke interesse. De tillitsvalgte er derimot delt i påstanden om at de ofte blir kontaktet av medlemmer som vil diskutere tillitsvalgtarbeidet. Om lag halvparten sier seg enig i en slik påstand, like mange er uenige. Det er likevel flere som sier «helt uenig» enn det er som sier «helt enig». Et flertall av de tillitsvalgte avviser at medlemmene ikke er interessert i å diskutere faglig-pedagogiske spørsmål når disse tas opp. Alt i alt er bildet noenlunde samsvarende med det vi fant i undersøkelsen fra 2007, men med noe høyere andel tillitsvalgte som sier seg enig i påstanden om at de forsøker å ta opp saker uten å klare å få interesse omkring disse.

Vi finner betydelig sprik i synspunktene på hvordan *forholdet til arbeidsgiver* fungerer. Rundt 40 prosent oppgir at de ofte blir stående mellom barken og veden mellom ledelse og medlemmer, mens 30 prosent sier seg helt uenig i en slik påstand. Enda flere tar avstand fra en påstand om at det er vanskelig å komme fram til løsninger som er akseptable både for ledelsen og fagforeningen. Halvparten av tillitsvalgte på arbeidsplassnivå avviser begge disse påstandene (og er dermed rimelig komfortable med forholdet til arbeidsgiver), mens én av fem signaliserer at forholdet til arbeidsgiver er krevende. Disse påstandene har en noe annen formulering enn ved de foregående undersøkelsene, og kan derfor ikke sammenliknes direkte. Et viktig poeng er at den femtedelen som opplever at det er krevende å finne fram til gode løsninger, ikke framstår som mer frustrert i sine verv enn andre tillitsvalgte, tendensen er heller den motsatte.

I denne undersøkelsen tok vi med en ny påstand som går på *tidsbruken*, jamfør at manglende tid til tillitsvalgtarbeidet i en hektisk hverdag trekkes fram som en utfordring når det gjelder å rekrutterte tillitsvalgte. Også her er de tillitsvalgte delt i sine vurderinger. Få sier seg helt enig i påstanden, men rundt 40 prosent er mer enig enn uenig. Halvparten av medlemmene avviser en slik påstand. For mange er dermed for lite tid til å ivareta oppgavene som tillitsvalgt ikke noen vesentlig utfordring i forbindelse med vervet. Dette kan skyldes både at man får tilstrekkelig tid stilt til disposisjon av arbeidsgiver (eventuelt er tillitsvalgt på heltid), og at arbeidsoppgavene som tillitsvalgt er ganske begrenset. Samtidig vil vi av tabell 5.2 nedenfor se at halvparten av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå oppgir at den tiden som stilles til disposisjon for tillitsvalgtarbeid, ikke er tilstrekkelig. Det er med andre ord noen som opplever at det settes av for lite tid til tillitsvalgtarbeid, samtidig som de avviser at dette går utover andre arbeidsoppgaver. En mulig forklaring er at disse prioriterer jobben framfor vervet hvis man ikke rekker over begge oppgaver.

Figur 5.1 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om det å være tillitsvalgt? Medlemmer med tillitsverv på arbeidsplassene i Utdanningsforbundet. Prosent. 2010. (N=439–452)



Tillitsvalgte ble også spurt om de trives i rollen som tillitsvalgt, og om de hadde tilstrekkelig med tid til å utføre oppgavene. Det siste er et nytt spørsmål som ble tatt inn for første gang i 2010. Spørsmålet ble kun stilt til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Det store flertallet trives i rollen som tillitsvalgt, én av fem svarer svært godt og ni av ti sier at de trives svært godt eller ganske godt (tabell 5.2). Når vi sammenlikner med den tilsvarende gruppen i 2007, finner vi at andelen arbeidsplassstillitsvalgte som trives i vervet er den samme. Forskjellen på 5 prosentpoeng fra 2007 til 2010 i andelen som sier at de trives svært godt, er ikke statistisk signifikant.

Tillitsvalgte som ikke trives i vervet er en såpass liten gruppe, at vi ikke kan si særlig om hva som kjennetegner denne. Et poeng er likevel at det er en klar sammenheng mellom det å bli kontaktet av interesserte medlemmer og trivsel. Det kan se ut til at aktive medlemmer bidrar til at jobben som tillitsvalgt blir morsommere og mer givende. Man skal heller ikke se bort fra at tillitsvalgte som trives, også legger opp til flere diskusjoner enn de som mistrives i rollen.

Tabell 5.2 Hvor godt trives du i rollen som tillitsvalgt? Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå 2010 og 2007. Prosent.

	2010	2007
Svært godt	20	15
Ganske godt	69	71
Ganske dårlig	10	13
Svært dårlig	2	1
Total	100	100
N	334	217

En drøy tredel av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå oppgir at de har tilstrekkelig med tid til å utføre sine oppgaver, halvparten svarer nei, mens hele 17 prosent svarer vet ikke (tabell 5.3). Det er klar sammenheng mellom svarene på dette spørsmålet, og hvordan de tillitsvalgte stilte seg til en påstand om at det går med så mye tid til tillitsvalgtarbeid at det går utover andre arbeidsoppgaver (se figur 5.1). Det er likevel noen som avviser denne påstanden, samtidig som de oppgir at det er for lite tid til å utføre oppgavene som tillitsvalgt. En forklaring kan, som tidligere nevnt, være at man i en slik situasjon prioriterer arbeidsoppgavene framfor vervet. En annen forklaring er at den tillitsvalgte bruker av fritiden for å rekke over de oppgavene de har i vervet.

Tabell 5.3 Føler du at du har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene som tillitsvalgt? Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå 2010. Prosent

Ja	36
Nei	47
Usikker	17
Total	100
N	334

5.2 Hvor mange vil påta seg verv?

Det er sentralt for Utdanningsforbundet å nyrekruttere tillitsvalgte for å holde ved like det omfattende apparatet med tilstedeværelse på så mange arbeidsplasser som mulig. Dette betyr også at det hvert år må rekrutteres en god del nye tillitsvalgte for å erstatte de som sier fra seg sine verv eller får andre oppgaver.

I medlemsundersøkelsene 2004, 2007 og 2010 har vi spurt medlemmer uten verv om de kan tenke seg å si ja til verv, og tillitsvalgte er spurt om de vil fortsette i sine verv. Tabell 5.4 viser at 13 prosent av medlemmer uten verv sier seg villig til å påta seg verv. Andelen er litt høyere enn i forrige undersøkelse (2007). Det er også flere som sier vet ikke, og færre som svarer «helt uaktuelt».

Vi har tidligere argumentert for at de som svarer «ikke sikker» må betraktes som «potensielt mulige å overtale». Selv om endringene er små, er det derfor ikke noe som tyder på at det er blitt en mer negativ holdning til å påta seg verv blant Utdanningsforbundets medlemmer – heller det motsatte.

Tabell 5.4 Hvor sannsynlig er det at du i løpet av de neste to årene kunne tenke deg å påta deg verv i Utdanningsforbundet hvis du ble spurt? Medlemmer uten tillitsverv i dag. 2010, 2007 og 2004. Prosent.

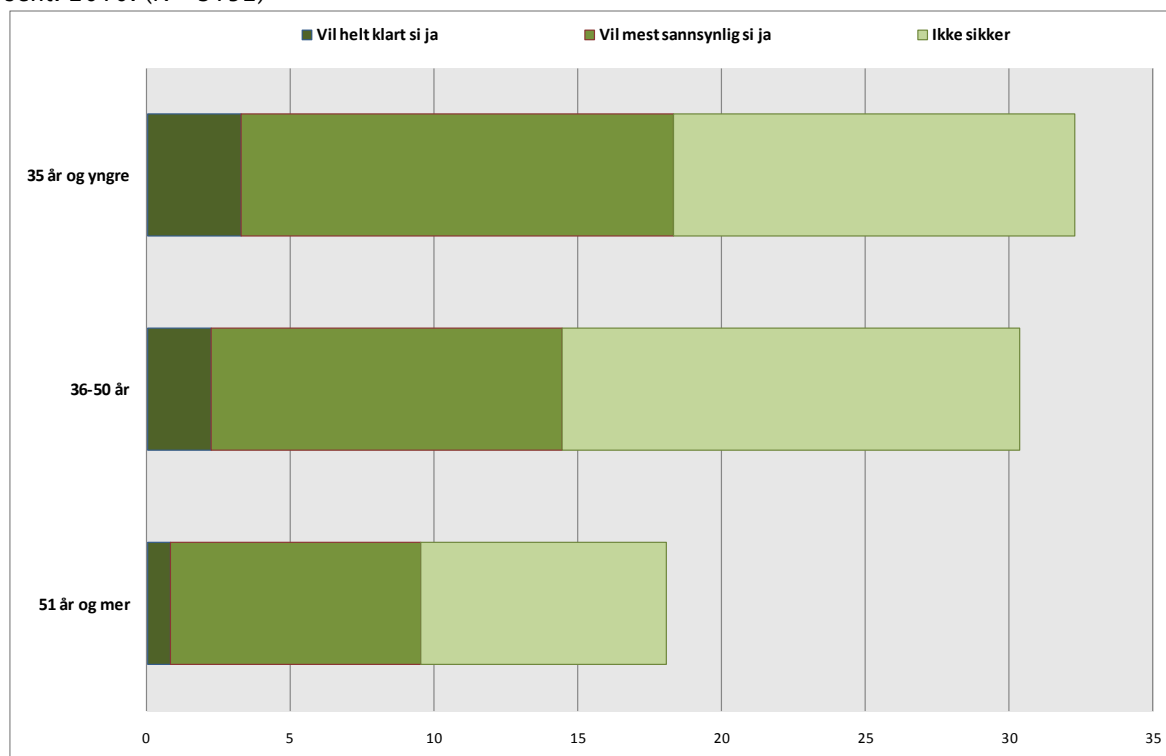
	2010	2007	2004
Vil helt klart si ja	2	2	1
Vil mest sannsynlig si ja	11,5	9	10
Vil mest sannsynlig si nei	41	38	38
Helt uaktuelt	33	43	43
Ikke sikker	13	9	8
Total	100	100	100
N	3192	2108	2180

De yngste medlemmene er mest åpne for å påta seg verv, mens gruppen over 50 år oftest avviser dette som aktuelt (figur 5.2). Yngre menn er noe mer positive enn det yngre kvinner er, men andelen usikre er til gjengjeld høyere blant kvinnene.

Undersøkelsen i 2010 har noe færre eldre medlemmer enn undersøkelsen fra 2007, noe som kan være en effekt av intervjuopplegget (overgang fra skjema i posten til elektronisk undersøkelse per e-post). Dette kan være med på å forklare noe av økningen i andelen medlemmer som er åpne for å påta seg verv, jamfør at de yngste er mest villige. Men også om vi avgrenser oss til yngre medlemmer, finner vi i 2010 en lavere andel som blankt avviser å påta seg verv.

På samme måte som ved forrige undersøkelse, er det blant vanlige medlemmer i barnehagene at andelen som blankt avviser å påta seg verv er lavest. Dette henger antakelig sammen med at vi her finner mange små arbeidsplasser, der «alle» må ta sin tørn som tillitsvalgt.

Figur 5.2 Hvor sannsynlig er det at du i løpet av de neste to årene kunne tenke deg å påta deg verv i Utdanningsforbundet hvis du ble spurt? Medlemmer uten tillitsverv i dag. Etter alder. Prosent. 2010. (N= 3192)



Dagens arbeidsplass tillitsvalgte ble stilt et tilsvarende spørsmål om interessen for å fortsette som tillitsvalgte utover nåværende periode. Et flertall av disse er overveiende positive til å fortsette i sine verv hvis de blir gjenvalgt. Rundt 70 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå sier helt klart ja/mest sannsynlig ja til å fortsette. Vi kan ikke sammenlikne direkte med undersøkelsen for 2007, da «vet ikke» var med som svarkategori. Velger vi å se bort fra de som den gang svarte «vet ikke», er andelen som sier at de mest sannsynlig vil fortsette noenlunde lik i de to undersøkelsene.

Sett under ett kan man anslå at 20–30 prosent av medlemmene er aktuelle for verv, enten ved at de er tillitsvalgte som er villige til å fortsette, eller menige medlemmer som ikke er avvisende til å påta seg tillitsverv. De fleste av disse sier et nølende ja eller svarer at de er usikre, noe som betyr at valgkomité, et sittende styre eller kolleger vil ha en jobb å gjøre med å motivere og overtale. Selv om ikke alle disse potensielle kandidatene ville endt med «ja» gitt en forespørsel, viser undersøkelsen at Utdanningsforbundet har et rimelig godt utgangspunkt for å rekruttere tillitsvalgte.

Jobb og familie viktigste begrunnelse for å si nei til verv

De som avviser tanken på å påta seg et tillitsverv, ble stilt et sett med spørsmål der de ble bedt om å angi betydningen av ulike årsaker til å si nei. Spørsmålene gikk både til

menige medlemmer som sier nei til verv (mest sannsynlig nei/helt uaktuelt), og til tillitsvalgte som sier nei til gjenvalg.

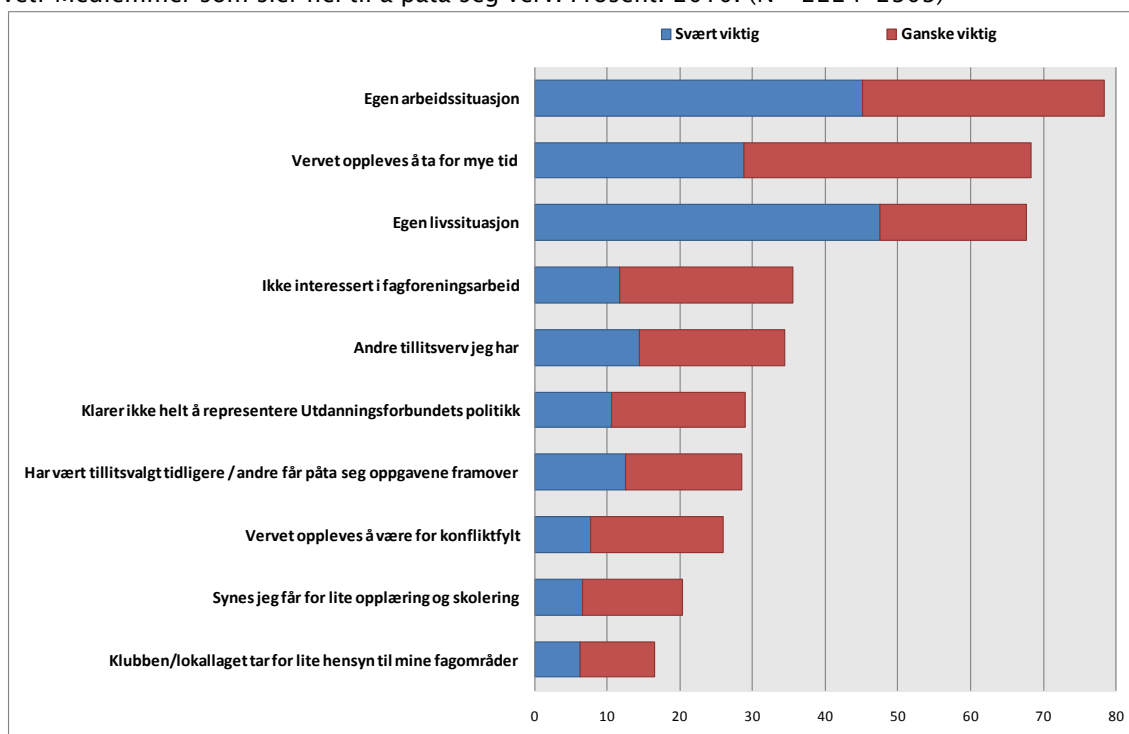
Fra tidligere undersøkelser vet vi at hensyn til jobb og egen livssituasjon trekkes fram som de viktigste årsakene til å si nei til verv. Dette gjelder også i 2010. Fire av fem oppgir egen arbeidssituasjon som en svært viktig eller ganske viktig årsak, og rundt 70 prosent viser til egen livssituasjon (barn, familie) og/eller at vervet oppleves å ta for mye tid. I tillegg begrunner en drøy tredel et nei med at de har andre tillitsverv. En hektisk hverdag og ønske om å prioritere jobben, er dermed den viktigste begrunnelsen for å avvise en forespørsel om å påta seg tillitsverv for sitt fagforbund (figur 5.3).

Det er langt færre som begrunner et nei med egenskaper ved vervet eller ved Utdanningsforbundet. En drøy tredel svarer riktignok at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, noe færre sier at de ikke helt klarer å representere Utdanningsforbundet og en drøy firedel mener det er for konfliktfyllt å være tillitsvalgt. Det er særlig de som ikke har vært tillitsvalgt på et tidligere tidspunkt som trekker fram slike forhold.

Mangelfull opplæring er ikke noen vesentlig begrunnelse for å si nei til verv, og den påstanden som færrest medlemmer krysser av for, er at klubb/lokallag tar for lite hensyn til deres fagområder. Dette må ikke tolkes slik at det er uvesentlig hvordan arbeidet overfor potensielle tillitsvalgte legges opp. Men utfordringene i hverdagen er en atskillig større utfordring enn måten det organisatoriske arbeidet er lagt opp på.

Et nei behøver heller ikke bety uvillighet til å «ta sin tørn». En god del medlemmer har en fortid som tillitsvalgt bak seg. En tredel av de som sier nei til verv, mener at det er andres tur til å påta seg oppgavene.

Figur 5.3 Hvor viktig er følgende for at du ikke kunne tenke deg å påta deg verv/fortsette i vervet? Medlemmer som sier nei til å påta seg verv. Prosent. 2010. (N= 2224-2303)



Menn og kvinner har noenlunde samme begrunnelse for å si nei til verv. Like mange kvinner som menn begrunner et nei ut fra jobbsituasjonen, og like mange menn som kvinner krysser av for egen livssituasjon. Yngre medlemmer, menn så vel som kvinner, legger stor vekt på egen livssituasjon når de skal begrunne hvorfor de sier nei til verv. En rimelig forklaring er at denne aldersgruppen oftere enn andre er i småbarnsfasen.

Yngre medlemmer oppgir oftest at mangelfull opplæring er en viktig årsak til å si nei til verv. Kvinner oppgir også oftere enn menn at de har for lite kunnskap til å påta seg verv. Vi har ikke mulighet til å undersøke om dette skyldes forskjeller i skoling – for eksempel fordi kvinner er overrepresentert blant de yngste medlemmene, eller om menn har større selvtillit på dette området enn det kvinner har.

Figur 5.3 omfatter ikke tillitsvalgte som sier nei til gjenvalg. Disse fikk også samme spørsmål. I denne undersøkelsen var det kun tillitsvalgte på arbeidsplassnivå som fikk spørsmålene om hvorfor de eventuelt ikke ønsket gjenvalg. Blant de tillitsvalgte som sier at de antakelig vil si nei til gjenvalg, er det hensynet til arbeidssituasjonen som oftest trekkes fram. En del sier også at de har sittet lenge, og at andre får overta, eller begrunner det å si nei til gjenvalg med hensynet til egen livssituasjon.

Sett under ett, er det ikke vesentlige forskjeller fra 2007 til 2010 i begrunnelse for å si nei til verv eller gjenvalg.

Ønske om å påvirke arbeidsplassen og skaffe seg nyttig erfaring

Den aller viktigste begrunnelsen for å være overveiende positiv til å påta seg verv, er at det gir mulighet for å påvirke viktige beslutninger på arbeidsplassen. Halvparten av de potensielt nye tillitsvalgte sier at dette er svært viktig, og andelen er den samme blant tillitsvalgte som er positive til å fortsette. Men det legges også vekt på at noen må påta seg ansvar for det lokale arbeidet, at det er en nyttig erfaring å ha med seg og at man har mye å bidra med.

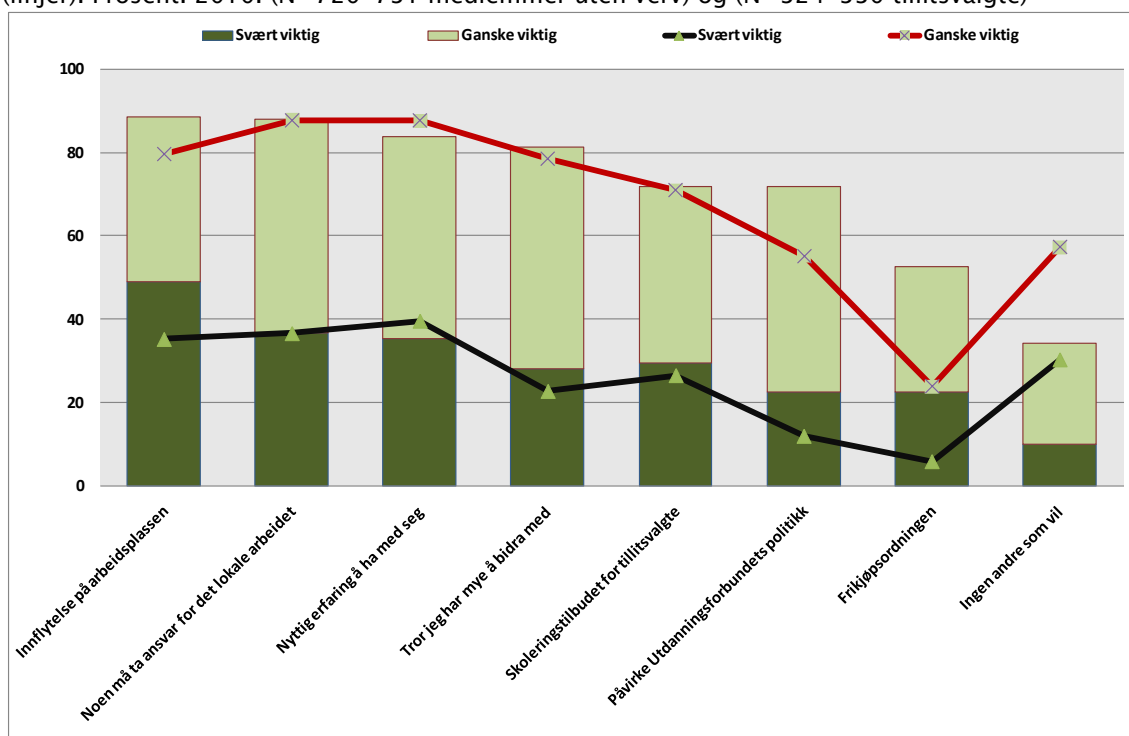
Dette betyr at interessen for verv både begrunnes i hensynet til fellesskapet (arbeidsplassen) så vel som i at dette vil være en positiv og nyttig erfaring for en selv. Det er heller ingen forskjeller i hvordan nåværende tillitsvalgte og medlemmer uten verv vektlegger disse begrunnelsene, det er med andre ord ikke slik at de med erfaring fra verv legger vekt på andre forhold enn de som i dag ikke er tillitsvalgte.

Sammenholdt med andelen som vektlegger muligheten for å påvirke på arbeidsplassen, er det langt færre som legger vekt på muligheten til å påvirke Utdanningsforbundets politikk. Det kan med andre ord se ut som om de nære forhold er viktigst for de som har sagt eller vurderer å si ja til et tillitsverv. Samtidig er ikke dette så overraskende, siden vi her i hovedsak har å gjøre med tillitsvalgte/potensielt tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

Skolingstilbudet for tillitsvalgte nevnes av en god del av de som er positive til verv. Det er langt færre som nevner frikjøpsordningen, og få blant de som i dag er tillitsvalgte legger noen særlig vekt på dette. En forklaring er at mange av disse har små verv uten vesentlig frikjøpt tid. En annen forklaring er at det å trekke fram frikjøpsordningen vil være en begrunnelse som i liten grad er «politisk korrekt», ut fra en tanke om at man her stiller opp for fellesskapet.

Villighet til å fortsette i vervet springer ikke kun ut av positive erfaringer og ønsket om å være med å påvirke. En god del av de tillitsvalgte angir også at de sier ja til fortsatt verv fordi ingen andre vil stille opp. En tredel av alle oppgir at dette er svært viktig, og 60 prosent oppgir at slike forhold er en svært eller ganske viktig begrunnelse for å forsette. Blant de som ikke har verv, er det få som trekker fram dette forholdet, noe som ikke er urimelig, siden vi her snakker om en hypotetisk forespørsel om verv.

Figur 5.4 Hvor viktig er følgende for at du kan tenke deg å si ja til et verv? Medlemmer som sier ja til å påta seg verv (søyler) og tillitsvalgte på arbeidsplassnivå som sier ja til å fortsette i verv (linjer). Prosent. 2010. (N=720–731 medlemmer uten verv) og (N=324–330 tillitsvalgte)



5.3 Avslutning

Utdanningsforbundet har mange tillitsvalgte på arbeidsplasser og i lokale organisasjonsledd, og undersøkelsen viser at disse stort sett trives rimelig bra i sine verv. Det er flere som sier at de trives svært godt enn det er som mistrives, og mange er også positive til å fortsette. Det er i tillegg rimelig greit rekrutteringspotensial blant yngre medlemmer uten verv, noe som alt i alt tyder på at forbundet står i en gunstig posisjon når det gjelder å holde ved like apparatet av tillitsvalgte på lokalt nivå. Sammenliknet med tidligere undersøkelser, er det heller ikke noen nedgang i andelen medlemmer som åpner for å påta seg verv.

Dette betyr ikke at man står uten utfordringer – det er for eksempel en god del små arbeidsplasser uten tillitsvalgte til stede og der det ikke er mange å velge blant. Mange av

dagens tillitsvalgte sier også at de antakelig kommer til å fortsette fordi det ikke er noen til å ta over. Mye tyder likevel på at det er en dugnadskultur – blant de som har vært medlem i mer enn 20 år er det kun 30 prosent som ikke har erfaring fra verv.

Ønske om å påvirke på arbeidsplassen og ansvarsfølelse er viktige årsaker til å si ja til verv. Men det er i tillegg klart at mange ser dette som en nyttig erfaring, og skolingstilbudet teller også. For Utdanningsforbundet er det dermed viktig å minne potensielt tillitsvalgte på at dette gir bedre forståelse av arbeidsplassen, det er lærerikt, og det kan til og med settes på CVen. Det er heller ikke trekk ved den organisatoriske tilretteleggingen som gjør at mange avviser tanken på å bli tillitsvalgt, men noe alle frivillige organisasjoner må forholde seg til: hverdagen er hektisk, og mange ønsker å prioritere jobben av ulike årsaker. Halvparten av de tillitsvalgte svarer også at det ikke er tilstrekkelig med tid til å ivareta oppgavene som tillitsvalgt. Fokusering på tilrettelegging og best mulige ordninger for tillitsvalgtarbeid er dermed viktig for Utdanningsforbundet, som har et stort apparat og ambisjoner om tilstedeværelse på så mange av forbundets arbeidsplasser som mulig.

Manglende engasjement fra medlemmene er en utfordring for mange tillitsvalgte, og dagens tillitsvalgte er rimelig samstemte i at det kun er et fåtall av medlemmene som er aktive. Dette må likevel modereres noe, medlemmene kommer på møtene (jf. kapittel 4), og både medlemmer og en god del av de tillitsvalgte oppgir at fagforeningsspørsmål diskuteres utenom møter. Tillitsvalgte som opplever interesse fra medlemmene, trives også best i vervet – å stå alene med sakene er ikke særlig motiverende.

For flertallet av de tillitsvalgte synes forholdet til arbeidsgiver å være noenlunde greit, og flertallet avviser at det er vanskelig å komme fram til løsninger som begge parter kan leve med. En av fem signaliserer likevel at forholdet til arbeidsgiver er krevende, og at det er vanskelig å finne løsninger som både aksepteres av medlemmene og ledelsen – uten at dette betyr at disse trives mindre i sine verv enn andre tillitsvalgte.

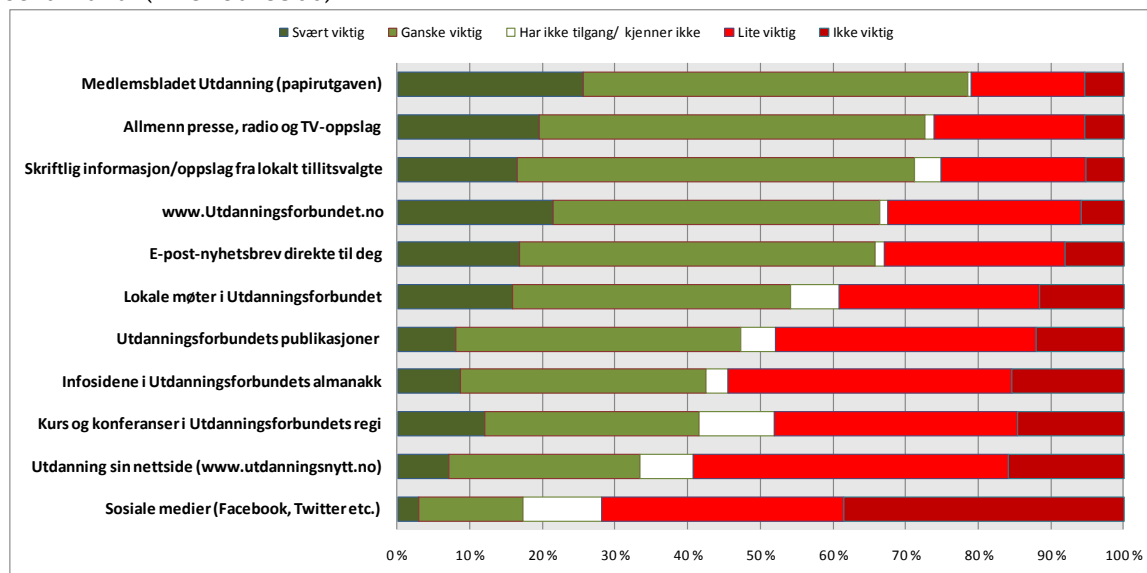
Kapittel 6 Kommunikasjon og informasjon

Utdanningsforbundet har en rekke formidlings- og informasjonskanaler. Disse spenner seg fra medlemsblad, oppslag på arbeidsplassene, til internett og nettbaserte plattformer som Facebook og Twitter. Men selv i digitaliseringens tidsalder viste de tidligere undersøkelsene at de tradisjonelle informasjonskanalene holdt stand. I 2007 var møter, oppslag på arbeidsplassen og papirutgaven av medlemsbladet det medlemmene rangerte høyest når de anga hvor de henter informasjon om/fra Utdanningsforbundet. Undersøkelsen i 2007 viste likevel at det var flere som orienterte seg ved hjelp Utdanningsforbundets nettsider. Bruken var dog moderat, målt ut fra hvor ofte medlemmene leste ulike saksfelt, og det var de tillitsvalgte som var de mest ivrige brukerne. Derimot viste det seg at majoriteten av medlemmene tok i bruk nettet i perioder hvor de etterspurte oppdaterte nyheter, for eksempel i forbindelse med tariffoppgjørene. Utviklingen i samfunnet i bruk av internett er rask, og dette vil også gjelde Utdanningsforbundets medlemmer. I dette kapitlet ser vi på om det har skjedd endringer i måten medlemmene benytter ulike informasjons- og kommunikasjonskanaler når det gjelder informasjon fra og om forbundet. Ser vi en utvikling fra papir til nett? Vi spør også hvor mange som benytter Facebook og Twitter for å holde seg oppdatert om hva Utdanningsforbundet foretar seg, og for å kommunisere med forbundet.

6.1 Viktige informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet

Som i de foregående undersøkelsene listet vi opp en rekke informasjonskilder i spørreskjemaet, og ba medlemmene angi hvor viktige disse er. Flertallet av informasjonskildene var forbundets egne, medlemsbladet *Utdanning* (papir og nettversjonen), forbundets egne nettsider, e-post til medlemmene, kurs og konferanser i regi av forbundet, lokale møter og så videre. I tillegg ba vi medlemmene vurdere kanalen hvor man har mindre innflytelse på innholdet, media generelt (radio, aviser, TV). Når det gjelder mediebarometeret (figur 6.1), må det også nevnes at batteriet kom helt i slutten av undersøkelsen. Mange hadde hoppet av før dette kom, eller de velger å hoppe over enkeltspørsmål for å bli ferdige. At mange har hoppet av før de kommer til mediebarometeret, vil naturlig nok kunne skyve enkelte informasjonskanaler opp eller ned. Hva de som unnlot å svare eventuelt ville ha svart i en kortere undersøkelse, er et hypotetisk spørsmål, men som vi skrev innledningsvis er det viktig å holde antall spørsmål nede i en webundersøkelse.

Figur 6.1 Hvor viktige er følgende informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet for deg? Prosent. 2010. (N=3480–3566)



Også i 2010 kommer papirutgaven av bladet *Utdanning* ut med høyest skåre. Fire av fem medlemmer oppgir at denne er en svært eller nokså viktig informasjonskilde fra/om Utdanningsforbundet¹⁰. Papirversjonen holder med andre ord stand, selv om det er litt færre medlemmer som vektlegger denne sammenliknet med undersøkelsen i 2007. Når det gjelder nettversjonen til bladet *Utdanning*, ser vi en vekst i andelen som oppgir at denne er viktig. Andel medlemmer som oppgir at den nettbaserte utgaven er en svært eller nokså viktig informasjonskilde, øker med 11 prosentpoeng fra 2007 til 2010, og i 2010 vektlegger om lag en tredel av medlemmene informasjon fra www.utdanningsnytt.no.

En annen viktig informasjonskilde for medlemmene er skriftlig informasjon fra lokalt tillitsvalgte (inkludert oppslag på arbeidsplassen). Drøye 70 prosent av medlemmene krysser av for at dette er en svært eller nokså viktig informasjonskilde. Andelen som oppgir at denne typen informasjon er viktig, er litt lavere i 2010 sammenliknet med 2007.

Også i 2010 er oppslag i allmenn presse, radio og TV viktig for informasjon om hva som foregår. Andelen som oppgir dette er akkurat den samme som i 2007, noe som tyder på at et turbulent år med storstreik i kommunal sektor ikke har hatt en varig effekt på hvor viktig informasjon fra eksterne media oppfattes å være.

Andelen som vektlegger informasjon fra Utdanningsforbundets *almanakk* er lavere i 2010 enn tidligere. I 2010 mente fire av ti medlemmer at denne var viktig. I 2007 var andelen cirka 60 prosent.

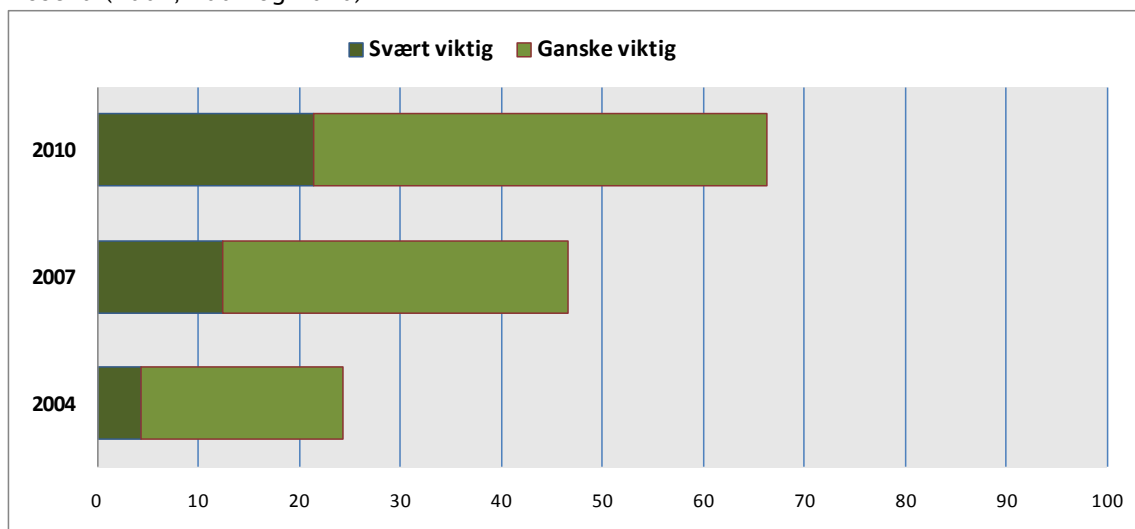
Lokale møter framstår som en mindre viktig informasjonskilde enn tidligere. I 2010 oppgir drøye halvparten av medlemmene at dette er en viktig informasjonskilde. Ved forrige undersøkelse, i 2007, var andelen som oppga at disse var svært eller nokså viktig

¹⁰ Bladet distribueres til samtlige medlemmer og gis ut av Utdanningsforbundet. Bladet gis ut etter redaktørplakaten, hvor det er ansvarlig redaktør som bestemmer hva som skal stå i det.

20 prosentpoeng høyere – 72 prosent. I kapittel 3 så vi at møtehyppigheten hadde falt, noe som kan være med på å forklare at møtene er blitt en mindre viktig informasjonskanal.

Hva så med de nettbaserte informasjonskildene? Vi har sett at hvert tredje medlem oppgir at nettutgaven av bladet *Utdanning* er en viktig informasjonskilde. Den viktigste nettbaserte informasjonskilden er likevel Utdanningsforbundets nettsider. I 2010 oppga to av tre medlemmer at disse var viktige for deres informasjon om forbundet. De tre undersøkelsene illustrerer også utviklingen når det gjelder potensialet for nettbasert kommunikasjon. I figur 6.2 vises utviklingen i andelen medlemmer som vektlegger nettsidene tilbake til 2004.

Figur 6.2 Andel som oppgir at Utdanningsforbundets nettside er en viktig informasjonskilde. Prosent. (2004, 2007 og 2010).



I et lengre perspektiv ser vi at nettsidene framstår som stadig viktigere, samtidig som dette illustrerer at det tar tid å endre medlemsmassens vaner. Det er de yngre som i størst grad mener at forbundets nettsider er svært viktige som informasjonskilde. Men også blant medlemmer over 50 år oppgir majoriteten at nettsidene er en viktig informasjonskanal for dem, og forskjellen mellom de yngste og de eldste medlemmene er ikke mer enn 10 prosentpoeng i de yngstes favør

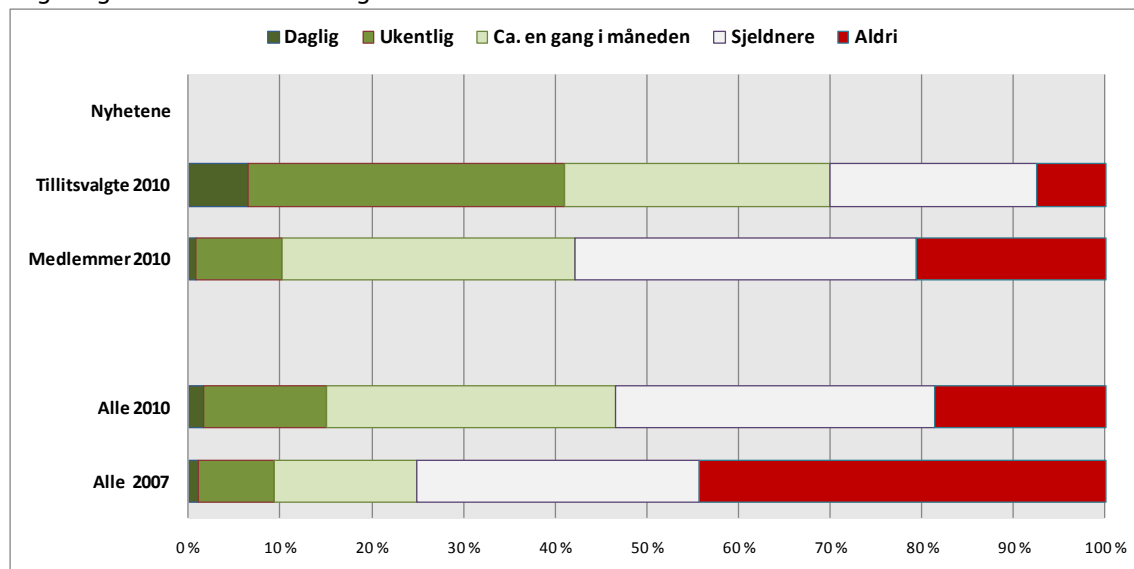
Seks av ti medlemmer er på Facebook. Om lag en tredel av disse oppgir at de er tilhengere av forbundet på Facebook. Dette betyr at i underkant av 20 prosent av medlemmene er tilhengere av Utdanningsforbundet på Facebook. Kun 4 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer er på Twitter.

I figur 6.1 ser vi at 17 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer oppgir at sosiale medier er en viktig informasjonskanal om forbundet. Blant de som benytter Facebook og/eller Twitter er andelen 33 prosent, og blant de som har gått til det skritt å bli venner med Utdanningsforbundet på Facebook, er andelen 58 prosent. Det er nok likevel slik at for mange er Facebook først og fremst viktig for å pleie sosiale relasjoner med venner, familie, barn og bekjente. Men i 2010 er dette fortsatt prematurt som bred kommunikasjonskanal mellom Utdanningsforbundet og medlemmene.

Det er stadig flere medlemmer som oppgir at nettsidene er sentrale som informasjonskilde. Når vi kontrollerte svarene i 2007, viste det seg at dette til en viss grad var en sannhet med modifikasjoner, ettersom de ordinære medlemmene (medlemmer uten tillitsverv) først og fremst tydde til nettsidene når de hadde spesielle behov for informasjon. Har det vært endringer her?

Vi ba medlemmene ta stilling til hvor ofte de leste ulike saker (nyheter, lønns- og arbeidsvilkår, utdanningspolitikk, om kurs og konferanser og medlemsfordeler m.m) på forbundets sine nettsider (www.utdanningsforbundet.no). Som i 2007 har de fleste lest nyheter. Deretter fulgte lønns- og arbeidsvilkår og utdanningspolitikk.

Figur 6.3 Hvor ofte leser du nyhetene på Utdanningsforbundets nettsider? Prosent. Alle, tillitsvalgte og medlemmer. 2007 og 2010.



Veksten i brukere av nettsidene er ikke først og fremst kommet blant de som leser nyheter og andre saker på daglig eller ukentlig basis. Derimot er det blitt flere som «er innom» sidene fra tid til annen. Gruppen som sier at de leser nyhetene omtrent en gang i måneden på www.utdanningsforbundet.no, doubles fra 2007 til 2010. Mens to av tre medlemmer i 2007 sjelden eller aldri leste nyhetsstoff på nettsidene til forbundet, reduseres andelen til drøyt halvparten av medlemsmassen i 2010. Det har dermed skjedd en reell endring i bruken av forbundets portal; flere medlemmer mener den er viktig, og det er også langt flere medlemmer som oppgir å ha søkt opp ulike typer informasjon på denne, sammenliknet med undersøkelsen i 2007.

Det er fortsatt de tillitsvalgte som er de mest nyhetshungrige, og andelen tillitsvalgte som sier at de leser nyhetene på www.utdanningsforbundet.no på ukebasis eller oftere er fordoblet siden undersøkelsen i 2007. Sju av ti tillitsvalgte sier at de leser nyhetsstoffet på månedsbasis eller oftere, mens andelen tillitsvalgte som sier at de aldri gjør det halveres fra 2007 til 2010. Kun 7 prosent av de tillitsvalgte svarer at de aldri leser nyheter på forbundets nettsider.

En annen terskel som synes å være redusert, er at medlemmene selv administrerer medlemskapet gjennom å logge seg inn på egen medlemside. Mens snaut en tredel

hadde benyttet denne muligheten i 2007, svarte seks av ti at de hadde gjort dette i 2010. En annen positiv utvikling for Utdanningsforbundet er at den alders-effekten vi så i 2007, har blitt borte i 2010. Nå gjør de eldste medlemmene dette i like stor grad som de yngste.

For Utdanningsforbundets skriftserier viste det seg at snaut seks av ti medlemmer i grunnskole og videregående opplæring mente at *Bedre skole* var viktig for deres faglige virke/profesjonsutøvelse. Tidsskriftet *Første steg* går til medlemmene i barnehage. Blant barnehagemedlemmene svarte åtte av ti at de syntes bladet var viktig for deres faglige virke/profesjonsutøvelse. I tillegg var det likelydende spørsmål for tidsskriftet *Spesialpedagogikk* og fagbladet *Yrke*. Det førstnevnte tidsskriftet er basert på abonnement, mens det sistnevnte er rettet mot yrkesfaglærere i videregående opplæring. Ettersom vi ikke vet hvem som abonnerer på *Spesialpedagogikk* og da vi ikke kan skille ut yrkesfaglærerne, er det vanskelig å analysere svargivning mot målgruppene. Hvert tredje medlem oppga at de ikke hadde tilgang eller kjennskap til *Spesialpedagogikk*, mens hvert tredje medlem i videregående opplæring sa det samme om fagbladet *Yrke*.

6.2 Avslutning

Bruken av informasjonskanaler kan samlet sett sies å være preget av både stabilitet og endring. Stabiliteten illustreres ved at medlemmene fortsatt vektlegger informasjon på papir (for eksempel papirutgaven av fagbladet *Utdanning*), og at oppslag, møter og almanakken fortsatt er viktige kilder for informasjon. Endringene er knyttet til bruken av internettbaserte informasjonskilder. Forbundets nettsider brukes i større grad enn tidligere av medlemmer uten verv, og det er særlig gruppen som er innom nettsidene på månedlig basis som øker. Dette kan indikere at medlemmene ikke kun benytter nettsidene i situasjoner hvor de har et spesielt behov for informasjon, for eksempel under tariffrevisjonene, men at disse sidene blir tatt i bruk på mer regelmessig basis. Det er også flere som administrerer medlemskapet sitt via internett, og dette gjelder eldre så vel som yngre medlemmer. Dette må også fortolkes i lys av at de aller fleste av oss er blitt mer familiære med ulike nettbaserte løsninger (nettbank, bestille fly og hotell mm).

Kapittel 7 Politikk og pedagogikk

Utdanningsforbundet er en profesjonsbasert organisasjon med bredt engasjement både langs fagforeningsaksen og den faglig-pedagogiske og utdanningspolitiske aksen. I de foregående kapitlene (2–5) har tradisjonelle fagforeningstema dominert – forventninger til medlemskapet og deltakelse i egen organisasjon – selv om tema knyttet til profesjon og pedagogikk også har vært elementer i drøftingen av ulike aspekter ved medlemskapet.

I dette kapitlet ser vi på i hvilken grad Utdanningsforbundets møteplasser også er arenaer for faglig-pedagogiske diskusjoner. Vi løfter fram hvilke forhold medlemmene mener er viktige i arbeidet med å styrke lærerprofesjonene plass, og vi spør i hvilken grad medlemmene slutter opp om forbundets politiske linje. I forlengelsen av disse temaene drøfter vi om det er noen medlemsgrupper som i større grad enn andre føler avstand til den politikken som Utdanningsforbundet oppfattes å stå for på ulike områder.

7.1 De pedagogiske diskusjonene – også på Utdanningsforbundets egne møteplasser?

Utdanningsforbundet organiserer lærerprofesjoner i alle deler av utdanningssystemet, og har som mål å legge til rette for utdanningspolitisk aktivitet og faglig-pedagogisk diskusjoner på alle nivåer i organisasjonen. I undersøkelsen fra 2007 ble medlemmene bedt om å angi hvor ofte de deltar i faglig-pedagogiske diskusjoner i ulike fora i regi av Utdanningsforbundet, samt i formelle og uformelle møteplasser på arbeidsplassen. Spørsmålene ble gjentatt i 2010, da med et ekstra svaralternativ (ikke aktuelt). Svaralternativene angir ikke hvor ofte «regelmessig» eller «av og til» er målt ved antall ganger, noe som betyr at svarene må fortolkes ut fra kontekst. Regelmessige diskusjoner på arbeidsplassen vil bety hyppigere møtepunkter enn regelmessig diskusjon på klubbmøter eller på kurs og konferanser. Svarene må dermed fortolkes som en tilbakemelding på om de ulike og forskjelligartede areaene er av betydning eller ikke.

Figur 7.1 viser at nær samtlige medlemmer diskuterer faglig-pedagogiske tema formelt og uformelt på arbeidsplassen. For en del er også andre møteplasser av betydning: halvparten av medlemmene krysser av for kurs og seminarer i regi av andre enn Utdanningsforbundet, og en tredel krysser av for faglige nettverk i regi av kommune eller fylkeskommune.

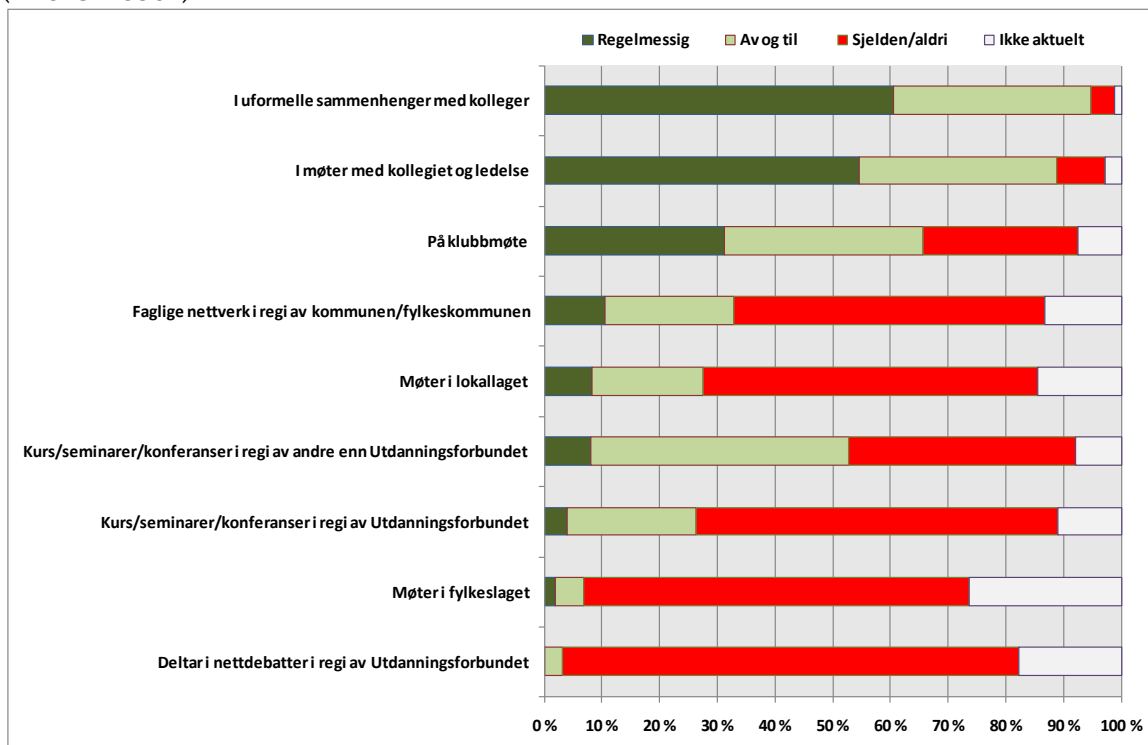
Klubbmøtene framstår også som en arena som når bredt ut, nær to tredeler av medlemmene oppgir at de regelmessig eller av og til diskuterer pedagogiske tema på denne typen møter. Dette betyr at klubbmøtenes sakskart også fanger opp denne typen tema, selv om vi har sett at lønn, arbeidsvilkår og arbeidstid står øverst på dagsordenen. Møter

i lokallaget spiller en mindre viktig rolle, men også disse når en god del medlemmer. I underkant av 30 prosent angir at dette er en arena av relevans for pedagogiske debatter, selv om få angir at dette er et sted hvor de diskuterer pedagogikk på regelmessig basis. Fylkeslaget spiller derimot svært liten rolle som diskusjonsarena for det vanlige medlem, noe som ikke overrasker, siden vi vet at det i hovedsak er tillitsvalgte som møter her. Kurs og konferanser i regi av Utdanningsforbundet nevnes av hvert fjerde medlem, dog sjelden som en arena for regelmessige diskusjoner. Dette er heller ikke uventet, siden de færreste vanlige medlemmer vil delta på mange slike kurs i løpet av et år. Som et apropos kan vi legge merke til at nettdebatter i regi av Utdanningsforbundet ennå ikke har nådd mange medlemmer. I 2010 oppgir 3 prosent av medlemmene at de av og til deltar i denne typen debatter, sammenliknet med 2 prosent i 2007.

Oppsummert kan vi si at de møteplassene medlemmene i Utdanningsforbundet deltar på, også er arenaer for faglig-pedagogiske debatter. Det ser dermed ut til at medlemmene diskuterer pedagogikk når de møtes i regi av sin fagforening eller sitt forbund.

Endringene fra 2007 til 2010 ses først og fremst i andelen medlemmer som angir at de diskuterer faglig-pedagogiske spørsmål på klubbmøter og på møter i lokallagene. For begge disse møteplassene har deltakelsen gått ned. En mulig forklaring kan være at undersøkelsen i 2010 hadde en spesifikk definisjon av hva som legges i faglig-pedagogiske tema, noe de tidligere undersøkelsene ikke hadde. Men vi så også at forekomsten av svært hyppige klubbmøter er noe lavere i 2010 enn tidligere (jf. kapittel 4).

Figur 7.1 Hvor ofte deltar du i faglig-pedagogiske debatter i følgende fora? Prosent. 2010. (N=3491-3587)



Ikke alle medlemmer deltar like mye over alt. Type stilling, type arbeidsplass og om medlemmet har tillitsverv eller ikke, er viktig for å forklare hvem som deltar hvor. Vi oppsummerer noen hovedtendenser i hvor ulike grupper diskuterer pedagogiske spørsmål, og legger særlig vekt på Utdanningsforbundets egne møteplasser (se tabell 7.1 for deltakelse på de viktigste møteplassene)

Tabell 7.1 Andel medlemmer som oppgir at de regelmessig eller av og til diskuterer faglig-pedagogiske tema på klubbmøte, lokallagsmøte eller kurs, seminar eller konferanse i regi av Utdanningsforbundet. Tillitsvalgte unntatt. Etter arbeidsplass/stilling. Prosent. 2010

	Klubbmøte	Lokallaget	Kurs etc. i regi av Utdanningsforbundet	N
Barnehage	36	17	19	338-342
Grunnskole	78	20	14	566-570
Videregående opplæring	64	17	19	572-578
Universitet og høgskole	49	10	22	417-423
Annet	41	18	20	470-474
Leder barnehage	42	39	48	273-278
Skoleleder	46	28	31	470-477

- For medlemmer i grunnskolen er klubbmøtene en viktig arena for faglig-pedagogiske diskusjoner. Drøye 40 prosent oppgir at de regelmessig diskuterer slike tema på slike møter, og andelen øker til nærmere 80 prosent når vi inkluderer de som sier av og til. I 2007 var andelen som vektla klubbmøtene ca 10 prosentpoeng høyere. En mulig forklaring her kan være at møtefrekvensen har gått ned i grunnskolen, jf. kapittel 4.
- Klubbmøtene oppgir i minst grad å være en viktig arena for faglig-pedagogiske debatter for medlemmer i barnehager, universiteter og høgskoler og for gruppen «annet». Dette henger først og fremst sammen med at dette er de områdene der det er få eller ingen klubbmøter. For medlemmer ved universiteter og høgskoler er en tilleggsforklaring at deltakelsen i møtene er lavere enn i barnehage og skoleverk. Hyppige klubbmøter bidrar til at man har tid og anledning til å sette faglig-politiske tema på sakskartet. Dette fører til at medlemmene oppfatter møtene som en arena for pedagogiske debatter. I skoleverket har man mange møter og dermed mange anledninger til å sette faglig-pedagogiske saker på dagsordenen, mens kun et mindretall av medlemmene i barnehagene befinner seg på arbeidsplasser der det kalles inn til jevnlig klubbmøter. Dette er den viktigste årsaken til at medlemmer i skoleverket langt oftere enn medlemmer i barnehagene framhever klubbmøtene som en viktig arena for pedagogiske debatter. Ser man kun på dem som oppgir at det innkalles til regelmessige møter, blir forskjellene mellom medlemmer i skoleverk og barnehage langt på vei borte.
- Faglig-pedagogiske saker står på dagsordenen også i lokallaget. Blant medlemmer som har møtt på lokallagsmøter siste år, sier rundt 60 prosent at de har deltatt i pe-

dagogiske diskusjoner. Det er særlig på mindre steder at oppslutningen om lokal-lagsmøtene er så høy at disse fungerer som en arena for en vesentlig del medlemmene.

- En firedel av medlemmene sier at de regelmessig eller av og til diskuterer pedagogikk på kurs, seminarer eller konferanser i regi av Utdanningsforbundet. Andelen er høyere blant ledere (36 prosent sett under ett, og høyest andel blant ledere i barnehager) enn blant medlemmer i andre typer stillinger (16 prosent), og er aller høyest for tillitsvalgte.
- Det er kun blant tillitsvalgte at møter i fylkeslaget oppfattes som en arena for pedagogiske debatter. Dette henger igjen sammen med at få vanlige medlemmer deltar på disse møtene.
- Nettdebatter om faglig-pedagogiske tema i regi av Utdanningsforbundet favner fortsatt kun en marginal andel av medlemmene. Det er litt flere blant de yngste som nevner disse, men selv i gruppen under 36 år er andelen ikke høyere enn 5 prosent. Også blant tillitsvalgte er det kun et lite mindretall (6–7 prosent) som sier at de deltar i denne typen debatter.

7.2 Strategier for å styrke lærerprofesjonene

Medlemmene ble bedt om å ta stilling til et sett med påstander om hvordan Utdanningsforbundet lokalt og sentralt best kan arbeide for å styrke lærerprofesjonenes plass i samfunnet. Områdene spente fra generelle innsatsområder (arbeide for bedre lønns- og arbeidsforhold, arbeide for en best mulig lærerutdanning) til mer detaljerte strategier (arbeide for innføring av kollegabasert veiledning, inkludert veiledning av nyutdannede). Medlemmene ble bedt om å prioritere inntil fire forhold, og spørsmålet er dermed ikke helt sammenliknbart med forrige undersøkelse (2007), da alle skulle sette fire kryss. Vi kan dermed sammenlikne rangeringen av forhold, men ikke hvor mange som krysser av for hvert enkelt av dem.

Tabell 7.1 viser at nesten samtlige medlemmer (90 prosent) mener at profesjonenes anseelse bør styrkes gjennom at *lønns- og arbeidsvilkårene* bedres, det vil si at man ser en klar og sterk sammenheng mellom det tradisjonelle fagforningsarbeidet og det å løfte profesjonene. Dette var også tilfellet i 2007. Det er derfor mer interessant å se hva som prioriteres utover bedre lønns- og arbeidsvilkår.

Drøye halvparten av medlemmene legger vekt på at forbundet skal arbeide for en *best mulig lærerutdanning* og for *rett og plikt til kompetanseutvikling*. Dette var også de forholdene som ble rangert som nummer to og tre i 2007. Andelen som krysser av for rett og plikt til kompetanseutvikling er særlig høy blant de yngste lærerne (pedagoger i grunnskole og videregående opplæring), mens dette forholdet får noe lavere oppslutning blant lærere over 50 år.

En drøy tredel av medlemmene krysser av for at forbundet skal bidra til at det stilles *høyere krav til yrkesutøvelsen* og arbeide for at det skal innføre *kollegabasert veiledning* samt for

utdanningspolitisk påvirkningsarbeid. Lederne skiller seg ut ved i vesentlig større grad enn andre medlemsgrupper å legge vekt på at forbundet skal jobbe for høyere krav til yrkesutøvelsen (se kapittel 9 for en nærmere drøfting av dette).

Få medlemmer prioriterer forhold som innføring av *systematisk evaluering* av skolens og barnehagens virksomhet, eller innføring av et system for *evaluering av egen yrkesutøvelse*. Andelen som krysser av for disse forholdene er noe høyere blant ledere enn blant medlemmer uten lederstilling, men forskjellen er ikke dramatisk.

Det er ingen vesentlig variasjon i prioritering etter arbeidsplass, med unntak av at medlemmer i barnehagene sjeldnere krysser av for svaralternativer som oppfattes å peke i retning skoleverket, for eksempel «best mulig lærerutdanning» eller utdanningspolitisk påvirkningsarbeid. Tillitsvalgte prioriterer om lag som medlemmer uten verv.

Tabell 7.2 Hvordan mener du Utdanningsforbundet lokalt og sentralt kan arbeid for å styrke lærerprofesjons plass i samfunnet? Kryss av for inntil fire punkter. 2010. Prosent.

Ved å arbeide for bedre lønns- og arbeidsvilkår	90
Ved å arbeide for en best mulig lærerutdanning	53
Ved å bidra til at det innføres rett og plikt til kompetanseutvikling	53
Ved å drive utdanningspolitisk påvirkningsarbeid	41
Ved å bidra til at det stilles høyere krav til yrkesutøvelsen	37
Ved å arbeide for at det blir innført kollegabasert veiledning, inkludert veiledning av nyutdannede	35
Ved å ta aktivt del i skole- og barnehageutviklingen	26
Ved å arbeide for en mer systematisk evaluering av skolens og barnehagens virksomhet	12
Ved å arbeide for et system der lærerprofesjonene evaluerer egen yrkesutøvelse	9

7.3 Oppslutningen om Utdanningsforbundets politiske linje

I alle de tre medlemsundersøkelsene er medlemmene bedt om å si seg enig eller uenig i påstander om Utdanningsforbundets politikk. Formålet har vært å avdekke om det er samsvar mellom det medlemmene mener og det de oppfatter å være forbundets politiske linje (representativitet), og om medlemmene opplever at de kan nå fram med sine synspunkter (demokrati). Påstandsbatteriet har vært endret over tid, og det er derfor ikke hensiktsmessig å sammenlikne undersøkelsen fra 2010 med de tidligere undersøkelsene, selv om noen av spørsmålene fortsatt er de samme. Vi kommenterer her synspunktene blant vanlige medlemmer, og tar for oss synspunktene blant skoleledere og barnehagestyrere i kapittel 9.

I 2010 ble medlemmene spurt om de støtter Utdanningsforbundets lønnspolitikk. Fire av fem medlemmer sier seg helt eller delvis enig i påstanden, mens én av ti sier seg uenig (figur 7.2). Streikene i 2010 og 2008 synes ikke å ha ført til at medlemmene tar avstand fra forbundets lønnspolitiske linje. Det er heller ingen vesentlig variasjon innad i medlemsmassen (figur 7.3). Den eneste gruppen som er noe mer reservert enn gjennomsnittet, er medlemmer på universiteter og høyskoler. Her sier hvert fjerde medlem

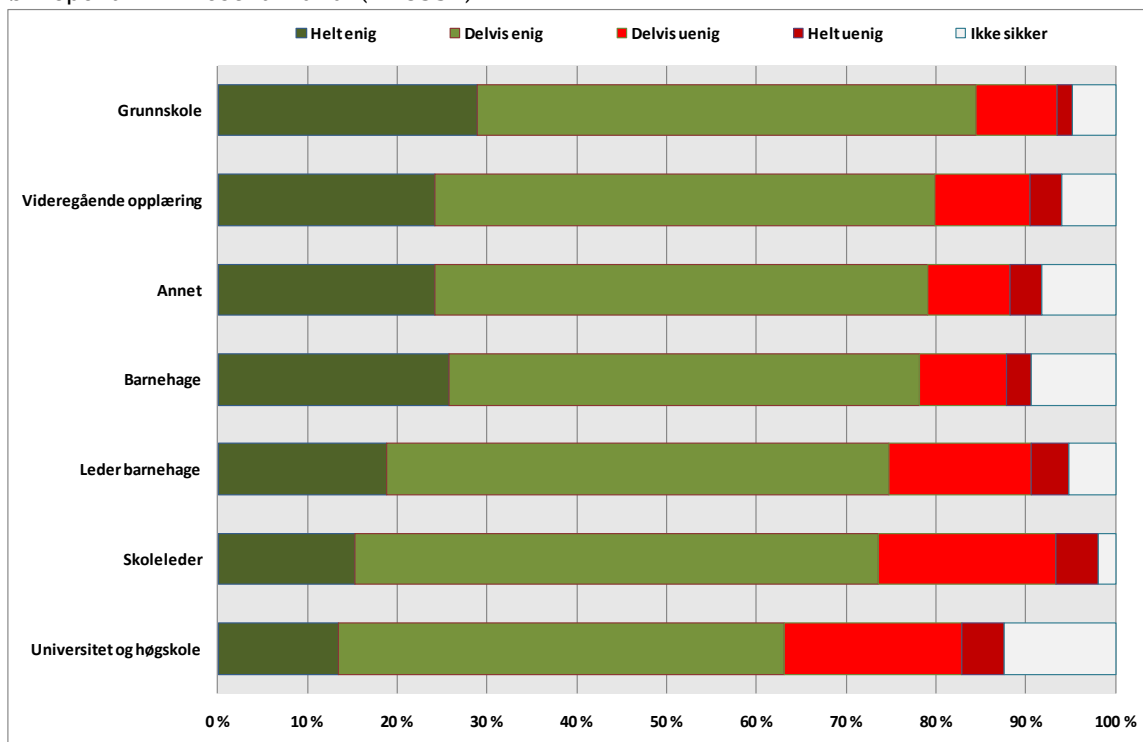
seg uenig i påstanden. Medlemmer i barnehagene og den videregående opplæringen skiller seg derimot ikke ut ved større skepsis til lønnspolitikken enn medlemmer i Utdanningsforbundets største område – grunnskolen. Det ser dermed ut som om forbundet er ganske konsolidert i lønnspolitikken, til tross for at det er klare forskjeller mellom medlemmer i barnehagene og i skoleverket når det gjelder vurderingen av egen lønn (jf. kapittel 8 om arbeidsvilkår). De to medlemsgruppene som er mest misfornøyd med egen lønn (medlemmer i barnehage og ved universiteter og høyskoler), skiller dermed lag når det gjelder vurderingen av innretningen på lønnspolitikken; grovt sagt kan man si at medlemmer i barnehagene er misfornøyd med hvilke gjennomslag forbundet har, mens medlemmer på universiteter og høyskoler i større grad synes å ønske andre prioriteringer. Man skal likevel ikke overdrive dette poenget, i begge grupper slutter et flertall helt eller delvis opp om forbundets lønnspolitikk.

Det store flertallet av medlemmene sier seg også enig i påstander om at Utdanningsforbundet er en viktig bidragsyter i faglig-pedagogiske og utdanningspolitiske debatter, og at forbundet er en viktig samfunnsaktør. Det er likevel flere som sier seg delvis enig enn det er som sier seg helt enig. Det er ingen spesielle medlemsgrupper som skiller seg ut ved å være vesentlig mer eller mindre positive til disse påstandene. Sammenliknet med 2007, finner vi i 2010 en noe høyere andel medlemmer som krysser av for at de er enige i påstanden om at Utdanningsforbundet er en viktig samfunnsaktør, og det er klart flere som sier seg helt enig i påstanden i 2010. I 2007 tok 21 prosent avstand fra påstanden, mot 13 prosent i 2010. Undersøkelsen viser dermed at Utdanningsforbundet i sine medlemmers øyne har styrket sin rolle som samfunnspolitisk aktør. En forklaring kan være lønnsoppgjøret våren 2010, som ga stor medieoppmerksomhet til de streikende forbundene i kommunal og fylkeskommunal sektor.

Figur 7.2 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene? Prosent. 2010. (N= 3569–3597).



Figur 7.3 Andel medlemmer som er enige/uenig i påstanden «Jeg støtter Utdanningsforbundets lønnspolitikk». Prosent. 2010. (N=3597)



70 prosent av medlemmene sier seg enig i en påstand om at Utdanningsforbundet bidrar til økt yrkesstolthet blant sine medlemmer (figur 7.2). Andelen er høyest blant medlemmer i barnehagene og grunnskolen, mens andelen som sier seg helt eller delvis uenig er noe høyere i den videregående opplæringen og på universiteter og høyskoler. Her sier en tredel av medlemmene seg uenig i en slik påstand.

Rundt 40 prosent av medlemmene er helt eller delvis enig i en påstand om at det er stor avstand mellom det en selv er opptatt av og det Utdanningsforbundet arbeider med. Det er likevel få som sier seg helt enig i påstanden. Liknende påstander fra de tidligere undersøkelsene viser at det også er en drøy tredel som sier seg enig i påstander som indikerer avstand mellom topp og bunn i forbundet. Det er vanskelig å spekulere i hva som får medlemmer til å krysse av for en påstand om stor avstand, jamfør at dette kan være knyttet både til uenighet i enkeltsaker og til en mer generell misnøye med hvordan de representative organer fungerer.

Like interessant er spørsmålet om det er spesielle medlemsgrupper som i større grad enn andre tenderer til å si seg enig i en slik kritisk påstand om manglende representativitet. Det er kun små forskjeller mellom medlemmer fra ulike arbeidsplasser. Men medlemmer utenfor barnehage og skoleverk er noe overrepresentert blant de som er enige i påstanden. Her sier halvparten seg enig i en slik kritisk påstand, sammenliknet med en tredel blant vanlige medlemmer i barnehage og grunnskole (ledere unntatt). Tillitsvalgte er mer tilfreds enn medlemmer uten verv. Det er heller ikke slik at unge medlemmer er mer skeptiske enn eldre, snarere tvert imot. De yngste avviser i noe større grad en slik påstand enn det gruppen over 50 år gjør.

Ikke mange medlemmer har sterke synspunkter på betydningen av at Utdanningsforbundet styrker det internasjonale perspektivet i sitt arbeid, de fleste velger svaralternativene «delvis enig» eller «delvis uenig». Det er likevel noen flere som er enig enn uenig i en slik påstand, samtidig som andelen usikre er høyere enn for de øvrige utsagnene.

Ser vi disse påstandene under ett, finner vi at knappe 15 prosent av medlemmene kan betegnes som kritisk til Utdanningsforbundets politikk – ved at de tar avstand fra forbundets politikk på minst tre av fem områder (vi ser bort fra påstanden om internasjonalt engasjement). Denne gruppen er også misfornøyd med sine lønnsvilkår og med andre forhold knyttet til jobben. De misfornøyde kommer fra alle medlemsgrupper i Utdanningsforbundet, selv om noen områder er noe overrepresentert (se ovenfor). De kritiske medlemmene har langt oftere enn andre vurdert å melde seg ut, og har også oftere vurdert å melde overgang til annet forbund på arbeidsplassen. Samtidig finner vi at disse deltar på klubbmøter og diskuterer med tillitsvalgte på nivå med andre medlemmer.

40 prosent av medlemmene er gjennomgående positive til Utdanningsforbundets politikk (ikke kritiske i forbindelse med noen av de fem påstandene ovenfor). Disse har langt sjeldnere enn gjennomsnittet vurdert sitt medlemskap. Andelen medlemmer som er gjennomgående positive til forbundets politikk er høyest blant vanlige medlemmer i barnehage og grunnskole.

7.4 Ungpolitikken – fortsatt en godt skjult satsning

Vi spurte om medlemmene kjente til Utdanningsforbundets satsning på unge medlemmer – ungpolitikk. I alt svarte 14 prosent ja på spørsmålet. Mens 37 prosent av de tillitsvalgte kjente til satsningen, gjelder det samme kun én av ti medlemmer uten verv.

Blant målgruppen – unge medlemmer – kjente kun 11 prosent av medlemmene til satsningen. Utdanningsforbundet har dermed en utfordring i å gjøre denne satsningen langt bedre kjent blant målgruppen, men også blant tillitsvalgte må kjennskapen økes betraktelig hvis man ønsker å bruke denne gruppen som ambassadører for satsningen.

Tabell 7.3 Utdanningsforbundet har startet opp ungpolitikk, som er tiltak rettet mot unge medlemmer. Kjenner du til denne satsingen? 2010. Prosent.

	Ja	Nei	Total	N
Alle	14	86	100	3578
Medlemmer uten verv	37	63	100	3122
Tillitsvalgte	10	90	100	456
Etter alder				
- 35 og yngre	11	89	100	586
- 36-50 år	14	86	100	1406
- 51 år og eldre	16	84	100	1574

7.5 Avslutning

Utdanningsforbundets medlemmer diskuterer faglig-pedagogiske tema i hverdagen på arbeidsplassene, men også når de møtes som fagforeningsmedlemmer. Klubbmøtene fungerer som en slik møteplass for mange av medlemmene, ikke minst i skoleverket, der medlemmene fortsatt møtes ofte. Men de som deltar på andre arenaer i regi av Utdanningsforbundet, tenderer også til å krysse av for at pedagogikk står på dagsordenen. Samtidig vet vi at lønns- og arbeidsvilkår står aller høyest på agendaen når det avholdes møter på arbeidsplassen. En rimelig forklaring er at skillet mellom arbeidsbetingelser og pedagogiske tema ikke er særlig klart. For eksempel vil spørsmål knyttet til arbeidstid eller tidspress i arbeidssituasjonen både ha et rettighetsperspektiv og berøre faglig-pedagogiske problemstillinger.

Undersøkelsen viser også at lederne deltar i denne typen debatter i regi av sitt forbund, med unntak av klubbmøtene, som i en del tilfeller ser ut til å samle kollegiet med unntak av skolelederne. For ledere i barnehager synes møter i lokallaget og kurs og konferanser å fungere som en mulighet til å engasjere seg i pedagogiske debatter tross lav møteaktivitet på arbeidsplassen.

I tillegg til at «alle» mener det er viktig å jobbe for bedre lønns- og arbeidsvilkår, trekker medlemmene fram ganske generelle og lite omdiskuterte utdanningspolitiske tema når de skal prioritere hvilke områder det er viktig at Utdanningsforbundet arbeider med for å styrke forbundets profesjoner, for eksempel å styrke lærerutdanningen og drive utdanningspolitisk påvirkningsarbeid. Men mange legger også vekt på forhold som

skal bidra til bedre kvalitet på yrkesutøvelsen blant de som arbeider i skole og barnehage. I overkant av halvparten mener at det er viktig å arbeide for rett og plikt til kompetanseutvikling, og en drøy tredel prioriterer økte krav til yrkesutøvelsen. Det er lite systematisk variasjon i prioriteringene, noe som også innebærer at de ulike grupper i forbundet ikke står for alternative (eller konkurrerende) strategier i form av at noen vil satse på krav til kompetanse, og andre på politisk påvirking.

Undersøkelsen viser også at medlemmene i hovedsak slutter opp om Utdanningsforbundets lønns- og utdanningspolitikk, og andelen som mener at forbundet er en viktig samfunnsaktør, har økt siden sist. «Grepet» på medlemmene er dermed godt, og kritikerne fordeler seg noenlunde jevnt på ulike medlemsgrupper, selv om medlemmer utenfor de tre store kjerneområdene (barnehage, grunnskole og videregående opplæring) nok er noe overrepresentert blant de som målbærer en mer kritisk holdning til forbundets politiske linje.

Kapittel 8 Medlemmenes hverdag

Formålet med kapitlet er å gi en beskrivelse av medlemmenes arbeidssituasjon, og se hvilke forhold de er fornøyd med og hvilke forhold de er misfornøyd med. Ambisjonsnivået er ikke å foreta en større kartlegging av arbeidsmiljøsituasjonen på de mange arbeidsplassene, men å gi et bilde av hvilke forhold medlemmene er fornøyd med, og hvilke områder det er forbedringspotensial på. Dette vil også være en indikasjon på hvilke forhold som kan settes på dagsordenen sentralt og lokalt når medlemmene møtes på arbeidsplassene.

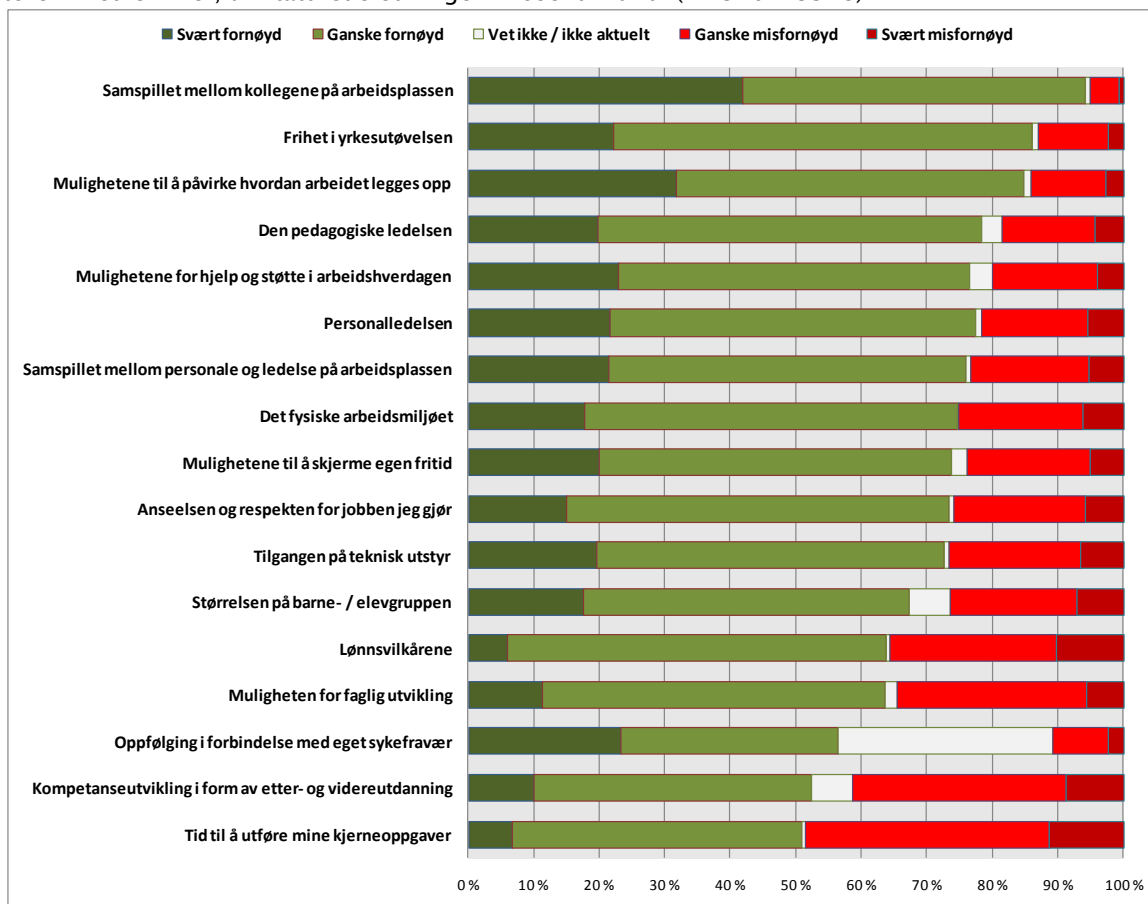
Vi har denne gangen inkludert et nytt tema knyttet til tanker om framtidig yrkeskarriere, jobbskifter og pensjonering. Medlemmene er bedt om å ta stilling til egen avgang fra yrkeslivet eller fra den arbeidsplassen hvor de jobber i dag. Ser de for seg å fortsette i yrket eller i utdanningssektoren fram til pensjonsalder? Hvor mange regner med å begynne med noe helt annet? Medlemmene er også spurt om pensjoneringsplaner. Hvor mange vil fortsette utover 62 år, og hvilke forhold kan påvirke ønsket om og muligheten til å stå lengre i arbeid? Dette er relevant ut fra både de omlegginger av pensjonssystemet vi står overfor og de generelle ambisjonene om at flere eldre arbeidstakere skal fortsette i arbeid.

8.1 Hverdagen og arbeidsforholdene

I 2007 var medlemmene mest fornøyd med samarbeidmulighetene i kollegiet, med det psykososiale arbeidsmiljøet og med samspillet mellom personalet og ledelsen. To tredeler av medlemsmassen sa seg også fornøyd med anseelsen og respekten de møtte med hensyn til den jobben de gjorde. Medlemmene var minst fornøyd med muligheten for faglig utvikling og størrelsen på barne-/elevgruppene. I tillegg var en drøy tredel misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og med lønna. Hvordan er så situasjonen i 2010? Er utfordringene de samme, eller det andre forhold der medlemmene ser forbedringsbehov?

Her ser vi kun på medlemmer uten lederstillinger. Sammenliknet med forrige undersøkelse er spørsmålsbatteriet utvidet med flere aktuelle tema, blant annet spørsmål om oppfølging i forbindelse med sykefravær og mulighetene for å skjerme egen fritid. Vi spør også om hvordan medlemmene vurderer mulighetene til å påvirke arbeidets organisering, hvordan de så på friheten i yrkesutøvelsen, mulighetene for hjelp og støtte i arbeidshverdagen, tid til å utføre kjerneoppgavene, tilgang på teknisk utstyr og mulighetene for kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning.

Figur 8.1 Hvor fornøyd er du med hensyn til egen arbeidssituasjon når det gjelder følgende faktorer? Medlemmer, unntatt lederstillinger. Prosent. 2010. (N=3462-3518).



Som i de fleste andre undersøkelser relatert til arbeidsmiljø kommer kollegene og samspillet med dem ut med høyest skåre. Medlemmene er nærmest unisont fornøyd med sine kolleger, og mange velger svaralternativet svært fornøyd.¹¹ Videre ser vi at svært mange medlemmer er fornøyd med at de har muligheten til å påvirke hvordan arbeidet skal legges opp og med friheten i yrkesutøvelsen, det vil si muligheten for å påvirke egen arbeidsdag. Det er medlemmene *utenfor* grunnskole og videregående opplæring som i størst grad er «svært fornøyd» med dette forholdet.

Fire av fem medlemmer oppgir at de er fornøyd med personalledelsen, den pedagogiske ledelsen og mulighetene for støtte og hjelp i arbeidshverdagen, det vil si at de er noenlunde fornøyd med «ledelsen» bredt definert. Om lag like mange sier seg fornøyd med samspillet mellom personale og ledelse på arbeidsplassen. For hvert av disse punktene er det om lag 20 prosent som er misfornøyd. Forholdet til den pedagogiske ledelsen og personalledelsen kommer ut med tilnærmet samme fordeling som i 2007, det samme gjelder «Samspill mellom personale og ledelsen». Som den gangen er det barne-

¹¹ I 2007 var ordlyden «gode samarbeidsmuligheter i kollegiet» og er derfor ikke helt sammenliknbar med 2010-ordlyden.

hagemedlemmene som er mest fornøyd med samspillet, og andelen misfornøyde er høyere i den videregående opplæringen enn i grunnskolen.

Vi kan også se på hvor mange som uttrykker misnøye med flere av disse forholdene, noe som kan tolkes som en mer generell misnøye med ledelsessituasjonen på arbeidsplassen. 16 prosent av medlemmene indikerer mer gjennomgående misnøye i betydningen at de er misfornøyd med minst tre av de fire ledelsesrelaterte forholdene. I den videregående opplæringen gjelder dette 23 prosent av medlemmene, mens andelen kun er 10 prosent i barnehagene og blant medlemmer i gruppen annet (FAS med mer).

Når det gjelder oppfølging av eget sykefravær, har mange svart vet ikke. Dette er ikke så overraskende, siden en del antakelig ikke har hatt vesentlig sykefravær med behov for oppfølging.

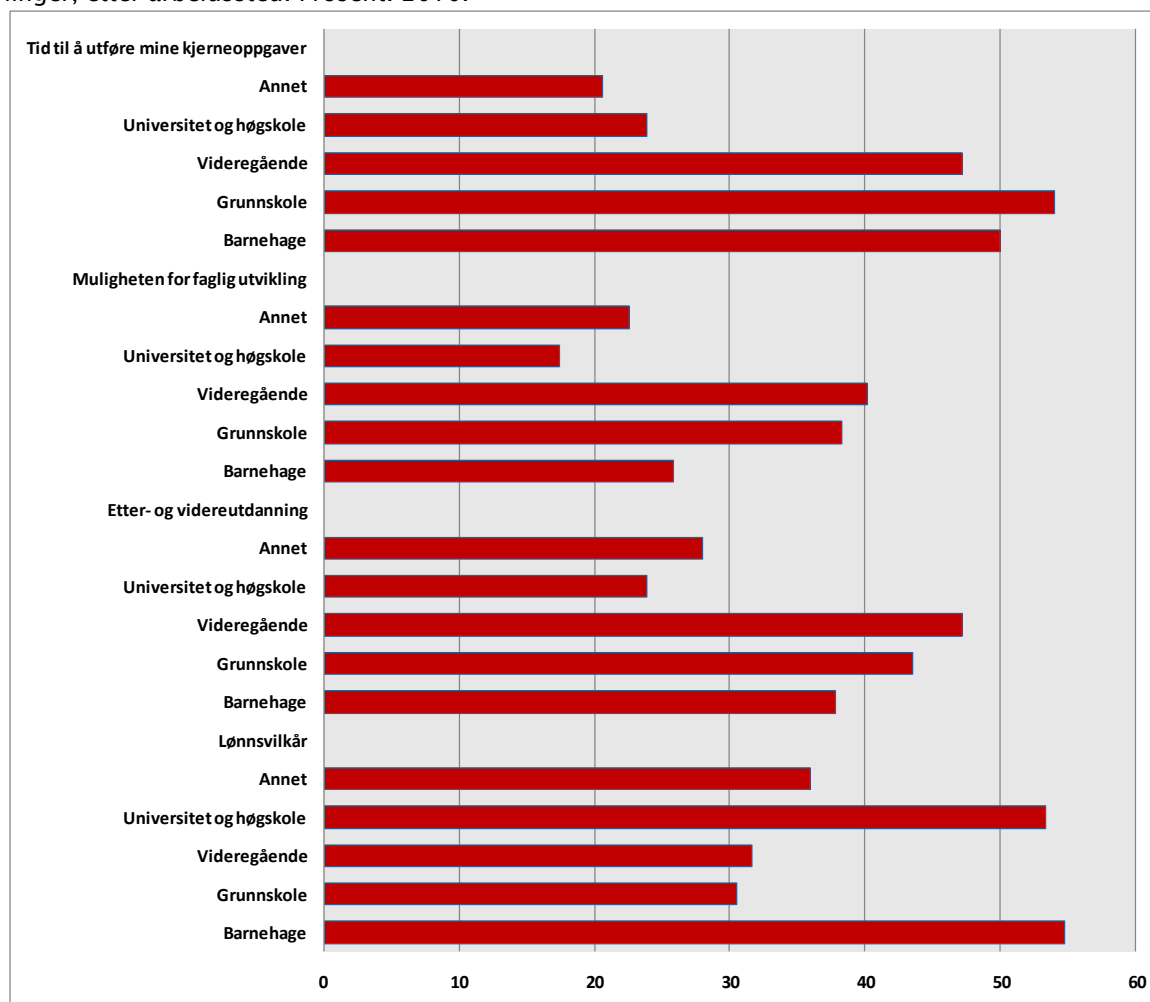
Vi er også interessert i fange opp eventuelle «tidstyver» i egen fritid. Blant annet hvordan SMS, telefoner eller e-post kommer inn seint eller tidlig fra elever, foresatte eller egen ledelse. Majoriteten av medlemmene er ganske fornøyd med mulighetene til å skjerme egen fritid, mens hvert fjerde medlem var mindre fornøyd. Medlemmer i pedagogiske stillinger i grunnskole og videregående opplæring er noe oftere misfornøyd enn øvrige medlemsgrupper.

I overkant av 70 prosent av medlemmene sa seg fornøyd med den anseelsen og respekten de møter for jobben de gjør. Dette er om lag samme andel som ved forrige undersøkelse i 2007.

Et viktig tema for Utdanningsforbundet og dets medlemmer, er at størrelsen på barne- og elevgruppene skal gjøre det mulig å utøve et best mulig pedagogisk virke, blant annet ved å følge opp den enkelte elev/det enkelte barn. Andelen som er misfornøyd med størrelsen på barne-/elevgruppen er høyest blant ansatte i barnehagene, der en drøy tredel ikke er fornøyd. Ser vi på medlemmer i pedagogiske stillinger isolert, svarer 38 prosent av de som arbeider i barnehage at de er misfornøyde, mens 28 prosent av medlemmene i pedagogiske stillinger i grunnskole og videregående opplæring svarer det samme.

Spørsmålene om egen arbeidssituasjon omfatter også forhold som går på kompetanseutvikling, faglig utvikling og tid til kjerneoppgaver. Det vil si mulighet til å benytte, vedlikeholde og videreutvikle egen kompetanse. Dette er alle forhold som utpeker seg ved at en betydelig andel er mindre fornøyd med dagens situasjon. I tillegg kommer lønnsvilkårene som et forhold der en betydelig andel krysser av for «ikke fornøyd». For alle disse forholdene sier mer enn en tredel av medlemmene at de er misfornøyd. Figur 8.2 viser hvordan andelen misfornøyde varierer etter arbeidssted.

Figur 8.2 Andel som er svært/ganske misfornøyd med: tid til å utføre kjerneoppgaver, Muligheten for faglig utvikling, etter- og videreutdanning og lønnsvilkår. Medlemmer unntatt lederstillinger, etter arbeidssted. Prosent. 2010.



Det er medlemmene i grunnskole, barnehage og videregående opplæring som i størst grad er misfornøyd med den tiden de har til rådighet for å utføre kjerneoppgavene. Høyeste andel finner vi i grunnskolen, hvor godt over halvparten av medlemmene uttrykker misnøye. Grunnskolemedlemmer i «storby/forstad» uttrykker i sterkere grad misnøye med dette forholdet enn medlemmene som arbeider i «småby/kyst- og bygdekommuner».

De eldste grunnskolelærerne, gruppen over 50 år, oppgir noe sjeldnere enn andre at de har for lite tid til kjerneoppgavene. De yngste skiller seg derimot ikke ut fra mellomgruppen (36–50 år). Erfaring kan være en forklaring på at de eldste i mindre grad mener de har for liten tid til kjerneoppgavene. Vi finner samme mønster blant lærere i den videregående opplæringen. Størrelsen på elevgruppen trekkes også i noe mindre grad fram som et problem blant de eldste lærerne.

Medlemmene i videregående opplæring er de som i størst grad sier seg mindre fornøyd med mulighetene for faglig utvikling og etter- og videreutdanning. Men også mange medlemmer i grunnskolen trekker fram dette som en utfordring. Dette er også

en utfordring i barnehagene, selv om færre medlemmer der sier seg misfornøyd med forholdene sammenliknet med medlemmer i skoleverket. Medlemsgrupper utenfor skoleverk og barnehage har en langt lavere andel som angir at de er misfornøyd med disse to forholdene. I grunnskolen finner vi at det er aldersgruppen 36–50 år som i størst grad er misfornøyd med mulighetene for faglig påfyll. En forklaring kan være at de yngste er relativt nyutdannede, mens de eldste ikke i samme grad er så opptatt av faglig påfyll. Det er ingen systematiske forskjeller mellom lærere som underviser i barneskolen og lærere som underviser i ungdomsskolen når det gjelder hvor fornøyd eller misfornøyd de er med mulighetene for faglig utvikling eller tid til kjerneoppgaver.

Når det gjelder lønsvilkårene er det helt øverst og helt nederst i utdanningssystemet vi finner høyeste andel misfornøyde medlemmer. Godt over halvparten av medlemmene uten lederstillinger i barnehagene er ganske eller svært misfornøyd med lønsvilkårene. Andelen misfornøyde medlemmer er like høy ved universiteter og høyskoler, mens medlemmer i grunnskole og den videregående opplæringen i klart mindre grad krysser av for at de er misfornøyd med sine lønsvilkår. Heller ikke her er det forskjeller mellom lærere i barneskolen og lærere på ungdomstrinnet.

8.2 Medlemmene om framtiden

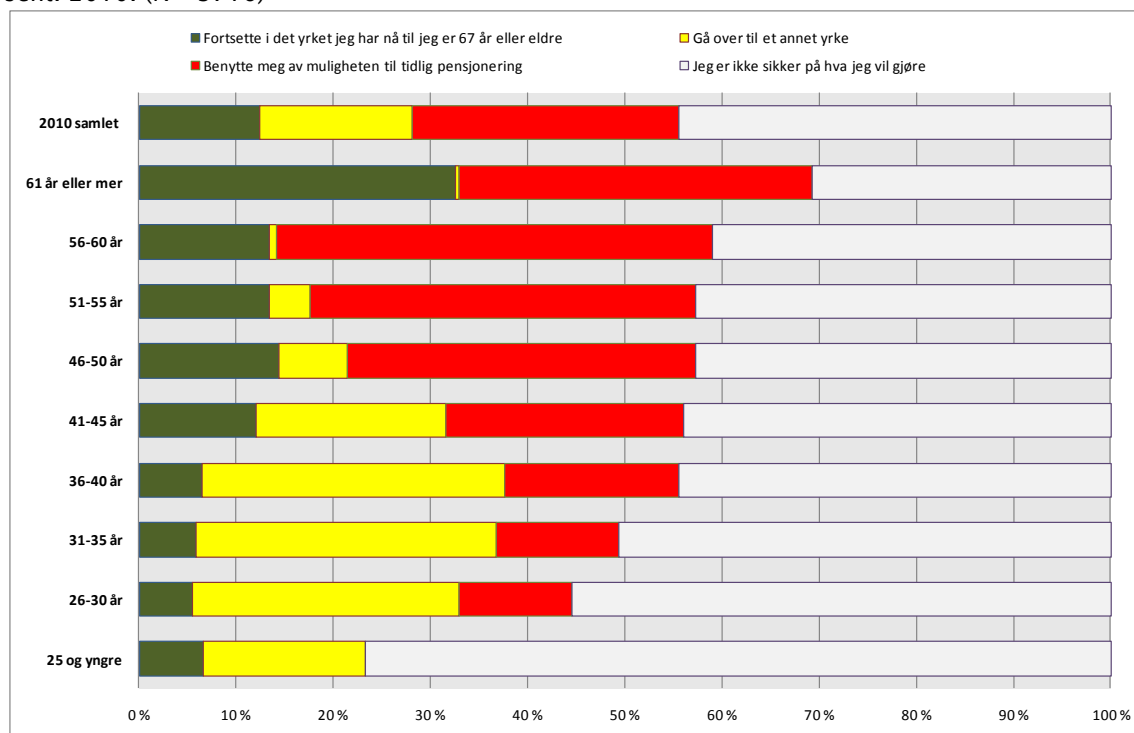
I undersøkelsen for 2010 inkluderte vi et sett med spørsmål som skal fange opp tanker om framtidig arbeidssituasjon. Hvor mange vurderer alternative karriereveier? I tillegg er det deler av medlemsmassen som begynner å nærme seg en alder der man har skjönt at yrkeslivet en gang skal ta slutt. For majoriteten av medlemmene som befinner seg i offentlig sektor, har man ikke som i privat sektor muligheten til å ta ut pensjon samtidig som man fortsetter å arbeide. For de aller fleste medlemmene dreier det seg da om å fortsette å arbeide eller å gå over i pensjonistenes rekker.

Vi ba derfor medlemmene ta stilling til egen avgang fra yrket, og hva de trodde de ville gjøre. Her ser vi på alle medlemmer, inkludert medlemmer i lederstillinger. Svaralternativene var om de trodde de ville jobbe til de var 67 år eller mer (i nåværende yrke), om de ville gå over til et annet yrke eller om de ville benytte seg av muligheten for tidligpensjonering.

12 prosent av medlemmene ser for seg at de vil stå i nåværende yrke fram til de er 67 år eller mer, mens 27 prosent vil pensjonere seg før fylte 67 år. 16 prosent oppgir at de antakelig har forlatt yrket før spørsmålet om pensjonering skal avgjøres. Ikke helt uventet viste det seg at snaut halvparten svarer «jeg er ikke sikker på hva jeg vil gjøre». At de yngste oppfattet spørsmålet som noe hypotetisk og derfor velger å svare «vet ikke», er ikke overraskende. Men også blant medlemmer som nærmer seg den alderen hvor mange begynner å tenke på pensjoneringsalternativer, finner vi mange usikre. Også blant medlemmene i femtiårene sier snaut halvparten at de er usikre på hva de skal gjøre. Blant medlemmene tidlig i sekstiårene er fortsatt tre av ti usikre på hva de vil velge å gjøre.

Figur 8.3 viser også at hvert sjettede medlem ikke tror at de kommer til å pensjonere seg fra det yrket de har i dag, men fra et annet. Vi ser også at andelen som svarer at de kommer til å gå over til et annet yrke reduseres kraftig etter at man er kommet i førti-årene.

Figur 8.3 Når det gjelder min egen avgang fra yrket, tror jeg at jeg vil:.....Samlet etter alder. Prosent. 2010. (N= 3716)



Menn har høyere tilbøyelighet enn kvinner til å svare at de vil fortsette i stillingen til fylte 67 år. Ser vi på gruppen over 50 år, sier 16 prosent av kvinnene og 23 prosent av mennene at de vil fortsette til 67 år. Men det er også litt flere menn enn kvinner som oppgir at de vil gå av tidligere. Forklaringen er at langt flere kvinner enn menn velger svaralternativet «jeg er ikke sikker på hva jeg vil gjøre».

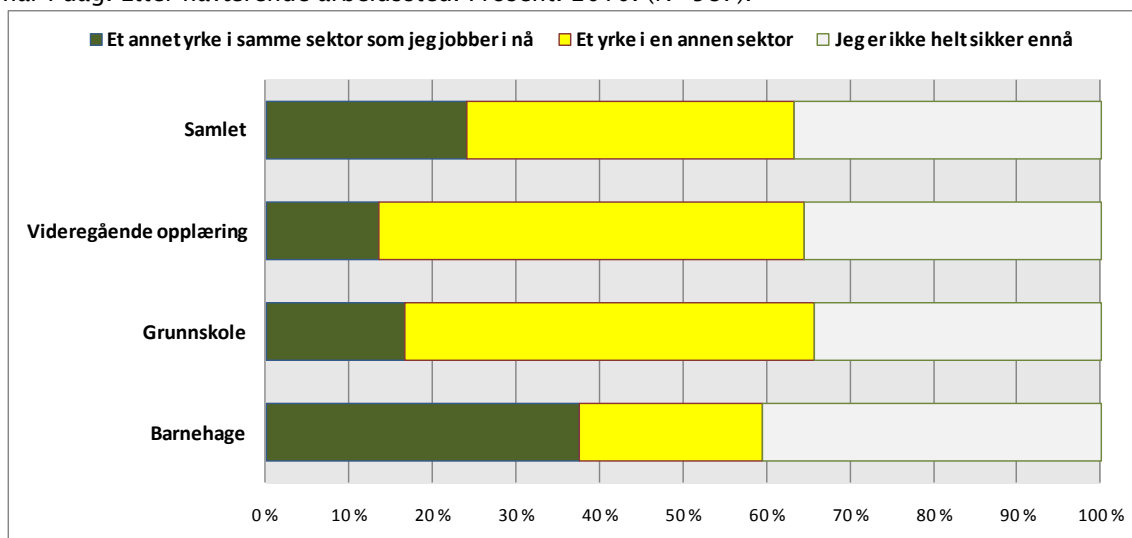
Andelen medlemmer som sier at de vil fortsette i jobb til fylte 67 år er 17 prosent av de med pedagogisk stilling, mot 20 prosent av de i leder- eller mellomlederstillinger (gruppen over 50 år). Høyest andel som sier de vil jobbe til de er 67 år eller mer finner vi blant de få som har oppgitt annen type stilling, for eksempel en administrativ stilling. Det er betydelige forskjeller etter medlemmenes arbeidsplass. Blant de som er over 50 år, varierer andelen som sier at de vil fortsette i stillingen til fylte 67 år fra 10 prosent i barnehagene, til 42 prosent blant de som arbeider ved universiteter og høyskoler.

8.3 De som tror de vil pensjoneres fra et annet yrke

16 prosent av medlemmene i Utdanningsforbundet velger svartalternativet at de vil gå over i annen type stilling. Vi har ikke spurt direkte om sannsynligheten for å skifte yrke, jamfør at dette er ett av flere svaralternativer i et spørsmål som dreier seg om pensjoneringsatferd, men det gir likevel en indikasjon på at en god del medlemmer ser for seg en annen stilling enn den de har i dag. Det er særlig medlemmer under 46 år som oppgir at de kommer til å gå over i et annet yrke enn det de har i dag. Dette kan antakelig forklares med at mulighetene for å begynne med noe annet oppfattes som vanskeligere jo eldre vi blir. Blant de som jobber i barnehage sier tre av ti at de vil gå over i et annet yrke før pensjonsalderen nærmer seg. Blant medlemmer i universitets- og høyskolesektoren er det kun 4 prosent som svarer det. I skoleverket er andelen 10 prosent i den videregående opplæringen og 14 prosent i grunnskolen.

Vi skal nå se litt nærmere på hva denne gruppen vil gjøre, og hva de mener kan bidra til at de velger å fortsette i sitt nåværende yrke. Gruppen domineres av yngre medlemmer og medlemmer fra barnehagene. Vi spurte først om hva slags yrke de har tenkt å gå over i. Vi ønsket å avdekke om dette var et yrke innenfor samme sektor som de arbeider i dag, eller om de ser for seg at de kommer til å skifte til en annen sektor.

Figur 8.4 Valgpreferanser for de som tror at de vil pensjoneres fra et annet yrke enn det yrket de har i dag. Etter nåværende arbeidssted. Prosent. 2010. (N=587).

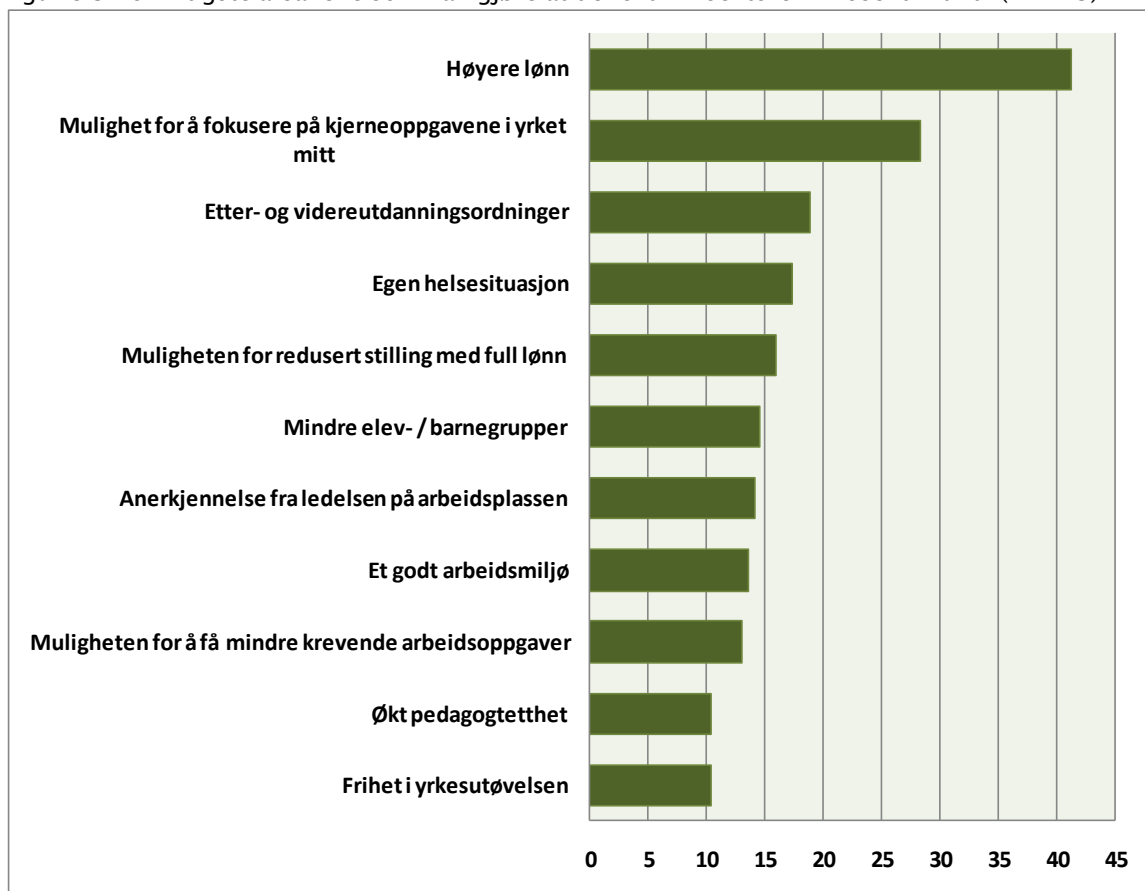


Fire av ti svarer at de antakeligvis vil pensjoneres fra et yrke i en annen sektor enn der de i dag jobber. Andelen er høyest blant medlemmer i skoleverket, og lavest blant ansatte i barnehagene. Det er ikke vesentlige forskjeller i vet ikke-gruppen, noe som kan tyde på at medlemmer i barnehagene for eksempel ser for seg at de går over i skoleverket eller at de blir styrere (det er noe uklart om alle vil oppfatte det som skifte av yrke). Menn ser langt oftere enn kvinner for seg at de kommer til å skifte sektor.

Hva mener gruppen kan gjøres for at de blir?

Gruppen som oppgir at de vil skifte yrke (pensjoneres fra annet yrke enn det de har i dag), ble bedt om å prioritere to forhold som kunne bidratt til at de ville stått lengre i stillingen. Vi ser kun på de som ville velge et yrke i en annen sektor enn der de er i dag. Disse medlemmene mener at høyere lønn kan være med på å holde dem i yrket (drøye 40 prosent). En drøy firedel sier også at bedre muligheter for å fokusere på kjerneoppgavene ville bidratt til at de forble i yrket. Ellers er bildet sammensatt, og en rekke ulike forhold er oppgitt av et mindretall av de aktuelle medlemmene.

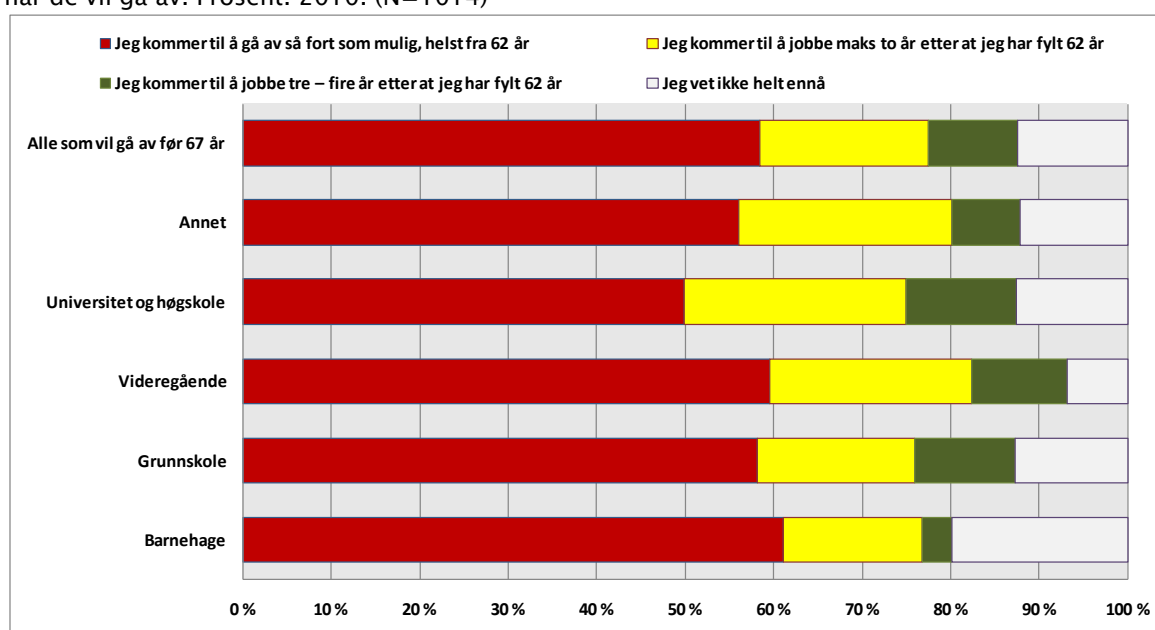
Figur 8.5 To viktigste årsakene som kan gjøre at de forblir i sektoren. Prosent. 2010. (N=225).



8.4 De som vil gå av med pensjon før 67 år

Tre av ti medlemmer oppgir at de vil benytte seg av mulighetene til å gå av tidligere fra sitt nåværende yrke. Disse fikk spørsmål om hvor lenge de ville arbeide etter fylte 62 år. Seks av ti sier at de vil komme til å gå av så snart som mulig, to av ti sier at de vil jobbe inntil to år etter fylte 62 år, en av ti vil arbeide tre–fire år etter fylte 62, mens den siste tidelen ikke var sikker på når han eller hun ville velge å gå av. Det er altså et betydelig spenn i *når* medlemmene vurderer å forlate yrkeslivet, også blant gruppen som sier de vil forlate yrkeslivet i intervallet 62–67 år. Blant de som arbeider i videregående, grunnskole og barnehage finner vi ingen forskjeller i andelen som sier de vil forlate yrkeslivet så fort det lar seg gjøre. Derimot har medlemmene utenfor barnehage og skoleverk en lavere andel som sier de vil gå av ved fylte 62 år.

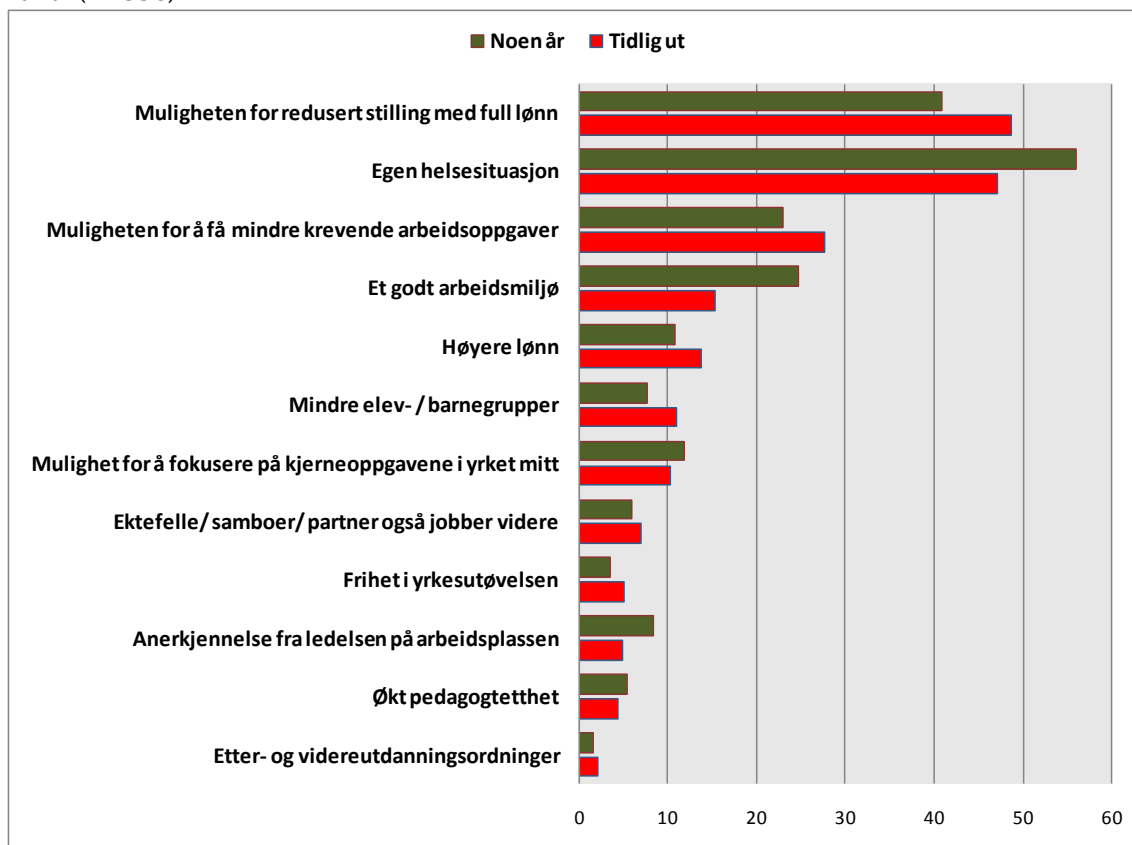
Figur 8.6 De som sier de vil benytte seg av mulighetene til å gå før 67 år. Etter arbeidssted og når de vil gå av. Prosent. 2010. (N=1014)



Hva mener gruppen kan gjøres for at de skal fortsette å jobbe?

Vi har her valgt å dele gruppen som sier de skal gå av inn i to; de som sier de vil gå av så fort som mulig og de som sier de vil fortsette, men ikke helt fram til de fyller 67 år. I tillegg har vi valgt å gruppere de som svarer «jeg vet ikke helt ennå» sammen med de som sier de vil fortsette noen år etter fylte 62 år. I figur 8.7 har vi kalt de to underkategoriene «tidlig ut» og «noen år til».

Figur 8.7 To viktigste årsakene til at man kunne fortsette å arbeide. Etter ønsket avgang. Prosent. 2010. (N=998)



Det er i hovedsak mulighetene for redusert stilling med full lønn og egen helsesituasjon de to gruppene trekker fram. «Noen år til» har høyest hyppighet på egen helse, mens de som vil slutte i yrket så raskt det lar seg gjøre, i noe større grad vektlegger økonomiske virkemidler i form av redusert stilling med full lønn og muligheten for mindre krevende arbeidsoppgaver. «Noen år» synes i sterkere grad å vektlegge arbeidsmiljø og anerkjennelse fra ledelsen i noe sterkere grad enn de som vil ut så fort som mulig.

8.5 Avslutning

I likhet med de fleste andre arbeidsmiljørelaterte undersøkelser, viser også Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse at medlemmene er fornøyd med sine kolleger. Fire av fem medlemmer er dessuten fornøyd med ledelsen i bred forstand. Andelen som er fornøyd med lederne var høyest i barnehagene, mens det er et ikke ubetydelig mindretall i videregående opplæring som er mindre fornøyd. Dette samsvarer godt med det som medlemmene svarte i 2007.

Av de forskjellige faktorene var det fire som skilte seg noe ut, i den forstand at over en firedel av medlemmene meldte tilbake at de var ganske eller svært lite misfornøyd.

Dette gjaldt: Tid til å utføre kjerneoppgaver, mulighetene for etter- og videreutdanning, faglig fordypning og lønnsvilkårene. Det viser seg at det er ulike deler av medlemsmassen som er mindre fornøyd med ulike forhold.

Medlemmene i grunnskole, barnehage og videregående opplæring var i størst grad misfornøyd med den tiden de har til rådighet for å utføre kjerneoppgavene. Godt over halvparten av medlemmene i grunnskolen uttrykte her misnøye, mens de eldste og mest erfarne grunnskolelærerne var noe mer fornøyd. Derimot var det blant medlemmene i videregående opplæring og grunnskolen vi fant flest medlemmer som var mindre fornøyd med faglige utviklingsmuligheter og mulighetene for etter- og videreutdanning.

Når det gjelder lønnsvilkårene er det helt øverst og helt nederst i utdanningssystemet vi finner høyeste andel misfornøyd medlemmer. Godt over halvparten av medlemmene uten lederstillinger i barnehagene er misfornøyd med lønnsvilkårene. Andelen misfornøyd medlemmer er like høy ved universiteter og høyskoler, mens medlemmer i grunnskole og den videregående opplæringen i klart mindre grad krysser av for at de er misfornøyd med sine lønnsvilkår

Når det gjelder medlemmenes betraktninger om framtiden, er det usikkerheten som er mest framtrødende. Snaut halvparten av medlemsmassen svarer «jeg er ikke sikker på hva jeg vil gjøre» på spørsmålet om egen avgang fra yrket. At de yngste medlemmene uttrykker usikkerhet rundt egen pensjonsalder, er i og for seg både forståelig og naturlig.

Men også blant medlemmene som må ta et valg de nærmeste årene viser det seg at mange fortsatt ikke helt vet hva de vil gjøre. Derimot ser det ut til at tankene om å gjøre noe annet enn det man holder på med i dag forsvinner en eller annen gang i slutten av førtiårene.

Blant de som tok standpunkt til når de ville gå av, viste det seg at en del av disse ble usikre når vi stilte oppfølgingsspørsmål. Blant de som først svarte at de ville gå av så fort som mulig, var det mange som kunne tenke seg å stå noe utover 62 år. På oppfølgings-spørsmålene om hva som kunne gjøres for at de skulle jobbe lenger, var det flere forhold som ble trukket fram. Det kan se ut til å gå et (lite) skille mellom de som uansett vil gå av så fort det lar seg gjøre, og de som fortløpende vil vurdere når de skal gå av etter de er fylt 62 år. Den førstnevnte gruppen hadde noe høyere tilbøyelighet til å trekke fram økonomiske virkemidler for at de skulle stå lenger, mens de som vurderte noen år til i sterkere grad så dette i lys av arbeidsmiljø heller enn økonomiske faktorer. Man skal være varsom med å legge for mye i en spørreundersøkelse på dette vanskelige temaet, men for Utdanningsforbundet indikerer medlemmenes svar at man må jobbe med en seniorpolitikk på flere fronter og langs flere flanker.

9 Medlemmer i lederstillinger

Utdanningsforbundet organiserer både ledere og arbeidstakere uten lederstillinger innen sine profesjoner, det vil si at styrere i barnehager, rektorer og andre skoleledere har et organisasjonstilbud i forbundet. Disse yrkesgruppene har også i stor grad valgt Utdanningsforbundet som sin organisasjon. I lang tid ble dette oppfattet som helt uproblematisk, jamfør at en slik organisasjonsmodell kan betraktes som regelen blant profesjonsforbund.

De siste årene er modellen i noen grad problematisert ut fra ledernes ståsted. Vil et forbund som organiserer bredt kunne ivareta ledergruppens lønns- og arbeidsvilkår i en situasjon der lederrollen i skole og barnehage i stadig større grad også blir en arbeidsgiverrolle, og der man dermed ser større potensial for konfliktpunkter og interessemotsetninger innad i kollegiet og i medlemsmassen? Og kan Utdanningsforbundet – som en profesjonsorganisasjon med vekt på å være en faglig-politisk aktør – også ivareta de yrkes- og profesjonsfaglige utfordringene som ligger i lederrollen? I de foregående kapitlene er lederne vanligvis skilt ut som egen gruppe, og vi har kommentert på forskjeller mellom disse og vanlige medlemmer i barnehage, grunnskole, videregående opplæring m.v. I dette kapitlet ser vi på denne gruppen medlemmer spesielt. Hvilke forventninger til og vurderinger av medlemskapet har lederne, og er tilknytningen til Utdanningsforbundet blitt svakere siden forrige undersøkelse? Skiller lederne seg ut når det gjelder holdninger til fagorganisering og vurdering av utmelding og alternative organisasjonstilbud? Og er denne gruppen mer kritisk til Utdanningsforbundets politiske linje enn øvrige medlemmer? Avslutningsvis kommenterer vi kort spørsmålene om «hverdagen» på arbeidsplassene som ble drøftet mer generelt i forrige kapittel.

9.1 Hvem er lederne?

Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger grupperes etter to ulike prinsipper. For det første ser vi på en gruppering som i størst grad samsvarer med undersøkelsen fra 2007; styrere, rektorer og mellomledere i grunnskole og videregående opplæring.

Undersøkelsen i 2010 omfatter 258 barnehagestyrere, 178 rektorer og 370 andre skoleledere i grunnskole og videregående opplæring. I tillegg kommer 165 personer fra øvrige deler av Utdanningsforbundet, inkludert 62 mellomledere i barnehage (assisterende styrer, fagleder m.v.). Denne gruppen er for liten til å analyseres separat.

For det andre kommenterer vi i noen tilfeller forskjeller mellom ledere i henholdsvis barnehage, grunnskole, videregående opplæring og øvrige områder. Her ser vi på toppledere og mellomledere under ett.

Erfarne i sektoren og i forbundet

Undersøkelsen viser at medlemmer i lederstillinger er godt voksne med lang ansiennitet både i utdanningssystemet og i forbundet. Blant skoleledere har halvparten mer enn 20 år i utdanningssystemet bak seg. For rektorer er andelen med lange karrierer enda høyere (drøye 70 prosent). For mange av disse vil yrkeskarrieren dreie seg om langt mer enn 20 år, jamfør at 44 prosent av rektorene i vårt utvalg er 60 år eller mer. Også blant barnehagestyrere er andelen med lang ansiennitet i sektoren høy. Drøye halvparten har jobbet mer enn 20 år i utdanningssystemet, og kun én av ti har under ti års erfaring. Lederne har også et langvarig medlemskap bak seg. Drøye halvparten har vært medlem av Utdanningsforbundet eller dets forløpere i mer enn 20 år, det vil si at vi kan anta at forbundet har vært deres fagorganisasjon gjennom hele yrkeskarrieren.

De aller fleste styrerne i undersøkelsen er kvinner, mens kjønnsfordelingen er noenlunde lik blant skolelederne. Det er litt flere menn enn kvinner som er rektorer, mens kvinner utgjør et flertall av medlemmene i skoleverket totalt sett. Menn er dermed overrepresentert blant skoleledere, ikke minst synes dette å gjelde i grunnskolen.

Tidligere tillitsvalgte, men uten verv på arbeidsplassen i dag

9 prosent av medlemmer i lederstillinger oppgir at de i dag har tillitsverv i Utdanningsforbundet. De fleste av disse har verv andre steder enn på arbeidsplassen – dog med et visst unntak for ledere i barnehagene – uten at vi har informasjon om hvilken type verv dette er. Selv om lederne sjelden har verv på arbeidsplassen, har mange av dem en fortid bak seg som tillitsvalgt. Sett under ett er det kun en tredel av ledere i barnehage og skoleverk som ikke har vært tillitsvalgte for forbundet, og blant rektorer er prosentandelene enda lavere (tre av fire har eller har hatt verv i Utdanningsforbundet).

En viktig forklaring på at en så høy andel av lederne er tidligere tillitsvalgte, er at mange av disse har lang fartstid i forbundet, Men selv når vi sammenlikner med medlemmer med mer enn 20 års ansiennitet i forbundet, skiller særlig rektorene seg fra «menige» medlemmer ved at andelen som ikke har erfaring som tillitsvalgt, er lavere.

Denne undersøkelsen slår dermed fast – på samme måte som undersøkelsen fra 2007 – at medlemmer med lederstillinger i all hovedsak har en tett tilknytning til forbundet; de har et langt medlemskap bak seg og flertallet har også tjent sine år som tillitsvalgt.

9.2 Vurderinger av medlemskapet

I medlemsundersøkelsen for 2007 ble styrere og rektorer bedt om å ta stilling til et sett med spørsmål som gikk på hvordan de som ledere vurderte sitt medlemskap i Utdanningsforbundet. Spørsmålene dreide seg både om utfordringer knyttet til å være organiserte i samme forbund som de man har lederansvar for, tilknytning til forbundet og oppfatninger om de tilbud og den oppfølging man som ledere får av sitt forbund. Disse påstandene ble gjentatt i undersøkelsen for 2010. Spørsmålet er dermed hvordan dagens

ledere ser på sitt medlemskap i Utdanningsforbundet, og om vurderingene av medlemskapet har endret seg siden forrige undersøkelse.

Én organisasjon for alle pedagoger?

Et tema knyttet til organisering av ledere, er om én organisasjon kan representere både de som blir ledet og de som leder. Tabell 9.1a på side 96 viser andelen blant ulike typer ledere som stiller seg bak følgende to påstander som skal fange opp denne problemstillingen:

- For meg er det viktig at samme organisasjon representerer alle grupper pedagogisk ansatte på arbeidsplassen, også ledere.
- Det blir stadig mer vanskelig å være medlem av samme fagorganisasjon som de arbeidstakere jeg har lederansvar for.

Andelen lederne som sier seg helt eller delvis enig i at det er viktig med én organisasjon for alle grupper pedagoger på arbeidsplassen, varierer fra 56 prosent (rektorer) til 67 prosent (styrere). Når det gjelder påstanden om at det stadig blir vanskeligere å være organisert sammen med dem man har lederansvar for, er tilslutningen lavest blant styre- re (48 prosent), mens rundt 60 prosent blant skolelederne angir at de er helt eller delvis enig i at dette er et problem. Ser man de to påstandene under ett, finner vi at en firedel av ledermedlemmene i tabell 9.1a oppfatter medlemskapet som krevende langs begge de to dimensjonene, mens 40 prosent ikke ser vesentlige problemer og ønsker én organisasjon for alle.

Det er kun små endringer fra 2007 til 2010 i andelen som sier seg helt eller delvis enig i de to påstandene. Det er heller ingen systematiske forskjeller mellom ledere i grunnskolen og ledere i den videregående opplæringen når det gjelder stillingtaken til disse påstandene. Ledere i barnehager synes å være mer orientert i retning av at Utdanningsforbundet er et hensiktsmessig alternativ for deres gruppe.

Fortsatt det selvsagte valget?

Utdanningsforbundet er det dominerende forbundet for pedagoger i skole og barnehage. Mange av ledermedlemmene har vært med i forbundet eller dets forløpere siden de startet i yrkeslivet, noen helt fra studietiden. Vi har sett at mange medlemmer i disse delene av forbundets organisasjonsområde heller ikke har aktuelle alternativer på arbeidsplassen. Det finnes likevel konkurranse fra andre forbund både i barnehagene og skoleverket. I undersøkelsen ble lederne bedt om å ta stilling til to påstander som går på deres forhold til Utdanningsforbundet og eventuelle alternativer:

- Jeg betrakter Utdanningsforbundet som mitt forbund og synes det er naturlig å fortsette som medlem også nå som jeg er leder.
- De alternative organisasjonene for ledere innen skole og barnehage er ikke gode nok.

Om lag halvparten av lederne i så vel skole som barnehage sier seg enig i en påstand om at alternativene ikke er gode nok, og andelen som avviser dette varierer fra 16 prosent

(styrere), til en drøy firedel blant skolelederne (tabell 9.1b på side 96). I alle grupper er det en god del som svarer at de ikke er sikre, noe som kan tyde på at tanken på et alternativ ikke har vært langt fremme. Det er langt flere som sier seg enig i påstanden om at Utdanningsforbundet er deres organisasjon, og at det er naturlig å fortsette som medlem også som leder. Fire av fem ledermedlemmer sier seg helt eller delvis enig i dette utsagnet. Blant styrere i barnehagene har andelen som sier seg enig i en slik påstand økt noe fra forrige undersøkelse.

En markant endring i forhold til undersøkelsen fra 2007, er at langt færre rektorer avviser at de alternative organisasjonene er gode nok. I 2007 sa 80 prosent av rektorene seg enig i en slik kritisk vurdering av Utdanningsforbundets konkurrenter. I 2010 er andelen sunket til cirka halvparten, og langt flere velger svaralternativet «ikke sikker». En mulig forklaring er at utvalget av ledere er økt, og at undersøkelsen denne gangen omfatter flere skoleledere og rektorer fra videregående opplæring, der organisasjonskonkurransen nok er større enn i grunnskolen. Men også lederne i grunnskolen er mer åpne for at det er alternativer til Utdanningsforbundet, og det er ingen vesentlig forskjell i svarene fra skoleledere i grunnskolen versus skoleledere i den videregående opplæringen. En ikke urimelig forklaring er at dette dels henger sammen med at forbundets konkurrenter blant skoleledere er blitt mer synlige over tid, og at særlig medlemmer som vurderer medlemskapet legger bedre merke til alternative organisasjoner og deres tilbud.

Her kan det bemerkes at andelen medlemmer, ledere inkludert, som har alternative organisasjoner på sin *arbeidsplass*, er høy i videregående opplæring (64 prosent av lederne oppgir dette), mens andelen ligger på 15–20 prosent blant ledere i grunnskolen og barnehagene. Ledere kan likevel vurdere organisasjoner som ikke er til stede på arbeidsplassen som aktuelle.

Blir ledernes interesser ivaretatt?

Ledere i skole og barnehage vil ha interesser som ikke nødvendigvis fanges opp av det ordinære arbeidet på lokalt nivå i Utdanningsforbundet. Dette kan være knyttet til arbeidsforholdet, jamfør at de tillitsvalgte i mange situasjoner vil møte ledermedlemmet i en arbeidsgiverrolle, noe som kan være konfliktfylt og føre til motsetninger mellom disse og den/de lokalt tillitsvalgte. Det er dermed ikke gitt at ledermedlemmer føler seg sikre på at deres interesser vil bli ivaretatt av det lokale organisasjonsleddet. Vi vet også at lederne – og særlig skolelederne – i begrenset grad deltar i diskusjoner på klubbmøtene. I undersøkelsen fra 2007 etterlyste mange egne arenaer og mer fokusering på lederrollen. Har så arbeidet i perioden fra 2007 til i dag ført til endring i hvordan medlemmene vurderer hvordan ledernes interesser og spesielle situasjon blir ivaretatt i Utdanningsforbundet? På samme måte som i 2007, ble medlemmene bedt om å ta stilling til følgende påstander omkring ledernes stilling i forbundet:

- Jeg har tiltro til at Utdanningsforbundet vil ivareta mine interesser hvis jeg får behov for hjelp fra min fagforening.
- Den faglig-pedagogiske debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer.

- Det er behov for et bedre organisatorisk tilbud og flere møteplasser for oss som er ledere.

Svarfordelingen finnes i tabell 9.1c 8 på side 96). Kort oppsummert stoler lederne i Utdanningsforbundet fortsatt på at forbundet vil ivareta deres interesser hvis de skulle få behov for hjelp. Andelen som er uenig i en slik påstand er lav, og like lav som i 2007. Samtidig etterlyses flere møteplasser og økt oppmerksomhet om lederrollen. Svarene fordeler seg om lag nøyaktig som i 2007, og vi kan legge merke til at mellomledere i grunnskole og videregående opplæring i hovedsak ikke skiller seg fra styrere og rektorer når det gjelder andelen som sier seg enig i påstandene. Det er også verdt å legge merke til den særlig høye andelen blant rektorer som sier seg «helt enig» i påstandene som går på møteplasser og faglig oppmerksomhet om lederrollen.

Til tross for disse vurderingene vet vi at lederne, og ikke minst skolelederne, deltar i kurs, konferanser og seminarer i regi av Utdanningsforbundet i langt høyere grad enn menige medlemmer. En drøy tredel av lederne oppgir at de ofte diskuterer faglig-pedagogiske tema på slike samlinger, mot 16 prosent av menige medlemmer uten verv eller lederstillinger.

Tabell 9.1a - 9.1c Ta stilling til følgende påstander om hvordan du som leder ser på ditt medlemskap i Utdanningsforbundet. Styrere (N=246-248), rektorer (N=169-170) og andre skoleledere i grunnskole og videregående opplæring (N=348-350). 2010 samt andel som sier seg helt/delvis enig i samme påstand i 2007. Prosent.

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker	Totalt	Helt/delvis enig 2007
Tabell 9.1a							
<i>Viktig at samme organisasjon representerer alle pedagoger på arbeidsplassen</i>							
Styrer	39	29	18	9	6	100	70
Rektor	31	25	26	17	1	100	59
Annen skoleleder	27	34	25	10	5	100	-
<i>Stadig mer vanskelig å være medlem av samme organisasjon som de jeg har lederansvar for</i>							
Styrer	15	33	21	25	6	100	44
Rektor	25	37	19	18	2	100	66
Annen skoleleder	23	36	23	14	3	100	-
Tabell 9.1b							
<i>Alternativene ikke gode nok</i>							
Styrer	24	29	9	7	31	100	53
Rektor	21	28	15	12	24	100	79
Annen skoleleder	19	29	17	10	25	100	-
<i>Utdanningsforbundet er mitt forbund</i>							
Styrer	41	38	11	5	7	100	67
Rektor	38	42	12	3	5	100	81
Annen skoleleder	38	41	12	1	8	100	-
Tabell 9.1c							
<i>Tiltro til at egne interesser vil bli ivaretatt</i>							
Styrer	45	41	7	4	4	100	87
Rektor	37	43	11	3	6	100	82
Annen skoleleder	35	49	10	3	2	100	-
<i>For lite debatt om lederrollen</i>							
Styrer	36	47	11	3	3	100	80
Rektor	47	46	2	1	4	100	91
Annen skoleleder	35	47	10	2	5	100	-
<i>Behov for flere møteplasser for ledere</i>							
Styrer	48	40	6	2	3	100	84
Rektor	61	31	3	1	4	100	89
Annen skoleleder	43	46	6	1	5	100	-

Som oppsummering av denne drøftingen kan vi si at det er stor stabilitet i ledernes vurderinger av sitt medlemskap. På samme måte som i 2007, er det i 2010 en god del som ser utfordringer knyttet til å være medlem samme sted som de man har et lederansvar for, men flertallet oppfatter fortsatt Utdanningsforbundet som sitt forbund, og ser det naturlig å fortsette. Det er ikke blitt større skepsis til at man får hjelp og bistand om

nødvendig, samtidig som minst like mange som sist, etterlyser arenaer for ledere og for diskusjoner av lederrollen. Det mest påfallende er at færre skoleledere avviser en påstand om at alternative organisasjoner ikke er gode nok. Det kan tyde på økt bevissthet om alternative organisasjonstilbud for denne ledergruppen.

I undersøkelsen for 2010 fikk også mellomledere i skoleverket spørsmålene som skal kartlegge hvilke holdninger ledere har til sitt medlemskap i kraft av å være leder. Svarene avdekker at denne gruppen langt på vei har samme vurderinger av medlemskapet som rektorer og styrere. Det ser dermed ut til at også mellomledere i skoleverket har en lederidentitet knyttet til medlemskapet, og dermed møter de samme dilemmaene som rektorer og styrere gjør.

Undersøkelsen fra 2010 viser heller ingen vesentlige forskjeller mellom ledere i grunnskolen og ledere i den videregående opplæringen når det gjelder hvordan de vurderer medlemskapet. Ledere i barnehagene skiller seg dog ut ved at noe færre trekker fram problemene ved å være organisert i samme forbund som dem de leder. Dette kan henge sammen med at barnehagene vanligvis vil være arbeidsplasser med ganske få pedagoger og lav fagforeningsaktivitet, der det framstår som lite hensiktsmessig at disse skal representeres av ulike organisasjoner. Undersøkelsen omfatter ikke mange barnehageledere i private barnehager, og vi er derfor forsiktig med å presentere egne tall for disse. Inntrykket er likevel at denne gruppen er litt mer skeptisk til medlemskapet enn det medlemmer i lederposisjoner i offentlige barnehager er. Det understrekes at forskjellene ikke er store, og at de heller ikke er statistisk signifikante.

Begrunnelsene for medlemskapet, og utfordringene ved dette

Undersøkelsen omfatter ledere som tross utfordringene nevnt ovenfor, har valgt Utdanningsforbundet som sitt forbund. Begrunner så lederne sitt medlemskap i Utdanningsforbundet med andre forhold enn andre medlemmer gjør, jamfør diskusjonen i kapittel 2?

I hovedsak legger ledere og medlemmer uten lederstillinger vekt på de samme forholdene; mulighet for hjelp og bistand i arbeidssituasjonen, at Utdanningsforbundet ivaretar lønnsinteressene deres, og at det er riktig å være organisert (se kapittel 2). Det er verdt å legge merke til at en tredel av lederne i Utdanningsforbundet vektlegger sistnevnte forhold som en av de to viktigste begrunnelsene for medlemskapet, og rundt 60 prosent av lederne sier at dette er en svært viktig begrunnelse for medlemskapet (i et innledende spørsmål der de ikke «tvinges» til å prioritere).

I kapittel 2 så vi også at ledere langt oftere enn vanlige medlemmer har vurdert å melde seg ut av forbundet. Mens 30 prosent av medlemmer uten lederstilling har vurdert sitt medlemskap i løpet av de siste to årene, gjelder dette halvparten av medlemmene i lederstillinger. Det er også flere ledere enn medlemmer uten lederstilling som oppfatter at de har alternativer på arbeidsplassen, og andelen av medlemmene som har vurdert å bytte organisasjon er høyere blant ledere. Nå skal det bemerkes at disse fortsatt er medlemmer, det vil si at vurderingen falt ut til Utdanningsforbundets fordel.

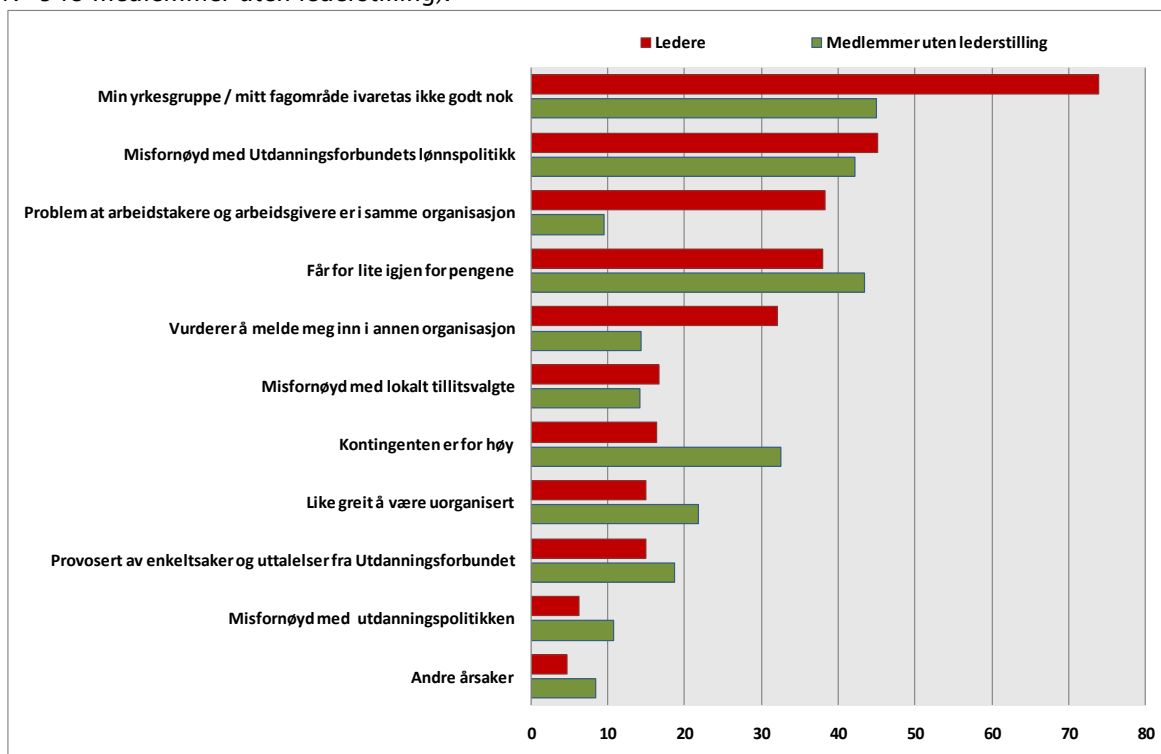
Hva er så begrunnelsene for å vurdere medlemskapet? I figur 9.1 sammenlikner vi medlemmer i lederposisjoner med vanlige medlemmer som i løpet av de to siste årene

har vurdert medlemskapet. I fortolkningen må vi huske på at noe flere ledere faktisk har vurdert medlemskapet sitt, og at tallene ville sett noe annerledes ut gitt at vi hadde prosentuert ut fra alle medlemmer, inkludert de som ikke har tenkt på å melde seg ut.

Lederne begrunner tanker om utmelding langt oftere enn andre med at egen gruppe ikke ivaretas godt nok (nevnes av $\frac{3}{4}$ av de som har vurdert å gå ut). Rundt 40 prosent av lederne viser til at det er et problem at arbeidstakere og arbeidsgivere er i samme organisasjon. Det er få medlemmer uten lederstilling som opplever dette som et problem.

Man kan også legge merke til at få ledere krysser av for at det er like greit å være uorganisert, men at en knapp tredel av disse (og 15 prosent av alle medlemmer i lederstilling) har vurdert å melde seg inn i en annen organisasjon. Det er ikke mange ledere som har latt seg provosere av enkeltuttalelser i den grad at det har ført til tanker om utmelding. Lederne begrunner heller ikke utmeldingstanker med misnøye med lokale tillitsvalgte. Lønnspolitikken er derimot et irritasjonsmoment både for ledere og andre, og det er også en god del i begge grupper som synes de får for lite igjen for medlemskontingenten.

Figur 9.1 Årsaker til at medlemmer har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet. Medlemmer som har vurdert sitt medlemskap i løpet av siste 2 år. Prosent. 2010. (N=436 ledere og N=948 medlemmer uten lederstilling).

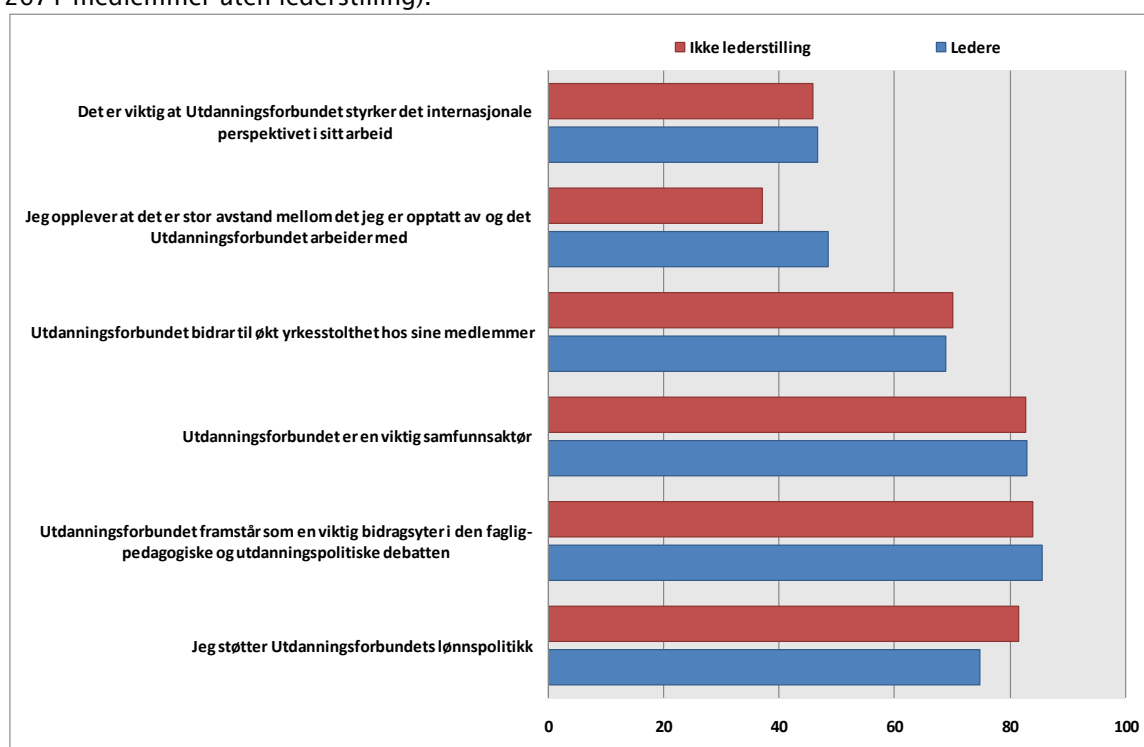


9.3 Holdninger til politikk og pedagogikk

I kapittel 7 så vi på medlemmenes standpunkt til Utdanningsforbundets politikk på et mer overordnet plan. Vi ser her at en betydelig andel ledere opplever det mer krevende å være medlem i samme organisasjon som dem de har lederansvar for, og de trekker i ulike sammenhenger fram at deres yrkesgruppe ikke prioriteres godt nok i den faglig-pedagogiske debatten.

Lederne støtter i hovedsak opp om Utdanningsforbundets linje på områder som lønn og utdanningspolitikk., og er ikke markant mer kritisk. Et lite unntak er påstanden om at «jeg opplever at det er stor avstand mellom det jeg er opptatt av og det Utdanningsforbundet arbeider med». Her er det noe flere ledere enn vanlige medlemmer som krysser av for at de er enige i påstanden i figur 9.2.

Figur 9.2 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene? Andel som sier seg helt eller delvis enige. Ledere og medlemmer uten lederstilling. Prosent. 2010. (N= 917–928 ledere) og (N=2652–2671 medlemmer uten lederstilling).



Det var heller ikke store forskjeller mellom ledere og andre medlemmer i hvordan de vurderer ulike strategier Utdanningsforbundet kan ta i bruk for å styrke lærerprofesjonens posisjon (se avsnitt 7.2). De ulike strategiene rangeres noenlunde likt (tabell 9.3), men vi ser at ledere i klart høyere grad enn andre medlemsgrupper vektlegger at forbundet skal bidra til at det stilles høyere krav til yrkesutøvelsen. Lederne er derimot ikke mer positive enn medlemmer flest til en innføring av rett og plikt til kompetanseutvikling.

Ledere er i noe høyere grad enn medlemmer i vanlige stillinger positive til ulike typer evalueringer. Det er likevel ikke mer enn 20 og 15 prosent av lederne som krysser av for de to typene evaluering i tabell 9.2, sammenliknet med 12 og 8 prosent blant medlemmer uten lederstilling. Mens skolelederne foretrekker den sistnevnte typen evaluering (egenevaluering), ønsker styrerne den førstnevnte (systematisk evaluering av skolens og barnehagens virksomhet). Dette avspeiler antakelig visse forskjeller i hvordan de to ledergruppene ser utfordringene innen sine områder, der det særlig innen skolen har vært økt oppmerksomhet omkring kvaliteten på undervisningen.

Tabell 9.2 Hvordan mener du Utdanningsforbundet lokalt og sentralt kan arbeid for å styrke lærerprofesjonenes plass i samfunnet? Kryss av for inntil fire punkter. Etter stilling/verv. 2010. Prosent.

	Ledere	Medlemmer uten verv og i vanlig stilling	Tillitsvalgte
Ved å arbeide for bedre lønns- og arbeidsvilkår	83	90	90
Ved å bidra til at det stilles høyere krav til yrkesutøvelsen	50	36	36
Ved å arbeide for en best mulig lærerutdanning	47	55	48
Ved å bidra til at det innføres rett og plikt til kompetanseutvikling	46	53	58
Ved å drive utdanningspolitisk påvirkningsarbeid	39	41	40
Ved å arbeide for at det blir innført kollegabasert veiledning, inkludert veiledning av nyutdannede	32	35	36
Ved å ta aktivt del i skole- og barnehageutviklingen	32	24	31
Ved å arbeide for en mer systematisk evaluering av skolens og barnehagens virksomhet	20	11	14
Ved å arbeide for et system der lærerprofesjonene evaluerer egen yrkesutøvelse	15	8	9
N	862	2305	457

9.4 Lederstillingene: utviklende, men krevende jobber

I undersøkelsen for 2010 ble det stilt flere typer spørsmål om medlemmenes arbeidssituasjon. Medlemmene ble blant annet bedt om å angi hvor fornøyd eller misfornøyd de er med ledelsen, kollegiet, lønna, arbeidsmiljøet, mulighetene for kompetanseutvikling m.v.. Mange av de samme spørsmålene ble stilt til medlemmer i lederstillinger. Disse fikk også noen spørsmål som rettet seg inn mot kommunen/fylkeskommunen.

Lederne er godt fornøyd med samspeillet på arbeidsplassen, både mellom kolleger og mellom ledelse og kollegium (tabell 9.3). Med andre ord; de synes å være godt fornøyd med måten de utøver lederrollen på. Medlemmer uten lederstillinger er mer kritiske til måten ledelse utøves på.

Lederne er derimot mer kritiske til hvordan kommunen/fylkeskommunen utøver sin styringsrolle. Her ser et ikke ubetydelig mindretall (mellom 20 og 30 prosent) forbedringspotensial både når det gjelder personalpolitisk ledelse så vel som når det gjelder den pedagogiske ledelsen.

Et flertall av lederne er fornøyd med mulighetene for hjelp og støtte i arbeidshverdagen. Men på samme måte som blant kolleger uten lederposisjon, sier hver femte seg misfornøyd med dette forholdet. Ganske mange har ikke noen synspunkter på oppfølgingen i forbindelse med eget sykefravær, jamfør at ikke alle vil ha vært lenger borte fra arbeidet på grunn av sykdom. Blant de som svarer, synes hver femte å være mindre fornøyd – en litt høyere andel enn blant øvrige medlemmer i Utdanningsforbundet.

En betydelig andel av lederne er misfornøyd med mulighetene til å skjerme egen fritid. Her skiller rektorer seg klart fra styrene, på samme måte som det generelt er flere i skoleverket enn i barnehagene som er misfornøyd med hvordan arbeidet griper inn i fritiden (kapittel 8).

Tabell 9.3 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor fornøyd er du med følgende? Ulike grupper ledere i Utdanningsforbundet. Andel som sier seg (helt eller delvis) fornøyd og andel som sier seg (helt eller delvis) misfornøyd. Vet ikke-gruppen utelatt fra tabellen.

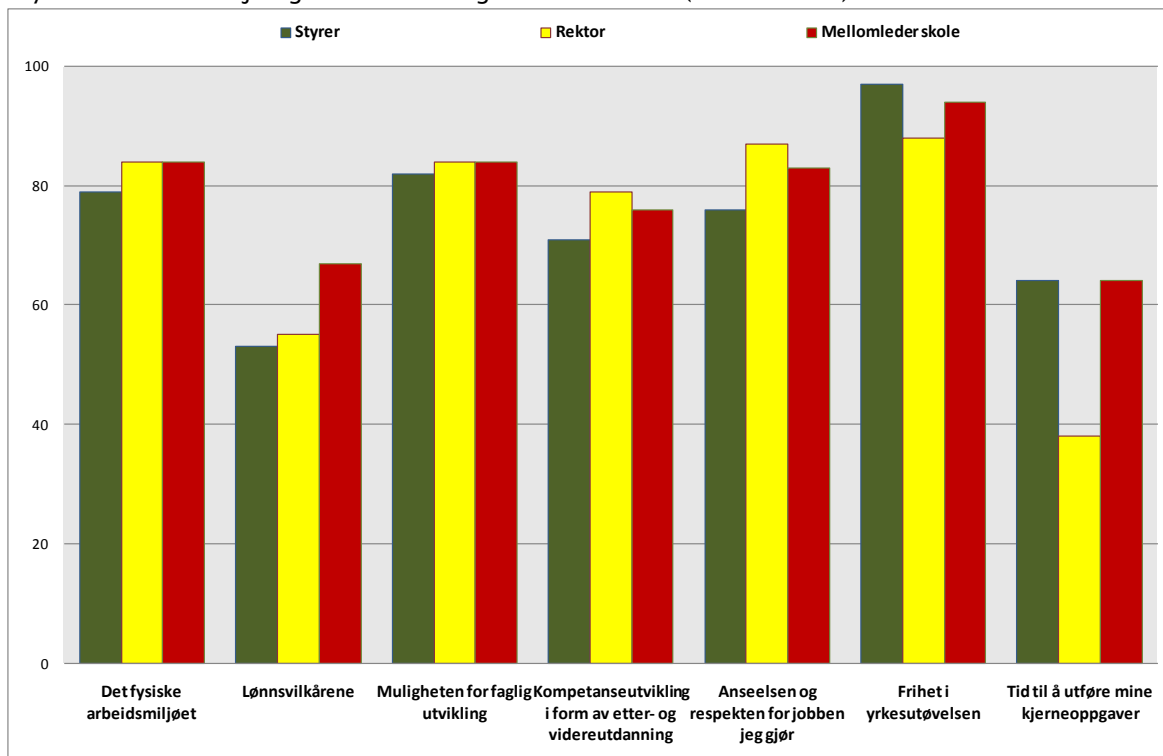
	Styrer		Rektor		Mellomleder	
	Fornøyd	Misfornøyd	Fornøyd	Misfornøyd	Fornøyd	Misfornøyd
Den pedagogiske ledelse utøvd fra kommunalt/fylkeskommunalt nivå	69	21	75	24	-	
Personalledelse utøvd fra kommunalt/fylkeskommunalt nivå	65	22	72	27	-	
Den pedagogiske ledelsen	-		-		93	7
Personalledelsen	-		-		80	8
Samspillet mellom personale og ledelse på arbeidsplassen	94	4	97	2	82	9
Samspillet mellom kollegene på arbeidsplassen	98	2	96	4	92	4
Oppfølging i forbindelse med eget sykefravær	51	16	43	9	63	6
Mulighetene for hjelp og støtte i arbeidshverdagen	78	21	79	20	79	8
Mulighetene til å skjerme egen fritid	73	26	61	36	92	22
Mulighetene til å påvirke hvordan arbeidet legges opp	-		-		75	4

Lederne ble på samme måte som medlemmer uten verv, bedt om å angi hvor fornøyd eller misfornøyd de var med andre aspekter ved arbeidet. I figur 9.3 viser vi hvor stor andel av lederne som sier seg helt eller delvis fornøyd med ulike sider ved arbeidsforholdet. Lønna og tilstrekkelig tid til å utføre kjerneoppgavene er de forholdene lederne er minst fornøyd med. Rektorer skiller seg ut ved at særlig mange mener at de har for lite tid til de oppgavene som er sentrale for deres virke. I 2007 var andelen rektorer som var fornøyd med lønna klart høyere enn det vi finner i 2010. Her synes det med andre ord å ha vært en utvikling i negativ retning, i betydningen større misnøye.

Sammenliknet med medlemmer uten lederstillinger (se kapittel 8), peker lederne seg ut ved å være langt mer tilfreds med mulighetene for etter- og videreutdanning og faglig

utvikling. Her er det betydelig forskjell mellom ledere og pedagoger i vanlig stilling, der en betydelig andel er misfornøyd med mulighetene for kompetanseutvikling og faglig utvikling. Skoleledere flest er også fornøyd med den anseelsen og respekten de får for jobben de gjør.

Figur 9.3 Andel i ulike lederstillinger som sier seg helt eller delvis fornøyd med ulike forhold knyttet til arbeidsmiljø og arbeidshverdag. Prosent. 2010. (N= 930-947)



9.5 Avslutning

Medlemsundersøkelsen dekker kun medlemmer av Utdanningsforbundet, og kan derfor ikke si noe om utviklingen i antall medlemmer i lederstillinger. I undersøkelsen fra 2007 ble det pekt på at gruppen hadde et tett forhold til forbundet, og at de var opptatt av at man skal være organisert. Men vi fant også at en betydelig andel signaliserte at medlemskapet over tid oppfattes som mer utfordrende. Dette skyldes dels at utviklingen av lederrollen gjør det mer krevende å være medlem av samme organisasjon som dem man leder. Men lederne er også misfornøyd med forbundets vektlegging av lederrollen og dens utfordringer. Vi minner likevel om at de vi her har spurt er medlemmer i lederstillinger som har valgt å forsette som medlem av Utdanningsforbundet.

Vurderingene av medlemskapet har endret seg lite fra forrige undersøkelse. Det er ikke flere ledere som trekker fram at det er vanskelig å være medlem i samme organisasjon som de man leder, og lojaliteten til medlemskapet er også på samme nivå. Det er likevel langt flere rektorer som trekker fram at det finnes alternative organisasjoner. Det-

te tyder på at de konkurrerende organisasjonene for ledere i skoleverket er blitt mer synlige i de siste årene.

Et gjennomgående trekk i undersøkelsen er at en ikke ubetydelig andel av lederne – ikke minst i skoleverket – har tvilt på medlemskapet. utfordringer ved lederrollen samt misnøye med måten egen yrkesgruppe ivaretas på, trekkes særlig fram som årsaker til at man har vurdert å melde seg ut, det vil si at vi kan knytte dette til tilbakemeldingene omkring medlemskapet mer generelt.

Undersøkelsen viser at det ikke kun er rektorer og styrere som opplever utfordringer knyttet til medlemskapet i kraft av lederrollen. Mellomledere i grunnskole og videregående opplæring krysser i samme grad som rektorer av for utfordringer knyttet til medlemskapet, men det er likevel færre i denne gruppen som oppgir å ha vurdert utmelding på grunn av utfordringene ved at ledere og andre er organisert i samme forbund sammenliknet med rektorer.

Spørsmålene knyttet til arbeidshverdag og arbeidsbetingelser viser spesielle utfordringer, men også positive trekk ved lederrollen sammenliknet med andre medlemsgrupper i de samme sektorene. Lederne – ikke minst i skolen – har gode muligheter for faglig utvikling og kompetanseheving. Dette understrekes også av at denne gruppen i atskillig større grad enn andre medlemmer deltar i kurs, seminarer og konferanser der faglig-pedagogiske tema står på dagsordenen. En utfordring – særlig for rektorene – er å skjerme fritiden fra arbeidsrelaterte henvendelser. Dette er antakelig noe som i større grad preger situasjonen for mange yrkesgrupper, ikke minst de med lederansvar. Lederne i skole og barnehage vurderer samspillet på arbeidsplassen som godt – og gir dermed seg selv gode skussmål, men trekker i større grad fram utfordringer knyttet til overordnede ledelsesnivåer i kommune/fylkeskommune. Man kan også merke seg at rektorene sammen med barnehageansatte i vanlige stillinger nå synes å være den mest lønnsfrustrerte gruppen i forbundet, mens dette ved forrige undersøkelse var styrerne. En forklaring på rektorenes frustrasjon kan være (utviklingen i) relative lønnsforskjeller målt opp mot endringer i rektors ansvar og rolle.

Frustrasjonene i medlemskapet synes i begrenset grad å være knyttet til grunnleggende sprik i hvordan ulike grupper vurderer Utdanningsforbundets politikk. Utviklingen i skole og barnehage de senere årene – inkludert en tydeligere arbeidsgiverrolle for skolelederne og styrere – synes ikke å ha ført til større avstand mellom lederes synspunkter og forbundets ståsted i faglig-pedagogiske spørsmål eller utdanningspolitiske veivalg. Det er likevel nyanser i vurderingene, for eksempel krysser lederne oftere enn andre av for en påstand om at det må stilles høyere krav til yrkesutøvelsen.

Medlemsundersøkelsen viser at det fortsatt er utfordringer knyttet til ledere og deres medlemskap. Noe av dette er det vanskelig å gjøre noe med. Arbeidsgiverperspektivet i lederrollen i offentlig virksomhet vil antakelig styrkes, ikke svekkes. Dette oppveies i noen grad av at lederne har vært medlemmer i mange år, ser på Utdanningsforbundet som sin organisasjon og stoler på at de vil bli ivaretatt hvis de trenger støtte i eget arbeidsforhold. utfordringene knyttet til hvordan ledere og lederrollen ivaretas som medlemsgruppe, er i større grad et spørsmål om egen organisasjon og om hvordan man kan finne løsninger som treffer for en gruppe som tross alt deltar i betydelig grad når Utdanningsforbundet inviterer til debatt.

Kapittel 10 Studentmedlemmene

Utdanningsforbundet har sin egen studentorganisasjon, Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet (PS). Formålet med Pedagogstudentene er å ivareta medlemmenes profesjonsfaglige interesser, for eksempel når det gjelder lærerutdanningen, og studentenes interesser i Utdanningsforbundet. Samtidig fungerer Pedagogstudentene som en viktig rekrutteringskanal for Utdanningsforbundet. Pedagogstudentene har om lag 12 000 medlemmer ved lærer- og førskolelærerutdanningene.¹² I 2010 valgte Utdanningsforbundet for første gang også å inkludere en undersøkelse rettet mot Pedagogstudentene. Formålet var å kartlegge sentrale trekk ved medlemskapet, som hvorfor studentene har meldt seg inn, hvordan de ble rekruttert, hva de forventer av medlemskapet og hvilke aktiviteter de deltar i på studiestedet. Vi ønsket også å vite hvor sannsynlig det er at studentene vil fortsette i Utdanningsforbundet etter avsluttet utdanning.

10.1 Pedagogstudentene

Pedagogstudentene er en interesseorganisasjon som retter seg mot alle nivåer som utdanner pedagogisk personale. Dette inkluderer førskolelærere, grunnskolelærere, allmennlærerutdanninger, integrerte lektorutdanninger, faglærerutdanninger eller pedagogikk/spesialpedagogikk/praktisk pedagogisk utdanning. Majoriteten av studiene er på bachelornivå, og de tilbys ved de fleste av landets høyskoler. I tillegg tilbys det pedagogisk utdanning ved landets universiteter.

Formålet med organisasjonen er blant annet å skape yrkesidentitet blant lærer- og pedagogstudenter, å bidra til utvikling av lærer- og pedagogutdanningene og å være en synlig aktør innen utdanningspolitikken generelt. PS er en egen organisasjon i Utdanningsforbundet, med egne vedtekter som er godkjent av sentralstyret i Utdanningsforbundet. PS velger sin egen ledelse, og de styrende organer er årlig landsmøte og landsstyret. Organisasjonen har tale- og møterett i Utdanningsforbundets styrende organer (landsmøte, representantskap og sentralstyre). Det kan opprettes lokallag ved studiestedene, og slike finnes ved en god del av studiestedene.

¹² «Studenter ved høyskoler og universitet som tar studier som kan gi kompetanse som pedagogisk personale i barnehage, grunnskole, videregående opplæring, folkehøgskole, høyskole eller universitet har rett til medlemskap i pedagogstudentene. Dette gjelder studenter både i grunnutdanning og direkte påfølgende videreutdanning.» (Pedagogstudentenes vedtekter, § 2)

Medlemskapet i PS er gratis og omfatter fagblader, muligheter for å delta på kurs og konferanser og rett til bistand i forbindelse med studiesituasjonen. Medlemmene har også tilbud om å tegne forsikringer, inkludert en egen studentforsikring. Medlemskapet i PS gir ikke rett til støtte og bistand i forbindelse med eventuelle arbeidsforhold. Studenter som arbeider innenfor barnehage- eller skolesektoren i mer enn 20 prosent stilling ved siden av studiene, betaler kontingent ut fra dette og får støtte fra forbundet i sitt arbeidsforhold.

10.2 Spørreskjema, utvalg, datainnsamling og svarprosent

Utdanningsforbundets referansegruppe, lederne i Pedagogstudentene (PS) og Fafø utarbeidet et eget spørreskjema for studentene. Noen av spørsmålene er tatt fra medlemsundersøkelsen for å kunne sammenlikne med ordinære medlemmer av Utdanningsforbundet. Det ble også utarbeidet spesifikke spørsmål som angår studentmedlemskapet og studentmedlemmenes situasjon for øvrig.

Studentundersøkelsen ble gjennomført elektronisk i form av en webbasert spørreundersøkelse som ble sendt ut per e-post. Det ble trukket et tilfeldig utvalg på 3600 studentmedlemmer fra registeret over studentmedlemmer med e-post. Av 3600 utsendte spørreskjema fikk vi 420 e-poster i retur på grunn av at e-posten ikke nådde fram. Dette gir et nettoutvalg på 3230 personer. Av disse igjen svarte 823 på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 26 prosent.

I utgangspunktet hadde vi forventet lavere svarprosent fra studentene enn fra de ordinære medlemmene i Utdanningsforbundet. For det første viser de aller fleste undersøkelser at svarprosenten er lavest i de yngste målgruppene. For det andre kunne vi forvente en svakere treffprosent, ettersom innslaget av mindre aktive kontoer for gmail, hotmail og yahoomail trolig er høyere enn blant de yrkesaktive medlemmene. For det tredje er det ikke urimelig å anta at yrkesaktive medlemmer har et mer aktivt medlemskap i sin fagorganisasjon enn det studenter har, noe som også vil bidra til større interesse for å svare på denne typen undersøkelser. Samlet forventet vi noe lavere svarprosent blant studentene enn i den ordinære medlemsundersøkelsen.

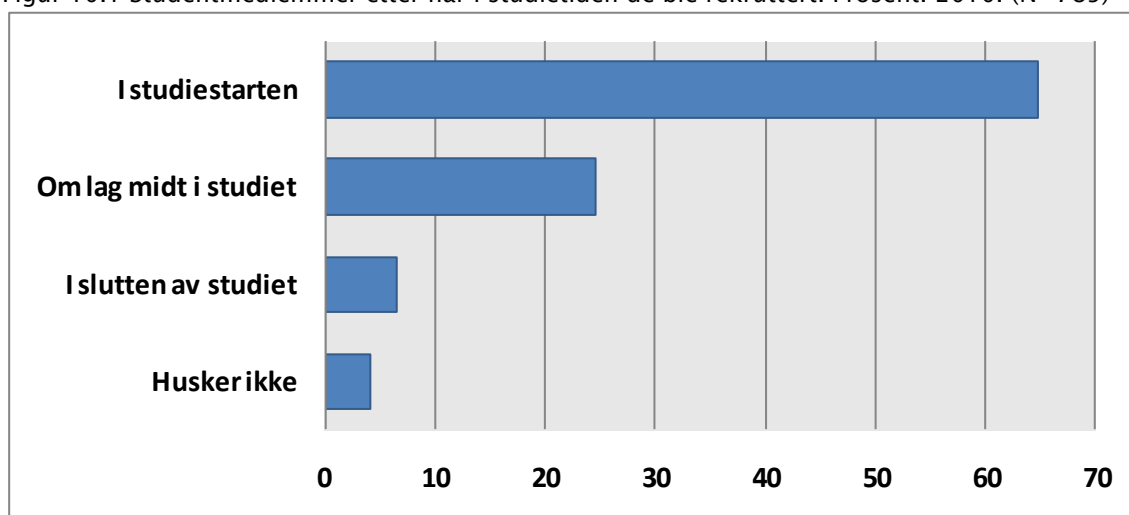
Vi hadde likevel håpet å få en høyere svarprosent enn de 26 prosent vi oppnådde. En så lav svarprosent innebærer at det er betydelig usikkerhet om hvor representativ undersøkelsen er. Vi konsentrerer oss derfor om de mest sentrale og robuste fordelingene. Utvalget som svarte er såpass lite (823 personer) at vi ikke vil bryte ned på enkeltgrupper.

10.3 Studentmedlemmene som svarte

Tre av ti studentmedlemmer som svarte i undersøkelsen går på førskolelærerutdanningen, drøyt fire av ti oppgir en eller annen form for grunnskolelærerutdanning og en av ti oppgir lektorutdanning/PPU. Snaut halvparten av studentene var yngre enn 26 år, mens tre av ti var over 30 år og hvert tiende studentmedlem var over 40 år. Fire av fem pedagogstudenter som svarte var kvinner, og kvinneandelen var lavest på lektorutdanning og i faglærerutdanningen. På førskolelærerutdanningen er det nesten utelukkende kvinner som har svart på undersøkelsen. Er det så først og fremst studenter i slutten av studieperioden som har svart på undersøkelsen? Eller domineres utvalget av ferske studenter?

Blant de som svarte hadde rundt 40 prosent ett år eller mindre igjen av sitt studium, og ytterligere 30 prosent oppga at det gjenstår 1–2 år igjen av studiet. Flertallet av studentene i utvalget er dermed et godt stykke ut i sine studier, og vil om ikke alt for lenge være ute i arbeid. Gjenspeiler så dette rekrutteringsmønsteret, ved at studentmedlemmene først melder seg inn når studieperioden nærmer seg slutten?

Figur 10.1 Studentmedlemmer etter når i studietiden de ble rekruttert. Prosent. 2010. (N=789)



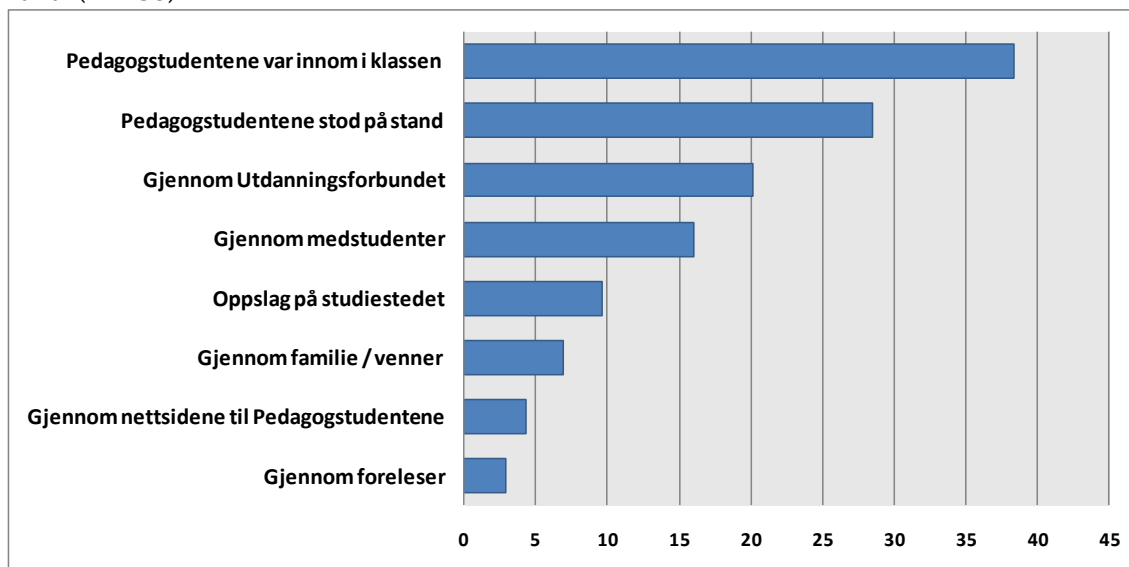
Majoriteten, eller snaut to av tre, oppgir at de ble rekruttert til PS i starten av studiene. Det kan se ut til at PS er flink til å fange opp de ferske studentene og klarer å hanke dem inn ved studiestart.

Det store flertallet av studentmedlemmene jobber ved siden av studiene. Åtte av ti oppgir å ha en ekstrajobb, og disse deler seg om lag halvt i halvt på jobber i barnehage og skole og jobber i andre sektorer. Dette betyr at en del av studentmedlemmene i kraft av sin ekstrajobb vil møte Utdanningsforbundet og dets ordinære medlemmer også i studietiden. Det er først og fremst studenter som nærmer seg avslutning som jobber i utdanningssektoren, ferske pedagogstudenter har gjerne sin ekstrajobb i andre deler av arbeidslivet.

10.4 Hvordan ble studentene medlem?

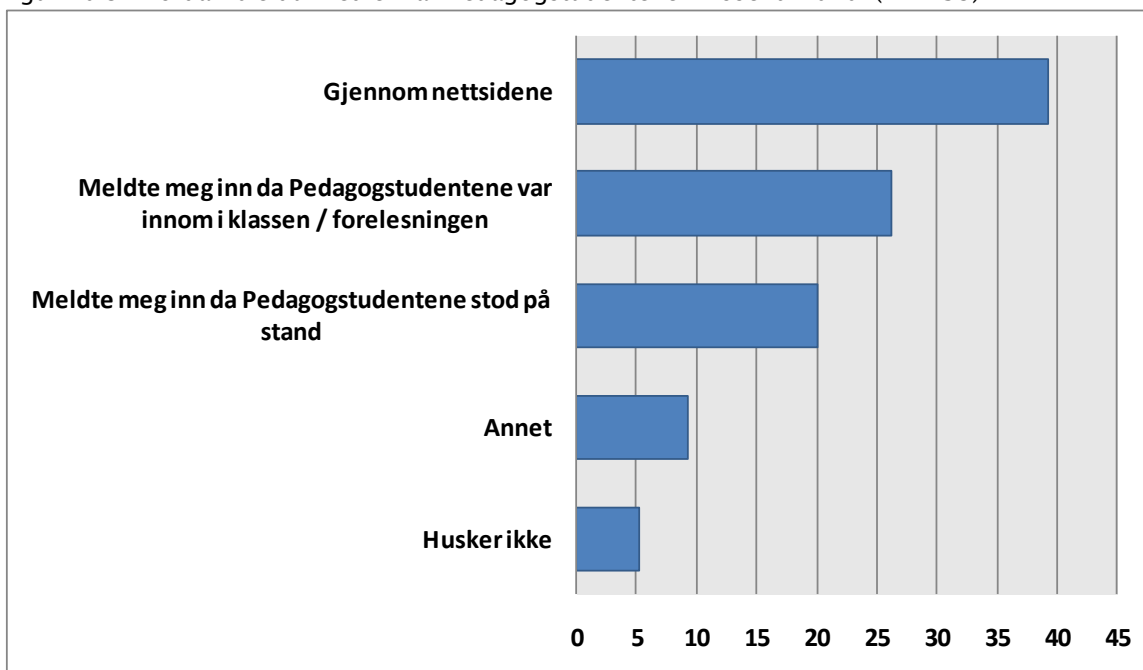
Hvordan rekrutteres studentmedlemmer til PS? Og hvor fikk de først informasjon om studentorganisasjonen?

Figur 10.2 Hvordan fikk du først informasjon om Pedagogstudentene. Flere kryss mulig. Prosent. 2010. (N=793)



Oppsøkende virksomhet på studiestedene er viktig. De fleste av medlemmene fikk først informasjon ved at PS enten kom inn i undervisningstiden, eller gjennom stand på lærestedet. Dette var de to viktigste måtene medlemmene ble kjent med organisasjonen på, og ser vi de to under ett, nevner knappe 60 prosent at de ble kjent med PS gjennom at de var til stede på studiestedet. 20 prosent oppgir at de er blitt kjent med organisasjonen gjennom Utdanningsforbundet. De litt eldre studentene er overrepresentert i denne gruppen, noe som kan tyde på at dette er studenter med arbeidserfaring i forkant av studiene. 15 prosent svarer medstudenter, og de øvrige svaralternativene spiller ganske liten rolle for hvordan studentene først ble introdusert for PS.

Figur 10.3 Hvordan ble du medlem av Pedagogstudentene? Prosent. 2010. (N= 793)



Fire av ti medlemmer oppgir at de ble medlem gjennom internett (meldte seg inn selv), og dette virker i første øyeblikk å være den viktigste veien inn i PS. Oppsøkende virksomhet fra PS er også viktig; knappe halvparten av medlemmene ble enten rekruttert via besøk i klassen/forelesningen (26 prosent) eller i forbindelse med at PS hadde stand på studiestedet (20 prosent).

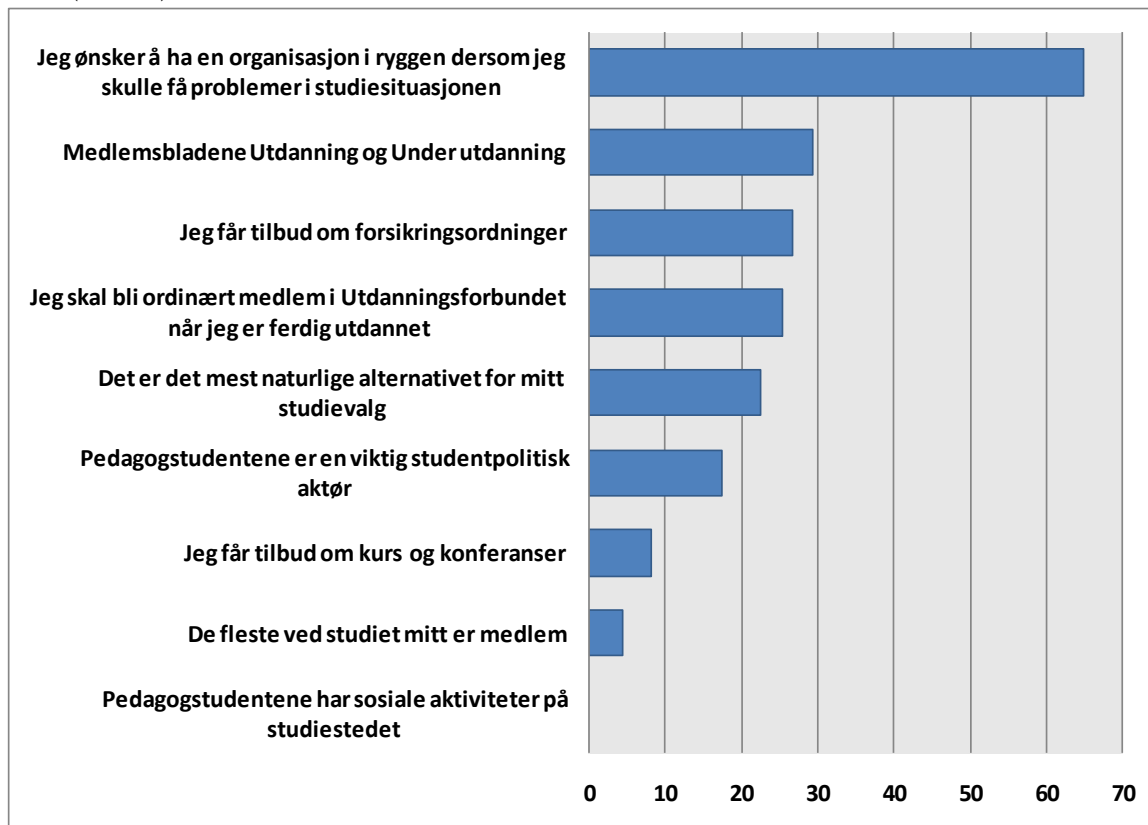
Vi kan legge merke til at selv om nesten 40 prosent av studentmedlemmene meldte seg inn via internett, er det knapt noen som oppgir at de først ble kjent med organisasjonen gjennom nettsidene. De som har meldt seg inn via nettet, er dermed blitt presentert for organisasjonen på andre måter, blant annet gjennom oppsøkende aktivitet på studiestedet og via medstudenter. En del i denne gruppen oppgir også Utdanningsforbundet.

Tilstedeværelse på studiestedet er dermed sentralt for rekrutteringen av nye medlemmer til PS. Mange melder seg inn når PS er til stede. I tillegg kommer de som blir kjent med organisasjonen via stand eller klassebesøk, og som melder seg inn i etterkant.

10.5 Hvorfor medlem i PS?

Vi spurte studentmedlemmene hvorfor de hadde meldt seg inn. Svaralternativene bygger i stor grad på de som ble brukt i den ordinære medlemsundersøkelsen. Studentmedlemmene fikk listet opp ni forskjellige begrunnelser for medlemskapet, og ble bedt om å krysse av på de to mest sentrale.

Figur 10.4 To viktigste årsakene til at man valgte å melde seg inn i Pedagogstudentene. Prosent. 2010.(N=774)



Den hyppigst nevnte begrunnelsen for medlemskapet er at man ønsker en organisasjon i ryggen ved problemer i studiesituasjonen. Deretter kommer individuelle medlemsgoder, som tilgang på fagblader og forsikringsordninger. Derimot er det få som legger vekt på at man får tilbud om kurs og konferanser. En del krysser også av for forhold som går på fagforenings- og profesjonsbevissthet; at man vil fortsette medlemskapet i Utdanningsforbundet i etterkant av studiene eller at PS er det mest naturlige alternativet.

Sammenlikner man med det medlemmene i Utdanningsforbundet trekker fram (se kapittel 2), legger studentene større vekt på fagblader og forsikringer (individuelle medlemsgoder). Samtidig er det også blant studentene mer kollektive beveggrunner, i form av at PS er den mest naturlige organisasjonen ut fra studievalg og framtidig medlemskap. Man kan også legge merke til at det er få studentmedlemmer som trekker fram at de fleste andre er medlem, eller at sosiale aktiviteter er årsakene til medlemskapet.

Medlemmene i PS blir også (student)medlemmer i Utdanningsforbundet. Er så studentene klar over at de også blir medlem av en arbeidstakerorganisasjon? Flertallet svarte ja på dette: åtte av ti var klar over at de som medlem av Pedagogstudentene også ble studentmedlem i Utdanningsforbundet.

10.6 Lokalt arbeid på studiestedene og eget engasjement

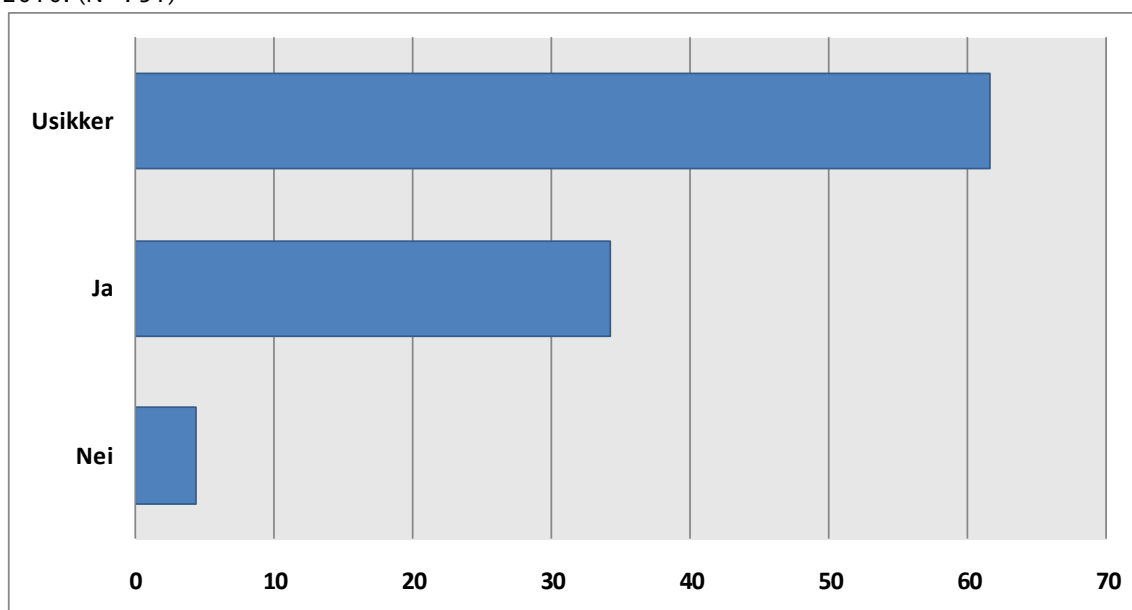
Pedagogstudentene har lokallag og/eller tillitsvalgte på mange av studiestedene der de har medlemmer, men ikke på alle. I undersøkelsen ønsket vi å kartlegge omfanget av organisasjonsarbeid på lærestedene, studentenes engasjement og deltakelse lokalt, kontakt med/bruk av tillitsvalgte på lærestedet og hvor fornøyd de var med en eventuell hjelp fra disse.

Vi spurte først medlemmene om det er tillitsvalgt for PS ved studiestedet. Ifølge PS sentralt hadde man aktive tillitsvalgte ved 13 av 27 læresteder når undersøkelsen gikk ut. At kun hvert tredje medlem svarte ja på spørsmålet om de visste at det fantes en PS-tillitsvalgt ved lærestedet, må ses i lys av dette (figur 10.5). Det var svært få som svarte nei, mens drøye 60 prosent svarte vet ikke. Flertallet av medlemmene kjenner dermed ikke til om PS har tillitsvalgt på deres studiested.

Av den tredelen som svarte at det var en PS-tillitsvalgt på studiestedet, kjenner snaut halvparten til hvem vedkommende er. Dette betyr at kun 15 prosent av de som har svart på undersøkelsen, kan identifisere en PS-tillitsvalgt på sitt lærested. Undersøkelsen kan ikke benyttes for å si noe om utbredelsen av lokale tillitsvalgte på lærestedene, siden så mange svarer «vet ikke». Her må det bemerkes at Pedagogstudentenes rolle, plass og funksjon kan være vanskelig å plassere for det enkelte studentmedlem, og at organisasjonen konkurrerer om oppmerksomheten med andre studentorganisasjoner. De fleste høyskoler og universiteter har studentparlamerter hvor man velger sine representanter uavhengig av studier. I tillegg kommer samskipnader og andre sosiale og politiske organisasjoner.

Det er en helt marginal andel av medlemmene som oppgir at de har kontaktet Pedagogstudentene lokalt eller sentralt for bistand (4 prosent). De få som har gjort det, er stort sett fornøyd med den hjelpen de fikk.

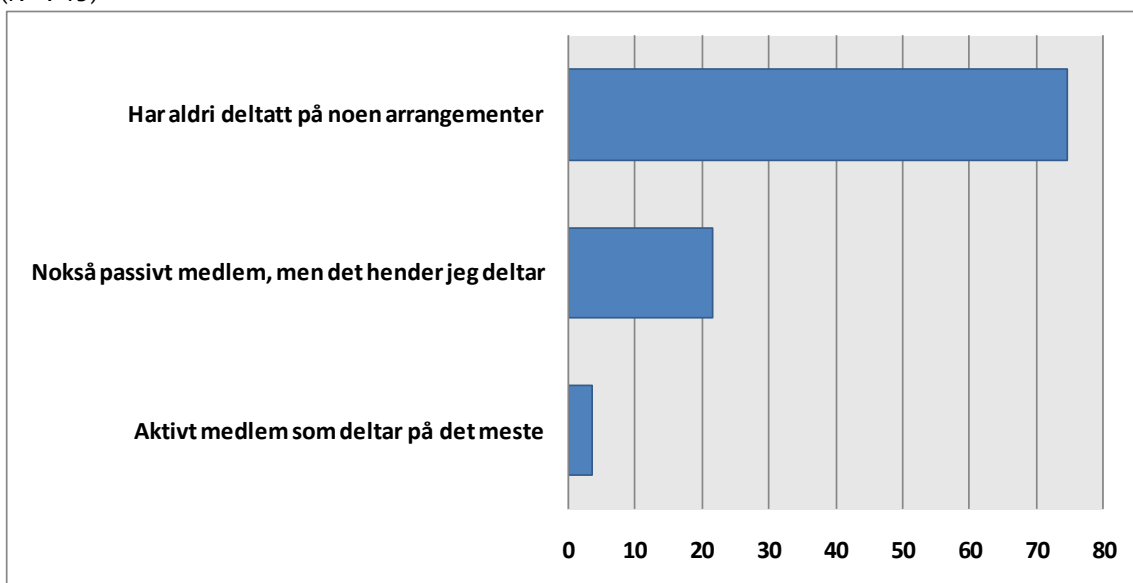
Figur 10.5 Kjennskap til om det finnes lokalt PS-tillitsvalgt blant studentmedlemmene. Prosent. 2010. (N=751)



I hvilken grad deltar medlemmene i aktiviteter lokalt eller sentralt? Og betrakter de seg som aktive eller passive medlemmer? I utgangspunktet kan vi regne med at mange er ganske passive, jamfør at et flertall ikke kunne svare på spørsmålet om det finnes tillitsvalgte på studiestedet.

Dette bekreftes også av spørsmålene om aktivitet og interesse. Tre av fire medlemmer sier at de aldri har deltatt i noen arrangementer i PS' regi, mens 20 prosent sier at det hender de deltar, men at de betrakter seg som et nokså passivt medlem. Kun 4 prosent sier at de er aktive medlemmer som deltar på det meste.

Figur 10.6 Dersom du skulle beskrive deg selv som medlem, hva vil du si passer best for deg? (N=749)



Gruppen som ikke hadde deltatt på noen arrangementer og de som sier at «det hender jeg deltar», ble derimot spurt om de ville deltatt mer dersom det hadde vært flere arrangementer. Disse to gruppene omfatter 96 prosent av deltakerne i undersøkelsen. En drøy firedel av disse sier at de ville deltatt mer, 16 prosent svarer nei på spørsmålet, mens drøye halvparten sier at de ikke vet. Det er dermed uklart i hvilken grad flere arrangementer ville øke deltakelsen.

En utfordring er at studenthverdagen for de fleste er hektisk. Studentene sine tilbud konkurrer med pensumslesing, deltidsarbeid, trening, sosial omgang, andre tilbud på studiestedet, internett og TV-titting. Nye tilbud vil dermed måtte konkurrere hardt om oppmerksomheten, og eventuelle nye arrangementer i regi av studentorganisasjonen må være relevante og interessante for å trekke folk.

Vi spurte medlemmene om de har verv i PS i dag, om de har hatt verv tidligere og om de kunne tenke seg å si ja til verv i PS hvis de ble spurt. Kun 6 prosent av de som svarte har eller har hatt tillitsverv. Det store flertallet er dermed «menige medlemmer». 17 prosent av studentmedlemmene i undersøkelsen sier at de helt klart eller mest sannsynlig vil si ja til en forespørsel, mens 28 prosent er usikre (tabell 10.1). Drøye halvparten av studentmedlemmene sier at verv er uaktuelt. Andelen som er positive er om lag

som det vi fant blant yngre medlemmer i Utdanningsforbundet (kapittel 5). De som sier ja, er også mer åpne for at de ville deltatt mer hvis det hadde vært flere arrangementer.

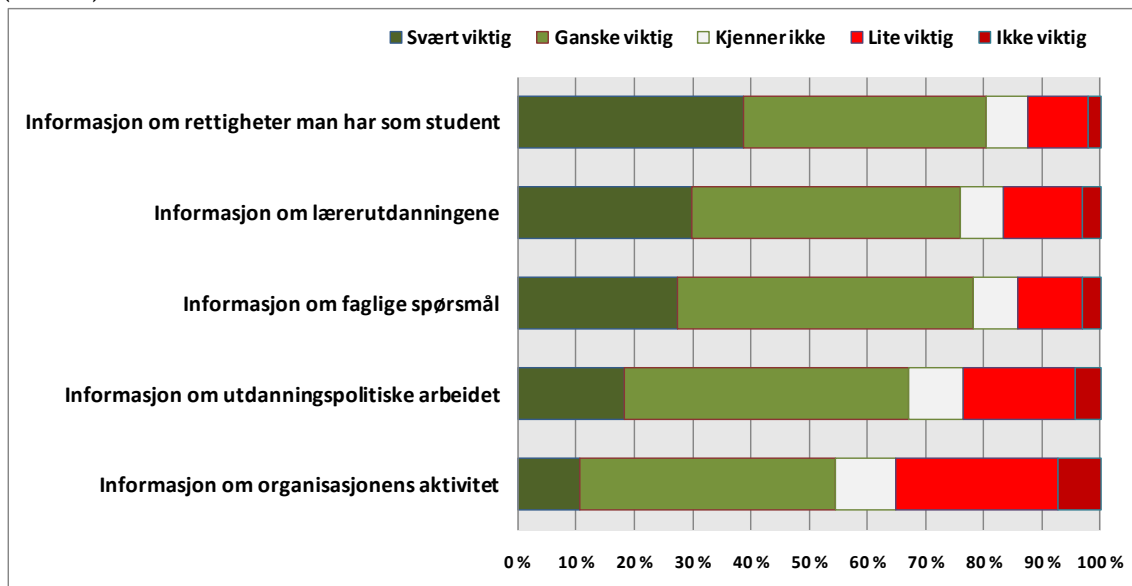
Tabell 10.1 Hvor sannsynlig er det at du vil påta deg verv i Pedagogstudentene dersom du ble spurt? Medlemmer uten verv.

Vil helt klart si ja	2
Vil mest sannsynlig si ja	15
Vil mest sannsynlig si nei	35
Helt uaktuelt	20
Ikke sikker	28
Total	100
N	723

Informasjon og kommunikasjon

Pedagogstudentene (og Utdanningsforbundet) produserer mye informasjon i form av fagblader, informasjon på internett og andre publikasjoner. Vi spurte hvilken type informasjon fra PS medlemmene oppfattet som viktig, og hvilke informasjonskanaler studentmedlemmene benytter. Det er i første rekke studierelatert informasjon og informasjon knyttet til utdanningene og faget PS-medlemmene ser som den mest sentrale informasjonen fra PS. Færre medlemmer legger vekt på informasjon om organisasjonens aktivitet.

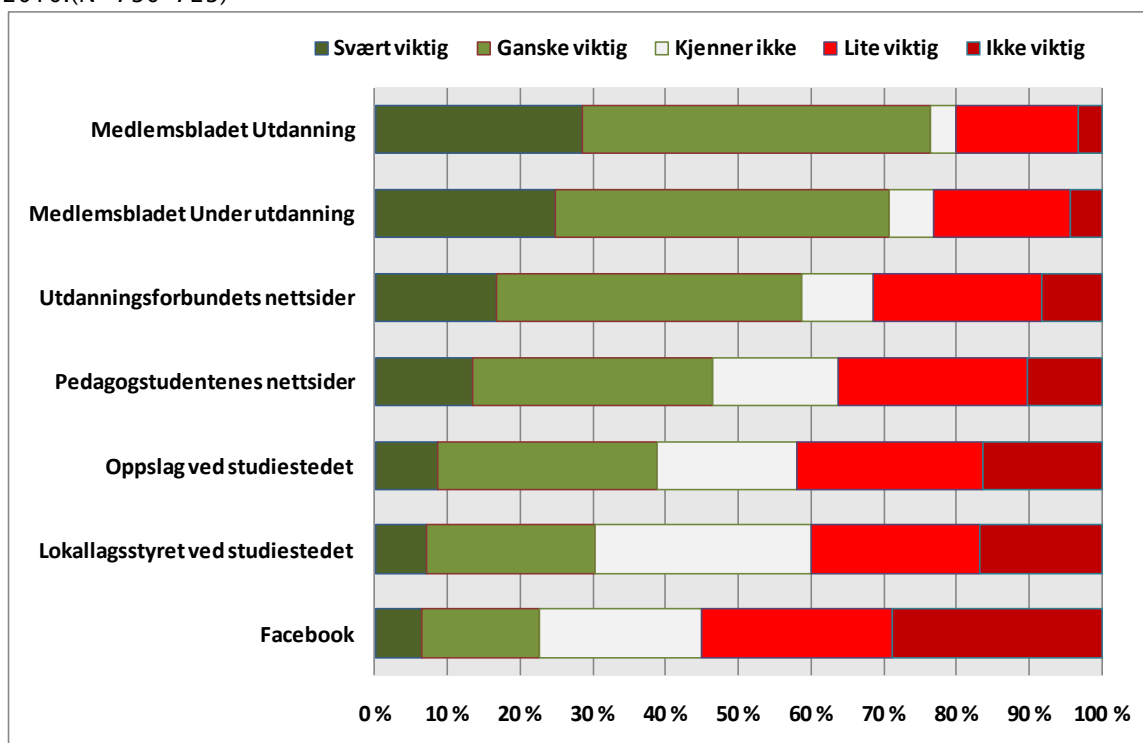
Figur 10.7 Hvor viktig er følgende informasjon fra Pedagogstudentene for deg? Prosent. 2010. (N=740)



Hvor får man så informasjon om Pedagogstudentene fra? Figur 10.8 viser at Utdanningsforbundets medlemsblad *Utdanning* og PS' medlemsblad *Under utdanning* er de viktigste kildene for informasjon. Et stort flertall av studentmedlemmene oppgir at disse er svært eller nokså viktig. Utdanningsforbundets nettsider nevnes av flere enn PS sine nettsider, og det er ganske få som trekker fram lokallagsstyret eller Facebook som vikti-

ge kilder til informasjon. En mulig forklaring er at studentene i noen grad svarer ut fra hvilken informasjon fra Pedagogstudentene/Utdanningsforbundet som er viktig for dem, inkludert saker som ikke direkte angår PS. Dette kan forklare at fagbladet *Utdanning* trekkes fram som en viktigere informasjonskilde enn PS' eget fagblad *Under utdanning*. Samtidig er det klart at utgivelsesfrekvens kan ha betydning. *Utdanning* kommer ut hver fjortende dag, mot *Under utdanning* sine tre-fire utgivelser i året.

Figur 10.8 Hvor viktig er følgende informasjonskilder om Pedagogstudentene for deg? Prosent. 2010.(N=730-723)



Når det gjelder Pedagogstudentenes nettsider, spurte vi også hvor ofte medlemmene besøkte disse (tabell 10.2). En knapp firedel sier at de er inne på disse på månedlig basis eller oftere. For det store flertallet er dermed disse nettsidene ingen viktig kilde til regelmessig informasjon. Selv blant de som sjelden eller aldri er innom sidene, finner vi noen som oppgir at disse er en viktig informasjonskilde (jf. figur 10.8).

Tabell 10.2 Hvor ofte er du inne på Pedagogstudentenes nettsider?

Daglig	0
Ukentlig	4
Månedlig	19
Sjeldnere	42
Har aldri vært innom / kjenner ikke til disse	34
Total	100
N	745

Ni av ti studentmedlemmer som har svart i vår undersøkelse, er på Facebook. Av disse oppgir 16 prosent at de er tilhenger av Pedagogstudentene på Facebook, og om lag like mange sier at de er tilhenger av Utdanningsforbundet på nett

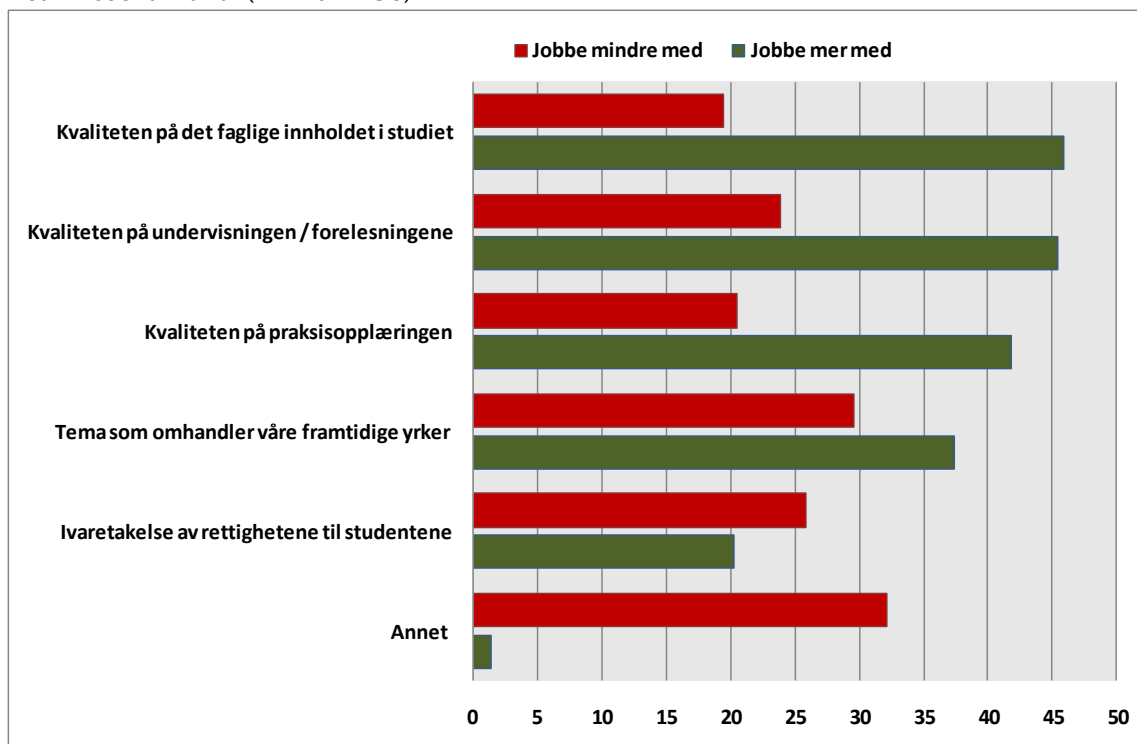
Hva bør Pedagogstudentene jobbe mer og mindre med?

For å kunne si noe om hva organisasjonen burde jobbe mer eller mindre med, ba vi studentene prioritere blant seks forskjellige tema. De skulle deretter si hvilke to arbeidsoppgaver de mente PS burde jobbe mer med, og hvilke to de mente de burde jobbe mindre med. Siden mange av studentene er lite aktive i organisasjonen, velger vi å tolke svarene som en indikasjon på hva man mener organisasjonen bør ha høyt på prioritierungslista, mer enn som en vurdering av dagens praksis.

Faglig innhold og kvalitet i opplæring (undervisning og praksisopplæring) nevnes hyppigst som sakene PS burde arbeide mer med (figur 10.9). Drøye 40 prosent oppgir to av disse, og nesten samtlige krysser av minst ett av disse tre. Studentmedlemmene er dermed opptatt av at PS skal jobbe (mer) med undervisningssituasjonen, og bidra til at denne blir så god og relevant som mulig. Det er derimot færre som prioriterer økt vekt på rettighetene til studentene. En forklaring på dette kan være at det er andre studentorganisasjoner som setter dagsordenen når det for eksempel gjelder studiefinansiering og lesesalsplasser.

Det er færre som har forslag til hvilke saker som det bør jobbes mindre med. Dette er ikke så overraskende, siden alle temaene i figur 10.9 må oppfattes som relevante for en organisasjon som PS. Noen krysset også av for annet, og fikk så et oppfølgings-spørsmål hvor de skulle angi det de mente organisasjonen burde prioritere lavere. Tilbakemeldingene her var «alle saker er viktige saker som det burde jobbes mer med», «bør ikke jobbe mindre med noen av sakene», «ingen av disse alternativene kan man jobbe mindre med».

Figur10.9 Saker studentmedlemmene mente Pedagogstudentene burde jobbe mer eller mindre med. Prosent. 2010. (N= 764-498)



10.7 Egen studiesituasjon

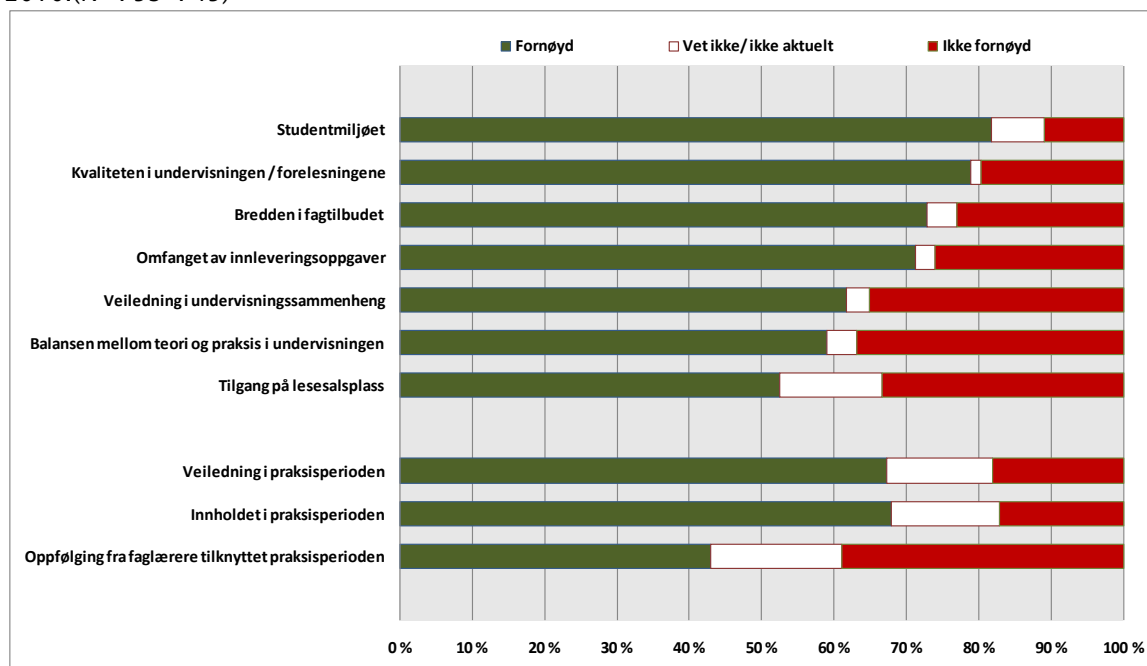
I undersøkelsen inkluderte vi også noen spørsmål om egen studiehverdag. Vi ba studentmedlemmene oppgi hvor fornøyd eller misfornøyd de var med faktorer som spente fra studentmiljø til oppfølging av faglærere i praksisperioden. Svaralternativene var svært fornøyd, nokså fornøyd, nokså misfornøyd og svært misfornøyd. I figur 10.10 er disse alternativene slått sammen til fornøyd og misfornøyd. Studentene er mest fornøyd med studiemiljøet. Drøye 80 prosent sier seg tilfreds med dette, og kun en av ti er misfornøyd. Det store flertallet er også fornøyd med kvaliteten på undervisningen/forelesningene. Men hver femte student sier seg nokså eller svært misfornøyd med undervisningen.

Praksis er et viktig element i lærer- og førskolelærerutdanningene. Også når vi spør om praksisperioden (innhold og veiledning), finner vi langt flere fornøyde enn misfornøyde studenter. Samtidig sier en ganske stor andel seg misfornøyd med oppfølgingen fra faglærere i tilknytning til praksisperioden.

En god del studenter er misfornøyde med veiledningen i undervisningssammenheng og med balansen mellom teori og praksis. Her sier en drøy tredel seg misfornøyd. Vi inkluderte også et spørsmål om lesesalsplasser. Her er halvparten fornøyd, mens en av tre ikke er det. Her er det også en del som svarer vet ikke/ikke aktuelt. Dette kan for eksempel være studenter som leser hjemme eller andre steder, og som derfor ikke kjen-

ner kapasiteten på lesesalen. Få studenter er gjennomgående misfornøyde. Men hver femte student er misfornøyd med fem eller flere av de ti forholdene i figur 10.10. På den annen side er det en betydelig andel som er godt fornøyd med studiesituasjonen. Et sted mellom 40 og 50 prosent er i all hovedsak tilfredse.

Figur 10.10 Hvor fornøyd er du med egen studiesituasjon når det gjelder følgende. Prosent. 2010.(N=753-745)



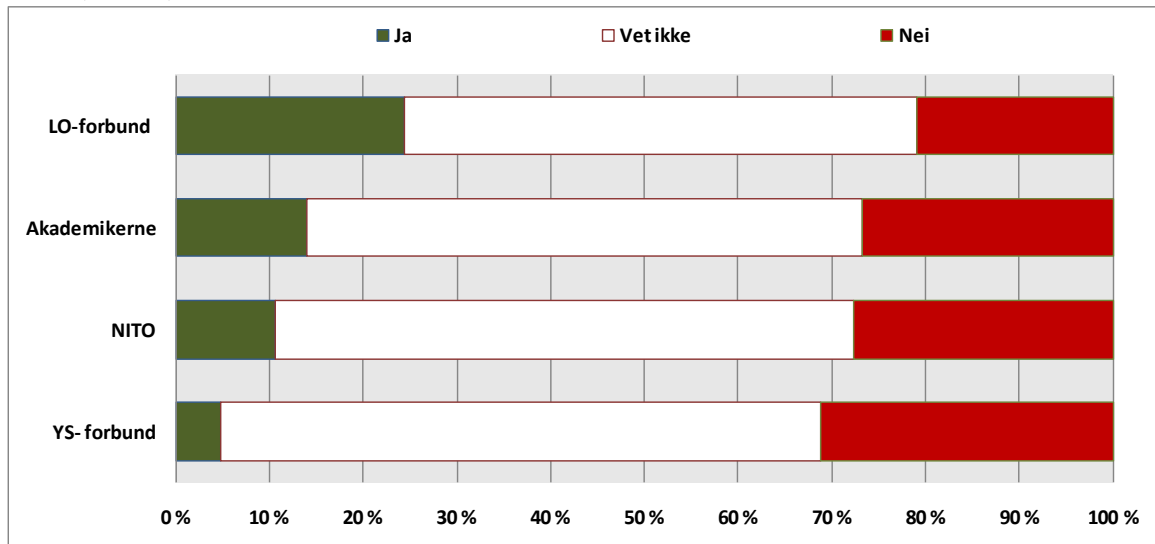
10.8 Konkurransen fra andre organisasjoner

I kapittel 2 så vi at drøyt fire av ti medlemmer kom inn i Utdanningsforbundet gjennom et studentmedlemskap. Slikt medlemskap spiller dermed en viktig rolle for rekrutteringen til Utdanningsforbundet, spesielt blant medlemmer i barnehage og grunnskole. Mange av disse hadde allerede et forhold til Utdanningsforbundet (eller dets forløpere) før de gikk ut i arbeidslivet. Samtidig finnes det andre organisasjoner med ambisjoner om å rekruttere blant studenter, inkludert framtidige pedagoger i barnehage og skoleverk. Er så disse til stede på de lærestedene der PS har sine medlemmer?

Figur 10.11 viser andelen PS-medlemmer som oppgir at det finnes andre organisasjoner med tilbud til studenter på deres lærested. Alt i alt oppgir en drøyt tredel av medlemmene at de kjenner til at det på deres lærested finnes alternative studentmedlemskap i regi av en annen arbeidstakerorganisasjon enn Utdanningsforbundet. En firedel av studentmedlemmene kjenner til at det finnes LO-forbund på lærestedet, mens 14 prosent sier at det er forbund som er tilknyttet Akademikerne, og 10 prosent oppgir at NITO organiserer studenter på deres lærested. Man kan også legge merke til at nesten halvparten av studentmedlemmene ikke kjenner til om det finnes et alternativt tilbud

eller ikke. Dette betyr at slike organisasjoner kan være til stede (og i en del tilfeller helt sikkert er til stede), uten at dette rapporteres her.

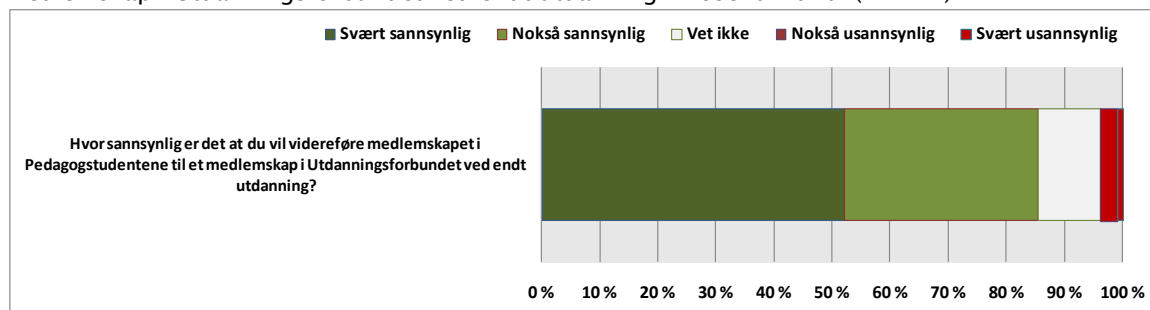
Figur 10.11 Kjennskap til om andre organisasjoner med studenttilbud ved lærestedet. Prosent, 2010. (N=735)



Vi spurte også medlemmene i PS om de var medlem i en av disse organisasjonene. 10 prosent av medlemmene svarer positivt på dette. Flertallet av disse oppgir forbund tilknyttet LO (for eksempel Fagforbundet) eller svarer LO uten å angi noe bestemt forbund. Her minner vi om at tallene er usikre både på grunn av høyt frafall i første omgang og fordi vi har å gjøre med en liten andel av utvalget (10 prosent eller 74 personer). Like mange oppgir at de har vurdert å melde seg inn i en annen organisasjon enn PS, og også disse nevner i størst grad LO/LO-forbund. Enkelte nevner dessuten forbund tilknyttet Akademikerne, for eksempel Norsk Lektorlag. Dette betyr at om lag 20 prosent av PS-medlemmene enten har dobbeltmedlemskap eller i det minste har vurdert en annen organisasjon. Datamaterialet er ikke solid nok til å trekke sikre konklusjoner. Undersøkelsen tyder på at Pedagogstudentene kun møter moderat konkurranse fra studentorganisasjoner tilknyttet andre arbeidstakerorganisasjoner. I den grad PS møter konkurranse, er dette først og fremst fra LOs studentmedlemskap. I tillegg nevnes forbund i Akademikerne.

Vi konkluderte med at PS kun synes å møte moderat konkurranse fra andre studentforbund. Betyr så dette at medlemmene også vil videreføre medlemskapet til et ordinært medlemskap i Utdanningsforbundet? Det store flertallet oppgir at dette er svært eller nokså sannsynlig. Andelen som svarer at de mest sannsynlig ikke vil gå over i Utdanningsforbundet er svært lav (4 prosent), mens en av ti studentmedlemmer svarer vet ikke.

Figur 10.12 Hvor sannsynlig er det at du vil videreføre medlemskapet i Pedagogstudentene til et medlemskap i Utdanningsforbundet ved endt utdanning? Prosent. 2010. (N=744)



10.9 Samlet tilfredshet med medlemskapet

Undersøkelsen blant studentmedlemmer ble avsluttet med at vi spurte: Alt i alt – hvor fornøyd er du med medlemskapet i Pedagogstudentene? Svarfordelingen vises i tabell 10.3. Flertallet svarer at de er «ganske fornøyd». Knappt nok noen er misfornøyd (2 prosent), mens en knapp firedel sier seg svært fornøyd.

Tabell 10.3 Alt i alt – hvor fornøyd er du med medlemskapet i Pedagogstudentene?

Svært fornøyd	23
Ganske fornøyd	61
Ganske misfornøyd	2
Svært misfornøyd	0
Ikke sikker	14
Total	100
N	743

10.10 Avslutning

PS-medlemmene er først og fremst studenter, og vi skal derfor være varsomme med å sammenlikne dem for mye med de yrkesaktive medlemmene fra medlemsundersøkelsen. Samtidig skal vi heller ikke se bort fra at de 26 prosentene som tok seg tid til å svare på undersøkelsen, kanskje er litt mer interessert enn de 74 prosentene vi ikke hørte noe fra.

Tilstedeværelse ved lærestedene ved semester og studiestart synes å være en svært sentral faktor for å rekruttere studentmedlemmer. Selv om en del melder seg inn gjennom nettportalen, viser det seg at første gangs informasjon kom gjennom at PS møtte opp i klasserommene eller sto på stand. Selv om «alle» er på Facebook, er det fortsatt gjennom fysisk tilstedeværelse man klarer å vekke interesse for et studentmedlemskap.

Studentmedlemmene svarer stort sett som de vanlige medlemmene på hvorfor de har valgt å bli medlem; de ønsker en organisasjon i ryggen dersom de skulle få problemer i studiesituasjonen.

Det er variasjon i hvor aktive Pedagogstudentene er ved det enkelte lærested. Da undersøkelsen ble sendt ut, hadde man tillitsvalgte ved 13 av 27 læresteder. Det er derfor ikke overraskende at en del medlemmer svarer negativt på spørsmål om tillitsvalgte og aktivitet. Svarene viser høy andel passive medlemmer. Kun 15 prosent av studentmedlemmene er klar over hvem som var tillitsvalgt for Pedagogstudentene ved deres lærested, og tre av fire svarer at de aldri hadde deltatt i noe PS-arrangement. På oppfølgingsspørsmål om man ville deltatt mer hvis det var flere arrangementer, svarer majoriteten at de ikke er sikre på om de vil det. En forklaring er at PS konkurrerer om studentenes tid med andre organisasjonstilbud, deltidsjobb, trening, internett og TV. Det er derfor usikkert om flere arrangementer vil øke deltakelsen ute på lærestedene nevneverdig.

Det er faglig kvalitet på studiene og innholdet i disse som synes å oppta studentmedlemmene når vi ser på hva de vektlegger av oppgaver for PS. De ønsker at PS fortsatt skal jobbe for å sikre et godt studietilbud. Gjennom medlemsbladene får studentmedlemmene innblikk i deres framtidige yrkesliv, og de blir kjent med hvordan Utdanningsforbundet arbeider med spørsmål og problemstillinger for de pedagogiske yrkene.

Konkurransesituasjonen for Pedagogstudentene i dag kan betegnes som moderat. Kun et mindretall av medlemmene kjenner til at andre organisasjoner har tilbud ved deres lærested. Selv om dagens situasjon er gunstig for PS og for Utdanningsforbundet, skal man i ikke se bort fra at konkurransen om studentene vil tilta. Flere arbeidstakerorganisasjoner sikter seg inn mot studentmedlemskap og rekruttering ved studiestedene. Det store antall av dagens PS-medlemmer ser ut til å ville videreføre medlemskapet til et ordinært medlemskap i Utdanningsforbundet. Om morgendagens pedagogstudenter vil svare det samme, vet ingen, men at kampen om dem vil tilta, skal man ikke se bort fra.

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010

Dette er den tredje medlemsundersøkelsen Fafo gjennomfører for Utdanningsforbundet. Som i 2004- og 2007-undersøkelsene ser vi nærmere på hvorfor medlemmene har valgt å bli medlem, hvordan de har blitt medlem, medlemmenes bruk av tillitsvalgsapparatet, deres deltakelse i det lokale arbeidet, om medlemmene er villige til å påta seg verv og hvilke kommunikasjons- og informasjonskanaler de foretrekker. Mens de første undersøkelsene kun rettet seg mot de yrkesaktive medlemmene, inneholder 2010-undersøkelsen i tillegg en egen undersøkelse blant Pedagogstudentene sine medlemmer.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2011:06
ISBN 978-82-7422-791-0
ISSN 0801-6143