

Bård Jordfald

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004 – Kortversjon

Bård Jordfald

**Utdanningsforbundets
medlemsundersøkelse 2004
– Kortversjon**

© Fafo 2005

ISBN 82-7422-474-4

ISSN 0801-6143

Omslag: Informasjonsavdelingen Fafo

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	4
1 Medlemmene og deres arbeidsplass	5
Arbeidsplasser med få og mange pedagoger	6
Utdanningsforbundet er ofte det dominerende fagforbundet	7
2 Medlemskapet	9
Hvordan ble man medlem av forbundet?	9
Hva er viktigst for medlemskapet?	10
Hvem har vurdert å melde seg ut og hvorfor?	12
3 Råd og bistand fra Utdanningsforbundet	15
4 Medlemmenes aktivitetsnivå og engasjement	17
Deltakelse på møter og synspunkter på disse	17
Hvilke tema diskuteres på møtene?	19
Hvem vil påta seg verv?	20
5 Den faglig-pedagogiske debatten	23
Hvor interessert er medlemmene i faglig-pedagogisk aktivitet?	23
Arenaene for faglig-pedagogisk aktivitet	25
6 Kommunikasjon og informasjon	27
Tilgang til Internett	27
Kanaler for informasjon om Utdanningsforbundet	27
7 Avslutning	30

Forord

Denne kortrapporten er skrevet på oppdrag fra Utdanningsforbundet, og er basert på en spørreundersøkelse meningsmålingsinstituttet Opinion as gjennomførte blant Utdanningsforbundets yrkesaktive medlemmer høsten 2004. I tillegg til kortrapporten er det skrevet en grunnlagsrapport. Denne inneholder mer omfattende analyser på datamaterialet samt en gjennomgang av forbundets utfordringer. Grunnlagsrapporten er tilgjengelig på Fafo sine hjemmesider.

Utdanningsforbundet tok sommeren 2004 kontakt med Fafo fordi de ønsket å vite mer om hvordan de mange medlemmene betraktet forbundets mange aktiviteter. Utdanningsforbundet ønsket ytterligere kunnskap om hvilke forventninger, behov og ønsker medlemmene hadde.

Det ble satt sammen en referansegruppe for prosjektet. Fra Utdanningsforbundet har Inger Lise Blyverket, Eva Kristin Lund, Jens Garbo og Karin Elizabeth Torp fulgt medlemsprosjektet. Takk til samtlige for gode kommentarer, poenger og innspill. På samme måte skal det rettes takk til de mange respondentene som fylte ut spørreskjemaene og dermed støttet opp under undersøkelsen. Et slikt prosjekt hadde ikke vært mulig uten dem.

Takk også til Heidi K. Reppen i Opinion. Prosjektet har blitt gjennomført av undertegnede med Kristine Nergaard som kvalitetssikrer. Hun har gjort dette på en særdeles god måte. Ansvaret for rapportens innhold er imidlertid mitt alene.

Oslo 28 januar 2005

Bård Jordfald

1 Medlemmene og deres arbeidsplass

Fafo gjennomførte høsten 2004 en spørreundersøkelse blant om lag 2700 av Utdanningsforbundets medlemmer. Tema for undersøkelsen var ulike aspekter ved medlemskapet i Utdanningsforbundet. Undersøkelsen skulle si noe om ulike medlemsgrupper i forbundet, blant annet ut fra seksjonstilknytning.

Utdanningsforbundet har delt sine yrkesaktive medlemmer inn i fem seksjoner samt en gruppe «seksjonsløse». Grunnskolen utgjør den største seksjonen med om lag 55 prosent av medlemsmassen eller om lag 62 000 medlemmer. Seksjonene for barnehage og videregående opplæring har noe over 16 000 medlemmer, og utgjør hver om lag 15 prosent av medlemmene. Skolelederseksjonen er den eneste seksjonen som følger stilling. Her er rektorer og undervisningsinspektører med arbeidsgiveroppgaver i grunnskole og videregående opplæring plassert. Skolelederne utgjør litt over fem prosent av yrkesaktive medlemmer. Den minste seksjonen, med litt over én prosent av medlemsmassen, er HUK. Her er medlemmer som arbeider i høgskolesystemet, på universitetene og ved de statlige spesialpedagogiske kompetanse-sentrene. «Medlemmer uten seksjon» er medlemmer som ikke direkte kan plasseres inn i de andre seksjonene. Her finnes medlemmer som arbeider i PP-tjenesten, i offentlige etater utenfor utdanningssystemet og i private virksomheter.

Det er forskjeller mellom seksjonene når det gjelder medlemmenes kjønn og alder. Her ser vi på hvordan *utvalget* fordeler seg, og vi minner om at fordelingen i selve medlemsregistret kan være noe annerledes.

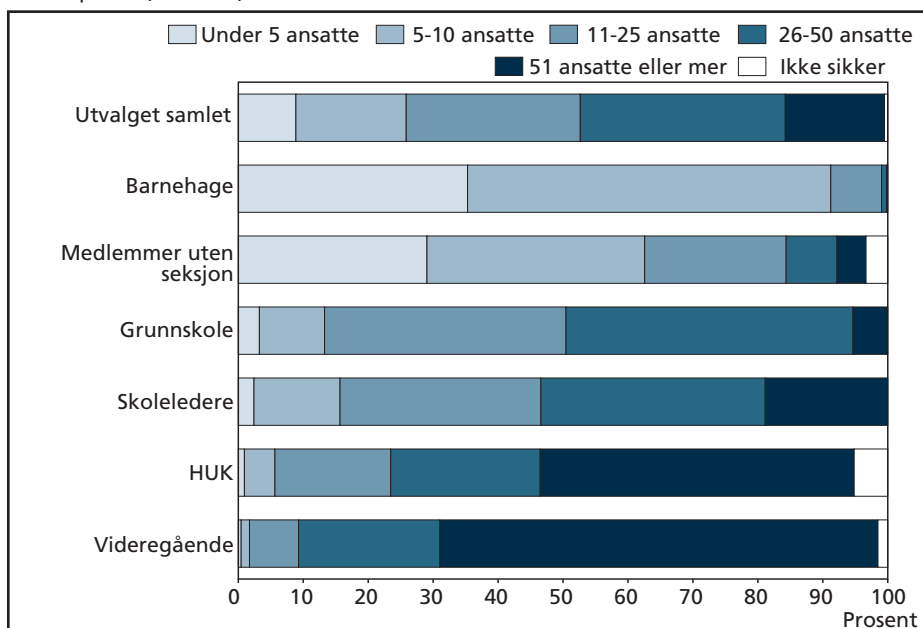
- Kjønnseffekten er klar, jo høyere opp i utdanningssystemet, desto høyere andel menn. Mens én av tjue medlemmer i barnehageseksjonen er mann, gjelder dette noe under halvparten av medlemmene innen den videregående opplæringen. Halvparten av skolelederne er menn.
- De yngste medlemmene finner vi innen barnehageseksjonen. Her er gjennomsnittsleder 38 år og halvparten av medlemmene er under 35 år. Motsatt finnes innen seksjon for skoleledere med en gjennomsnittsalder blant medlemmene på drøye 50 år. Her finnes det knapt nok medlemmer som er under 35 år. Medlemsmassen innen den videregående opplæringen er også eldre enn i grunnskolen.

- Utdanningsforbundet må også sies å ha en godt etablert medlemsmasse. Drøye 60 prosent av medlemmene i spørreundersøkelsen har vært medlem av forbundet eller dets forløpere i mer enn ti år, og 38 prosent har vært medlem i 20 år eller mer.

Arbeidsplasser med få og mange pedagoger

Hvert tiende medlem oppgir at det er under fem ansatte med pedagogisk utdanning på deres arbeidsplass og hvert fjerde medlem sier at det er ti eller færre pedagoger på arbeidsplassen (figur 1.1). En betydelig andel medlemmer befinner seg dermed på arbeidsplasser med et ganske lite pedagogisk miljø (og der Utdanningsforbundet derfor vil ha begrenset medlemstall). Hvert annet medlem jobber på en arbeidsplass med mer enn 25 ansatte som fyller forbundets opptakskrav.

Figur 1.1 Hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning vil du anslå det er på din arbeidsplass? (n = 2616). Prosent.

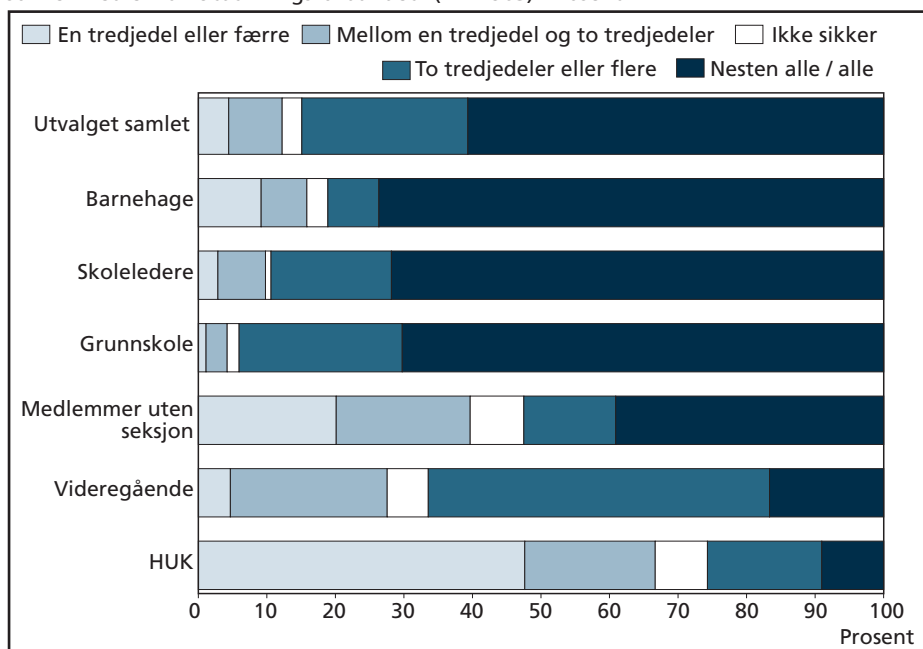


- Ni av ti medlemmer innen barnehageseksjonen jobber på arbeidsplasser med ti eller færre pedagoger.
- I den videregående opplæringen svarer sju av ti medlemmer at det er mer enn 50 ansatte med pedagogisk utdanning på deres arbeidsplass. Grunnskolen er i mindre grad preget av store arbeidsplasser, men det er ikke mer enn drøye ti prosent av medlemmene som arbeider på små arbeidsplasser (ti eller færre ansatte med pedagogisk utdanning).
- Mange seksjonsløse medlemmer jobber også på arbeidsplasser med få andre pedagoger. Dette kan imidlertid være store arbeidsplasser målt ved antall ansatte totalt.

Utdanningsforbundet er ofte det dominerende fagforbundet

Medlemmene ble spurt om hvor mange av kollegene som var organisert i Utdanningsforbundet (figur 1.2), og hva som kjennetegnet dem som ikke er medlem. Er disse organisert andre steder eller er de uorganiserte?

Figur 1.2 Kan du anslå andelen av dem med *pedagogisk utdanning* på din arbeidsplass som er medlem av Utdanningsforbundet? (n = 2583). Prosent.



- Seks av ti medlemmer sier at alle/nesten alle potensielle medlemmer på deres arbeidsplass er medlem av Utdanningsforbundet. Blant de øvrige sier et flertall at forbundet samler mer enn to tredeler av de ansatte. 85 prosent av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet har en dominerende posisjon blant det pedagogiske personalet.
- Det er først og fremst innen videregående utdanning at en god del medlemmer oppgir at en betydelig del av deres kolleger står utenfor Utdanningsforbundet. Her oppgir hvert fjerde medlem at Utdanningsforbundet organiserer under to tredeler av pedagogene. Innen barnehage, grunnskole og blant skoleledere befinner et stort flertall seg på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet dominerer.

Medlemmene som meldte at færre enn to tredjedeler av kollegene var medlem av Utdanningsforbundet, ble spurt om hvilken organisasjonsmessig status disse hadde.

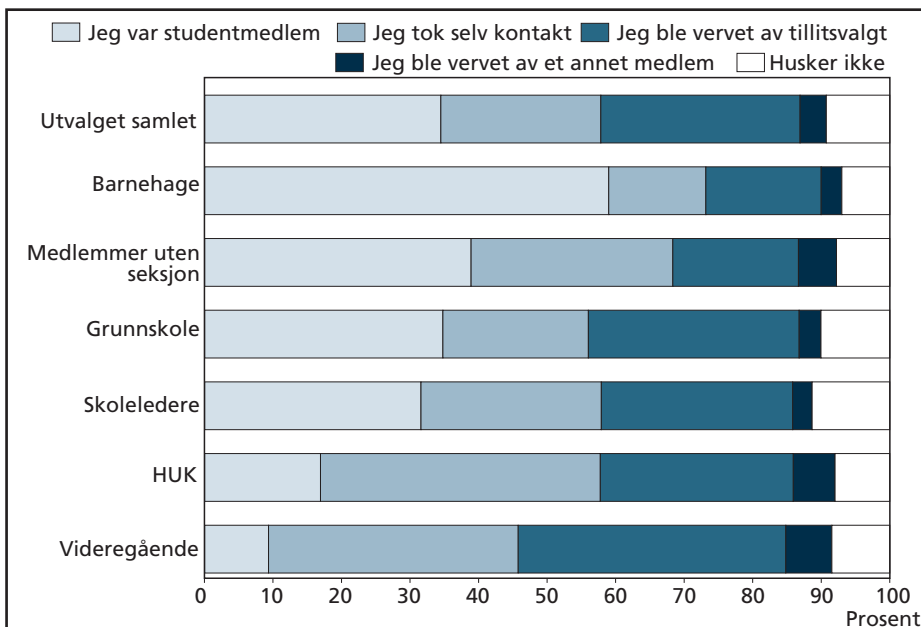
- I underkant av halvparten sier at kollegene var medlem i andre organisasjoner, mens hvert fjerde medlem oppga at kollegene var uorganiserte. Den siste fjerdedelen var enten usikre på kollegenes status eller mente de var likt fordelt mellom andre organisasjoner og uorganiserte.
- Innenfor barnehageseksjonen er det langt vanligere å være uorganisert enn medlem av andre forbund enn Utdanningsforbundet. Det samme gjelder innen grunnskolen. I videregående opplæring og HUK er derimot pedagoger som står utenfor Utdanningsforbundet, ofte medlem av andre forbund. Spesielt HUK-medlemmene melder at pedagoger utenfor Utdanningsforbundet er organisert i andre forbund.

2 Medlemskapet

Hvordan ble man medlem av forbundet?

Verving ved at forbundets representanter aktivt oppsøkte medlemmet, er en viktig inngangsport til medlemskap. I underkant av 30 prosent av medlemmene ble rekruttert på denne måten (figur 2.1). Noe flere – 35 prosent av medlemmene – oppgir at de var studentmedlemmer. En god del har også meldt seg inn på eget initiativ; dette gjelder en fjerdedel av medlemmene. Verving fra andre medlemmer enn tillitsvalgte skjer sjelden.

Figur 2.1 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet, eller forløperne til forbundet? (n = 2605). Prosent.



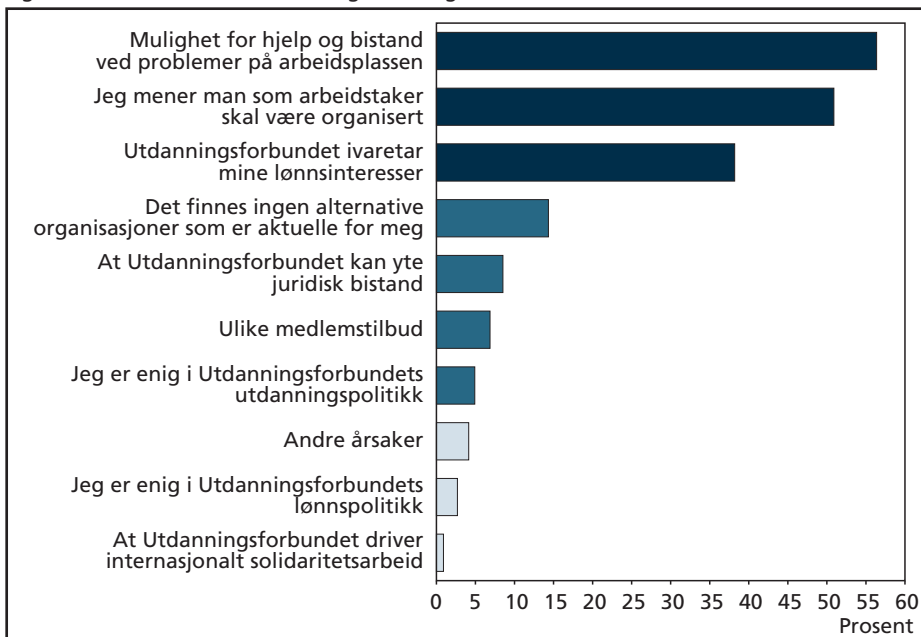
- Blant yngre medlemmer oppgir halvparten at de kom til forbundet som studentmedlem. Men denne veien inn i forbundet er ikke ny. Hvert fjerde medlem over 50 år oppgir at de startet som studentmedlem. Blant medlemmer innen barnehagesektoren – som jo er yngst – oppgir godt over halvparten at de var studentmedlemmer.

- Det er særlig medlemmer innen HUK og videregående opplæring som sjelden kommer inn i forbundet via studentmedlemskap. For HUK seksjonen er den vanligste inngangsporten til forbundet at medlemmet selv tok kontakt.
- Hvert tredje medlem over 50 år sier at det selv tok kontakt med forbundet for å bli medlem, motsvarende gjelder dette kun hvert sjettede medlem under 36 år. En forklaring er at bedre utbygde ordninger for studentmedlemskap gjør at innmeldingsbeslutningen for mange tas i studietiden, og at en videreføring av medlemskapet skjer mer eller mindre automatisk.

Hva er viktigst for medlemskapet?

Vi ba medlemmene ta stilling til ti forskjellige begrunnelser for å være fagorganisert, og prioritere hvilke to som de mente var viktigst for dem som medlem (figur 2.2). Det er naturlig nok mer enn to årsaker til at man velger å være med i en arbeidstakerorganisasjon, men vi ønsket her at respondentene skulle prioritere blant sine begrunnelser.

Figur 2.2 Hvilke to forhold er viktigst for deg som medlem? (n = 2689). Prosent.



- Aller viktigst for medlemskapet er muligheter for hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen. Dette er et argument for medlemskap som rangerer høyt i de fleste fagorganisasjoner.
- Halvparten av medlemmene prioriterer påstanden «jeg mener at man som arbeidstaker skal være organisert». Medlemmene i Utdanningsforbundet har dermed solid forankring i prinsippet bak tradisjonell kollektiv organisering.
- Det tredje forholdet som ofte nevnes, er at Utdanningsforbundet ivaretar medlemmets lønnsinteresser.
- De yngre medlemmene trekker oftere enn eldre medlemmer fram betydningen av hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen. En forklaring kan være at disse har kortere ansiennitet og kanskje også er mer usikre på hvilke rettigheter de har. Dermed vil det være ekstra viktig å ha en tillitsvalgt og en fagorganisasjon å gå til. Tilsvarende er det noen forskjeller mellom kjønnene; kvinnene trekker dette fram i noe sterkere grad enn menn. De eldste medlemmene viser oftest til det fagforeningsbaserte argumentet.
- Medlemmer tilknyttet barnehageseksjonen trekker oftest fram sikkerhetsaspektet. Skolelederne er i minst grad opptatt av dette; disse er derimot mest opptatt av at det er riktig å være organisert. Noe av dette kan forklares ved at seksjonene er ulikt satt sammen aldersmessig. Uavhengig av dette skiller skoleledere i Utdanningsforbundet seg ut ved særlig å legge vekt på at man skal være organisert.
- Seksjonen for skoleledere har ifølge referansegruppen vært preget av utmeldinger. En forklaring på at skolelederne er såpass foranket i forbundet, kan være at det er de mest standhaftige som er igjen.
- Medlemmer tilknyttet HUK begrunner sjeldnest medlemskapet med at Utdanningsforbundet ivaretar deres lønnsinteresser. En forklaring kan være at Utdanningsforbundet ofte står svakt på disse arbeidsplassene (i betydningen at forbundet organiserer en liten andel av de ansatte), noe som også vil påvirke hvilken rolle forbundet spiller i lønnsforhandlingene.

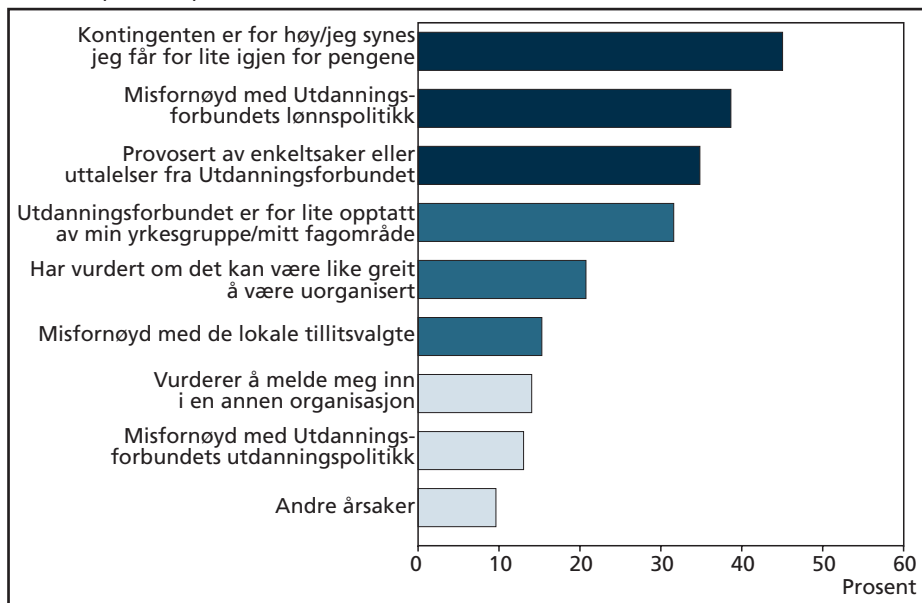
Hvem har vurdert å melde seg ut og hvorfor?

For enhver organisasjon er det av interesse å se hvor forankret medlemsmassen er, og ikke minst hvem som føler seg løsest tilknyttet organisasjonen.

- Om lag halvparten av medlemmene oppgir at de har vurdert å melde seg ut, og flertallet av disse (og en tredel av samtlige medlemmer) oppgir at de har vurdert dette flere ganger.
- De seksjonsvise forskjellene er små, men det er flest skoleledere som har vurdert utmelding flere ganger. 42 prosent av skolelederne har vurdert flere ganger å melde seg ut, mens andelen for grunnskolen ligger på i overkant av 30 prosent. Innad i barnehageseksjonen går det et skille mellom styrere, og de som ikke er det: Medlemmer med lederfunksjoner har vurdert utmeldelse i større grad enn medlemmer uten lederfunksjoner.
- Det er ikke store forskjeller mellom menn og kvinner; 37 prosent av de mannlige medlemmene har vurdert utmelding flere ganger mot 31 prosent av de kvinnelige medlemmene.
- Det er kun små forskjeller etter alder. Dette er noe overraskende. Man kunne ventet at det var de eldste – med lengst medlemskap – som oftest hadde vurdert dette. Alternativt kan man argumentere for at det nettopp er disse som har det mest grunnfestede medlemskapet, jamfør for eksempel at andelen som mener det er riktig å være organisert, øker med alder. Hvis de yngste medlemmene er løsest tilknyttet forbundet, ville man ventet at disse oftere enn andre vurderer sitt medlemskap.

Blant den halvparten av forbundets medlemmer som har vurdert å melde seg ut, er det kontingentens størrelse og lønnspolitiske prioriteringer som oftest angis som årsaker til at man har vurdert å melde seg ut (figur 2.3). Om lag 45 prosent av dem som har vurdert sitt medlemskap (dvs. en firedel av medlemmene totalt), oppgir at kontingentens størrelse – eventuelt vurdert opp mot hva man får for pengene – har bidratt til at de vurderer sitt medlemskap. Noen færre trekker fram misnøye med forbundets lønnspolitikk og at de har reagert på enkeltuttalelser fra forbundet. En tredel av dem som har vært usikre på sitt medlemskap, viser til at forbundet er for lite opptatt av deres yrkesgruppe/fagområde. De øvrige begrunnelsene som medlemmene kunne velge, får kun oppslutning fra et mindretall. Man kan likevel notere seg at drøye 20 prosent av dem som vurderer sitt medlemskap (og hvert tiende medlem totalt), har vurdert om det ikke er like greit å være uorganisert, mens knappe 15 prosent av dem som vurderer sitt medlemskap (sju prosent av medlemmene totalt), har vurdert å skifte organisasjon.

Figur 2.3 Dersom du har vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet, kan du angi hvorfor? (n = 1329). Prosent.



- Det er særlig yngre medlemmer som trekker fram kontingentkostnaden. I og med at barnehageseksjonen har mange unge medlemmer, betyr dette at andelen som mener de betaler for mye i kontingent/får lite igjen for pengene, er høyest her.
- Misnøye med Utdanningsforbundets lønnspolitikk nevnes oftest blant medlemmer i grunnskolen og den videregående opplæringen, og oppgis sjeldnest blant skolelederne og i høgskoleseksjonen. Dette er noe overraskende i og med at de sistnevnte er små grupper (eller er på arbeidsplasser der forbundet står svakt), eller er grupper som man skulle tro det var vanskelig for forbundet å prioritere høyt (ledere). Misnøyen med forbundets lønnspolitikk som årsak til at man vurderer å melde seg ut, er ikke nevneverdig større for menn enn for kvinner, eller blant de yngste medlemmene.
- Når det gjelder enkeltsaker som medlemmet har blitt provosert av, er det også små forskjeller etter kjønn og alder. Derimot viser det seg at medlemmene i grunnskolen sammen med skolelederne (hvor majoriteten er ledere i grunnskolen) oftest trekker dette fram.
- Yngre medlemmer trekker noe oftere enn eldre fram at de har vurdert om det er like greit å være uorganisert. Forskjellene er imidlertid ikke store, og det er ut fra dette ikke rom for å si at yngre medlemmer har en annen holdning til prinsippet om fagorganisering.

- Om lag 20 prosent av medlemmene sier at det finnes andre aktuelle organisasjoner på arbeidsplassen. Samlet sett har medlemmer på denne type arbeidsplasser oftere enn andre vurdert sitt medlemskap. På disse arbeidsplassene sier en fire-del av medlemmene at de har vurdert å melde seg inn et annet sted. Det er særlig medlemmer innen høgskolesektoren og blant de seksjonsløse (og i noen grad skoleledere) som vurderer å bytte organisasjon. Innen barnehage og grunnskole er det knapt nok noen som angir dette. Forklaringen er antakelig at det på denne type arbeidsplasser sjelden finnes alternative organisasjoner.

3 Råd og bistand fra Utdanningsforbundet

Vi spurte om medlemmene hadde arbeidsplassstillitsvalgt på arbeidsplassen, om disse i så fall hadde kontaktet sin tillitsvalgte for hjelp og bistand og i så fall hvorfor.

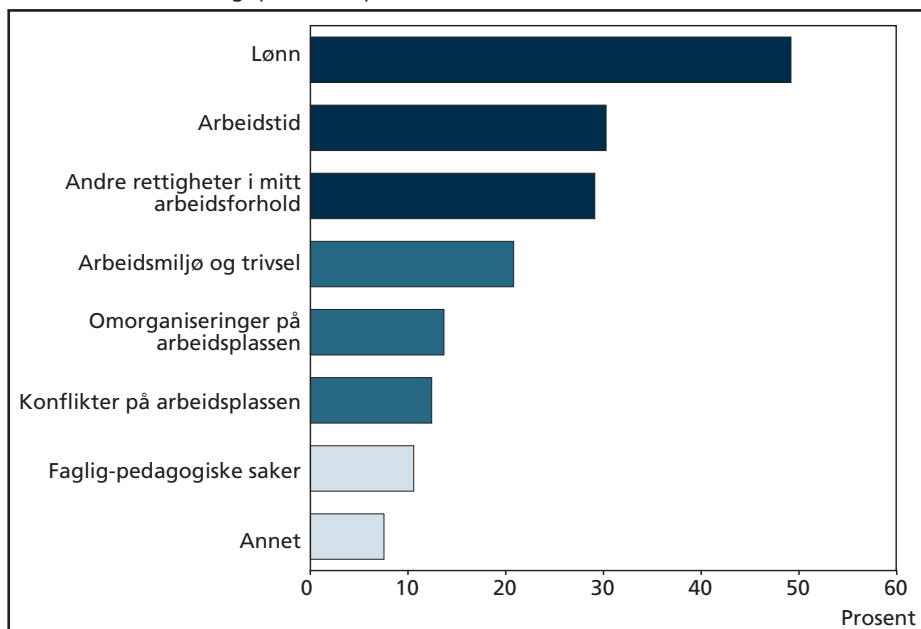
- Ni av ti medlemmer i Utdanningsforbundet oppga at det fantes tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette gjelder stort sett samtlige medlemmer innen grunnskole, videregående opplæring, HUK og blant skoleledere.
- Innen barnehageseksjonen og blant medlemmer uten seksjon svarer imidlertid et større mindretall at deres nærmeste tillitsvalgte er lokallagstillitsvalgt. Dette gjelder hvert femte medlem innen barnehageseksjonen og en tredel av medlemmene uten seksjon.
- To av fem menige medlemmer (dvs. medlemmer som selv ikke er tillitsvalgt) har søkt hjelp hos sin tillitsvalgte i løpet av det siste året. Blant dem som svarte ja på spørsmålet, har flesteparten tatt opp mer enn én sak. Andelen som har tatt kontakt med sin tillitsvalgte, er høyest innen videregående opplæring, lavest blant medlemmer innen seksjon for barnehage og blant skoleledere.

Tradisjonelle rettigheter knyttet til medlemmets eget arbeid står sentralt på dagsorden i kontakten mellom tillitsvalgt og medlem (figur 3.1).

- Halvparten av dem som har vært i kontakt med tillitsvalgte – og hvert femte medlem totalt – har i løpet av siste år kontaktet sin nærmeste tillitsvalgte når det gjelder lønsspørsmål. Rundt 30 prosent av dem som har vært i kontakt med tillitsvalgte, og hvert tiende medlem totalt, har søkt hjelp eller råd når det gjelder arbeidstid. Like mange har søkt bistand når det gjelder andre rettigheter i arbeidsforholdet.
- Andre arbeidsrelaterte forhold som arbeidsmiljø og trivsel, omorganiseringer og konflikter på arbeidsplassen står lavere nede på lista over forhold medlemmene søkte assistanse for. Kun fire prosent av den samlede medlemsmassen (og elleve prosent av dem som har søkt hjelp) har bedt om råd eller hjelp i faglig-pedagogiske saker.

- Til sammen er 84 prosent av dem som selv tok kontakt, fornøyd med tilbakemeldingene de fikk av sine tillitsvalgte. Av disse er hver tredje svært fornøyd, de øvrige sier at de er godt fornøyd.
- Kun fem prosent av dem som fikk hjelp – eller to prosent av samtlige medlemmer – er svært misfornøyd. At andelen misfornøyd er såpass lav, må betraktes som gledelig for de tillitsvalgte og forbundet, særlig tatt i betraktning at sakene ikke alltid får det utfall medlemmene ønsker.

Figur 3.1 Saker som medlemmene kontaktet tillitsvalgte for (n = 1014). Kun medlemmer som har kontaktet tillitsvalgt på arbeidsplassen. Prosent.



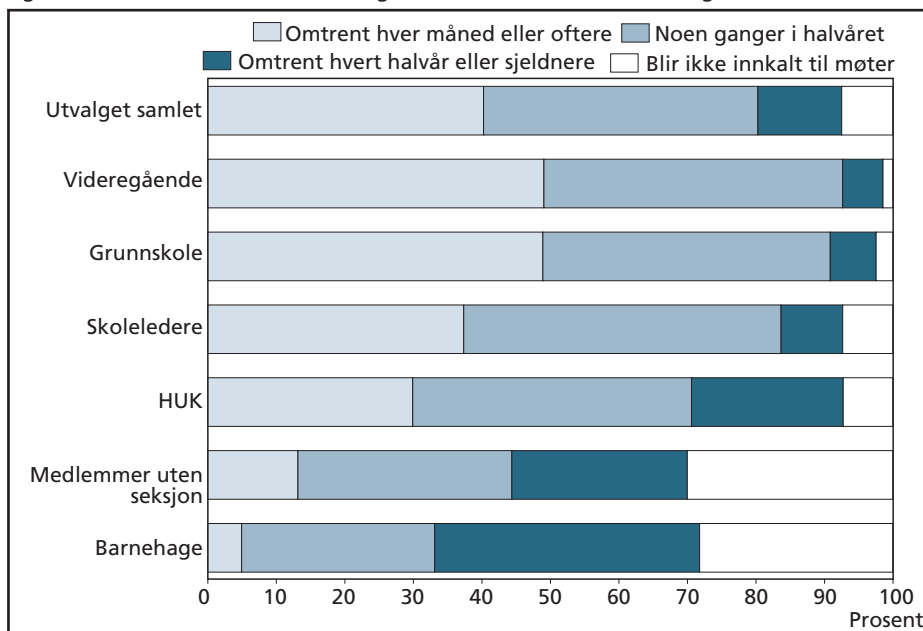
4 Medlemmenes aktivitetsnivå og engasjement

Deltakelse på møter og synspunkter på disse

Møtefrekvensen i forbundet er høy. Åtte av ti menige medlemmer blir innkalt til møter ganske regelmessig (månedlig eller noen ganger i halvåret). De øvrige fordeles seg på dem som sier at det avholdes møter et par ganger i året eller sjeldnere, og dem som sier at det aldri kalles inn til møter (figur 4.1).

- Ni av ti medlemmer i grunnskolen og i den videregående opplæringen oppgir at det avholdes møter regelmessig. Det samme gjelder skoleledere på disse skole-

Figur 4.1 Hvor ofte innkaller tillitsvalgte til møte? (n = 2364) Tillitsvalgte utelatt. Prosent.

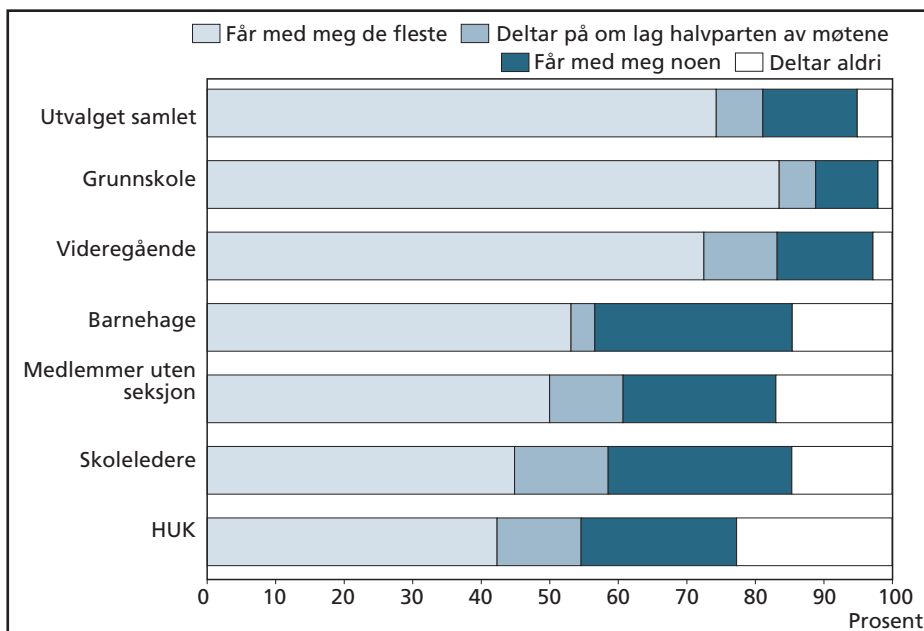


- Blant medlemmer innen barnehageseksjonen sier to tredeler at det sjelden eller aldri innkalles til møter. Også blant de seksjonsløse er det mange som sier at det sjelden eller aldri er møter.
- Det er særlig på arbeidsplasser med få pedagoger at det sjelden avholdes møter. På en del av disse finnes det (ifølge medlemmene) ikke tillitsvalgt, noe som også er med å forklare at det er få møter. Men selv små arbeidsplasser med arbeidsplassstillitsvalgte har sjelden møter.

Undersøkelsen viser at Utdanningsforbundets medlemmer er flinke til å delta på møtene. Tre av fire medlemmer av dem som har et tilbud, oppgir at de får med seg de aller fleste møtene (figur 4.2). Det er ikke mer enn fem prosent som sier at de aldri deltar på møtene.

- Møtedeltakelsen er spesielt høy blant medlemmer i grunnskolen og i den videregående opplæringen. I grunnskolen oppgir drøye 80 prosent av medlemmene at de deltar på nesten samtlige møter, innen den videregående opplæringen sier tre av fire medlemmer det samme. Dette betyr at en stor majoritet av medlemmene på disse arbeidsplassene møtes regelmessig i en fagforeningssammenheng, jamfør at flertallet av medlemmene på denne type arbeidsteder rapporterer om hyppige møter.

Figur 4.2 Hvor ofte deltar du på møtene? (n = 2045). Medlemmer som ikke har tillitsverv. Prosent.



- I den andre enden av skalaen finner vi skolelederne og medlemmer i høgskolesektoren. Nesten halvparten av disse deltar kun på noen få møter eller deltar aldri. For skolelederne kan dette forklares med at deres spesielle rolle gjør at de unngår å delta på (en del av) møtene. Dette forklarer ikke lav møtedeltakelse blant medlemmer innen HUK. En mulig – om enn litt uærbødig forklaring – er at Utdanningsforbundet ofte står svakt på disse arbeidsplassene, noe som også gjør at fagforeningen (og møtene) oppfattes som mindre viktige eller innflytelsesrike. Jo lavere organisasjonsgrad Utdanningsforbundet har, jo oftere har medlemmene lav møtedeltakelse.

Vi spurte også hvor ofte medlemmene uformelt diskuterer fagforening og arbeidsplass med sin tillitsvalgte.

- Om lag en firedel av de menige medlemmene benytter anledningen til jevnlig å diskutere fagforeningsrelevante spørsmål med sin nærmeste tillitsvalgte. Én av fem gjør aldri dette, mens drøye halvparten svarer at dette kun skjer når det dukker opp spesielle saker.
- Skoleledere skiller seg ut ved å diskutere slike saker ofte, noe som kan ha sammenheng med at de diskuterer i «embets medfør».
- Det er de mest aktive på møtefronten som også er ivrigst når det gjelder å ta opp ting uformelt. Medlemmer på arbeidsplasser med hyppige møter og medlemmer som deltar regelmessig på møtene, diskuterer oftest uformelt. Det er heller ikke slik at uformelle diskusjoner i større grad enn ellers preger forholdet mellom medlem og tillitsvalgt på arbeidsplasser med få pedagoger.
- Verken når det gjelder møtedeltakelse eller uformelle diskusjoner finner vi noen forskjell på yngre og eldre medlemmer. Andelen aktive er noenlunde den samme blant de yngste som blant de eldste. Vi finner dermed verken belegg for at de unge prioriterer dette lavere enn andre, eller at de eldste medlemmene har trukket seg tilbake og overlatt arenaen til yngre kolleger.

Hvilke tema diskuteres på møtene?

- Lønns- og arbeidsbetingelser dominerer agendaen på de lokale møtene. Nesten halvparten av medlemmene sier at lønn og lønnsforhandlinger er et svært vanlig tema og forskjellene mellom seksjonene er små.

- Arbeidstid er også et hyppig tema, ikke minst på møtene i grunnskolen, den videregående opplæringen og blant skolelederne (som arbeider i grunnskolen eller den videregående opplæringen). Også lokale budsjettspørsmål diskuteres ofte i alle seksjoner, det samme gjelder arbeidsmiljø og trivsel.
- Omorganiseringer er oftest tema blant medlemmene i høyskolesektoren, tre av fire medlemmer sier at dette er et svært eller ganske vanlig tema. En forklaring kan være at disse arbeidsplassene oftere enn andre har vært gjenstand for større endringsprosesser. Men temaet er også ganske vanlig i andre deler av Utdanningsforbundets organisasjonsområde. Alt i alt tyder svarene på at omorganiseringer er noe som preger hverdagen for ganske mange av forbundets medlemmer.
- Faglig-pedagogiske spørsmål/lokalt utviklingsarbeid står oftest på dagsorden i barnehageseksjonen. Jo høyere opp i utdanningssystemet man kommer, jo sjeldnere er dette tema på møtene. Drøye halvparten av medlemmene innen videregående opplæring sier for eksempel at lokalt utviklingsarbeid og faglig-pedagogiske spørsmål sjelden eller aldri står på dagsorden. Innen grunnskolen svarer i underkant av halvparten det samme. Utdanningspolitikk mer generelt er heller ikke noen gjenganger. Et stort flertall sier at dette ganske sjelden eller aldri er tema.
- Utdanningsforbundets politikk står noe oftere på dagsorden, rundt 40 prosent av medlemmene angir at temaet drøftes regelmessig. Dette betyr likevel at et flertall av medlemmene opplever at eget forbund er et tema som sjelden diskuteres på fagforeningsmøtene på arbeidsplassen. En forklaring kan være at egen organisasjon først og fremst er tema på andre typer møter, for eksempel møter i lokallaget.

Hvem vil påta seg verv?

Utdanningsforbundet har som andre arbeidstakerorganisasjoner behov for et betydelig antall tillitsvalgte. Dette betyr at rekruttering av tillitsvalgte er en sentral oppgave for organisasjonen. Vi var både interessert i om menige medlemmer var villig til å påta seg verv, og om de som i dag har verv, ønsker eller er villige til å fortsette i sine verv.

- Blant menige medlemmer sier om lag ti prosent at de er villige til å påta seg verv i Utdanningsforbundet dersom de ble spurt. Inkluderer vi dem som er usikre, og der en del trolig kunne overtales etter bearbeiding av valgkomiteen, finner vi at rundt 20 prosent enten er positive til å påta seg verv, eller iallfall ikke avvisende til tanken.

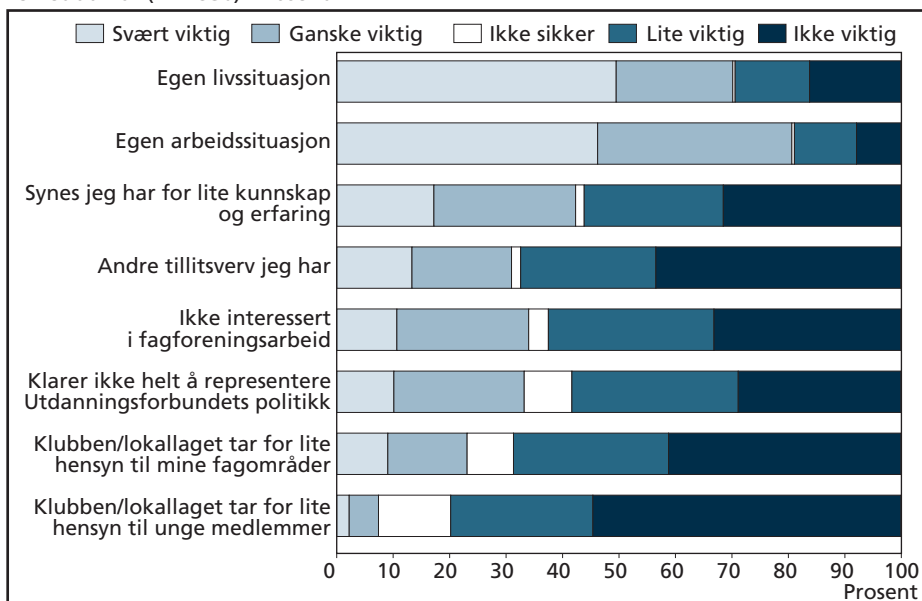
- Det er de yngste medlemmene som i størst grad sier seg villige til å påta seg verv. Blant medlemmer under 36 år er 16 prosent villige til å påta seg verv, og kun en tredel sier at dette er helt uaktuelt. Blant medlemmer over 50 år sier sju prosent seg villige, mens godt over halvparten klart avviser tanken på verv. Yngre medlemmer innen barnehageseksjonen er aller villigst til å påta seg verv.
- Det er ikke vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn. Kvinner svarer oftere enn menn at de er usikre. En gruppe medlemmer er spesielt negative til å påta seg verv – kvinner over 50 år.
- Drøye halvparten av dem som *i dag har tillitsverv*, svarer at de ønsker å fortsette i sine verv (forutsatt at de blir gjenvalgt), 15 prosent er usikre, mens om lag en tredel høyst sannsynlig eller helt klart vil gå ut av sine verv.
- Ser vi de usikre og villige menige medlemmene og tillitsvalgte sammen, utgjør disse 25 prosent av medlemsmassen. Hvert fjerde medlem kan slik (og velvillig) sett defineres som villig til verv. Dette må betegnes som et positivt utgangspunkt for tillitsvalgtrekrutteringen.
- I alle aldersgrupper (og særlig markert blant dem under 50 år) finner vi at de som har hatt verv tidligere, er mer villig til å påta seg verv på nytt enn dem som aldri har vært tillitsvalgte. Fordelen med førstnevnte gruppe er også at de har erfaringer fra arbeidet som tillitsvalgte.

Vi spurte også de som ikke ville påta seg verv eller som ikke ville fortsette i sine verv, om hvorfor. Her var vi opptatt av om dette skyldes andre oppgaver og forpliktelser som familie, jobb eller andre verv, om dette begrunnes med manglende tiltro til egne ferdigheter eller at man ikke ønsker å representere Utdanningsforbundet sentralt eller lokalt (figur 4.3).

- Egen livssituasjon (familie/barn) og arbeidssituasjonen trekkes oftest fram av medlemmer som ikke ønsker å påta seg/fortsette i verv. Om lag halvparten sier at dette er en svært viktig begrunnelse, og mellom 70 og 80 prosent sier at disse to forholdene har betydning.
- Kvinner oppgir langt oftere enn menn egen livssituasjon som en viktig begrunnelse. Blant kvinner under 36 år svarer drøye 70 prosent at egen livssituasjon er en svært viktig begrunnelse for (eventuelt) å si nei til verv. I den forbindelse er det imidlertid også riktig å minne om at yngre kvinner generelt ikke er mindre villig enn menn til å påta seg verv. Det kan synes noe overraskende at kvinner også er noe overrepresentert blant dem som oppgir at arbeidssituasjonen er en viktig begrunnelse for å si nei til verv. Muligens er det kombinasjonen av plikter på jobb og hjemme som gjør at kvinner i større grad enn menn er skeptiske til å påta seg verv.

- Drøye 40 prosent av dem som ikke vil påta seg verv, sier at de har for lite erfaring og kunnskap. Ikke helt uventet er det de yngste medlemmene som mener at dette er et viktig argument. Også her finner vi at kvinner oftere enn menn viser til dette argumentet. Mens en tredel av de yngre kvinnene sier dette er en svært viktig årsak til at de ikke vil påta seg verv, er andelen blant menn over 50 år seks prosent!
- Det er kun en tredel av dem som ikke avviser verv, som begrunner dette med at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Like mange sier at de ikke helt klarer å representere Utdanningsforbundets politikk. Ingen av seksjonene skiller seg vesentlig ut ved at medlemmene oftere uttrykker avstand til forbundet eller fagforeningsarbeid. Det er heller ikke slik at yngre medlemmer oftere enn eldre trekker dette fram som en begrunnelse.
- Begrunnelser som at forbundet tar for lite hensyn til medlemmets egne fagområder eller til de yngste medlemmene, får liten oppslutning. I gruppen under 36 år sier 13 prosent av de uvillige at manglede prioritering av yngre medlemmer teller med i deres begrunnelse for å si nei. Det er imidlertid nesten ingen som sier at dette er svært viktig, og halvparten av de yngre medlemmene avviser påstanden blankt.

Figur 4.3 Hvor viktig er følgende for at du ikke kunne tenke deg å påta deg eller fortsette i vervet du har (n =1936). Prosent.



5 Den faglig-pedagogiske debatten

Denne undersøkelsen er ikke ment å gi noen bred eller fullverdig kartlegging av det faglig-pedagogiske aktivitetsnivået. Undersøkelsen vil gi en indikator på det pedagogiske engasjementet, men vårt hovedformål har vært å se hvilken rolle Utdanningsforbundet spiller i medlemmenes pedagogiske engasjement. Vi ga følgende definisjon:

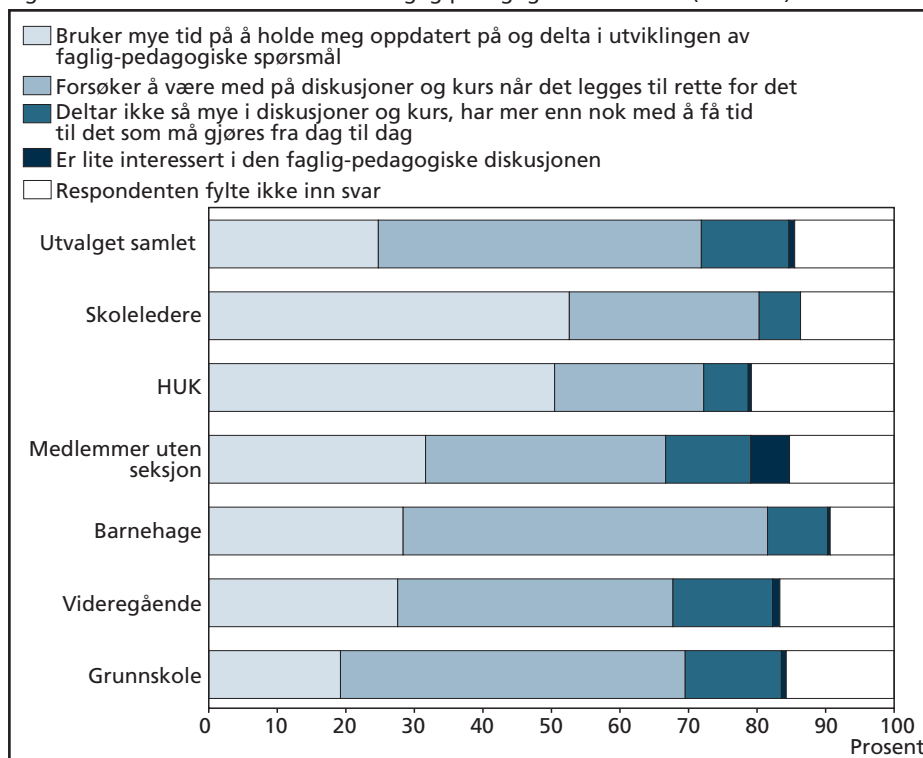
«Med faglig-pedagogiske spørsmål mener vi problemstillinger knyttet til selve yrkesutøvelsen, til bestemte fag/fagområder, til metodikk og til planlegging og organisering av det pedagogiske arbeidet.»

Hvor interessert er medlemmene i faglig-pedagogisk aktivitet?

Vi formulerte fire påstander som gikk fra omfattende egeninitiert aktivitet («bruker mye tid på å holde meg oppdatert på og delta i utviklingen av faglig-pedagogiske spørsmål») til det å være «lite interessert i den faglig-pedagogiske diskusjonen». Medlemmene skulle velge den påstanden som best beskrev egen faglig-pedagogiske interesse (figur 5.1).

- Hvert fjerde medlem sier at de bruker mye tid på å holde seg oppdatert på og delta i den faglig-pedagogiske diskusjonen. Majoriteten av medlemmene beskriver seg som noe mindre aktive og sier de «forsøker å være med på diskusjoner og kurs når det legges til rette for det». Et mindretall velger svaralternativet: «Deltar ikke så mye i diskusjoner og kurs, har mer enn nok med å få tid til det som må gjøres fra dag til dag». Knappt nok noen sier at faglig-pedagogiske spørsmål ikke interesserer dem.
- Skolelederne og HUK sier oftest de bruker mye tid på faglig-pedagogiske spørsmål. I disse gruppene sier over halvparten av medlemmene at de bruker mye tid på slike spørsmål. Andelen er lavest innen grunnskolen (ett av fem medlemmer betegner seg som svært aktiv).

Figur 5.1 Hvordan vil du beskrive din faglig-pedagogiske interesse? (n = 2656). Prosent.



- De eldste medlemmene (og de som har arbeidet lenge i utdanningssystemet) betegner seg noe oftere som svært aktive enn de øvrige. Men forskjellene mellom de unge og de ikke fullt så unge medlemmer er ikke stor.
- Medlemmer med tillitsverv sier litt oftere enn andre at de er svært aktive i faglig-pedagogiske spørsmål. Verv og tillitsarbeid synes dermed ikke å føre til at denne gruppen medlemmer prioriterer bort faglig-pedagogisk aktivitet, eller at det er de som er minst interessert i faglig-pedagogisk egenutvikling/pedagogisk utviklingsarbeid som engasjerer seg i fagforeningsarbeid. Det er heller ikke slik at aktivitet i fagforeningen (for eksempel høy møtedeltakelse) står i motsetning til det å være faglig-pedagogisk aktiv.

Arenaene for faglig-pedagogisk aktivitet

Hvilke arenaer er viktige for medlemmenes faglig-pedagogiske aktivitet – det vil si med hvem diskuterer man pedagogikk og hvor foregår den faglig-pedagogiske aktiviteten? Vi ba medlemmene angi *hvor* de hadde de viktigste faglig-politiske diskusjonene. Det ble gitt seks svaralternativer og medlemmene ble bedt om å prioritere inntil to av disse. Ett sentralt formål var å se hvilken rolle Utdanningsforbundets tillitsvalgte og arrangementer spilte.

- Nesten alle rangerer uformelle diskusjoner på arbeidsplassen som en av de to viktigste arenaene for faglig-pedagogiske diskusjoner. Uformelle diskusjoner på arbeidsplassen er særlig viktig innen grunnskolen og i videregående opplæring. Møter i regi av ledelsen på arbeidsplassen kommer som en god nummer to. Skoleledere og medlemmer i barnehager trekker oftest fram formelle møter på arbeidsplassen.
- Det er flere som angir uformelle diskusjoner utenfor arbeidsplassen enn som sier at møter i regi av Utdanningsforbundet lokalt er en av de to viktigste arenaene for faglig-politisk debatt. Medlemmer uten seksjon er ikke overraskende overrepresentert blant dem som sier at slike diskusjoner foregår uformelt utenfor arbeidsplassen.
- Kurs/konferanser i regi av andre er viktigere enn kurs/konferanser i regi av Utdanningsforbundet. Medlemmer innen HUK skiller seg ut ved oftere å framheve kurs/konferanser i regi av andre enn forbundet.
- Alt i alt nevner ti prosent av medlemmene arrangementer i regi av Utdanningsforbundet som en av de to viktigste arenaene. Hver fjerde tillitsvalgte (27 prosent) oppgir forbundets arrangementer, mens dette kun gjelder sju prosent av de menige medlemmene. Dette kan tyde på at en del av de forbundsinterne tiltakene først og fremst treffer de tillitsvalgte, kanskje fordi det er kurs og møter som kombinerer faglig-pedagogiske spørsmål med rollen som tillitsvalgt.
- Det kan synes lavt når kun sju prosent av Utdanningsforbundets medlemmer nevner tiltak i regi av forbundet som en av de to viktigste arenaene for faglig-pedagogisk diskusjon. På den annen side vil det være vanskelig overgå de formelle og uformelle møteplassene på arbeidsplassen.

Vårt neste spørsmål var *hvem som er viktige diskusjonspartnere* i faglig-pedagogiske spørsmål.

- Ikke overraskende er samtalene med arbeidskolleger sentrale. Fire av fem medlemmer sier at disse er svært viktige diskusjonspartnere. Ledelsen på arbeidsplassen

sen er også sentral. To av fem medlemmer sier at deres ledere er svært viktige diskusjonspartnere og like mange sier «ganske viktige». Administrativ/pedagogisk leder er særlig viktig for ansatte innen barnehager (der det ofte er små arbeidsplasser med få pedagogisk ansatte) og blant skoleledere.

- Tillitsvalgte spiller en mindre viktig rolle enn kolleger og leder, men er en betydelig viktigere diskusjonspartner enn familie og venner. Ett av fem medlemmer sier at tillitsvalgte er en viktig diskusjonspartner, og rundt 60 prosent sier svært eller nokså viktig. Medlemmer med verv oppgir noe oftere enn menige medlemmer at (andre) tillitsvalgte er viktige samtalepartnere i drøftinger om faglig-pedagogiske spørsmål. Men forskjellen er ikke stor.
- Medlemmer som forteller at faglig-pedagogiske spørsmål ofte står på dagsorden på fagforeningsmøtene, trekker oftere enn andre fram sine tillitsvalgte som diskusjonspartnere. Inntrykket er dermed at de tillitsvalgte slett ikke er irrelevante i slike spørsmål, selv om fagforening/tillitsvalgt nok er en god nummer tre – etter kolleger og ledelse.

6 Kommunikasjon og informasjon

Tilgang til Internett

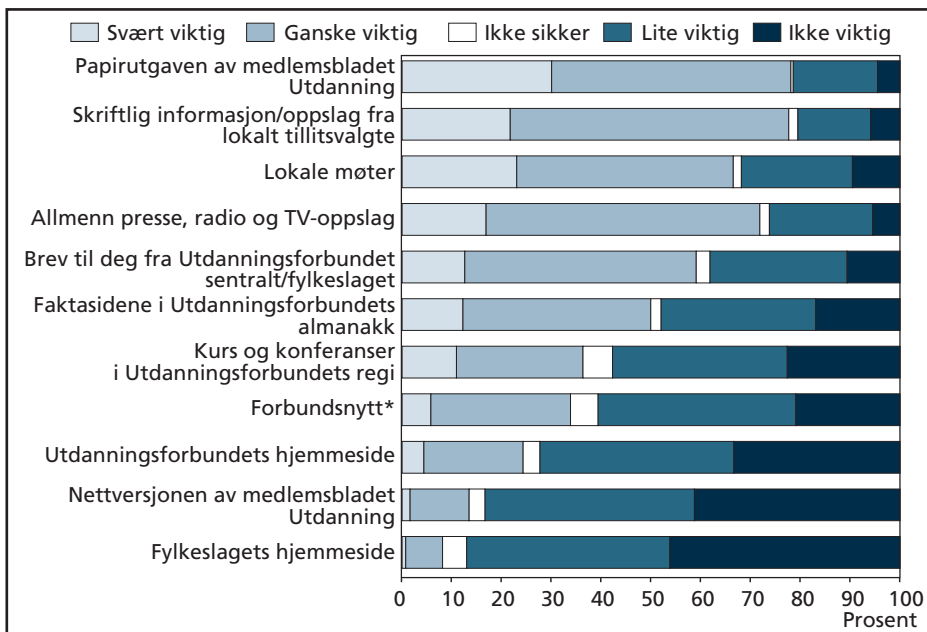
- De aller fleste av medlemmene (95 prosent) har tilgang til Internett på arbeidsplassen. Medlemmer innen grunnskolen, den videregående opplæringen, i HUK-området og blant skolelederne har alle tilgang til Internett, enten ved at de har egen PC eller ved at de deler PC med kolleger. Derimot sier hvert femte medlem i barnehageseksjonen at det ikke har tilgang til Internett fra arbeidsplassen. I grunnskolen er det vanlig at man deler PC, i den videregående opplæringen er det vanligst med egen PC og skoleledere og medlemmer innen HUK-området har stort sett alltid egen PC.
- Åtte av ti medlemmer har også internetttilgang hjemme. De fleste av dem som ikke har PC på jobben, har PC hjemme. Det er kun tre prosent av medlemmene som ikke har tilgang til PC på jobben eller hjemme. Potensielt vil dermed forbundet nå langt ut med internettbasert informasjon.

Kanaler for informasjon om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet har en rekke kanaler som kan brukes i forbundets kommunikasjon med medlemmene. Vi satte opp elleve forskjellige informasjonskanaler og ba medlemmene angi hvor viktige disse var for informasjon fra eller om Utdanningsforbundet (figur 6.1).

- Tradisjonelle informasjonskanaler som papirutgaven av fagbladet *Utdanning*, lokale møter og oppslag på informasjonstavler er fortsatt viktige kilder for informasjon om Utdanningsforbundet. Et stort flertall av medlemmene rangerer disse som svært eller nokså viktige når det gjelder hvor de får informasjon fra/om eget forbund. Drøye halvparten av medlemmene mener også at brev fra forbundet og forbundets almanakk (som sendes ut til alle medlemmer) er en svært eller nokså viktig kilde til informasjon. Det er ingen forskjeller mellom eldre og yngre medlemmer når det gjelder vektleggingen av disse tradisjonelle kanalene.

Figur 6.1 Hvor viktige er følgende informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet for deg? (n = 2628). Prosent.



*Distribueres kun til tillitsvalgte

- Medlemmer innen grunnskole og videregående opplæring trekker oftere enn andre fram møter som en viktig kanal for informasjon. Dette henger sannsynligvis sammen med at disse arbeidsplassene også skiller seg ut ved hyppige møter med høy deltakelse. Ikke overraskende er det HUK-medlemmene og de seksjonsløse som oftest sier at møter er av liten betydning for informasjon fra/om forbundet.
- Medlemmer med verv i forbundet trekker noe oftere enn andre fram brev og møter, og bruker nok også forbundets almanakk mer aktivt.
- Mange medlemmer sier at den ordinære pressen (radio, TV og aviser) gir dem viktig informasjon om forbundet. Det som særpreger denne informasjonskanalen, er at Utdanningsforbundet ikke styrer hva som presenteres eller hvilken vinkling dette får.
- Ett av fire medlemmer oppgir at Utdanningsforbundets hjemmesider er en nokså eller svært viktig kilde til informasjon om forbundet. Selv om dette ikke er noen høy andel sammenliknet for eksempel med andelen som vektlegger møter eller papirutgaven av fagbladet Utdanning, tyder det på at en betydelig andel av medlemmene har vært innom disse sidene og hentet informasjon.

- Fylkeslagenes hjemmesider når i liten grad ut til medlemmene. Disse benyttes av en god del tillitsvalgte, men rangeres lavt av menige medlemmer.
- Nettutgaven av *Utdanning* betraktes som å være av betydning blant 16 prosent av medlemmene. De som leser nettutgaven av Utdanning, er også opptatt av papirutgaven.
- Tillitsvalgte bruker de internettbaserte informasjonskildene langt oftere enn medlemmer uten verv. Om lag halvparten av de tillitsvalgte oppgir at forbundets hjemmesider er viktige, mot 20 prosent av de menige medlemmene. Tillitsvalgte leser også langt oftere nettutgaven av Utdanning.
- Det er kun mindre forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder bruk av de internettbaserte informasjonskildene. Ser vi kun på menige medlemmer, finner vi likevel en liten alderseffekt når det gjelder å bruke forbundets nettsider – de yngste oppgir litt oftere at disse er en viktig kilde til informasjon.
- Kurs og konferanser i regi av Utdanningsforbundet blir tillagt betydning av en drøy tredel av medlemmene. Ikke alle vil ha tilbud om eller anledning til å delta på slike arrangementer. Det store flertallet av tillitsvalgte (tre av fire) legger vekt på den informasjonen de får gjennom kurs og konferanser. Forbundet når dermed bredt ut blant sine tillitsvalgte gjennom denne type arrangementer. Men også 30 prosent av de menige medlemmene sier at denne type arrangementer er en viktig kilde til informasjon.

7 Avslutning

Utdanningsforbundet har på mange måter et gunstig utgangspunkt for sin aktivitet. Nye medlemmer rekrutteres ofte før de begynner på arbeidsplassen, forbundets grunnfjell er stødig og lite utsatt for konkurranse, flertallet av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser som er kjennetegnet av nær og hyppig kontakt mellom medlemmer og tillitsvalgt/forbund og medlemmene slutter rimelig godt opp om forbundets politikk.

På den andre siden står forbundet også overfor utfordringer når det gjelder organisasjon og aktivitet. Forbundet organiserer bredt blant pedagogisk personale, og må regne med at de ulike medlemsgruppene prioriterer ulikt og kanskje også i ulik grad føler seg ivaretatt. Undersøkelsen har ikke avslørt systematiske forskjeller av betydning mellom de ulike medlemsgruppene når det gjelder uttalt misnøye med forbundets politikk eller til måten forbundet ivaretar deres interesser på. I så måte kan man argumentere for at forbundet har balansert rimelig godt mellom små og store medlemsgrupper.

De ulike medlemsgruppene/seksjonene står imidlertid overfor ganske ulike utfordringer. Innen den videregående skole sier mange at det finnes et alternativ til forbundet på deres arbeidsplass, og en viss andel har også vurdert å skifte organisasjon. Det er også blant dem med lengst utdanning at man finner en viss overrepresentasjon av dem som er klart misfornøyd med forbundets politikk. Innen barnehageseksjonen har forbundet ofte lav aktivitet på arbeidsplassene – noe som kan forklares med at det ofte vil være få medlemmer på hver arbeidsplass. Andelen som har søkt hjelp, er imidlertid ikke lavere enn i andre seksjoner. I så måte synes medlemmene å nå fram til forbundet ved behov for praktisk hjelp. Høgskolesektoren kjennetegnes av at Utdanningsforbundet ofte er en liten organisasjon på arbeidsplassen. Om dette bidrar til at det er vanskeligere å motivere medlemmene til deltagelse i møtene, eller om lavere interesse for eksempel skyldes mer praktiske forhold som møtetidspunkt og så videre, vet vi ikke. Høgskoleseksjonen har den høyeste andelen medlemmer som har vurdert å melde seg inn i en annen organisasjon. Ser man denne seksjonen i kontrast til grunnskolen, kommer forskjellene i rammebetingelser for aktiviteten lokalt klart fram. Skolelederne er en annen gruppe som delvis skiller seg ut. På den ene siden sier disse at det er riktig å være organisert, mange har hatt verv i forbundet og tre av fire har vært medlem i mer enn 20 år. På den annen side skiller disse seg ut ved at de oftere ser (og vurderer) en alternativ

organisasjon og ved at de sjeldnere deltar i Utdanningsforbundets aktiviteter. Utviklingen i retning av en klarere arbeidsgiverrolle kan bidra til at disse i tiden framover vil oppleve en større avstand til forbundet. Det kan dermed være lettere for de kritiske å finne begrunnelser for å forlate forbundet. Generelt er imidlertid ikke skolelederne mer skeptiske til forbundets lønns- og utdanningspolitiske linje enn andre grupper.

Søkelyset rettes ofte mot unge eller yngre medlemmer. Er disse mer kritiske, sitter medlemskapet «løst», og har de andre forventninger? En firedel av Utdanningsforbundets medlemmer er 35 år og yngre. Disse skiller seg i liten grad ut verken når det gjelder vurdering av medlemskapet, deltakelse eller holdninger til forbundets politikk. Det bemerkes at flertallet av disse er i alderen 30–35 år, det vil si at de antakelig har vært i arbeid en god stund. Undersøkelsen kan heller ikke si noe om rekrutteringspotensial eller manglende rekruttering blant unge pedagoger – vi har kun informasjon om dem er organisert.

Et sentralt tema i Utdanningsforbundet er balansegangen mellom forbundets to bein, lønn/rettigheter og utdanningspolitikk/faglig-pedagogisk engasjement. På lokalt nivå dominerer det første både møteagendaen, kontakten mellom medlem og tillitsvalgt og i begrunnelsene for selve medlemskapet. Selv om forbundet i så måte leverer det som først og fremst etterspørres av medlemmene – hjelp og bistand når det gjelder lønn og andre forhold ved arbeidsforholdet – kan det synes som om det fortsatt står en del igjen før de faglig-pedagogiske sakene har samme oppmerksomhet lokalt som sentralt.

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004 – Kortversjon



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

Fafo-rapport 471
ISBN 82-7422-474-4
ISSN 0801-6143