

Bård Jordfald

# **Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004**



Bård Jordfald

## **Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004**

© Fafo 2005  
ISBN 82-7422-475-2  
ISSN 0801-6143

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammenheng</b> .....	<b>6</b>
Arbeidsplassene og Utdanningsforbundets tilstedeværelse på disse.....	6
Rekruttering og medlemspleie.....	6
Aktivitet på arbeidsplassene .....	7
Tillitsvalgte og interessen for verv blant medlemmene.....	8
Utdanningsforbundet og det faglig-pedagogiske engasjementet.....	8
Kommunikasjon med medlemmene.....	9
<b>1 Innledning</b> .....	<b>10</b>
1.1 Datagrunnlag .....	10
1.2 Kapitteloversikt .....	11
<b>2 Utdanningsforbundets medlemmer og deres arbeidsplasser</b> .....	<b>13</b>
2.1 Medlemsmassens sammensetning .....	13
2.2 Medlemmenes arbeidsplasser .....	14
2.3 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	17
<b>3 Medlemskapet</b> .....	<b>19</b>
3.1 Hvordan ble man medlem? .....	19
3.2 Hva er viktigst for medlemskapet? .....	20
3.3 Hvem har vurdert å melde seg ut? .....	22
3.4 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	24
<b>4 Råd og bistand fra Utdanningsforbundet</b> .....	<b>26</b>
4.1 Tar medlemmene kontakt med nærmeste tillitsvalgt? .....	26
4.2 Hva søker medlemmene hjelp for? .....	27
4.3 De fleste er fornøyd med bistanden.....	28
4.4 Kontakt med andre organisasjonsledd .....	28
4.5 Hva kontakter man høyere organisasjonsledd for? .....	30
4.6 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	31
<b>5 Medlemmenes aktivitetsnivå og engasjement</b> .....	<b>33</b>
5.1 Møteinnkallelse og oppmøte.....	33
5.2 Møtenes tema og funksjon.....	36
5.3 Hvem vil påta seg verv?.....	39

5.4 Hvorfor vil man ikke påta seg verv? .....	41
5.5 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	43
<b>6 De tillitsvalgte.....</b>	<b>45</b>
6.1 Tillitsvalgtrollen.....	46
6.2 Trives de tillitsvalgte og vil de fortsette? .....	47
6.3 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	48
<b>7 Den faglig-pedagogiske debatten .....</b>	<b>49</b>
7.1 Medlemmenes interesser i faglig-pedagogiske spørsmål.....	49
7.2 Arenaene for faglig-pedagogisk aktivitet.....	51
7.3 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	53
<b>8 Kommunikasjon og informasjon.....</b>	<b>54</b>
8.1 Har medlemmene tilgang til Internett? .....	54
8.2 Kanaler for informasjon om Utdanningsforbundet .....	55
8.3 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	57
<b>9 Medlemmene og politikken.....</b>	<b>59</b>
9.1 Lønnspolitikken.....	59
9.2 Utdanningspolitikk.....	62
9.3 Utdanningsforbundets organisasjon.....	64
9.4 Utdfordringer for Utdanningsforbundet.....	66
<b>Avslutning.....</b>	<b>68</b>

## Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Utdanningsforbundet, og er basert på en spørreundersøkelse meningsmålingsinstituttet Opinion gjennomførte blant Utdanningsforbundets yrkesaktive medlemmer.

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. Ansvar for rapportens innhold er imidlertid mitt alene.

Oslo, 28. januar 2005

Bård Jordfald

## Sammendrag

Tema for Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse er ulike aspekter ved medlemskapet. Undersøkelsen ble gjennomført av Forskningsstiftelsen Fafo høsten 2004 og omfatter intervjuer blant om lag 2700 medlemmer.

### **Arbeidsplassene og Utdanningsforbundets tilstedeværelse på disse**

Det er betydelig variasjon mellom seksjoner når det gjelder forbundets tilstedeværelse på arbeidsplassene. Innen *grunnskolen* befinner det store flertallet av medlemmene seg på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet står svært sterkt. Forbundet organiserer et stort flertall av de pedagogisk ansatte, det er tillitsvalgte til stede på arbeidsplassen og det kalles inn til møter regelmessig. Kun hvert tiende grunnskolemedlem sier at det finnes andre organisasjoner som kunne vært alternative for dem på arbeidsplassen. I *den videregående opplæringen* er det større grad av organisasjonskonkurranse. Halvparten av medlemmene har et organisasjonsalternativ til Utdanningsforbundet, og hvert fjerde medlem er på en arbeidsplass der en ikke utbetydelig andel av de pedagogisk ansatte har valgt en annen organisasjon enn Utdanningsforbundet. Forbundet er likevel sterkt til stede med tillitsvalgte og regelmessige møter. *Barnehagesektoren* skiller seg ut ved at arbeidsplassene gjennomgående er små. Hvert femte medlem sier at det ikke er tillitsvalgt på deres arbeidsplass og kun en firedel blir innkalt til møter på noenlunde regelmessig basis. Medlemmer innen *HUK* og i noen grad *medlemmer uten seksjon* rapporterer om en konkurransesituasjon for Utdanningsforbundet som avviker dramatisk fra det man ser i øvrige seksjoner. Flertallet av *HUK*-medlemmene er på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet er i mindretall blant pedagogene. Forbundet har stort sett tillitsvalgte på arbeidsplassen og det er en noenlunde regelmessig møteaktivitet.

### **Rekruttering og medlemspleie**

Studentmedlemskap er den viktigste veien inn i forbundet for dagens medlemmer, særlig blant de yngre medlemmer og medlemmer med kort ansiennitet i forbundet. Men både rekruttering via tillitsvalgte og innmelding på eget initiativ er viktige veier inn i forbundet. Tradisjonelle arbeidstakerrettigheter (mulighet for bistand ved behov og lønns-spørsmål) er medlemmenes viktigste begrunnelser for medlemskap. Halvparten av medlemmene har vurdert sitt medlemskap, en tredel flere ganger. Disse har imidlertid valgt å fortsette medlemskapet.

- Kontakt med potensielle medlemmer gjennom studentmedlemskapet er viktig for forbundet. En utfordring vil være å nå studenter på de studiestedene der Utdanningsforbundet ikke har noen sterk studentorganisasjon..
- Tradisjonelt rekrutteringsarbeid og oppfølging av dem som går fra studentmedlem til ordinært medlem, vil fortsatt være viktig. Unge med løs tilknytning til arbeidsplassen er generelt en «problemgruppe» for fagforeningsmedlemskap. Den sterke tilstedeværelsen på mange arbeidsplasser gir forbundet god mulighet for arbeidsplassrekruttering. Innen HUK vil utfordringene være større.
- Medlemmene etterspør først og fremst støtte ved problemer på arbeidsplassen **og** tradisjonelt fagforeningsarbeid. En god «førstelinetjeneste» i form av dyktige og oppdaterte tillitsvalgte er dermed sentralt. Å sørge at disse får skoleing og har god støtte oppover i forbundet, vil fortsatt være viktig.
- Skoleledere, seksjonsløse medlemmer og medlemmer som opplever at de har et alternativt organisasjonstilbud på sin arbeidsplass, har oftest vurdert sitt medlemskap.

### **Aktivitet på arbeidsplassene**

Det jevne medlem har forholdsvis tett kontakt med sitt forbund. Nesten halvparten av medlemmene sier at de har vært i kontakt med tillitsvalgt i forbundet for hjelp/bistand. Et betydelig mindretall diskuterer jevnlig fagforeningsrelevante saker med sin tillitsvalgte, og det er få som aldri gjør dette. Mange deltar regelmessig på møtene. Tradisjonelle fagforeningstema (lønn, rettigheter, arbeidsplassen) dominerer både møtene og kontakten mellom medlem og tillitsvalgt. Mens møtedeltakelsen varierer betraktelig mellom seksjonene, er det ikke store forskjeller når det gjelder andelen som har søkt hjelp og bistand fra tillitsvalgte.

- At såpass mange har søkt hjelp og bistand fra sin nærmeste tillitsvalgte, viser at forbundet når sine medlemmer. Flertallet er også tilfreds med den hjelpen de får. Desentralisering av lønnsforhandlingene og økt endringstakt i deler av offentlig sektor betyr antakelig at medlemmene vil fortsette å etterspørre bistand i saker som angår lønn og rettigheter. Et godt apparat lokalt med evne til å oppnå resultater er en «suksessfaktor». Forbundet vil stå overfor utfordringer der man har svak arbeidsplassorganisasjon, der forbundet står svakt og muligens også overfor grupper som skoleledere som over tid har fått en klarere arbeidsgiverrolle.
- I grunnskolen og den videregående opplæringen opprettholdes kontakten mellom medlemmer og forbundet gjennom svært regelmessige møter. Dette bidrar antakelig til at Utdanningsforbundet får en sentral rolle på arbeidsplassen, både gjennom oppslutning og ved at forbundet er sentralt i å formidle (og fortolke) informasjon om hva som foregår på arbeidsplassen. Endringer som gjør at det ikke lenger er «nesten obligatorisk» å gå på møtene, kan føre til at klubber innen disse

skoleslagene i større grad må konkurrere om medlemmenes interesse og oppmerksomhet.

- I de øvrige seksjonene står man overfor ulike utfordringer. Innen barnehageseksjonen og blant de seksjonsløse er det få møter, og dette oppveies heller ikke av hyppigere uformell kontakt. Innen HUK og blant skolelederne er utfordringen like mye lavt oppmøte. Disse medlemmene er imidlertid like flinke til å bruke lokal tillitsvalgt ved behov. At skolelederne ikke møter regelmessig på denne type møter, er antakelig naturlig ut fra deres posisjon. Spørsmålet som kan stilles, vil dermed være om denne gruppen etterspør en annen type møteplass.
- Utdanningsforbundets politikk er ikke noe sentralt tema på møtene på arbeidsplassen. Dette kan dermed bli en sak for «spesielt interesserte», det vil si de som møter i lokallag/fylkeslag.

### **Tillitsvalgte og interessen for verv blant medlemmene**

Om lag 15 prosent av medlemmene oppgir at de har et tillitsverv. Mange har tidligere hatt verv, og man kan anta at et betydelig flertall av medlemmene i løpet av årene som medlem vil ha gjort en jobb for forbundet som tillitsvalgt. Flertallet av de tillitsvalgte sier at de er villige til å fortsette i sine verv. Blant menige medlemmer er det en andel på 20 prosent som ikke avviser å påta seg verv (tolv prosent sier helt sikkert/mest sannsynlig ja, resten er usikre). Andelen er høyest blant yngre medlemmer. Familie og jobb trekkes oftest fram som begrunnelse for å si nei til verv. Få sier at de er uinteressert i fagforeningsarbeid eller at de ikke ønsker å representere Utdanningsforbundet.

- Det er flere villige blant de menige enn tillitsvalgte som vil trekke seg, og andelen som vurderer sine verv, er ikke avskrekkende høy. Mye tyder på at det eksisterer en dugnadsånd som gjør at de fleste over tid gjør en jobb for forbundet. Selv om dette er positivt, kan det likevel være verv som det er vanskelig å fylle (krevende lederverv, det å være tillitsvalgt på små arbeidsplasser osv.).
- Menn har noe oftere enn kvinner verv, kvinner er litt mer nølende til å påta seg verv enn menn, (yngre) kvinner begrunner ofte et nei med familieforpliktelser og de eldste kvinnene er minst villige til å påta seg verv. Undersøkelsen avdekker likevel ikke noen store skjevheter mellom kjønnene.
- Dagens fagforeningsmedlemmer må kombinere jobb, familie og eventuelle verv. Tilrettelegging for dette er viktig, og antakelig mest viktig for yngre kvinner.

### **Utdanningsforbundet og det faglig-pedagogiske engasjementet**

Utdanningsforbundet legger vekt på å ha et faglig-pedagogisk bein i tillegg til å representere medlemmene i tradisjonelle fagforeningsspørsmål som lønn og rettigheter. Under-

søkelsen tyder på at tradisjonelle arbeidstakerrettigheter står øverst på dagsorden lokalt. Dette gjelder både møtenes innhold, kontakten mellom medlem og tillitsvalgt og de tillitsvalgtes vurdering av hva de selv setter på dagsorden. Forbundet oppfattes som relevant også i faglig-pedagogiske spørsmål, men ikke helt overraskende som en (god) nummer tre etter kolleger og ledelse.

- Faglig-pedagogiske spørsmål rangerer ganske lavt når det gjelder medlemmenes kontakt med tillitsvalgte og som tema på møtene. At halvparten av medlemmene innen grunnskolen og den videregående opplæringen (der det lokale apparatet er sterkest) sier at denne type saker sjelden eller aldri står på møtenes dagsorden, viser at det er betydelig vei å gå før dette er en sak som diskuteres på linje med lønns- og arbeidsvilkår. Man må også anta at en del sakstyper ofte vil ha et pedagogisk aspekt (arbeidstid, budsjett osv.).
- Selv om Utdanningsforbundet og dets møter/arrangementer oppfattes som relevante i den faglig-pedagogiske debatten, er det klart at de viktigste diskusjonene foregår mellom kolleger og med ledelsen, på formelle og uformelle arenaer på arbeidsplassen. I seg selv er det å komme som nummer tre på dette området neppe et problem for Utdanningsforbundet. Man kan likevel spørre om ikke den utdanningspolitiske rollen er klarere definert sentralt enn lokalt i forbundet.

### **Kommunikasjon med medlemmene**

Tradisjonelle kanaler for kontakt mellom forbund og medlemmer er fortsatt viktigst; papirversjonen av fagbladet Utdanning, møter og oppslag på arbeidsplassen. Et mindretall av medlemmene søker informasjon om forbundet gjennom Internett. Nesten samtlige medlemmer har nettilgang hjemme eller på jobb.

- Internettbasert informasjon har et betydelig potensial målt ut fra dekningsgrad. At hvert fjerde menige medlem har søkt informasjon gjennom forbundets hjemmesider, understreker at dette er en aktuell måte å nå medlemmene på. De tradisjonelle informasjonskanalene er imidlertid langt fra gjort overflødige av nye kommunikasjonskanaler.
- Internett og e-post er antakelig sentralt for best mulig kommunikasjon mellom forbund og tillitsvalgte. Likevel oppfatter halvparten av de tillitsvalgte hjemmesidene som lite relevante i betydningen at de sjelden/ikke bruker dem for å skaffe seg informasjon om forbundet. Det er dermed potensial for å bygge ut denne kommunikasjonskanalen – ikke minst for den gruppen som har spesielt behov for oppdatert og rask informasjon.

# 1 Innledning

På Utdanningsforbundets landsmøte i 2003 ble følgende uttalelse vedtatt:

«Utdanningsforbundet skal være en demokratisk styrt og handlekraftig organisasjon som ut fra sin kompetanse og på solidarisk grunnlag arbeider for å ivareta medlemmenes interesser slik disse er nedfelt i vedtekter og politiske vedtak. Organisasjonens ressurser skal utnyttes effektivt og målrettet. En helhetlig vurdering må omfatte styrkeforholdet mellom det politiske og administrative nivået. Organisasjonens målsetting om å være i kontinuerlig utvikling og endring skal prege arbeidet med en gjennomgang av organisasjonsstrukturen i landsmøteperioden. Arbeidet skal ta sikte på å involvere hele organisasjonen ut til det enkelte medlemmet, og skal lede fram mot debatt og vedtak på landsmøtet 2006.»

Det ble besluttet at dette arbeidet skal organiseres som et prosjekt – Prosjekt ORG 2006 – som igjen har en rekke underprosjekter. Sentrale problemstillinger i Prosjekt ORG 2006 knytter seg til utvikling og effektivisering av Utdanningsforbundets organisasjon, rekrutteringsprosjekt, måloppnåelse og strategiutvikling. Som en del av Prosjekt ORG 2006 ønsket Utdanningsforbundet å gjennomføre en spørreundersøkelse blant medlemmene. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen presenteres i denne rapporten.

## 1.1 Datagrunnlag

Utvalget for undersøkelsen ble trukket fra forbundets medlemsregister. Undersøkelsen skulle omfatte yrkesaktive medlemmer med tilknytning til arbeidsplassen på undersøkelsestidspunktet. Vi valgte derfor å ta ut medlemmer som av ulike årsaker midlertidig var ute av sine stillinger (permisjoner og lignende). Undersøkelsen omfatter heller ikke pensjonistmedlemmer eller studentmedlemmer. Det var et ønske om at undersøkelsen skulle gi opplysninger om medlemmene i forbundets ulike seksjoner. Disse varierer betydelig i størrelse. Vi var derfor avhengig av å ha store nok underutvalg i de forskjellige seksjonene til å kunne presentere tall for hver seksjon. For de minste seksjonene ble det derfor trukket flere medlemmer enn det som ville vært tilfelle ved et rent tilfeldig utvalg. Dette korrigeres ved vektning slik at utvalget totalt skal gi et riktig inntrykk av Utdanningsforbundets samlede medlemsmasse.

Undersøkelsen ble gjennomført som en postal undersøkelse, det vil si at medlemmene mottok et spørreskjema i posten. Skjemaene ble sendt ut midt i oktober 2004 med svarfrist 10. november. I tillegg ble det gjennomført en purrerunde med svarfrist 1. desember 2004.

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent etter seksjon og samlet

	Barnehage	Grunnskole	Videregående opplæring	HUK	Skoleledere	Seksjonsløse	Samlet
Yrkesaktive medlemmer	16 218	60 247	15 899	1262	6014	4692	104332
Bruttoutvalg	910	1545	730	360	360	360	4265
Nettoutvalg (antall svar)	540	1016	475	218	255	185	2698
Svarprosent	59	66	65	61	71	51	63

Bruttoutvalget viser hvor mange skjemaer som ble sendt ut til medlemmene, mens nettoutvalget viser hvor mange skjema som kom i retur. Vi hadde som mål at minst 55 prosent av dem som var trukket ut i undersøkelsen, skulle svare, men som tabell 1.1 viser, oppnådde vi en langt høyere svarprosent i de fleste seksjonene. Svarprosenten for undersøkelsen samlet ble 63 prosent. Svarprosenten var høyest blant skolelederne og lavest blant dem som står i medlemsregisteret uten seksjon. En svarprosent på 63 må betraktes som bra for denne type undersøkelse. Med en så høy svarprosent og i et såpass stort nettoutvalg er tallmaterialet svært godt, og vi kan presentere oversikter over hva medlemmer fra ulike seksjoner har svart. All honnør til Utdanningsforbundets medlemmer som fylte ut skjemaene.

## 1.2 Kapitteloversikt

Undersøkelsen tar for seg følgende spørsmål og problemstillinger:

- Hvordan er Utdanningsforbundets stilling på medlemmenes arbeidsplass?
- Hvordan ser medlemmene på sitt medlemskap?
- Hva er viktig ved medlemskapet?
- Hvordan fungerer hjelp og bistandsfunksjonene?
- Hvordan fungerer møtene?
- Hvordan er den faglig-pedagogiske debatten?
- Hvilken informasjon eller kommunikasjon er viktig?
- Hvordan oppfatter medlemmene forbundets politikk?

Kapittel 2 gir et overblikk over medlemsmassen og deres arbeidsplasser. Kapittel 3 tar for seg problemstillinger knyttet til selve medlemskapet. Her ser vi på hvordan medlemmene ble rekruttert, hva de oppfatter som det viktigste med medlemskapet og om de har vurdert å melde seg ut av forbundet. Kapittel 4 ser på hvor ofte medlemmene søker råd og bistand hos sine tillitsvalgte/i forbundet og i hvilken forbindelse de har hatt kontakt med forbundet. Kapittel 5 beskriver medlemmenes aktivitetsnivå og engasjement.

Her ser vi nærmere på møtedeltakelse og hvilke temaer som drøftes på møtene. I tillegg spør vi hvor mange av medlemmene som er villige til å påta seg verv, og hva det er som gjør at noen vil påta seg verv og andre ikke. Kapittel 6 omhandler de lokalt tillitsvalgte i forbundet. Kapittel 7 går nærmere inn på den faglig-pedagogiske debatten og Utdanningsforbundets rolle i denne. Kapittel 8 ser på kanalene for informasjon og kommunikasjon mellom forbund og medlemmer. I kapittel 9 ser vi på hvor enige eller uenige medlemmene er i et utvalg påstander knyttet til forbundets lønnspolitikk, utdanningspolitikk, organisering og eksterne profilering.

De første avsnittene av hvert kapittel gir en beskrivelse av hva medlemmene svarer på de ulike spørsmålene. Vi har valgt å presentere data for hver av de seks seksjonene som Utdanningsforbundet har organisert medlemmene etter. I tillegg kommenterer vi i teksten forskjeller knyttet til alder, kjønn, om medlemmet er tillitsvalgt eller ikke eller andre relevante kjennetegn. Her trekker vi fram det vi mener er relevante forskjeller eller mangel på forskjeller.

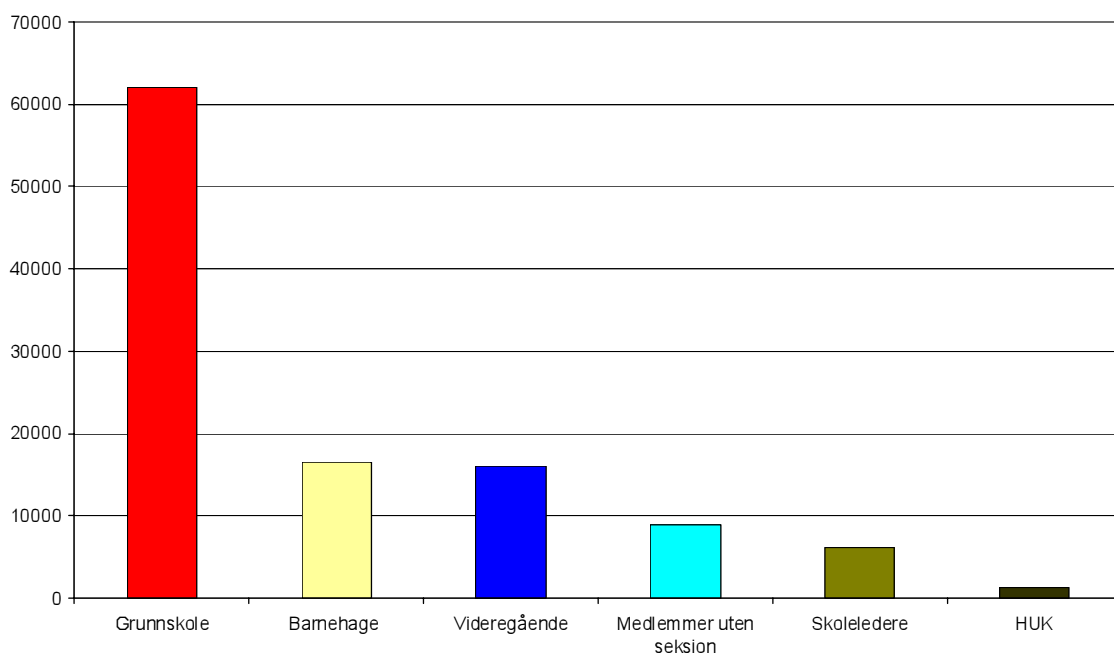
Hvert kapittel avsluttes med en drøfting av det vi har kalt «Utfordringer for Utdanningsforbundet». I likhet med all annen data kan dataene som framkommer i de beskrivende avsnittene, fortolkes i flere retninger. Fra Fafos side har det derfor vært viktig å skille mellom en beskrivelse av hva forbundets medlemmer har svart, og det vi som utenforstående ser som utfordringer. Fafos kommer ikke med klare anbefalinger, men trekker fram de utfordringene vi som utenforstående ser som mest sentrale.

## 2 Utdanningsforbundets medlemmer og deres arbeidsplasser

I dette første kapitlet gir vi en kort beskrivelse av Utdanningsforbundets medlemmer og deres arbeidsplasser. Formålet er å gi et bakteppe for drøftingen i de kommende kapitlene, der vi blant annet ser på aktivitet, kontakt med tillitsvalgte og så videre.

### 2.1 Medlemsmassens sammensetning

Figur 2.1 Utdanningsforbundets yrkesaktive medlemmer – etter seksjon. (Utdanningsforbundets medlemsregister)



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 (figur 2.1). Seksjonene for barnehage og videregående opplæring har noe over 16 000 medlemmer, og utgjør hver om lag 15 prosent av medlemmene. I de videre framstillingene refererer vi til disse som de tre store seksjonene. 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 kompetansesentrene. «Medlemmer uten seksjon» er medlemmer som ikke kan plasseres inn i de andre seksjonene. Her finnes medlemmer som arbeider i PP-tjenesten, i offentlige etater utenfor utdanningssystemet og i private virksomheter.

Tabell 2.1 Utvalget fordelt på alder og kjønn. Etter seksjon.

	N	Alder				Kjønn (prosent)	
		Gjennomsnittsalder	Prosent andel 35 år og yngre	Prosent andel 36-50 år	Prosent andel 51 år og eldre	Menn	Kvinner
Barnehage	540	38	48	41	11	5	95
Grunnskole	1016	46	24	36	40	25	75
Videregående opplæring	475	49	13	33	54	46	54
HUK	218	51	8	34	58	33	67
Skoleledere	255	53	3	30	67	50	50
Medlemmer uten seksjon	185	47	19	40	41	25	75
Samlet	2689	46	25	36	39	73	27

Det er klare 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 (tabell 2.1). Mens ett av 20 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 gjennomsnittsledermedlemmet 38 år og halvparten av medlemmene er under 35 år. Motsatsen 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. Videre kan man legge merke til at medlemsmassen innen den videregående opplæringen er eldre enn i grunnskolen.

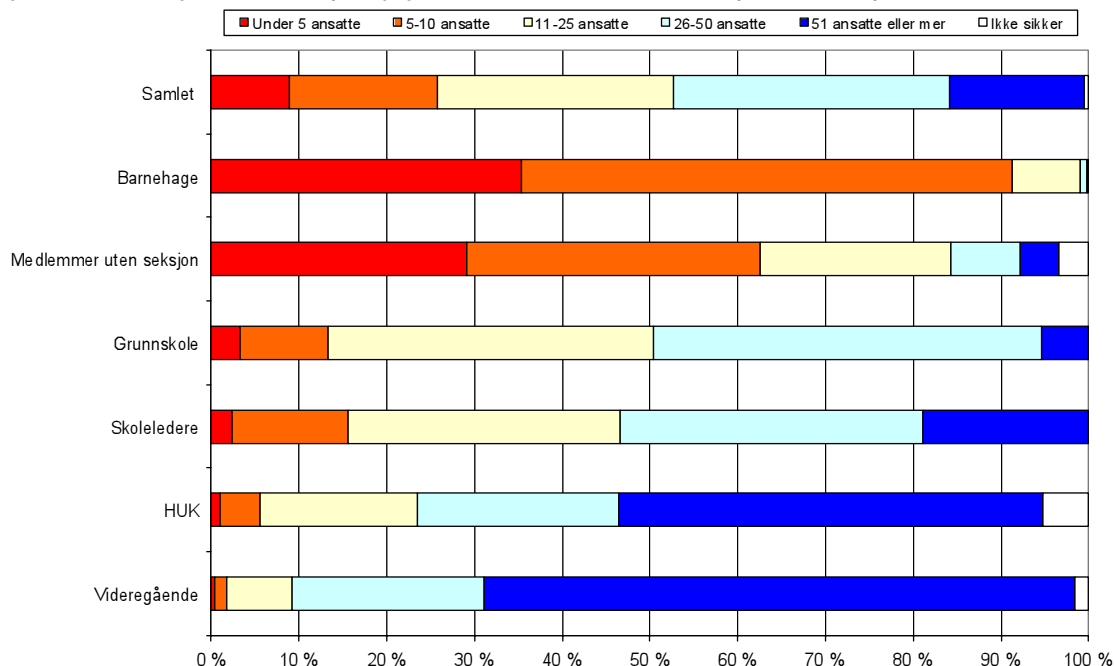
Forbundet må også sies å ha en godt etablert medlemsmasse. Drøye 60 prosent av medlemmene i spørreundersøkelsen har vært medlem av forbundet eller dets forløpere i mer enn ti år, og 38 prosent har vært medlem i 20 år eller mer.

## 2.2 Medlemmenes arbeidsplasser

Hvordan fordeler medlemmene seg på små og store arbeidsplasser? Vi spurte hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning som var ansatt på arbeidsplassen. 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. Mange 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 2.2 Hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning vil du anslå det er på din arbeidsplass? (n = 2616). Prosent.

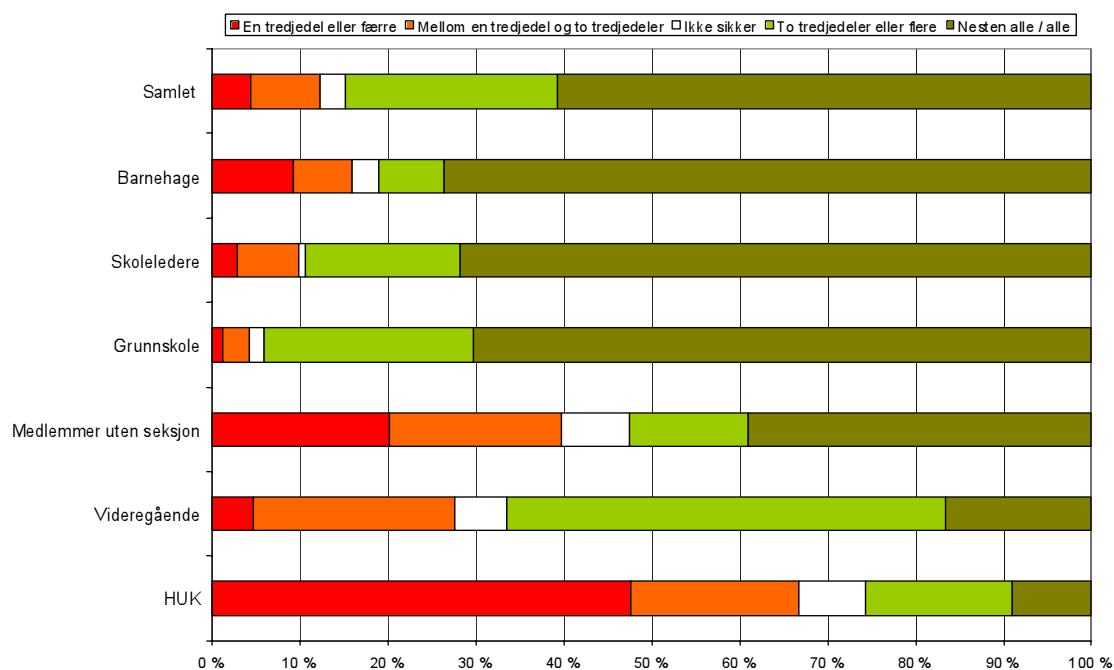


Figur 2.2 illustrerer forskjellene mellom seksjonene. Ni av ti medlemmer innen barnehageseksjonen jobber på arbeidsplasser med ti eller færre pedagoger. Bildet er nokså annerledes i grunnskolen, den videregående opplæringen, HUK og blant skolelederne. Sistnevnte omfatter kun skoleledere i grunnskole/videregående opplæring. I den videregående opplæringen svarer sju av ti medlemmer at det er mer enn 50 ansatte med pedagogisk utdanning på arbeidsplassen. 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 er ikke så overraskende i og med at pedagoger som jobber i andre deler av offentlig forvaltning enn skoleverket, er registrert her. Dette kan imidlertid være store arbeidsplasser målt ved antall ansatte totalt.

Medlemmene ble spurt om hvor mange av kollegene som var organisert i Utdanningsforbundet, og hva som kjennetegnet dem som ikke er medlem. Er de sistnevnte uorganiserte eller er de medlemmer av andre forbund (og dermed Utdanningsforbundets konkurrenter)? 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. Dette betyr at 85 prosent av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet har en dominerende posisjon blant det pedagogiske personalet. Blant de største seksjonene er det først og

fremst innen videregående utdanning at en god del medlemmer oppgir at en betydelig del av pedagogene 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.

**Figur 2.3 Kan du anslå andelen av dem med pedagogisk utdanning på din arbeidsplass som er medlem av Utdanningsforbundet? (n = 2583). Prosent.**



Medlemmene som meldte at færre enn to tredeler 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 firedelen var enten usikre på kollegenes status eller mente de var likt fordelt mellom andre organisasjoner og uorganiserte.

Det er forskjeller mellom seksjonene når det gjelder forekomsten av andre organisasjoner versus uorganiserte pedagoger. 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. Med andre ord (og nesten selvsagt): Der Utdanningsforbundet har en sterk stilling, tenderer ikke-medlemmene til å være uorganiserte, mens der forbundets stilling er noe svakere, tenderer ikke-medlemmene til å være medlem av andre forbund. Spesielt HUK-medlemmene melder at pedagoger utenfor Utdanningsforbundet er organisert i andre forbund.

## 2.3 utfordringer for Utdanningsforbundet

Utdanningssystemet har en svært høy organisasjonsgrad sammenlignet med norsk arbeidsliv i gjennomsnitt. Det finnes ingen store lommer av uorganiserte som fyller opp-takskriteriene til forbundet. Det er få forbund som konkurrerer med Utdanningsforbundet om medlemmer innen barnehage og grunnskole. Her synes alternativet til Utdanningsforbundet å være å stå uorganisert. Innen videregående opplæring og særlig innen HUK-området melder medlemmene oftere om alternativer til forbundet.

Konkurransesituasjonen for Utdanningsforbundet varierer dermed mellom de forskjellige seksjonene. Mens forbundet nesten har monopol på organisasjonssiden lavest i utdanningssystemet, er det oftere konkurrerende organisasjoner høyere opp i utdanningssystemet. Her er det rimelig å anta at å øke medlemsmassen betyr å gå inn i tøffere konkurranse med andre organisasjoner. Dersom man vil følge en mer aktiv strategi, må man også vurdere hvilke konkurransefortrinn Utdanningsforbundet har, og hvilke interne og eksterne konsekvenser en mer offensiv linje for å tiltrekke seg disse medlemmene får for forbundet. Det er også verdt å merke seg at hvert tiende medlem rapporterer om arbeidsplasser der «konkurransen» først og fremst er uorganiserte pedagoger. Det finnes dermed et visst rekrutteringspotensial også blant uorganiserte.

Størrelsene på arbeidsplassene varierer. Hvorledes dette igjen vil virke på avveiningen mellom å være organisert eller ikke, er åpent. Vil man på små arbeidsplasser ha større sperrer for å «gå på» de uorganiserte fordi man er nære kolleger, eller er effekten motsatt ved at man som uorganisert kan gjemme seg bort på de større arbeidsplassene? Vi skal komme tilbake til denne problemstillingen, men et medlem beskrev sin arbeidsplass slik.:

«Vi er bare to pedagogisk ansatte på arbeidsplassen der jeg er tillitsvalgt, og den andre er styrer ...»

Å miste noen medlemmer i enkelte sektorer kan ha større konsekvenser enn i andre, ved at Utdanningsforbundet ved noen få utmeldelser ikke lenger vil være til stede på enkelte arbeidsplasser.

Utdanningsforbundets vekstpotensial i form av nye medlemmer fra de uorganiserte eller de andre organisasjonene må samlet sett betegnes som begrensede. Ergo blir det enda viktigere å holde på de medlemmene man allerede har – eller å organisere morgendagens pedagoger før eller idet de begynner å arbeide i utdanningssystemet. Når det gjelder rekrutteringsstrategier, skal vi kommentere utfordringene nærmere i kapittel 3.5. Ulike aspekter ved medlemskapet drøftes fortløpende gjennom rapporten, blant annet hvor mange som vurderer sitt medlemskap (kapittel 3), hvor tilfreds medlemmene er med den hjelpen de får fra forbundet (kapittel 4), hvor aktive de er som medlemmer (kapittel 5) og hva medlemmene mener om forbundets politikk på ulike måter (kapittel 8).

Hvert fjerde medlem i Utdanningsforbundet er 35 år eller yngre, og seks av ti medlemmer er under 50 år. Forbundets medlemsmasse avspeiler nok i stor grad alderssammensetningen i utdanningssystemet. Vår undersøkelse omfatter ikke de uorganiserte, og

vi kan dermed ikke si om organisasjonsgraden er lavere blant de yngste pedagogene. Andre typer undersøkelser tyder nok på at yngre noe sjeldnere enn eldre er organisert, også blant profesjonsgruppene. Sammenlignet med de fleste andre yrkesgrupper har likevel forbundet (i likhet med en del andre profesjonsforbund) en misunnelsesverdig høy andel organisasjonsgrad blant unge arbeidstakere. Generelle utfordringer er at yngre arbeidstakere oftere har midlertidig stilling, at de oftere skifter jobb og så videre. Dermed er tilknytningen til arbeidsplassen – inkludert fagforeninga – løsere, og et medlemskap kan for eksempel glippe i perioder hvor man står uten jobb, tar videre utdanning og så videre. Det er dermed ikke urimelig at også Utdanningsforbundet bør ha oppmerksomhet mot vikarer, timelærere og andre som er kort tid på arbeidsplassen, men som antakelig sikter seg inn på en lengre karriere i undervisningssystemet. Dette kan særlig være aktuelt i perioder hvor det tar lang tid før nyutdannede får fast stilling. En annen problemstilling er om yngre medlemmer «sitter løsere», for eksempel fordi de har andre forventninger til medlemskapet, er mindre interessert i tradisjonelt fagforeningsarbeid eller har andre prioriteringer når det gjelder lønn og utdanningspolitikk. I de kommende kapitlene vil vi se på om de yngre medlemmene skiller seg ut.

En gruppe som opplever endringer av sin yrkesrolle, er skolelederne. Skolelederrollen innebærer en kombinasjon av administrativ og pedagogisk ledelse. Man kan argumentere for at arbeidsgiverrollen har fått større vekt den senere tid med de endringer som har skjedd i skoleverket. I dag vil rektor (og hennes nærmeste medarbeidere) stadig oftere måtte møte den pedagogiske staben i kraft av å utøve mer tradisjonelle arbeidsgiveroppgaver. Å være skoleleder og medlem av samme forbund som de man har arbeidsgiveransvar for, kan være problematisk. Et av medlemmene ga følgende kommentar:

«Jeg føler at skoleledere/rektorer faller mellom to stoler i lokalt organisasjonsarbeid. Jeg har heller ikke som leder samme tilhørighet og støtte fra klubber/tiltidsvalgt ved skolen. Jeg mener at Utdanningsforbundet bør sette søkelys på rektorens rolle som medlem.»

I de følgende kapitlene vil vi se på om skolelederne har større distanse til Utdanningsforbundet enn andre medlemmer. Vurderer disse medlemmene i større grad sitt medlemskap? Og skiller skolelederne seg ut når det gjelder vurderingen av forbundets politikk og rolle?

En tredje utfordring kan være knyttet til de små seksjonene i forbundet, og til medlemmer på arbeidsplasser med få pedagoger. Er medlemmene her mindre aktive og/eller mindre tilfreds med sitt forbund? Også dette er problemstillinger som vil ligge til grunn for analysene i de kommende kapitlene.

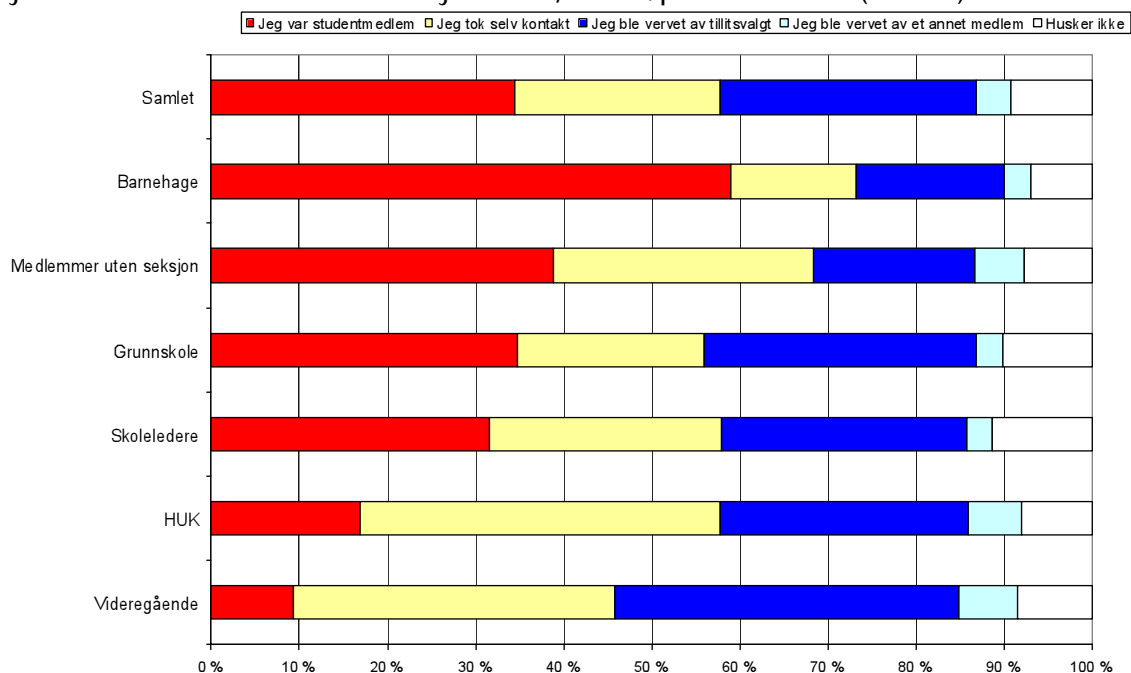
## 3 Medlemskapet

I undersøkelsen stilte vi spørsmål knyttet til selve *medlemskapet* i Utdanningsforbundet. Hvordan ble man rekruttert, hva er viktige begrunnelser for medlemskapet, hvor mange har vurdert å melde seg ut og hvorfor? Formålet var todelt. Dels ønsket vi å finne ut mer om hvordan medlemmer kommer inn i forbundet og hvorfor man ønsker å være medlem. Kommer medlemmene på eget initiativ, eller rekrutteres de aktivt gjennom kontakt på arbeidsplassene? Er medlemskapet begrunnet i praktisk-økonomiske beveggrunner, eller refererer medlemmene til mer ideologiske begrunnelser? Dette vil gi innspill til forbundets rekrutteringsarbeid. Dels ønsket vi å få indikatorer på hvor «løst» eller «fast» medlemskapet er forankret. Er det slik at de yngste medlemmene ser andre fordeler med medlemskapet enn seniorene, og er det forskjeller mellom kjønnene? Er det forskjeller mellom medlemmer i områder og på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet står sterkt, og der forbundet står svakere medlemsmessig? Begrunner skolelederne sitt medlemskap annerledes enn øvrige medlemmer?

### 3.1 Hvordan ble man medlem?

Verving ved at forbundets representanter aktivt oppsøkte medlemmet, er en viktig inngangsport til medlemskap i Utdanningsforbundet. I underkant av 30 prosent av medlemmene ble rekruttert på denne måten. Noen flere – 35 prosent av medlemmene – oppgir at de var studentmedlemmer. En god del har også meldt seg inn på eget initiativ – dette gjelder en firedel av medlemmene. Verving fra andre medlemmer enn tillitsvalgte skjer sjelden. Ikke overraskende er det også en viss andel som ikke helt husker hvordan de ble medlem.

Figur 3.1 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet, eller forløperne til forbundet? (n = 2605). Prosent.

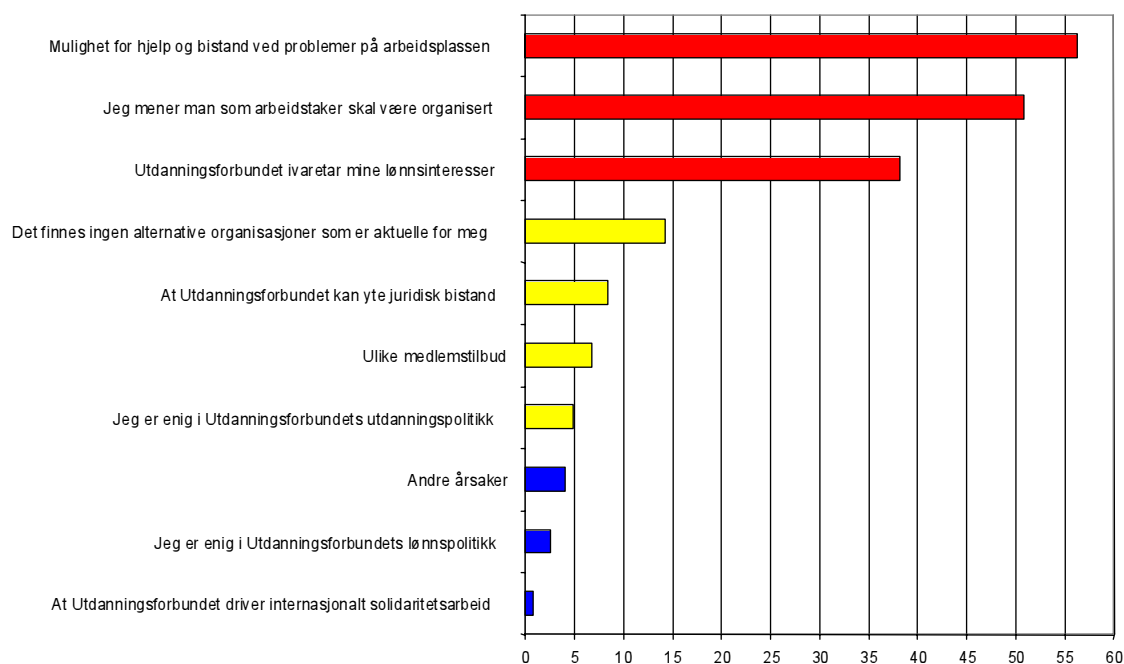


Fagforbund som rekrutterer på skoler og studiesteder, har en klar fordel rekrutteringsmessig, og studentmedlemskap er en vanlig vei inn i arbeidstakerorganisasjoner for flere profesjonsorganisasjoner. Dette gjelder også Utdanningsforbundet. Blant yngre medlemmer oppgir halvparten at de kom til forbundet 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 på denne måten. For disse to seksjonene er den vanligste inngangsporten til forbundet at medlemmet selv tok kontakt. Dette er også mer utbredt blant seniormedlemmene. Hvert tredje medlem over 51 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 studietida, og at en videreføring av medlemskapet skjer mer eller mindre automatisk.

## 3.2 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. 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 3.2 Hvilke to forhold er viktigst for deg som medlem? (n = 2689). Prosent.



Av de ti forholdene som respondentene kunne velge mellom, er det tre som klart skiller seg ut. Aller viktigst er muligheter for hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen. Dette er et gjennomgående argument for medlemskap i fagorganisasjoner. Noe mer overraskende er det at 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. Halvparten av medlemmene velger to av disse tre faktorene. Øvrige begrunnelser får lav oppslutning. Selv om mange medlemmer velger å angi at forbundet ivaretar ens lønnsinteresser, er det for eksempel få som velger svaralternativet «jeg er enig i Utdanningsforbundets lønnspolitikk». Det er heller ikke mange som oppgir Utdanningsforbundets utdanningspolitikk som en av de prioriterte årsakene for medlemskapet. I så måte kan man argumentere for at de mer praktiske og pragmatiske begrunnelsene i hovedsak ligger til grunn for medlemskapet. Forbundets ulike medlemstilbud er heller ikke noe mange trekker fram som et av de to viktigste forholdene for medlemskapet.

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. Utover dette er det ikke systematiske forskjeller mellom menn og kvinner. Derimot er det de eldste medlemmene som viser til det fagforeningsbaserte argumentet. Når det gjelder påstanden om at Utdanningsforbundet ivaretar ens lønnsinteresser, er det derimot ingen forskjeller mellom aldersgruppene.

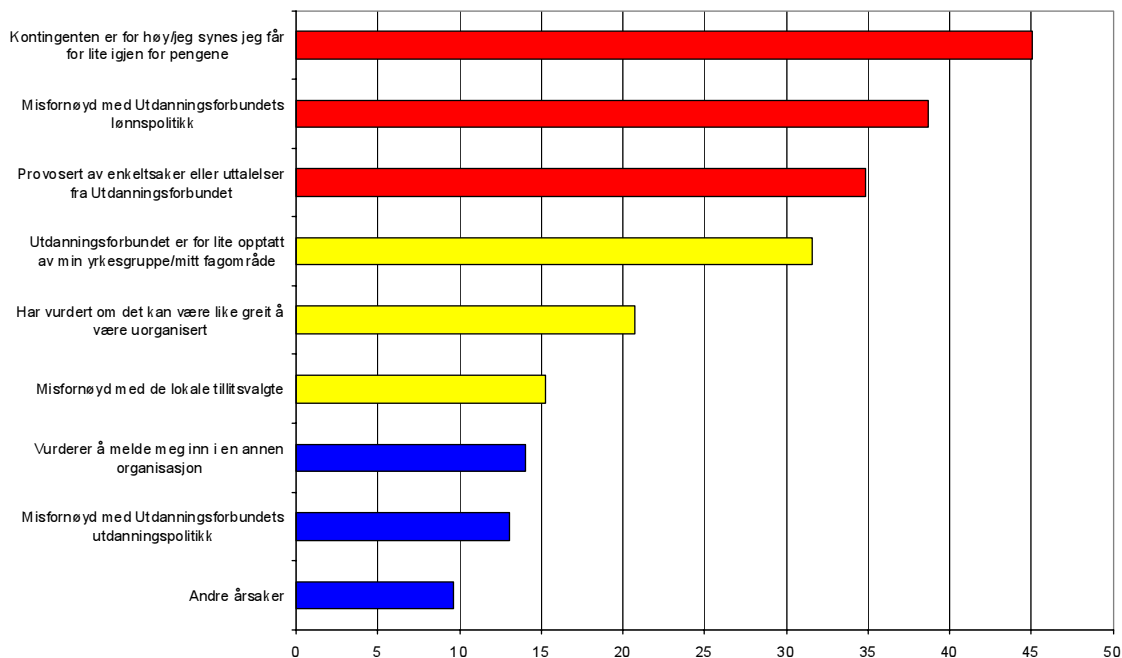
De seksjonsvise forskjellene er interessante. Medlemmer tilknyttet barnehageseksjonen trekker oftest fram sikkerhetsaspektet. Skolelederne er i minst grad opptatt av dette; disse er derimot mest opptatt av at det er riktig å være organisert. Noe av dette kan forklares ved at seksjonene er ulikt satt sammen aldersmessig. Uavhengig av dette skiller skoleledere i Utdanningsforbundet seg ut ved særlig å legge vekt på at man skal være organisert. Dette kan tyde på at denne gruppen er godt forankret i forbundet, til tross for at de er i en lederposisjon. Senere skal vi se at mange av disse også har bakgrunn som tillitsvalgte i forbundet eller dets forgjengere. 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. I neste avsnitt skal vi se om (de gjenværende) skolelederne oftere enn andre vurderer sitt medlemskap. Medlemmer tilknyttet HUK framhever sjeldnest 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.

### **3.3 Hvem har vurdert å melde seg ut?**

For enhver organisasjon er det av interesse å se hvor forankret medlemsmassen er, og ikke minst hvem det er som føler seg løsest tilknyttet organisasjonen. Vi spurte derfor medlemmene om de noen gang hadde vurdert å melde seg ut. De som hadde vurdert dette, skulle også angi årsakene til at man vurderte utmelding.

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: Fire av ti styrere har vurdert det flere ganger, mens tre av ti pedagogiske ledere/førskolelærere har gjort det. Medlemmer med lederfunksjoner har altså vurdert utmeldelse i større grad enn medlemmer uten lederfunksjoner. Det er ikke store kjønnsforskjeller; 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. Det er derfor interessant å se hvilke begrunnelser som medlemmene oppgir for at de har vurdert sitt medlemskap. Finner vi her større aldersforskjeller?

Figur 3.3 Dersom du har vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet, kan du angi hvorfor? (n = 1329). Prosent.



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 3.3). 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 (19 og 17 prosent av medlemmene totalt) trekker fram misnøye med forbundets lønnspolitikk og enkeltuttalelser fra forbundet som begrunnelse. 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 totalt), har vurdert å melde seg inn et annet sted. Et mindretall – åtte prosent av medlemmene totalt – sier at de har vurdert å melde seg ut fordi de er misfornøyd med de lokale tillitsvalgte.

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 høyskoleseksjonen. 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

lønnspolitik 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 firedel av medlemmene at de har vurdert å melde seg inn et annet sted. Det er særlig medlemmer innen høgskolsektoren 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.

### **3.4 utfordringer for Utdanningsforbundet**

Rekrutteringsmessig kan Utdanningsforbundet sies å være i en posisjon som de fleste norske arbeidstakerorganisasjoner vil misunne forbundet. Ikke bare har forbundet mulighet til å rekruttere nyutdannede gjennom at disse viderefører et studentmedlemskap. Forbundet står nesten uten konkurranse på de arbeidsplassene som utgjør hovedtyngden av forbundets medlemsmasse (grunnskole og barnehager), og det synes å være en ganske sterk kultur for at det er riktig å være organisert. Hvilke utfordringer kan vi likevel trekke opp for Utdanningsforbundet?

De fleste arbeidstakerorganisasjoner er bekymret for om yngre arbeidstakere i like stor grad som eldre generasjoner vil velge å organisere seg. Vi har kun informasjon om dem som har valgt å bli medlemmer og vet dermed lite om dem som har valgt å stå utenfor. Yngre medlemmer i Utdanningsforbundet er mindre opptatt av prinsippet om at man bør være organisert, og vurderer oftere enn andre om medlemskapet er verdt pengene – antakelig fordi de har svakere økonomi enn de eldre medlemmene. I så måte kan man argumentere for at de yngste har et pragmatisk forhold til medlemskapet. Samtidig er disse opptatt av tradisjonelle saker som lønn og rettigheter/støtte. De etterspør dermed godt fagforeningsarbeid – noe som vil ligge til grunn for de fleste fagforeningsmedlemskap. Yngre medlemmer vurderer heller ikke medlemskapet sitt oftere enn eldre medlemmer. Selv om de har hatt færre år å vurdere på, er det ikke noe i dataene som tyder på at disse er mer kritiske eller mer misfornøyde medlemmer enn de eldre.

Vi har videre sett at mange nye medlemmer kommer inn i forbundet som studentmedlemmer. Dette er sannsynligvis først og fremst de som kommer fra høgskolene for

førskole/lærerutdanning. Men en god del av forbundets medlemmer, ikke minst i den videregående utdanningen, har sin bakgrunn fra universitetene. Å fange disse opp som studentmedlemmer er vanskeligere, iallfall hvis de ikke rekrutteres når de tar sin pedagogiske tilleggsutdanning. Hvis andelen pedagoger med bakgrunn fra universitetssystemet øker i tida framover, kan man derfor stå overfor en mer problematisk rekrutteringssituasjon. For studentorganisasjonen ligger det slik sett utfordringer på universitetene. Det samme gjelder hvis det blir for lang tid fra studiene avsluttes til en ung pedagog er i «vanlig» jobb. På den annen side viser det seg at videregående opplæring var seksjonen hvor medlemmene i størst grad oppga at de ble vervet av lokal tillitsvalgt. Dette er store arbeidsplasser der man kan anta at tillitsvalgtsystemet fungerer rimelig bra.

Hvor bekymret bør Utdanningsforbundet være for misfornøyde medlemmer og utmeldinger? Rundt halvparten av medlemmene har en eller annen gang vurdert å melde seg ut av forbundet. Andelen er høyest blant dem som har vært medlem noen år. Hvorvidt dette er høyt eller lavt, er vanskelig å si. Det er lite med sammenligningsgrunnlag fra andre organisasjoner. Det er neppe så overraskende at en fagorganisert fra tid til annen kritisk vurderer sitt medlemskap. På den andre siden har disse medlemmene bevisst veid fordelene med medlemskapet mot ulempene, og de er fortsatt medlemmer. Det synes her å gå et skille mellom medlemmer som har en aktuell organisasjon til stede på arbeidsplassen og de som har valg mellom Utdanningsforbundet og det å være uorganisert. Medlemmene uten en alternativ organisasjon på arbeidsplassen har sjeldnere vurdert sitt medlemskap enn de som har andre organisasjoner til stede lokalt. Det er likevel ikke mer enn knappe fem prosent av forbundets medlemmer som både har et alternativt tilbud og har vurdert å skifte organisasjon. Utfordringen skal dermed ikke overdrives, men utfordringen er størst blant HUK-medlemmene.

En av de ofte nevnte begrunnelsene for å vurdere medlemskapet er misnøye med Utdanningsforbundets lønnspolitikk. Dette kan både være mer prinsipielt og at den enkelte synes han eller hun selv har kommet dårlig ut. Som vi skal se av kapittel 9, er andelen som vurderer sitt medlemskap, høy blant dem som mener at forbundet ikke ivaretar medlemmets lønnsinteresser. Betyr så desentraliseringen av lønnsdannelsen/ framvekst av lokale forhandlinger for flere av forbundets grupper at misfornøyde medlemmer vil melde seg ut? I Fafos undersøkelser fra det statlige tariffområdet viser det seg at uorganiserte sjelden eller aldri når opp i den lokale lønnsdannelsen. Noe av det samme kan antakelig gjenfinnes i kommunal sektor. Misfornøyde medlemmer kan derfor ha mer å tape enn å vinne på å melde seg ut, særlig på arbeidsplasser der Utdanningsforbundet er dominerende. Situasjonen vil være noe annerledes der flere organisasjoner konkurrerer – kanskje også med ulik lønnsprofil. Dette forutsetter imidlertid at konkurrentene har tilstrekkelig muskler til å påvirke profilen i de lokale forhandlingene.

## 4 Råd og bistand fra Utdanningsforbundet

I forrige kapittel så vi at hjelp fra forbundet var den viktigste årsaken til medlemskapet. En viktig premiss for slik bistand er at det er et lokalt apparat til stede. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan medlemmene bruker det lokale apparatet, hvilke saker de bringer inn og hvor fornøyd de er med den bistanden de får. Vi spør også om medlemmene har søkt kontakt med og bistand fra andre organer enn sin arbeidsplass tillitsvalgte. Et sentralt spørsmål er i hvilken grad det er forskjeller mellom ulike seksjoner i forbundet. Vi har tidligere sett at det er stor variasjon, ikke minst når det gjelder størrelsen på arbeidsplassen og antall medlemmer i Utdanningsforbundet.

### 4.1 Tar medlemmene kontakt med nærmeste tillitsvalgt?

Vanligvis vil Utdanningsforbundet ha arbeidsplass tillitsvalgte på de arbeidsplassene hvor forbundet er til stede (skoler, barnehager osv.). I tillegg finnes lokallag, for eksempel på kommunenivå. Ni av ti medlemmer i Utdanningsforbundet oppga at det fantes arbeidsplass tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette gjelder stort sett samtlige medlemmer innen grunnskole, videregående opplæring, HUK og blant skoleledere. Når det gjelder skolelederne, er det hovedtillitsvalgt i kommune og fylkeskommune som er «deres» tillitsvalgt, selv om det er arbeidsplass tillitsvalgt på skolene der de er ledere. Skoleledernes svar må derfor fortolkes i lys av dette. Innen barnehageseksjonen og blant medlemmer uten seksjon svarer imidlertid et større mindretall at deres nærmeste tillitsvalgte er lokallagstillsvalgt. Dette gjelder hvert femte medlem innen barnehageseksjonen og en tredel av medlemmene uten seksjon.

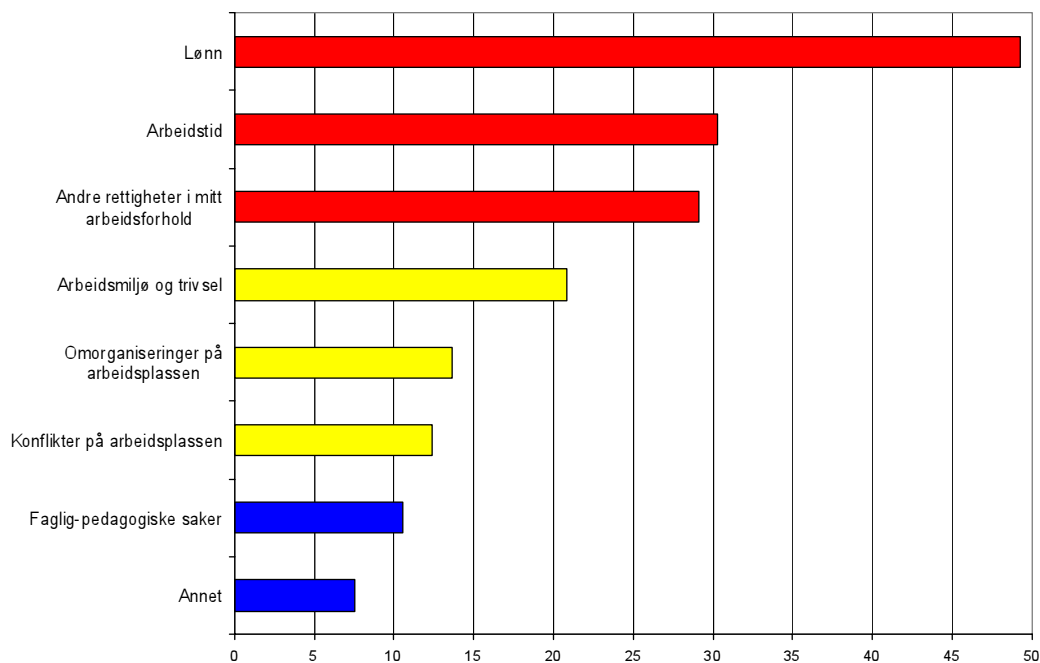
Vi ønsket å kartlegge i hvilket omfang medlemmene tar kontakt med sin tillitsvalgte for råd eller bistand. 14 prosent av dem som besvarte undersøkelsen, er selv tillitsvalgte. Vi ser bort fra disse i den følgende diskusjonen. To av fem menige medlemmer har søkt hjelp hos sin tillitsvalgte i løpet av det siste året. Blant dem som svarte ja på spørsmålet, har flestparten tatt opp mer enn én sak. Andelen som har tatt kontakt med sin tillitsvalgte, er høyest innen videregående opplæring, lavest blant barnehagemedlemmer og blant skoleledere.

## 4.2 Hva søker medlemmene hjelp for?

Medlemmer som hadde tatt kontakt med nærmeste tillitsvalgte, fikk oppfølgingsspørsmål på hvilke saker de kontaktet tillitsvalgte for. Det var mulig å angi flere saksforhold. Det var imidlertid ett tema som skiller seg klart fra de andre: lønn. Deretter kommer arbeidstid og andre rettigheter i arbeidsforholdet. 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. Tradisjonelle rettigheter knyttet til medlemmets eget arbeid står dermed sentralt på dagsorden i kontakten mellom tillitsvalgt og medlem.

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) hadde tatt opp faglig-pedagogiske saker. Dette bekrefter inntrykket av at tradisjonelle fagforeningsspørsmål dominerer i de lokale tillitsvalgtes bistand til medlemmene.

Figur 4.1 Saker som medlemmene kontaktet tillitsvalgte for. (n = 1014). Kun medlemmer som har kontaktet tillitsvalgt på arbeidsplassen. Prosent.



Medlemmer utenom skoleverket (grunnskole/videregående opplæring) diskuterer oftest lønn med sine tillitsvalgte. Unntaket er skolelederne som skiller seg ut ved at de sjeldnere tar opp lønn med sin tillitsvalgt. Dette er ikke så overraskende i og med at skoleleder ofte vil stå i en mellomstilling mellom «vanlig» ansatte i skoleverket og skoleeier. Selv

om skoleledernes tillitsvalgte er hovedtillitsvalgt på kommune- eller fylkeskommunenivå, kan det også være problematisk å drøfte dette med denne. Det kan være flere årsaker til at ansatte innen grunnskole og videregående opplæring sjeldnere enn andre tar opp lønsspørsmål. En forklaring er at forhandlingssystemet tradisjonelt har vært annerledes her, med mindre vekt på lokale forhandlinger og lokal lønnsdannelse. Endringer i dette kan føre til at tillitsvalgte i grunnskolen og videregående opplæring i tida framover får flere henvendelser om lønsspørsmål. En annen forklaring er at man her finner mer homogene grupper. Derimot er det i skoleverket at medlemmene oftest spør de tillitsvalgte om arbeidstidsbestemmelser og reguleringer. Dette er heller ikke overraskende ut fra den oppmerksomhet som det har vært omkring arbeidstidsbestemmelser i disse skoleslagene. For spørsmål knyttet til andre rettigheter er det små forskjeller mellom seksjonene.

Menn tar i sterkere grad opp lønn med sin tillitsvalgte enn det kvinner gjør. Innen grunnskolen har for eksempel 48 prosent av kvinnene og 58 prosent av mennene diskutert lønsspørsmål med sin tillitsvalgte. Forskjellen er enda større innen den videregående opplæringen. Om dette også fører til at menns lønn settes på dagsorden i større grad enn kvinners, sier ikke undersøkelsen noe om. Gruppen over 50 år tar noe sjeldnere enn de øvrige opp lønsspørsmål. De eldste medlemmene tar derimot kontakt for å diskutere arbeidstid, som har gjennomgått endringer de siste årene i grunnskolen og videregående opplæring.

Skoleledere tar oftest opp saker knyttet til arbeidsmiljø, trivsel og konflikter (de sosiale aspektene). Vi kan anta at de delvis gjør dette i kapasitet av sin lederrolle i forhold til arbeidsplassstillitsvalgt. En uformell tilnærming på disse feltene mellom tillitsvalgt og leder skjer ved de aller fleste arbeidsplasser, og er ikke særlig spesielt for utdanningssystemet.

### **4.3 De fleste er fornøyd med bistanden**

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. Det er ikke store forskjeller mellom seksjonene.

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.

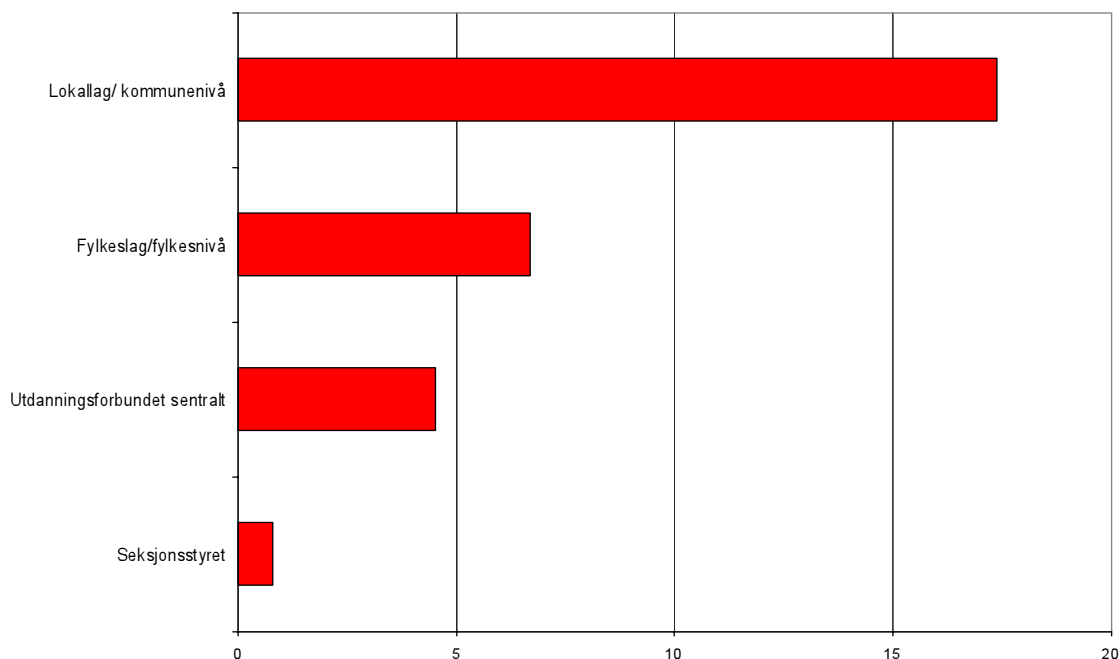
### **4.4 Kontakt med andre organisasjonsledd**

Vi var også interessert i hvilken kontakt medlemmene i Utdanningsforbundet har hatt med tillitsvalgte høyere opp i systemet. Dersom et medlem av Utdanningsforbundet

trenger råd eller bistand, skal vedkommende ta kontakt med sin nærmeste tillitsvalgte som deretter fører saken høyere opp i organisasjonen når og dersom det er behov for det. I prinsippet er det ingen medlemmer som selv skal føre sin sak oppover i organisasjonen. Det vil imidlertid være en rekke andre årsaker til kontakt mellom medlemmer og ulike typer tillitsvalgte, inkludert at man ikke følger «tjenestevei». Vi valgte også å spørre om medlemmene hadde hatt kontakt, i motsetning til at de selv tok kontakt (som var formuleringen i forrige spørsmål). Spørsmålene er derfor ikke helt sammenlignbare.

En tredel av medlemmene uten verv svarer at de har hatt kontakt med tillitsvalgte utover egen arbeidsplass i løpet av siste år. Det er seksjonsvise forskjeller. Andelen som har hatt kontakt med tillitsvalgte utover egen arbeidsplass, er høyest blant skoleledere og i seksjon for barnehage, og lavest innen grunnskole og videregående opplæring. De fleste av dem som har hatt kontakt med andre typer tillitsvalgte/organisasjonsledd, har vært i kontakt med lokallaget eller tillitsvalgt på kommunenivå. Blant medlemmer uten verv oppgir 17 prosent at de har vært i kontakt med denne type organ/tillitsvalgt. Langt færre har vært i kontakt med tillitsvalgt/organ på fylkesnivå. Om lag fire prosent av medlemmene oppgir at de har hatt kontakt med forbundet sentralt. Knappt nok noen (under én prosent) oppgir å ha hatt kontakt med seksjonsstyret.

**Figur 4.2 Andel av medlemmer uten tillitsverv som har hatt kontakt med høyere organisasjonsledd. (n = 2265). Prosent.**



Det er ikke overraskende at skolelederne og medlemmer tilknyttet barnehageseksjonen oftest har hatt kontakt med tillitsvalgte utover egen arbeidsplass. Innen barnehagene er det mange små arbeidsplasser (og dermed små verv) og også en del arbeidsplasser uten tillitsvalgte. Det kan derfor være naturlig å kontakte tillitsvalgt i lokallaget i en del spørsmål. Skolelederne har arbeidsplass-tillitsvalgt, men det er hovedtillitsvalgt på kommune- eller fylkeskommunenivå som er deres egen tillitsvalgt. Vi vet ikke om skolele-

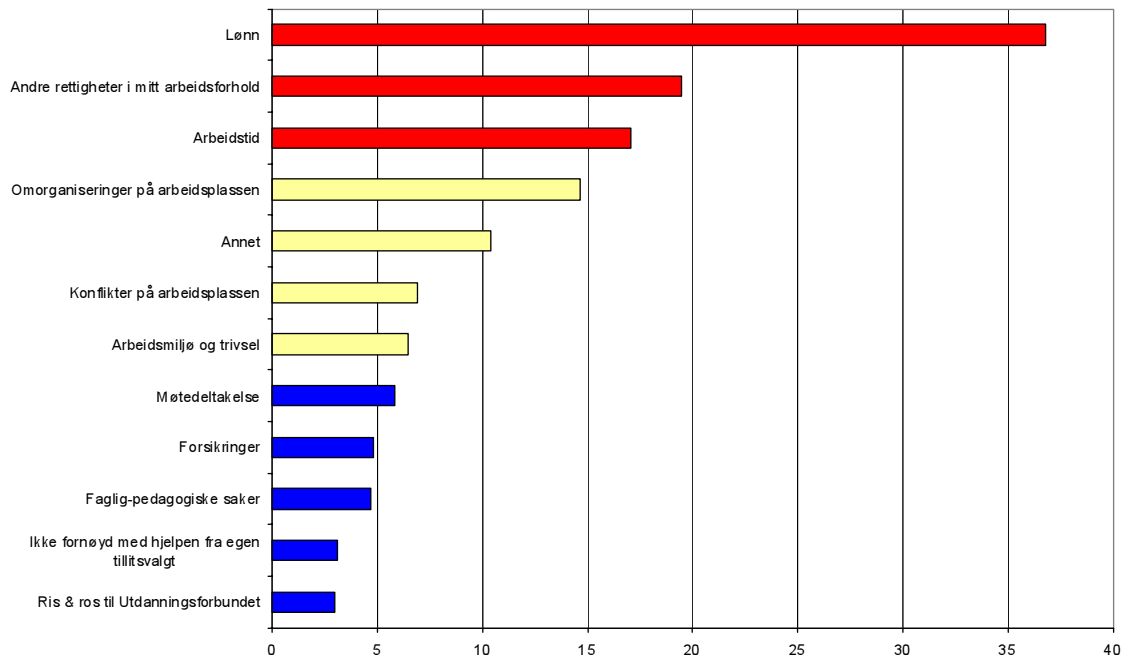
dernes mer omfattende kontakt med organisasjonsledd/tillitsvalgte utover egen arbeidsplass skjer i kraft av å være arbeidstaker/medlem eller i kraft av lederoppgaver.

Generelt er ikke kontakt med arbeidsplassstillitsvalgt og tillitsvalgte/organisasjonsledd høyere i systemet alternative kontaktveier til Utdanningsforbundet. De som ofte har tatt kontakt med sin arbeidsplassstillitsvalgte, har også oftere kontakt med andre organisasjonsledd/tillitsvalgte. Alt i alt oppgir knappe halvparten av de menige medlemmene at de ikke har hatt kontakt med noen tillitsvalgte siste år. Det ikke forskjeller mellom yngre og eldre medlemmer eller mellom menn og kvinner.

## **4.5 Hva kontakter man høyere organisasjonsledd for?**

Vi spurte også om hvilke saker medlemmene hadde hatt kontakt med høyere organisasjonsledd for. Svarene viser at dette i stor utstrekning dreier seg om de samme sakene som man kontaktet lokalt tillitsvalgte for, det vil si lønns- og arbeidsforhold og rettigheter knyttet til arbeidsforholdet. Kun noen få oppgir at kontakten skyldtes at de var misfornøyd med den hjelpen de hadde fått av sin lokale tillitsvalgte. Heller ikke her er det mange som oppgir at kontakten dreide seg om faglig-pedagogiske saker. Den store majoriteten var fornøyd med den bistanden de hadde fått. En firedel oppgir at de er svært fornøyd og om lag like mange sier at de er (svært eller nokså) misfornøyd. De øvrige oppgir at de er ganske godt fornøyd med den hjelpen de har fått.

Figur 4.3 Hva gjaldt saken(e) du sist tok kontakt med et høyere organisasjonsledd for? Medlemmer som har kontaktet høyere organisasjonsledd enn nærmeste tillitsvalgte. ( n = 914). Prosent.



## 4.6 utfordringer for Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er til stede med tillitsvalgte på de fleste arbeidsplasser der man har medlemmer. Dette gjør at medlemmene har gode muligheter til å ta kontakt med tillitsvalgt ved behov – man vet at slik finnes og det er kort vei. Et unntak er medlemmer i barnehagene. Her finner man en ganske betydelig andel medlemmer som sier at det ikke finnes noen tillitsvalgt på deres arbeidsplass. Forklaringen er nok mange små arbeidsplasser der det kanskje kun er to-tre medlemmer.

Medlemmene benytter også sine tillitsvalgte. Halvparten av medlemmene har vært i kontakt med sin nærmeste tillitsvalgte i løpet av siste år for råd og bistand, noe som tyder på en medlemsmasse som tar kontakt når det er noe. Kontakten dreier seg først og fremst om tradisjonelle fagforeningsspørsmål som lønn, arbeidstid og andre rettigheter. Medlemmene er også overveiende tilfreds med den hjelpen de får. Hovedinntrykket er dermed et apparat på arbeidsplassene som fungerer for medlemmene. At ikke alle tar kontakt, kan neppe oppfattes som en utfordring for forbundet, dette er like mye en indikator på at medlemmet ikke har hatt problemer i sitt arbeidsforhold.

Langt færre medlemmer har vært i kontakt med organisasjonsledd utover egen arbeidsplassstillitsvalgt. I så måte kan man si at førstelinjeprinsippet eller regelen om tjenestesvei i hovedsak fungerer. Denne typen henvendelser går i hovedsak til tillitsvalgt på lokallags/kommunenivå. Det er vanskelig å si om dette er medlemmer som er «henvist»

dit, har gått rundt sin lokale tillitsvalgte, ikke har noen tillitsvalgt på jobben eller om kontakten har andre årsaker. Hovedsakelig dreier også dette seg om praktisk bistand (lønn og arbeidsvilkår), og det er få som oppgir som årsak at de er misfornøyd med sin lokale tillitsvalgte. Vi kan nok regne med at det ofte er et samspill, jamfør at de som kontakter lokallaget, også har bedt sin lokale tillitsvalgte om assistanse.

Fem prosent av medlemmene uten verv har vært i kontakt med forbundet sentralt. Selv om dette ikke høres så høyt ut, innebærer det et betydelig antall henvendelser på årlig basis, henvendelser som enten skal besvares eller henvises til riktig instans. Man kan også merke seg at svært få medlemmer har vært i kontakt med sitt seksjonsstyre. Her er det et lite unntak for skolelederne.

Når så mye av hjelp/assistanse går via «førstelinjetjenesten» – og ofte tillitsvalgte på små arbeidsplasser – stiller det forbundet overfor krav når det gjelder rekruttering og skolering av tillitsvalgte. I de neste to kapitlene vil vi drøfte videre hva undersøkelsen sier om aktiviteten på lokalt nivå og de tillitsvalgte.

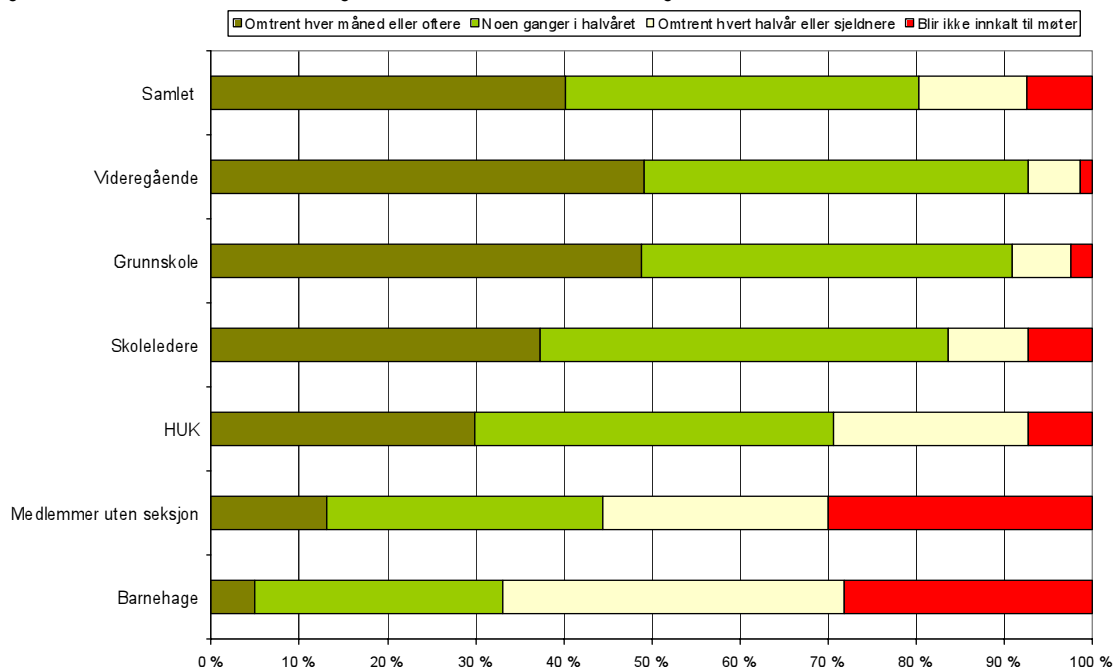
## 5 Medlemmenes aktivitetsnivå og engasjement

I dette kapitlet setter vi søkelyset på medlemmenes deltakelse. Vi har konsentrert spørsmålene til to forhold: deltakelse i møter arrangert av forbundet og det å påta seg verv. Når det gjelder møter, er vi både opptatt av om det kalles inn til møter lokalt, det vil si om det er aktivitet på arbeidsplassene og om medlemmene deltar. Videre har vi bedt om medlemmenes vurdering av hvordan møtene fungerer. Rekruttering av tillitsvalgte – og det å motivere tillitsvalgte til å påta seg verv – er en sentral utfordring for mange arbeidstakerorganisasjoner. Vi spurte medlemmene om de var villig til å påta seg verv, hvorfor og hvorfor ikke.

### 5.1 Møteinnkallelse og oppmøte

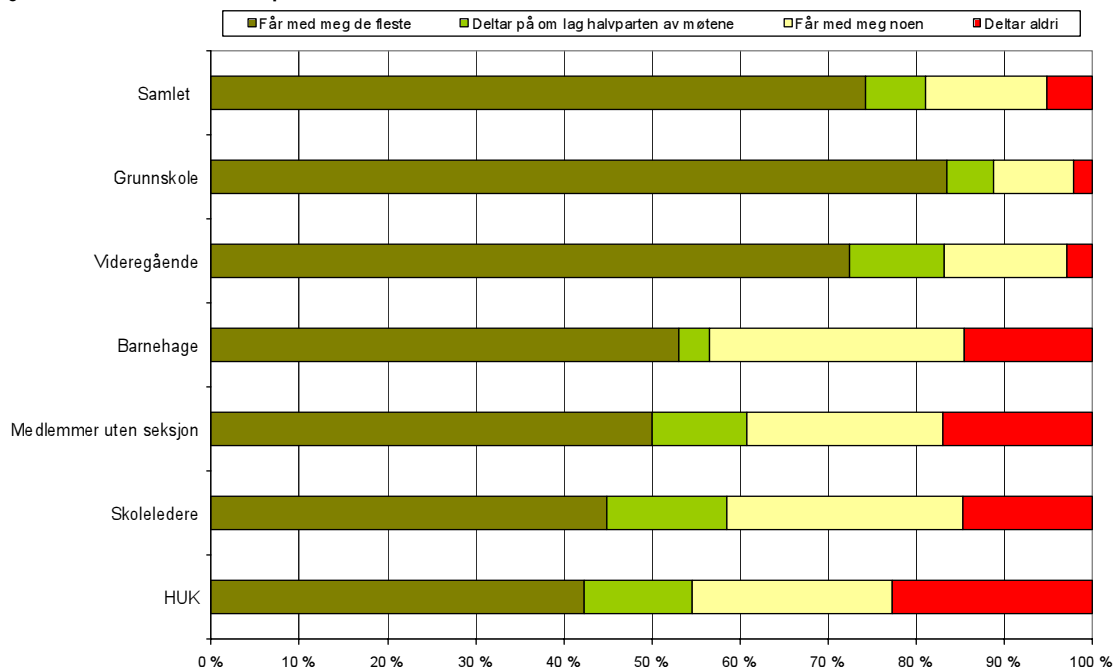
Vi spurte hvor ofte tillitsvalgte kaller inn til møter. Dette kan betraktes som en indikator på aktivitetsnivå lokalt. Fire av ti medlemmer svarte at de blir innkalt til møter én gang i måneden eller oftere, mens en like stor andel sier at de blir innkalt noen ganger i halvåret. Åtte av ti medlemmer blir dermed innkalt til møter ganske regelmessig. De øvrige fordeler 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 5.1 viser svarfordelingen etter seksjon. Ni av ti medlemmer i grunnskolen og i den videregående opplæringen oppgir at det avholdes møter regelmessig. Det samme gjelder skoleledere på disse skolene. Blant medlemmer innen barnehageseksjonen sier imidlertid 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 arbeidsplass-tillitsvalgte har sjelden møter.

Figur 5.1 Hvor ofte innkaller tillitsvalgte til møte? (n = 2364). Tillitsvalgte utelatt. Prosent.



Deltar så medlemmene på disse møtene? Undersøkelsen viser at Utdanningsforbundets medlemmer er flinke til å delta. To tredeler av dem som har et tilbud, oppgir at de får med seg de aller fleste møtene (figur 5.2). 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 arbeidssteder rapporterer om hyppige møter. 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 fagforeninga (og møtene) oppfattes som mindre viktige eller innflytelsesrike. Jo lavere organisasjonsgrad Utdanningsforbundet har, jo oftere har medlemmene lav møtedeltakelse. Med andre ord, på store arbeidsplasser med mange medlemmer deltar de fleste på (de ganske hyppige) møtene. På små arbeidsplasser eller arbeidsplasser med lav organisasjonsgrad er deltakelsen atskillig dårligere.

Figur 5.2 Hvor ofte deltar du på møtene? ( n = 2045). Medlemmer som ikke har tillitsverv. Prosent.



Man kan anta at medlemmer og plasstillitsvalgt ofte kjenner hverandre ganske godt, og at de mer interesserte medlemmene benytter sjansen til å diskutere aktuelle saker også utenom møtene. Uformelle diskusjoner kan både være et supplement og et alternativ til formelle møter. Vi spurte derfor medlemmene hvor ofte de mer uformelt diskuterer saker som angår arbeidsplassen eller fagforeninga med sin nærmeste tillitsvalgte. Er dette en alternativ kanal for dem som sjelden deltar på møter eller som ikke blir kalt inn? Eller er det de samme som deltar på møter og som diskuterer også utenom møtene?

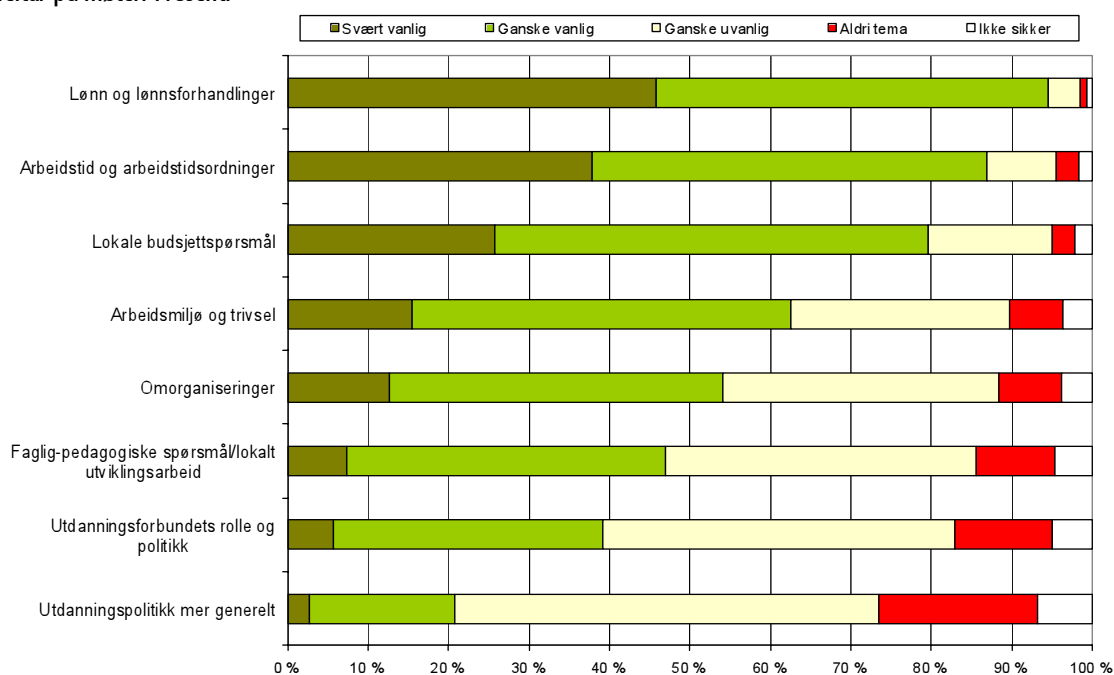
Om lag en firedel av de menige medlemmene benytter anledningen til jevnlig å diskutere fagforeningsrelevante spørsmål med sin nærmeste tillitsvalgte. Én av fem gjør aldri dette, mens drøye halvparten svarer at dette kun skjer når det dukker opp spesielle saker. Skoleledere skiller seg ut ved å diskutere slike saker ofte, noe som kan ha sammenheng med at de diskuterer i «embeds medfør». Utover dette kan vi si at 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.

## 5.2 Møtenes tema og funksjon

Hva er det så som står på dagsorden på møtene? Er det de tradisjonelle sakene som i hovedsak var tema for den mer praktiske kontakten mellom medlem og tillitsvalgte (lønn og rettigheter i arbeidsforholdet)? Eller benytter man også anledningen til å diskutere faglig-pedagogiske spørsmål? Og i hvor stor grad er egen organisasjon – Utdanningsforbundet – et tema for møter på arbeidsplassen? Vi ba medlemmene ta stilling til hvor ofte eller sjelden åtte ulike saksfelt sto på møteagendaen (figur 5.3).

Figur 5.3 Hvor vanlig er disse temaene på møtene som tillitsvalgte kaller inn til? (n = 2292). Kun medlemmer som deltar på møter. Prosent.



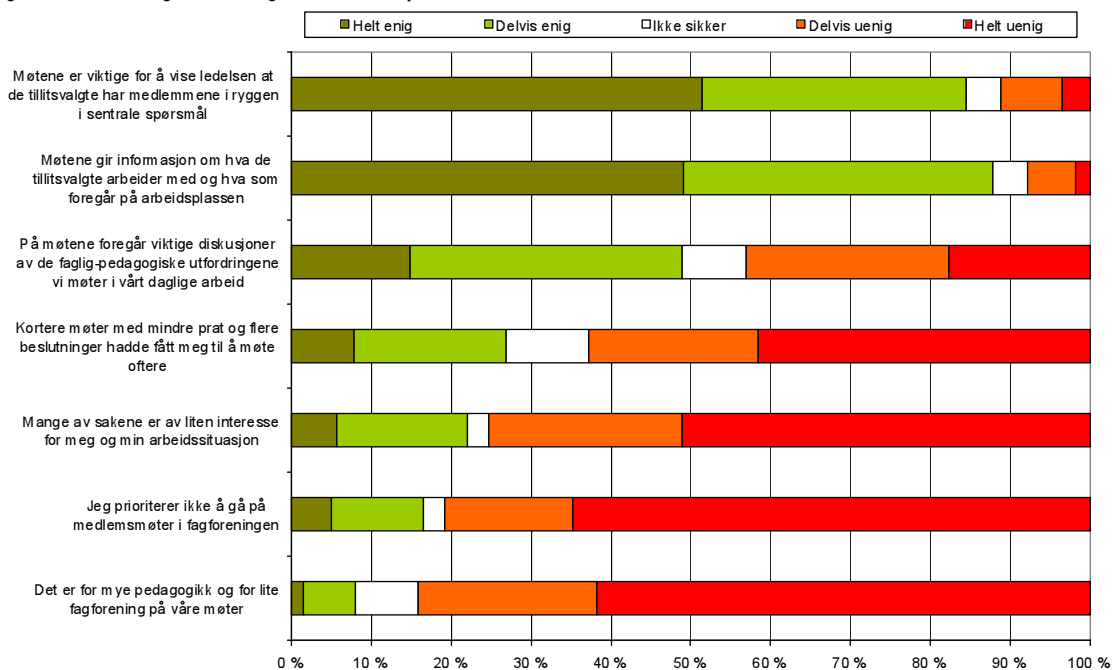
Lønns- og arbeidsbetingelser dominerer agendaen på de lokale møtene. Nesten halvparten av medlemmene sier at lønn og lønnsforhandlinger er svært vanlig tema og forskjellene mellom seksjonene er små. Arbeidstid er også et hyppig tema, ikke minst på møtene i grunnskolen, den videregående opplæringen og 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 høgskolesektoren, 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.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tillitsvalgte medlemmer (som jo ofte kaller inn og leder disse møtene) skiller seg ikke vesentlig fra medlemmene når det gjelder vurdering av hvilke tema som ofte eller sjelden/aldri står på dagsorden.

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. Hovedinntrykket er imidlertid at for mange medlemmer domineres de lokale møtene av de nære spørsmålene på arbeidsplassen – lønn, rettigheter, organisering og trivsel. En del av disse sakene vil imidlertid også ha et faglig-pedagogisk aspekt; dette gjelder nok både arbeidstidsdiskusjonen, budsjett og omorganiseringer.

Det er en rekke myter og påstander om faglige møter, for eksempel at de er for lange, at det bare er prat og lite handling, at temaene har lite å si for medlemmenes arbeidssituasjon og så videre. Vi formulerte sju påstander om møtene, og ba medlemmene ta stilling til disse. Formålet var blant annet å finne ut hvor stor del av medlemmene som i større eller mindre grad er misfornøyde med hvordan møtene fungerer. Spørsmålene ble også besvart av dem som ikke deltar på møtene. Disse ble bedt om å svare ut fra hvilket inntrykk de hadde av møtene.

Figur 5.4 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om møtene? (n = 2560). Prosent.



Medlemmene er enige i påstanden om at «møtene er viktige for å vise ledelsen at tillitsvalgte har medlemmene i ryggen i sentrale spørsmål». Slik sett virker møtene som intern støtte til den tillitsvalgte. Spesielt medlemmene i grunnskolen og den videregående opplæringen sier seg helt enig i denne påstanden. Dette underbygger inntrykket fra tidligere kapitler om at man har å gjøre med en medlemsmasse med betydelig fagforeningsbevissthet. En annen funksjon som slike møter ofte har, er å gi tillitsvalgte et forum der han eller hun kan informere medlemmene om hva fagforeninga/den tillitsvalgte arbeider med. For tillitsvalgte vil det for eksempel være viktig å få lagt fram og drøftet saker der man trenger medlemmenes støtte i det videre arbeidet. Men møtene kan også være en viktig arena for saker som i større grad er «til informasjon», jamfør at her møtes store deler av den pedagogiske staben jevnlig. De fleste medlemmene sier seg helt eller delvis enig i at møtene gir viktig informasjon om hva som skjer på arbeidsplassen og hva de tillitsvalgte arbeider med. Det er ikke noen forskjell i svarene fra menige medlemmer og tillitsvalgte. Dette betyr også at det vil være viktig å delta for dem som ønsker å være oppdatert på hva som foregår på arbeidsplassen, kanskje litt uavhengig av om disse har sterke synspunkter på hva fagforeninga skal mene og gjøre. Også her er det i grunnskolen og i den videregående opplæringen at flest sier seg helt enig. Dette er ofte noe større arbeidsplasser der Utdanningsforbundet vanligvis er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen og der forbundet (presumptivt) har størst innflytelse på hva som skjer.

Det er ikke like stor oppslutning om at møtene er en arena for faglig-pedagogiske debatter. Få sier seg helt enig i dette, og det er flere som tenderer til å være uenig enn til å være enig. Andelen som er uenige, er høyest blant medlemmene i den videregående opplæringen. Hvis målet er at de lokale fagforeningsmøtene skal være viktige arenaer for denne type debatt, står forbundet overfor en utfordring. Svarene er likevel ikke overraskende ut fra opplysningene fra mange medlemmer om at slike tema ikke står så ofte på dagsorden. Medlemmer som sier at slike tema regelmessig står på dagsorden på møtene, sier seg naturlig nok oftest enige i utsagnet.

Vi ønsket også synspunkter på hvordan møtene var lagt opp rent praktisk: Er disse for lange og lite fokuserte, er temaene lite relevante, er faglig-pedagogiske tema for dominerende eller er det slik at medlemmene rett og slett ikke prioriterer å gå på disse møtene? Det er kun et mindretall som sier seg enige i disse kritiske påstandene om lokale møter. At en firedel antyder at møtene er for lange og for lite beslutningsorienterte, er neppe overraskende, dette må kunne sies å være et utsagn som ville fått en viss støtte uansett hvilke møter man refererte til. Det kan diskuteres om det er høyt eller lavt når hvert femte medlem sier at sakene ofte er av begrenset relevans for dem og deres arbeidssituasjon. At fire femdel avviser påstanden, må imidlertid oppfattes som positivt. Nesten ingen mener at det er for mye pedagogikk og for lite fagforening på møtene. Dette er ikke overraskende i og med at vi tidligere har sett at det nettopp er tradisjonelle fagforeningsspørsmål som oftest står på dagsorden. Drøye halvparten av de menige medlemmene tar avstand fra alle de fire negative utsagnene om møtene nevnt ovenfor, og det er kun et mindretall som er klart kritiske til måten møtene fungerer på. Disse deltar også sjeldnere enn andre på møtene. Men selv blant det lille mindretallet som synes møtene både er langedryge og lite relevante, oppgir halvparten at de får med seg de fleste medlemsmøtene! De kritiske fordeler seg jevnt på seksjonene, og det er heller ikke

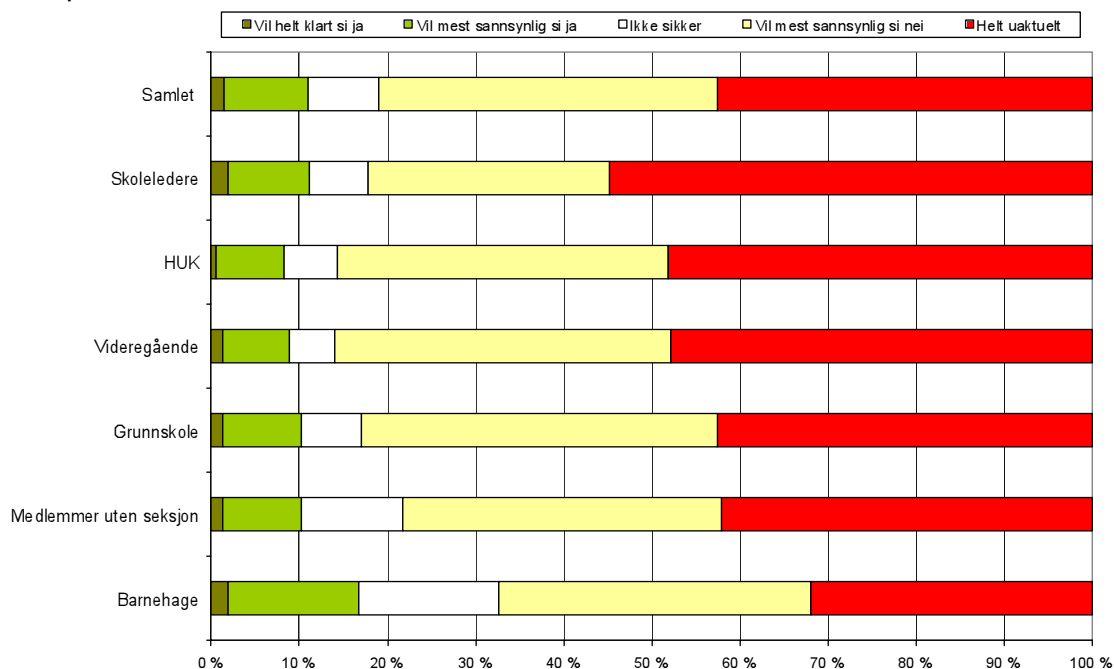
slik at yngre medlemmer er mer kritiske til måten møtene fungerer på enn eldre og mer etablerte medlemmer.

### 5.3 Hvem vil påta seg verv?

Det andre temaet vi tar for oss, er interessen for å påta seg tillitsverv. Utdanningsforbundet har som andre arbeidstakerorganisasjoner behov for et betydelig antall tillitsvalgte. I alt oppgir 14 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer at de er tillitsvalgt i forbundet. Dette betyr at det er en rekke større eller mindre tillitsverv som til enhver tid skal fylles. 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 (figur 5.5). 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. Ikke overraskende er det skolelederne som i sterkeste grad uttrykker at dette er helt uaktuelt. Dette henger trolig sammen med at det for en del av disse er uaktuelt å for eksempel fylle verv på arbeidsplassen. Det er størst andel positive innen barnehageseksjonen. Dette kan ha å gjøre med at man her har mange små arbeidsplasser der vervene går på omgang, og der det å være tillitsvalgt ikke er så krevende tidsmessig.

Figur 5.5 Hvor sannsynlig er det for deg at du i løpet av de neste to årene kunne tenke deg å påta deg verv dersom du ble spurt? (n = 2206). Medlemmer uten tillitsverv. Prosent.



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.

Vi spurte også dagens tillitsvalgte hvor sannsynlig det var at de ville fortsette i sine verv. 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. Tallene er imidlertid ikke vesentlig forskjellige fra det man kan finne i sammenlignbare organisasjoner. En undersøkelse Fafo gjennomførte blant LO Stats medlemmer og tillitsvalgte fra år 2000, viser samme mønster når det gjelder andelen som var villig til å påta seg verv. Til tross for dette mente mange av de tillitsvalgte at problemer med å rekruttere nye tillitsvalgte var et betydelig problem. Det er derfor ikke rimelig å slutte fra de overveiende positive tallene for villige medlemmer og til at rekruttering av tillitsvalgte ikke oppfattes som et problem for Utdanningsforbundets lokale organisasjonsledd.

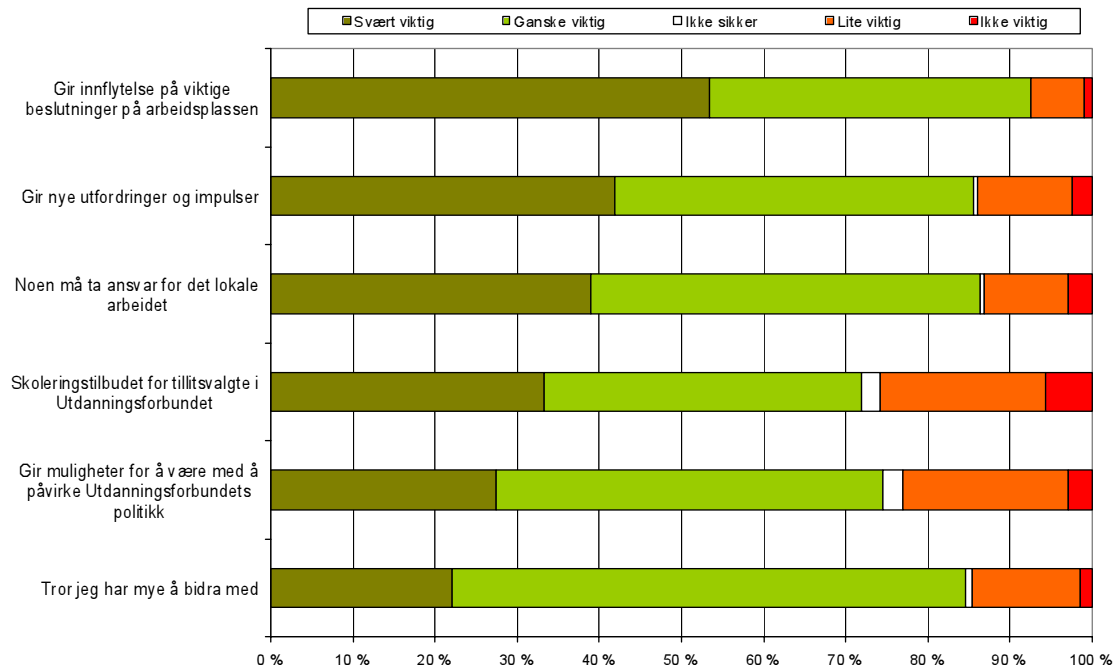
Om lag halvparten av de menige medlemmene i Utdanningsforbundet hadde tidligere fylt verv. Dette illustrerer at mange av medlemmene vil gjøre sin plikt for forbundet. Blant dem som har vært medlem i mer enn 20 år (og det gjelder nesten 40 prosent av dem som deltar i undersøkelsen), har tre av fire medlemmer erfaring fra verv. Er så disse vaksinert for å påta seg verv på nytt? Eller er terskelen for å si ja lavere? 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 som tillitsvalgte.

Hva er så drivkreftene for å påta seg oppgaver for Utdanningsforbundet? Menige medlemmer som kunne tenke seg verv og tillitsvalgte som ønsket å fortsette i vervet, fikk spørsmål om hvorfor de kunne tenke seg å bli/fortsette som tillitsvalgt. Den viktigste årsaken til at medlemmer vil påta seg verv, er at man får innflytelse over viktige beslutninger på arbeidsplassen (figur 5.6). Det er langt flere som framhever innflytelse på egen arbeidsplass, enn det er som oppgir at verv gir mulighet for å påvirke Utdanningsforbundets politikk. Igjen ser vi at det er de nære utfordringene på arbeidsplassen som i størst grad er drivkreftene i forholdet mellom medlem og organisasjon.

Mange ser også tillitsvervet som en mulighet til nye utfordringene i arbeidsdagen. En god del sier seg også enig i at «noen må ta ansvaret for det lokale arbeidet». Her er det antakelig både elementer av at det er vanskelig å få medlemmer til å påta seg verv, og villighet til å stå fram og ta ansvar. Det er knapt nok noen som avviser at «jeg har mye å bidra med», men det er heller ikke mange som framhever dette som en viktig begrunnelse. Antakelig finner man her et element av moderat beskjedenhet på egne vegne. Utdanningsforbundets skoleringsstilbud og ønsket om å fronte forbundets politikk framheves

av et betydelig mindretall, men er ikke av avgjørende betydning for mer enn en tredel av de potensielle nye tillitsvalgte.

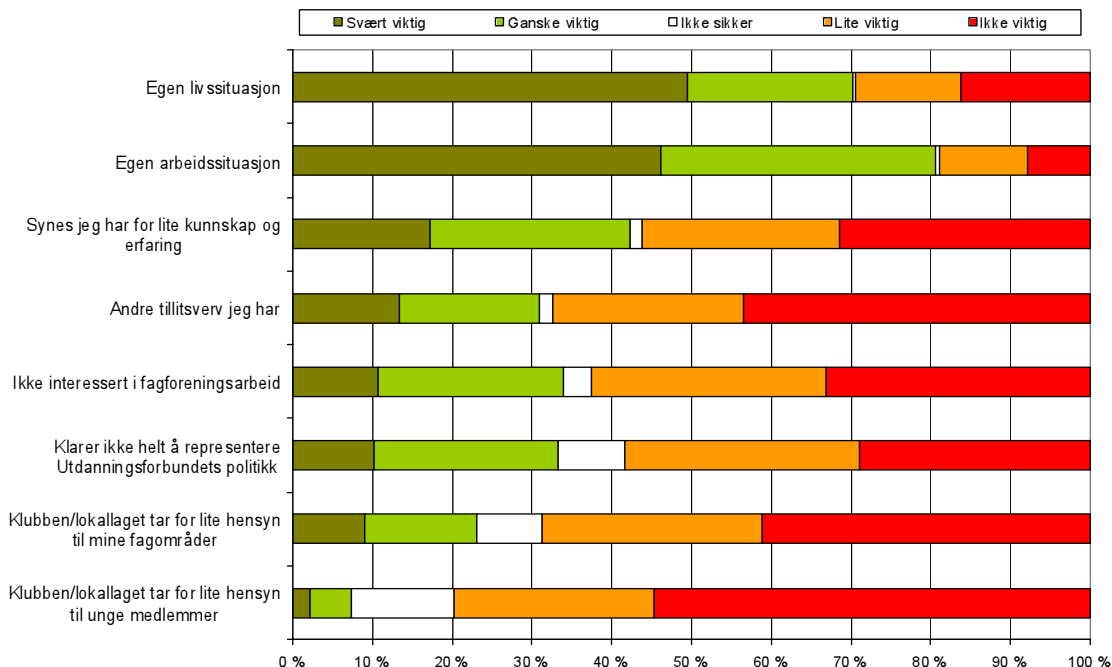
Figur 5.6 Hvor viktig er følgende for at du kunne tenke deg å påta deg verv eller fortsette i vervet du allerede har? (n = 400). Prosent.



## 5.4 Hvorfor vil man ikke påta seg verv?

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



Egen livssituasjon (familie/barn) og arbeidssituasjonen trekkes oftest fram av medlemmer som ikke ønsker å påta seg/fortsette i verv (figur 5.7). 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 arbeid 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. Dette er også medlemmene med kortest fartstid i forbundet. 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! Samlet er det imidlertid langt flere som avviser enn som bekrefter at manglende kompetanse er en viktig begrunnelse. Over halvparten av dem som sier nei til verv, mener at egen kompetanse ikke spiller noen viktig rolle for deres standpunkt. Blant dem som har hatt verv tidligere, er det få som mener at dette har stor betydning for dem.

Kun en tredel av dem som ikke vil påta seg verv 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. 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. Heller ikke her er det vesentlige forskjeller mellom seksjonene, selv om de seksjonsløse og skolelederne er noe mer tilbøyelig til å trekke fram manglende oppmerksomhet overfor eget fagområde. 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. Alt i alt står dermed de tradisjonelle begrunnelsene – jobb og familie – igjen som de vesentlige begrunnelsene for å si nei til verv.

## 5.5 utfordringer for Utdanningsforbundet

Det rapporteres om høy aktivitet blant Utdanningsforbundets klubber på arbeidsplassene – målt ved høy møtefrekvens og ikke minst en selvrapportert møtedeltakelse som de fleste lignende organisasjoner vil misunne forbundet. En forklaring på det siste kan være at mange møter avholdes på arbeidsplassen og innenfor vanlig arbeidstid. Man skal også huske at vi her ikke ser på aktivitet i lokallag eller andre av forbundets vedtektsfestede organer. Det er ikke urimelig å anta at disse i større grad sliter med å motivere til oppmøte. En god del medlemmer drøfter også fagforeningsaktuelle spørsmål jevnlig med sin arbeidsplassstillitsvalgte. Innen grunnskole og videregående opplæring har dermed Utdanningsforbundet et apparat som sikrer tett og hyppig kontakt med medlemmene – og dermed en arena for å ta opp de fleste små og store saker. Antakelig er så hyppig møteaktivitet avhengig av at møtene oppfattes som «nesten obligatorisk», for eksempel fordi de legges innenfor vanlig arbeidstid eller til lunsjrommet i lunsjpausen og så videre. Hvis denne praksisen endres, kan man lett oppleve større problemer med å motivere til deltakelse.

Forbundet har også en del små arbeidsplasser der det langt sjeldnere er møter og/eller der deltakelsen er lavere. Hvert femte medlem i barnehageseksjonen blir for eksempel aldri innkalt til møter, og det er også mange som rapporterer om sjelden møtefrekvens. Blant menige medlemmer innen denne seksjonen er det kun en femdel som har jevnlig møtedeltakelse i betydningen at man både har tilbud om regelmessige møter og at man også møter på et flertall av disse. Manglende møter oppveies ikke av høyere uformell kontakt med tillitsvalgte. Til sammenligning rapporterer fire femdel av de menige medlemmene innen grunnskole og videregående opplæring om jevnlig møtedeltakelse. HUK-medlemmene er sammen med skolelederne de minst flittige møtedeltakerne. Det kan være flere årsaker til det, men en (uærbødig) forklaring er at Utdanningsforbundet står klart svakere i høgskolesektoren enn i de andre delene av utdannings-systemet. Forbundets muligheter til å påvirke kan derfor være mindre, noe som gjør

møtene mindre attraktive. Man kan også anta at fagforeninga ikke i samme grad er den selvsagte kilden til informasjon om hva som skjer på arbeidsplassen. Forskjellene mellom HUK og barnehagesektoren på den ene siden og grunnskole og videregående opplæring på den annen side kan neppe tilskrives ulik fagforeningsinteresse blant ulike medlemsgrupper. Godt organiserte arbeidsplasser av en viss størrelse synes å være sentralt for å opprettholde tett kontakt mellom tillitsvalgte/lokal organisasjon og medlemmene.

At skolelederne sjeldnere deltar i møtene på arbeidsplassen, er antakelig helt naturlig når forbundet har valgt å organisere ledere med arbeidsgiverfunksjoner. Problemet er neppe at disse ikke deltar, men eventuelt at gruppen savner et alternativt tilbud eller at gruppen ikke føler seg ivaretatt/representert i forbundet. Skolelederne har noe oftere enn andre vurdert å melde seg ut (kapittel 3), men er også mest opptatt av at det er riktig å være organisert. I kapittel 8 vil vi blant annet se om denne gruppen skiller seg ut når det gjelder vurderingen av Utdanningsforbundets politikk.

Lønn og egen arbeidsplass står på dagsorden på forbundets møter, og møtene gir informasjon om hva som foregår og bidrar til at de tillitsvalgte kan møte ledelsen med sine medlemmer i ryggen. I så måte fungerer møtene som tradisjonelle fagforeningsmøter i norsk arbeidsliv, og reflekterer også en type saker som medlemmene er opptatt av. De lokale møtene (som stort sett vil være møter på arbeidsplassen) fungerer imidlertid i mindre grad som arena for faglig-politiske diskusjoner eller som diskusjonsfora for Utdanningsforbundets politikk/organisasjon. Det siste er kanskje først og fremst oppgaven for andre typer møter i forbundets regi (lokallag/fylkeslag). Det er imidlertid et tankekors at halvparten av forbundets medlemmer innen den videregående opplæringen (og nesten like mange i grunnskolen) sier at faglig-pedagogiske spørsmål sjelden eller aldri står på dagsorden på de ganske hyppige møtene som arrangeres på disse arbeidsplassene. I den grad man ønsker at slike tema skal være en naturlig del av de lokale klubbenes arbeid, har man fortsatt et stykke å gå.

Utdanningsforbundet har behov for mange tillitsvalgte, og over tid har også en betydelig andel av medlemmene hatt verv for sitt forbund. Selv om en betydelig del av medlemmene kan klassifiseres som villige til å påta seg verv, ser vi ikke bort fra at forbundet (som andre arbeidstakerorganisasjoner) tidvis opplever problemer med å fylle alle sine verv. Tidligere tillitsvalgte (under 50 år) er oftere enn andre interessert i å påta seg verv – og vil i kraft av sine tidligere erfaringer være en relevant gruppe å rekruttere fra. Det er positivt for forbundet at få sier at forbundets politikk eller forhold ved den lokale klubben gjør at de ikke vil påta seg verv. Det er i hovedsak medlemmenes egne livs- og arbeidssituasjoner som gjør at de ikke vil ta på seg verv, ikke at de er uinteressert i fagforeningsarbeid, at de ikke kan stå inne for Utdanningsforbundets politikk, eller at det er forhold de ikke liker ved klubben. At yngre kvinner er såpass sterkt overrepresentert blant dem som oppgir at familie (og i noen grad også arbeidet) oppfattes som et hinder for verv, er et tankekors, men neppe et forhold som er mer framtrædende i Utdanningsforbundet enn i lignende organisasjoner.

## 6 De tillitsvalgte

En god del av dem som svarte på undersøkelsen, har tillitsverv i Utdanningsforbundet, og vi ønsket å benytte anledningen til å hente inn synspunkter fra disse om hvordan det er å være tillitsvalgt i forbundet. I alt svarte 15 prosent av respondentene at de var tillitsvalgte på intervjutidspunktet. Andelen tillitsvalgte er høyest blant medlemmer i barnehageseksjonen og lavest i grunnskolen. Vi spurte ikke hva slags verv dette dreide seg om, men dette vil både omfatte verv på arbeidsplass og de som (i tillegg eller alene) har verv i lokallag eller i andre av forbundets organisasjonsledd.

Menn har oftere verv enn kvinner, andelen tillitsvalgte er 18 versus 13 prosent. Menn er særlig overrepresentert blant tillitsvalgte innen den videregående opplæringen, men også i grunnskolen har mannlige medlemmer større sannsynlighet for å ha verv enn kvinnelige medlemmer. Medlemmer over 50 år har noe sjeldnere verv enn yngre medlemmer, men forskjellen er ikke stor. Undersøkelsen viser at hver fjerde tillitsvalgte er 35 år eller yngre. To av tre tillitsvalgte er kvinner.

Tabell 6.1 Tillitsvalgte fordelt på alder og kjønn. Totalt og etter seksjon. Gjennomsnittsalder og prosent.

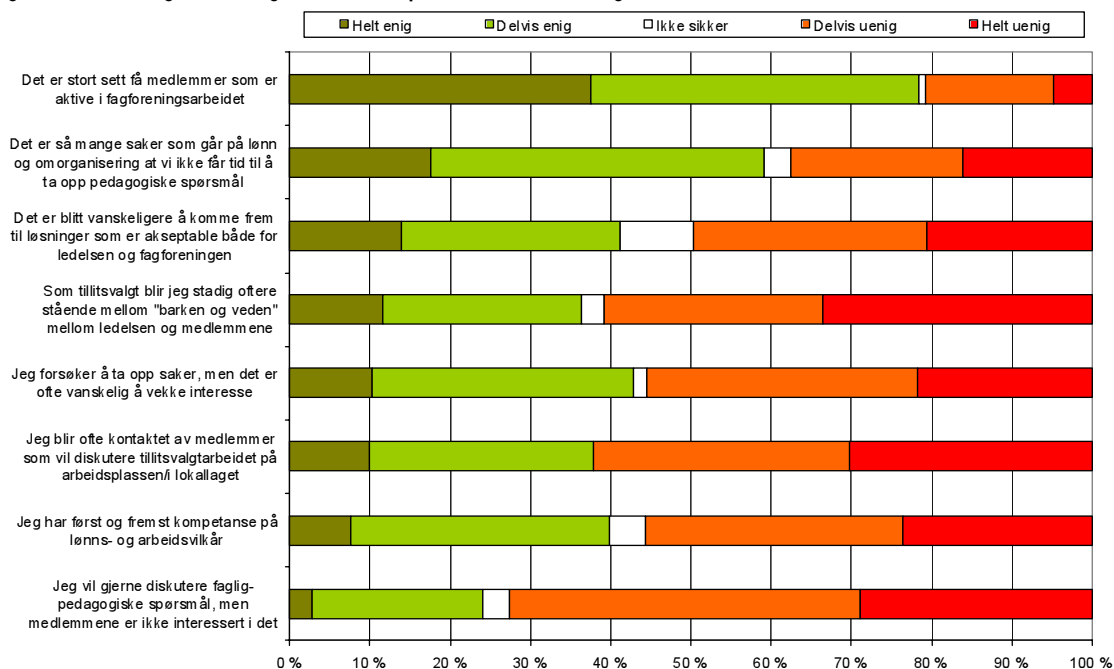
	N	Alder			Kjønn (prosent)		
		Gjennomsnittsalder	Prosent andel under 35 år	Prosent andel 36-50 år	Prosentandel 51 år og eldre	Menn	Kvinner
Barnehage	118	37	48	45	7	7	93
Grunnskole	113	44	25	45	30	35	65
Videregående opplæring	63	51	11	29	60	65	35
HUK	45	52	7	29	64	38	62
Skoleledere	45	49	7	42	51	53	47
Medlemmer uten seksjon	25	48	16	36	52	28	72
<b>Totalt</b>	<b>409</b>		<b>25</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>67</b>

I den videre diskusjonen presenterer vi ikke tall for tillitsvalgte etter seksjon. Årsaken er at det – med unntak av barnehageseksjonen og grunnskoleseksjonen – er ganske få respondenter med verv.

## 6.1 Tillitsvalgtrollen

Hvordan ser Utdanningsforbundets tillitsvalgte på sin rolle og sin hverdag? Vi formulerte en del påstander om det å være tillitsvalgt, og ba de tillitsvalgte ta stilling til disse. Opplever de tillitsvalgte lav interesse for fagforeningsarbeidet (til tross for den omfattende møtedeltakelsen som medlemmene selv rapporterte om)? Mener flertallet av de tillitsvalgte at de først og fremst har kompetanse på tradisjonelle saker som lønn og arbeidsvilkår? Er det slik at man forsøker å ta opp faglig-pedagogiske spørsmål uten å få særlig respons fra medlemmene eller domineres hverdagen av omorganiseringer og lønn? Føler de tillitsvalgte å være klemmt mellom medlemmenes ønsker og arbeidsgivers politikk? Og er det over tid blitt vanskeligere å komme fram til løsninger alle kan leve med?

Figur 6.1 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene? Tillitsvalgte. (n = 330). Prosent.



Fire av fem tillitsvalgte er helt eller delvis enige i påstanden om at det stort sett er noen få medlemmer som er aktive i fagforeningsarbeidet (figur 6.1), og en drøy tredel sier seg helt enig i påstanden. Kun én av ti sier seg helt enig i at de ofte blir kontaktet av medlemmer som vil diskutere tillitsvalgtarbeidet på arbeidsplassen og drøye 60 prosent er helt eller delvis uenig i en slik påstand. Dette tyder nok på at Utdanningsforbundets tillitsvalgte – i likhet med mange andre organisasjoner – opplever problemer med å engasjere medlemmene på bredt grunnlag. Innen LO Stat sa for eksempel nesten halvparten av de tillitsvalgte seg helt eller delvis enig i en påstand om at medlemmene var lite interessert i fagforeningsarbeidet.<sup>2</sup> På den annen side er det en god del tillitsvalgte som klart

<sup>2</sup> Nicolaisen, Heidi mfl. (2002): *Tillitsvalgt i omstillingenes tid*. Fafo-rapport 400.

avviser at de selv forsøker å ta opp saker uten at medlemmene viser interesse, og det er få som sier seg helt enig i dette. Svarmønsteret er dermed noe tvetydig, en fortolkning er at aktive tillitsvalgte møter interesse når de presenterer saker, det vil si at medlemsmassen kan betegnes som ganske passiv, men ikke uinteressert. At så mange tillitsvalgte framhever at det kun er et mindretall som er aktive, kan synes å stå i kontrast til rapportene om mange møter og høy møtedeltakelse. Samtidig skal det kanskje mye til før et vanlig medlem kan matche interessen til en tillitsvalgt som over tid har engasjert seg i det som foregår i forbundet og på arbeidsplassen. Møtedeltakelse behøver heller ikke alltid å innebære at man er aktive i diskusjoner eller lokalt arbeid, særlig ikke der det å være på møtene langt på vei er rutine.

Mange tillitsvalgte sier seg enig i at de dagsaktuelle sakene (omorganiseringer, lønn etc.) går på bekostning av pedagogiske spørsmål. De tillitsvalgte avviser derimot at medlemmene ikke er interesserte i å diskutere faglig-pedagogiske spørsmål og flertallet er også uenige i en påstand om at «jeg har først og fremst kompetanse på lønns- og arbeidsvilkår». I den grad faglig-pedagogiske saker står lavt på prioriteringslista for møter og annen aktivitet, jamfør forrige kapittel, synes de tillitsvalgte først og fremst å tilskrive dette at andre og mer tradisjonelle fagforeningsspørsmål må komme først.

Den tredje problemstillingen vi så på, var hvordan den tillitsvalgte vurderte det å balansere medlemmenes ønsker, fagforeningas standpunkter og arbeidsgivers politikk (og dermed en realistisk vurdering av hva det er mulig å kreve/oppnå). Det er ikke noen enstemmig oppfatning av at det er blitt vanskeligere å komme fram til akseptable løsninger eller at tillitsvalgte stadig oftere kommer i kryspress mellom ledelse og medlemmer. Det er kun et mindretall (drøye ti prosent) som helt klart uttrykker at jobben som tillitsvalgt er blitt vesentlig vanskeligere (helt enig), og det er flere som avviser påstandene klart (helt uenig). Med andre ord, noen tillitsvalgte merker en klart tøffere hverdag, men dette er langt fra noen enstemmig beskrivelse av virkeligheten.

## **6.2 Trives de tillitsvalgte og vil de fortsette?**

For enhver fagorganisasjon er det viktig å sikre en viss grad av stabilitet i tillitsvalgtapparatet, for dermed å bevare og bygge videre på kompetanse og erfaring. I kapittel 5 så vi at godt over halvparten av de tillitsvalgte kunne tenke seg å fortsette i sine verv og at en del var usikre. Om lag 85 prosent av de tillitsvalgte sier at de trives svært godt eller ganske godt i rollen (og én av fire trives svært godt), og kun en svært liten andel sier at de trives svært dårlig i rollen (to prosent). Tillitsvalgte fra grunnskoleseksjonen synes noe oftere å trives i rollen enn tillitsvalgte fra barnehageseksjonen. Den forholdsvis begrensede andelen som sier at de ikke trives (16 prosent), har også bestemt seg for å slutte. Misfornøyde tillitsvalgte utgjør en såpass liten gruppe av utvalget at det ikke er forsvarlig å presentere egne tall for disse. Vi kan imidlertid antyde at disse langt oftere enn andre forteller om problemer med å engasjere medlemmene, og denne gruppen befinner seg også oftere på arbeidsplasser med få pedagoger.

## 6.3 utfordringer for Utdanningsforbundet

Svarene fra de tillitsvalgte supplerer – og modererer – opplysningene fra medlemmene om deltakelse og engasjement. Mange tillitsvalgte opplever en hverdag der flertallet av medlemmene er ganske passive, og der hverdagen i stor grad styres av de dagsaktuelle sakene som går på lønn og omorganiseringer. Høy møtedeltakelse er dermed ikke en garanti for bredt engasjement. Å motivere til økt engasjement og deltakelse er dermed også en utfordring for Utdanningsforbundet – og dette gjelder ikke kun de seksjonene der møtefrekvensen og -deltakelsen rapporteres som lav. Antakelig krever dette jevnlig innsats kombinert med realisme i forhold til hvilket aktivitetsnivå man kan vente å oppnå!

Vi viser her også til diskusjonen i forrige kapittel – Utdanningsforbundet har både seksjoner med lavt aktivitetsnivå og seksjoner der et overraskende høyt aktivitetsnivå antakelig bæres oppe av at forbundet er dominerende samtidig som en kultur om at man skal delta på møtene, har satt seg. De tillitsvalgte arbeider dermed under ulike rammebetingelser.

Undersøkelsen gir likevel et hovedsakelig positivt bilde når det gjelder de tillitsvalgtes oppfatning av sin hverdag. I forrige kapittel så vi at et flertall er innstilt på å fortsette i sine verv, og i dette kapitlet har vi sett at et flertall trives i rollen som tillitsvalgt. At en viss andel ikke trives i sine verv, noe som også fører til en utskiftning av tillitsvalgte, er antakelig noe alle organisasjoner må leve med. Undersøkelsen fra LO Stats område, som ble referert ovenfor, viste også at tillitsvalgte som rapporterte om at tillitsvalgtarbeidet var slitsomt (for eksempel dårlig samarbeidsklima på arbeidsplassen/i virksomheten), oftere enn andre ønsket å trekke seg. Oppfølging og støtte fra forbundet kan gjøre hverdagen litt enklere for tillitsvalgte som synes jobben er tøff. Denne undersøkelsen har imidlertid ikke hatt som formål å gi noen analyse av hva tillitsvalgte eventuelt savner av støtte i sin vervhverdag. Selv med dagens omstillingstakt avviser også et flertall av de tillitsvalgte at det er blitt vanskeligere å komme fram til løsninger. For flertallet er dermed «det nye arbeidslivet» rimelig håndterlig.

## 7 Den faglig-pedagogiske debatten

Et sentralt tema for Utdanningsforbundet er hvordan forbundet både kan fylle de mer tradisjonelle fagforeningsoppgavene samtidig som forbundet ivaretar medlemmenes yrkesfaglige interesser og fyller rollen som en sentral utdanningspolitisk aktør. Vi har berørt problemstillinger knyttet til forbundets faglig-pedagogiske arbeid i flere av kapitlene, blant annet har vi sett på om dette er tema for de tillitsvalgte (kapittel 6) og møteaktiviteten på arbeidsplassene (kapittel 5). Utdanningsforbundet er opptatt av hvor engasjert medlemmene er av den faglig-pedagogiske debatten, på hvilke arenaer denne løper og ikke minst om medlemmene betrakter sitt forbund som en sentral aktør når det gjelder diskursen rundt yrkesutøvelsen.

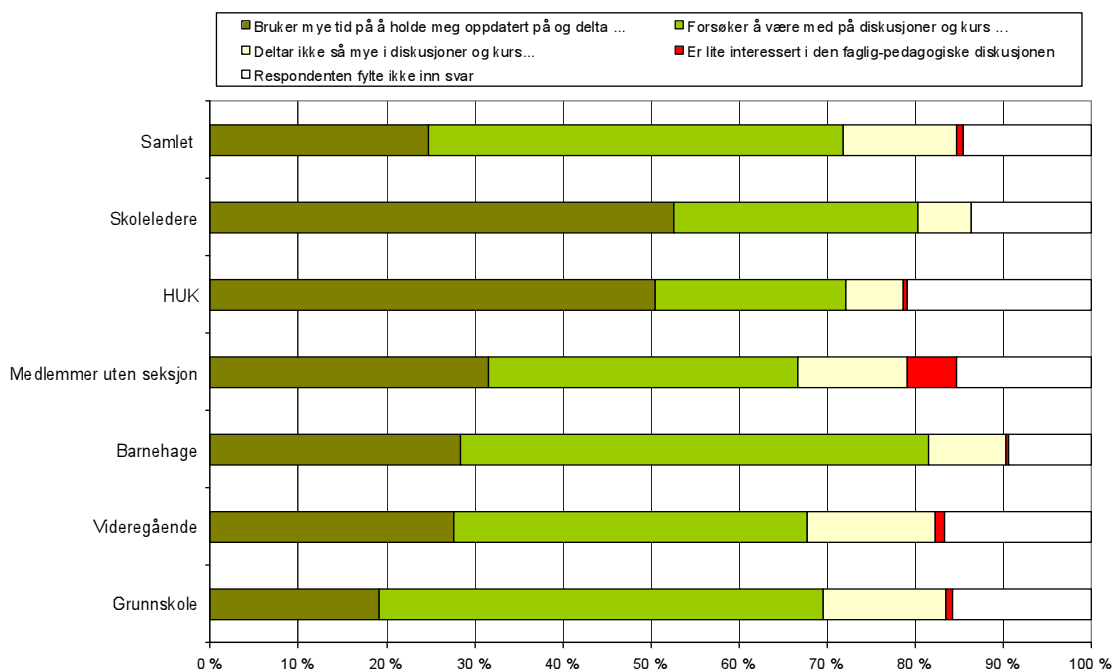
### 7.1 Medlemmenes interesser i faglig-pedagogiske spørsmål

Denne undersøkelsen er ikke ment å gi noen bred eller fullverdig kartlegging av det faglig-pedagogiske aktivitetsnivået blant Utdanningsforbundets medlemmer. 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.» Man kan i utgangspunktet anta at pedagoger er interessert i disse spørsmålene som for de fleste medlemmer er en sentral del av egen utdanning og selve yrkesutøvelsen. Selv om noen ikke skulle være så interessert, vil det sannsynligvis være en høy terskel for å velge svaralternativer som indikerer dette. Samtidig må vi anta at det er forskjeller mellom medlemmene når det gjelder hvor aktive de er. Det var derfor en utfordring å finne spørsmål som fanger opp variasjon langs denne dimensjonen.

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. Hvert fjerde medlem sier at de bruker mye tid på å holde seg oppdatert på og delta i den faglig-pedagogiske diskusjonen (figur 7.1). 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. Det er også mange som

har hoppet over dette spørsmålet, kanskje fordi man syntes det var vanskelig å finne et svartalternativ som passer. Andelen som har unnlatt å svare, er langt høyere enn for andre spørsmål i undersøkelsen.

Figur 7.1 Hvordan vil du beskrive din faglig-pedagogiske interesse? (n = 2656). Prosent.



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 (én av fem medlemmer betegner seg som svært aktive). Rundt 15 prosent av medlemmene har indikert at de ikke er så aktive i den faglig-pedagogiske debatten. Det er ikke noen vesentlig forskjell mellom seksjonene, med unntak av at få skoleledere og HUK-medlemmer anser seg som lite aktive i slike spørsmål. De eldste medlemmene (og de som har arbeidet/vært lenge i utdanningssystemet) betegner seg noe oftere som svært aktive enn de øvrige. Men forskjellene mellom unge og 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 fagforeninga (for eksempel høy møtedeltakelse) står i motsetning til det å være faglig-pedagogisk aktiv.

Vi spurte også medlemmene hvor ofte de diskuterer faglig-pedagogiske spørsmål med kolleger, ledelse eller andre. Litt under halvparten sier at dette skjer daglig, de øvrige sier stort sett at det skjer på ukentlig basis.

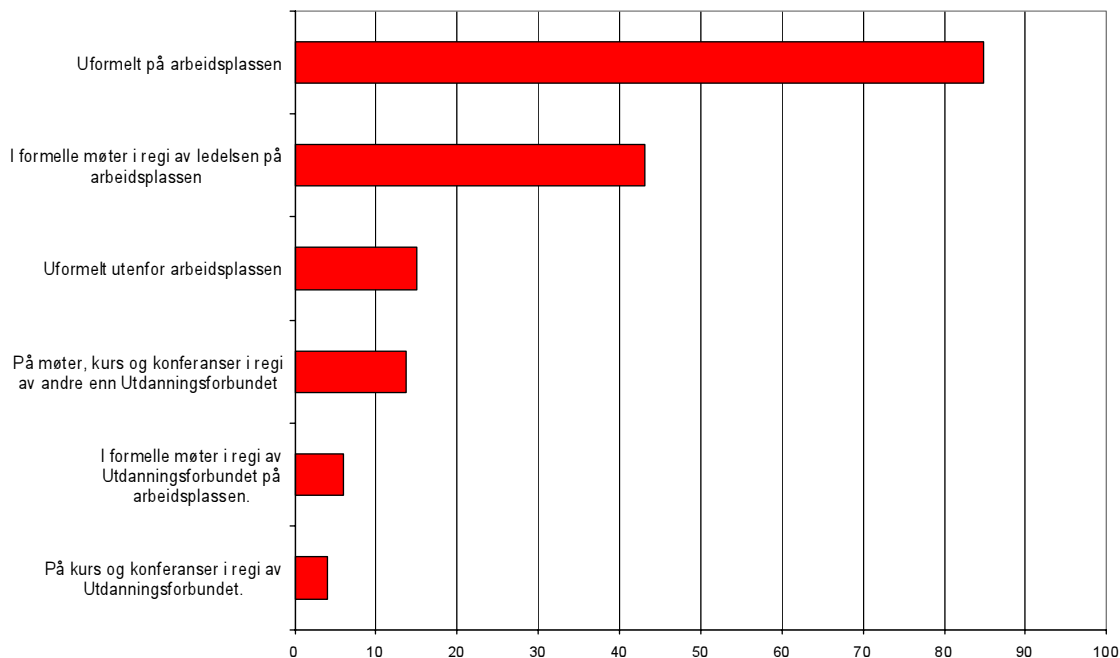
## 7.2 Arenaene for faglig-pedagogisk aktivitet

Hvilke arenaer er viktige for medlemmenes faglig-pedagogiske aktivitet – det vil si med hvem diskuterer man pedagogikk og hvor foregår den faglig-pedagogiske aktiviteten? Her var vi først og fremst ute etter synspunkter på hvilken rolle Utdanningsforbundet hadde på dette feltet. Nevnes forbundet lokalt eller sentralt som en viktig arena for slike diskusjoner? Er tillitsvalgte en viktig samtalepart? Og er det forskjeller mellom ulike seksjoner av forbundet, jamfør at forbundets tilstedeværelse varierer mellom arbeidsplassene og at de ulike seksjonene kan fokusere ulikt på og ha ulik praksis i faglig-pedagogisk utviklingsarbeid.

Vi ba først 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. Alternativene var: uformelt på arbeidsplassen, møter i regi av ledelsen på arbeidsplassen, uformelt utenfor arbeidsplassen, på lokale møter i regi av Utdanningsforbundet, på kurs/konferanser i regi av forbundet eller på kurs/konferanser i regi av andre. Nesten alle rangerer uformelle diskusjoner på arbeidsplassen som en av de to viktigste arenaene for faglig-pedagogiske diskusjoner. Møter i regi av ledelsen på arbeidsplassen kommer som en god nummer to. Det er flere som angir uformelle diskusjoner utenfor arbeidsplassen enn som sier at møter i regi av Utdanningsforbundet lokalt er en av de to viktige arenaene for faglig-politisk debatt. Kurs/konferanser i regi av andre er viktigere enn kurs/konferanser i regi av Utdanningsforbundet. Uformelle diskusjoner på arbeidsplassen er særlig viktig innen grunnskolen og i videregående opplæring, mens medlemmer uten seksjon ikke overraskende er overrepresentert blant dem som sier at slike diskusjoner foregår uformelt utenfor arbeidsplassen. Skoleledere og medlemmer i barnehager trekker oftest fram formelle møter på arbeidsplassen. 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 som lavt når kun sju prosent av Utdanningsforbundets medlemmer nevner tiltak i regi av forbundet som en av de viktigste arenaene for faglig-pedagogisk diskusjon. På den annen side vil det være rimelig vanskelig å overgå de formelle og uformelle møteplassene på arbeidsplassen.

Figur 7.2 Hvor har du de viktigste faglig-pedagogiske diskusjonene? Prosent. Inntil 2 kryss. (n = 2689).



Vårt neste spørsmål var *hvem som er viktige diskusjonspartnere* i slike spørsmål. Ikke overraskende er samtaler med arbeidskolleger sentrale. Fire av fem medlemmer sier at disse er svært viktige diskusjonspartnere, noe som ikke er overraskende i og med at nesten samtlige medlemmer opplyser at arbeidsplassen er en av de viktigste arenaene for faglig-pedagogisk debatt. Ledelsen på arbeidsplassen 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 mer viktig diskusjonspartner enn familie og venner. Én 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. Inntykket 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.

## 7.3 utfordringer for Utdanningsforbundet

Det er ikke så lett å skissere klare utfordringer for Utdanningsforbundet på dette området. De tidligere kapitlene har vist at tradisjonelle fagforeningsspørsmål dominerer når det gjelder forventninger til medlemskapet, aktiviteten lokalt og hva som står på de tillitsvalgtes dagsorden. Dette kapitlet har vist at Utdanningsforbundet og deres lokale organisasjonsledd (inkludert de tillitsvalgte) i beste fall kommer som en god nummer tre når det gjelder det faglig-pedagogiske utviklingsarbeidet. Utdanningsforbundet er opp-tatt av at forbundet ikke kun skal ha et fagforeningsbein, men også være en sentral aktør i pedagogiske spørsmål (et utdanningspolitisk bein). Betyr så dette at en slik flersidig strategi har slått feil? Som forskere fra et ikke-pedagogisk forskningsmiljø befinner vi oss på usikker grunn. Datamaterialet innbyr likevel til enkelte refleksjoner. Det er neppe verken realistisk (eller ønskelig) at Utdanningsforbundet skal konkurrere med det formelle og uformelle pedagogiske miljøet på arbeidsplassen – kanskje heller ikke med eksterne kurs- og kompetanseleverandører – om å være den mest sentrale aktøren innen det pedagogiske utviklingsarbeidet. I så måte bør «en god nummer tre» være til å leve med, ikke minst fordi man her antakelig vil finne at de faglig-pedagogiske spørsmålene settes inn i en annen kontekst enn det man kanskje finner ellers. Samtidig kan det se ut som om tradisjonelle fagforeningsspørsmål langt på vei dominerer forbundets aktiviteter på mange (men langt fra alle) arbeidsplasser. I perioder der lønn, arbeidstid og omstilling stadig står på dagsorden, kan man derfor ikke ta det for gitt at slike saker automatisk får plass på dagsorden når medlemmene møtes. Utdanningsforbundet sentralt kan neppe ta på seg oppgaven med å definere hva som skal på dagsorden når medlemmene møtes på arbeidsplassene. Spørsmålet om hvordan man kan legge til rette for slike diskusjoner lokalt, kan imidlertid være et tema for eksempel for skolering av tillitsvalgte, utarbeidelse av materiell og så videre. I en slik diskusjon må også den betydelige variasjonen i lokale organisasjonsledd tas med i betraktningene.

## 8 Kommunikasjon og informasjon

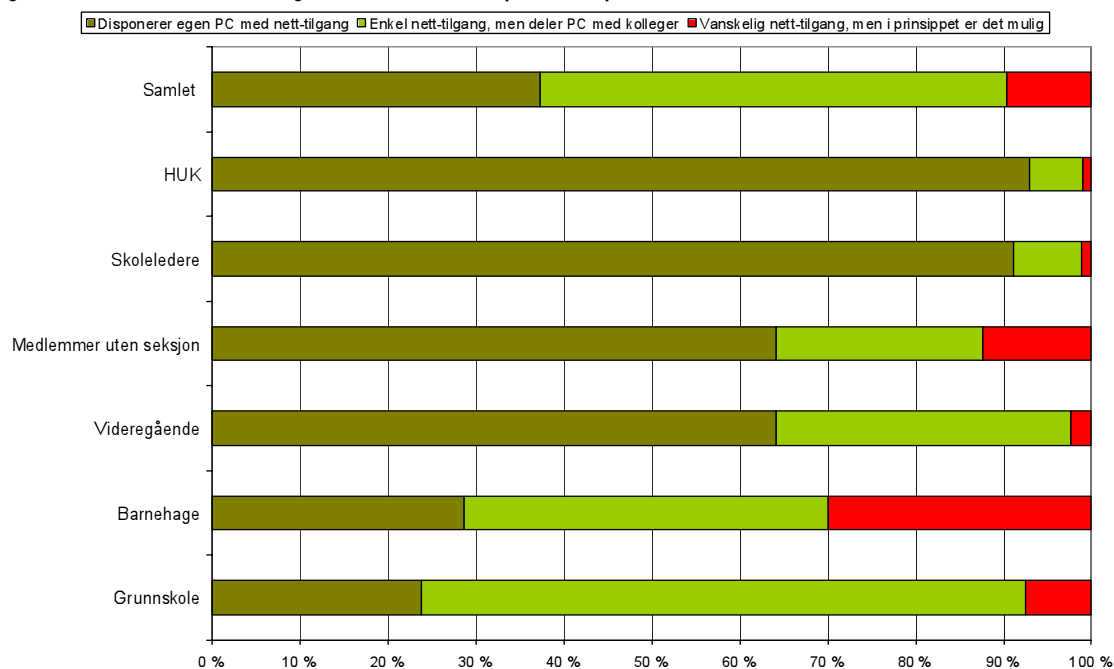
Utdanningsforbundet har en rekke kanaler for kommunikasjon med sine medlemmer. Her ser vi på hvordan kommunikasjon og informasjonsflyten skjer innad i forbundet. Hvor viktige er ulike informasjonskanaler for medlemmene? Ettersom mer og mer av informasjonen skjer elektronisk, er det av spesiell interesse å se på hvilket potensial denne informasjonskanalen har. Vi har derfor spurt om medlemmene har tilgang til Internett hjemme eller på jobben, og hvor lett eller vanskelig det er å komme seg på nettet fra arbeidsplassen.

### 8.1 Har medlemmene tilgang til Internett?

De aller fleste av medlemmene (95 prosent) har tilgang til Internett på arbeidsplassen (figur 8.1). 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. 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. Derimot sier hvert femte medlem i barnehageseksjonen at det ikke har tilgang til Internett fra arbeidsplassen.

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 med internettbasert informasjon.

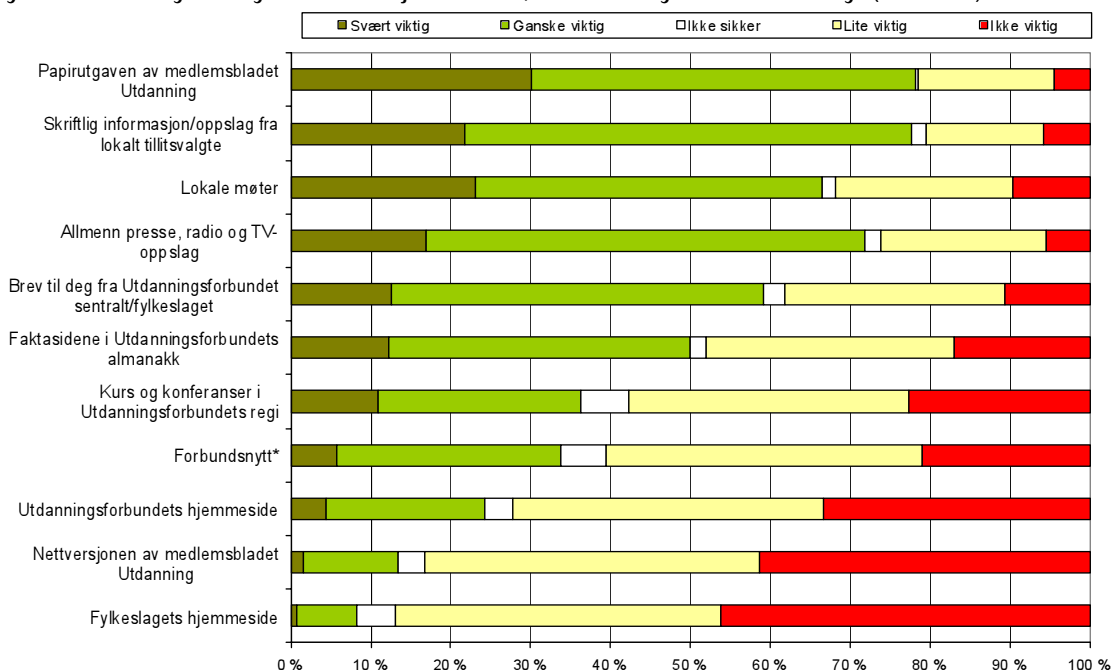
Figur 8.1 Hvor lett er det for deg å ta i bruk Internett på arbeidsplassen? ( n = 2548). Prosent.



## 8.2 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. Noen av disse er Utdanningsforbundets egne kanaler for kommunikasjon mellom forbund og medlem (som forbundenes hjemmesider, brev til medlemmene og egne kurs og konferanser), andre er helt utenfor forbundets kontroll (radio, aviser, TV). Vi la vekt på å få med de «nye» informasjonskanalene som forbundets hjemmesider sentralt og på fylkesnivå og nettutgaven av medlemsbladet.

Figur 8.2 Hvor viktige er følgende informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet for deg? (n = 2628). Prosent.



Tradisjonelle informasjonskanaler som papirutgaven av fagbladet Utdanning, lokale møter og oppslag på informasjonstavler er fortsatt viktige kilder for informasjon om Utdanningsforbundet (figur 8.2). Et stort flertall av medlemmene rangerer disse som svært eller nokså viktige når det gjelder hvor de får informasjon fra/om eget forbund. Mange sier også at den ordinære pressen (radio, TV og aviser) gir dem viktig informasjon om forbundet. Her kan ikke Utdanningsforbundet styre hva som presenteres eller hvilken vinkling dette får. 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. 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 (kapittel 5). Ikke overraskende er det HUK-medlemmene og de seksjonsløse som oftest sier at møtene ikke er viktige. Det er ingen forskjeller mellom eldre og yngre medlemmer når det gjelder vektleggingen av disse tradisjonelle kanalene. Medlemmer med verv i forbundet trekker noe oftere enn andre fram brev og møter, og bruker nok også forbundets almanakk mer aktivt.

Hvordan står det så til med de «nye» informasjonskanalene? Brukes disse, er de et alternativ til mer tradisjonelle informasjonskanaler og i så fall er det spesielle medlemsgrupper som særlig har tatt disse i bruk? 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 sammenlignet for eksempel med møter eller papirutgaven av fagbladet Utdanning, tyder det på at en betydelig andel av medlemmene har vært innom disse sidene og hentet informasjon. Fylkeslagenes hjemmesi-

der når derimot i begrenset 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, og bruker fylkeslagenes nettsider langt mer aktivt enn det menige medlemmer gjør. Det er kun mindre forskjeller etter alder. Det er med andre ord ikke slik at det først og fremst er de yngste som søker informasjon om forbundet over Internett. 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.

Noen informasjonskilder er ikke allment tilgjengelig for alle medlemmer. Bladet Forbundsnytt distribueres ikke direkte til medlemmene, men til de tillitsvalgte. Seks av ti tillitsvalgte sier at dette er en svært eller ganske viktig informasjonskilde. 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. Det er med andre ord en betydelig andel av ordinære medlemmer som nås gjennom denne typen mer krevende aktivitet. Andelen er høyest blant medlemmer innen barnehagesektoren. Muligens kompenseres lavt aktivitetsnivå på arbeidsplassen her med tilbud om deltakelse på andre typer møter/samlinger.

### **8.3 Utfordringer for Utdanningsforbundet**

Medlemmene verdsetter fortsatt de tradisjonelle informasjonskanalene: medlemsblad, skriftlig informasjon fra lokal tillitsvalgt og lokale møter. Informasjon som tilkommer dem eller som de i liten grad selv må oppsøke. Informasjon som medlemmene selv må søke etter på Internett, når færre. Det er de tillitsvalgte som er flinkest til selv å innhente informasjon over nettportalene. Antakelig er det disse som mest regelmessig har behov for informasjonen som legges ut på forbundets hjemmesider.

Både fra et tids- og kostnadssynspunkt vil det være fordeler med å få større andeler av medlemsmassen over på elektronisk informasjon. Omtrent samtlige medlemmer har tilgang på nett enten fra arbeidsplassen eller hjemmefra. Å få medlemmene over fra de tradisjonelle papirversjonene (Bladet Utdanning, Forbundsnytt, brev fra forbundet) til de elektroniske (nettversjoner, hjemmesider og e-post) er også et spørsmål om tid. Antakelig vil det i første omgang være de tillitsvalgte man kan regne med å nå gjennom (eksklusiv) elektronisk basert informasjon. Selv om det vanlige medlem informeres

gjennom møter og oppslag på arbeidsplassen, vil stadig mer av den informasjon de til-litsvalgte formidler, være mottatt elektronisk.

Elektronisk informasjon har også en fordel ved at informasjonen når raskt ut til mange, noe som for eksempel er viktig i forbindelse med lønnsoppgjørene. Samtidig må både e-postadresser (og eventuelt telefonnummer for SMS-basert informasjon) samles inn og vedlikeholdes.

## 9 Medlemmene og politikken

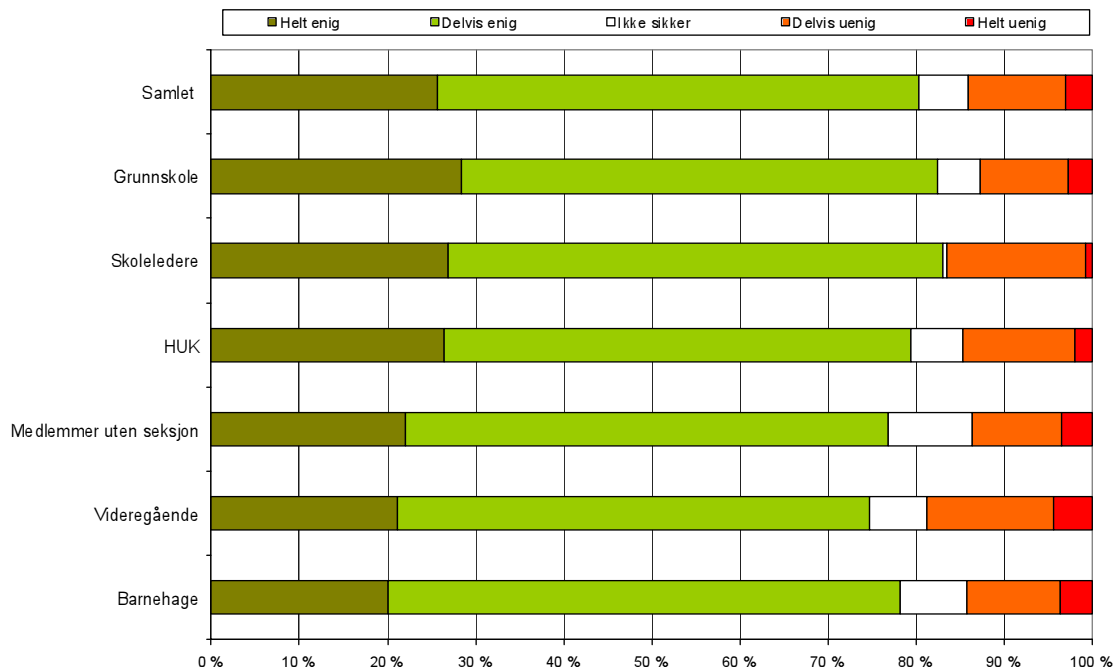
Helt til slutt i undersøkelsen satte vi fram sju påstander om Utdanningsforbundets politikk. Formålet med disse var å se hva medlemmene mente om forbundets lønnspolitikk, pedagogikkens plass i forbundet/forbundets utdanningspolitiske profil og forbundets interne organisering. Støtter medlemmene forbundets linje eller er de kritiske til hva deres forbund står for? Er det stort sprik i medlemsmassen, eller er medlemmene noenlunde samstemte i sin vurdering av Utdanningsforbundets politikk og organisering? Er det systematiske forskjeller mellom medlemmer fra ulike deler av forbundet? Hvem er det i så fall som skiller seg ut: Er det bestemte seksjoner, de yngre medlemmene eller de som er minst aktive?

### 9.1 Lønnspolitikken

Vi ba medlemmene ta stilling til to påstander om lønnspolitikken. Dette dreide seg henholdsvis om støtte til forbundets generelle lønnspolitiske linje og om medlemmet føler at egne lønnsinteresser blir ivaretatt.

Figur 9.1 viser at majoriteten av medlemmene i hovedsak støtter opp om Utdanningsforbundets lønnspolitikk. Åtte av ti medlemmer sier seg helt eller delvis enig i påstanden om at «Utdanningsforbundets lønnspolitikk bygger på prinsipper og idealer jeg støtter». Det er imidlertid ikke mer enn 25 prosent som sier seg helt enig i utsagnet. Kun et mindretall, 14 prosent av medlemmene, tar avstand fra påstanden. Det er bare mindre forskjeller mellom seksjonene. Med andre ord, det er ikke slik at kritiske medlemmer er samlet ett sted, mens andre seksjoner eller grupper støtter opp om forbundets lønnspolitiske linje. Medlemmer med lektorutdannelse er overrepresentert blant dem som tar avstand fra den lønnspolitiske linjen, mens medlemmer med lærerutdanning er oftest helt enig i prioriteringene. Men det er imidlertid langt større variasjon *innad* i gruppene enn *mellom* dem. Det er heller ikke noen forskjeller mellom kvinner og menn, eller mellom yngre og eldre medlemmer. Tillitsvalgte slutter i sterkest grad opp om forbundets vedtatte lønnspolitikk. To av fem tillitsvalgte sier seg helt enig i påstanden om at lønnspolitikken bygger på prinsipper og idealer man støtter.

Figur 9.1 Utdanningsforbundets lønnspolitikk bygger på prinsipper og idealer jeg støtter – etter seksjon. (n = 2599). Prosent.

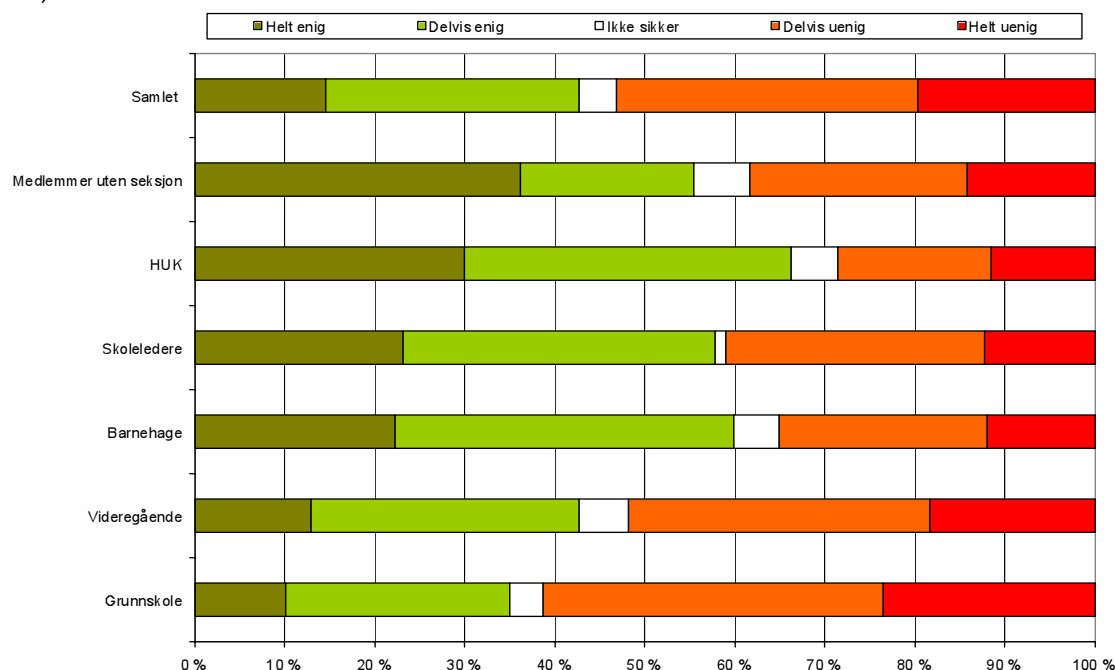


I spørreskjemaet var det et åpent spørsmål hvor medlemmene selv kunne fylle ut en tekst: «Hva synes DU Utdanningsforbundet bør gjøre for å skape en bedre organisasjon for medlemmene?» Om lag hvert tredje medlem benyttet denne muligheten – og mange av kommentarene gikk på egen lønn. Og mange av dem som benyttet seg av muligheten, var naturlig nok opptatt av det som burde endres. Det var styrere i barnehager som mente de hadde lav lønn sammenlignet med rektorer, det var førskolelærere som mente de tjente for lite i forhold til lærere, det var lærere som mente økningen i leseplikten ikke hadde kastet nok av seg lønsmessig, det var medlemmer i lederstillinger som var opptatt av kompensasjon for lederfunksjonen, det var HUK-medlemmer som mente de ikke hadde hatt lønnsutvikling på linje med lærere, det var medlemmer i KS-området som mente seg underbetalt i forhold til dem som kom fra det statlige tariffområdet og så videre. Her ser vi at det er en blanding av prinsipper og synspunkter på egen lønn – gjerne sammenlignet med andre grupper. I forlengelsen av dette er det derfor naturlig å se på om forbundets medlemmer opplever at deres lønnsinteresser blir ivaretatt i en så stor organisasjon som Utdanningsforbundet.

Det er større sprik i medlemsmassen når det gjelder andelen som sier seg helt eller delvis enig i at deres lønnsinteresser ikke blir tilstrekkelig prioritert i en så stor organisasjon som Utdanningsforbundet. Mens to tredeler av medlemmene innen høgskoleområdet er enig i dette utsagnet, gjelder det samme en tredel av medlemmene i grunnskolen. Blant skolelederne og innen barnehageseksjon er det også et flertall av medlemmene som mener at deres gruppe ikke blir prioritert i forhold til andre grupper/flertallet. Her

kan det være en effekt av spørsmålsformulering, jamfør at vi refererte til «en så stor organisasjon som Utdanningsforbundet». I og med at grunnskolen definitivt er den største seksjonen, kan problemstillingen oppfattes som litt irrelevant for disse medlemmene. De eldste medlemmene er noe oftere av den oppfatning at deres lønnsinteresser ikke prioriteres. Dette har delvis sammenheng med at de eldste medlemmene oftere finnes innen HUK og blant skoleledere. Men også i videregående opplæring og i grunnskolen finner vi en alderseffekt.

**Figur 9.2 Jeg føler at mine lønnsinteresser ikke blir prioritert i en så stor organisasjon som Utdanningsforbundet. (n = 2615). Prosent.**



Medlemmer som slutter opp om Utdanningsforbundets lønnspolitiske prinsipper og idealer, er også mer fornøyd med hvordan deres egne lønnsinteresser prioriteres – og vice versa. Det er mulig å dele medlemmene inn i tre grupper; de som slutter opp om lønnspolitikken både i prinsipp og praksis (de positive), de som er skeptiske både til ideal og til hvordan de selv/deres gruppe blir prioritert (de kritiske) og de som er misfornøyd enten med ideal eller med praksis (de mellomfornøyde). Gruppen som er grunnleggende positiv til Utdanningsforbundets lønnspolitikk og -praksis, utgjør om lag halvparten av medlemmene. Disse er godt forankret i forbundet; de deltar oftere enn andre på møter og de har langt sjeldnere vurdert å melde seg ut enn medlemmer som er mer misfornøyd med lønnspolitikken i prinsipp og praksis. Om lag ti prosent av respondentene er kritiske til Utdanningsforbundets lønnspolitikk både i prinsipp og praksis. Nesten samtlige av disse har vurdert å melde seg ut, og flertallet har vurdert dette flere ganger. Man skal dog huske at disse ikke har gått til et slikt skritt. De som er kritiske til forbundets lønnspolitikk, deltar også noe sjeldnere på møter (selv om et klart flertall også her får med seg de fleste møtene!). Blant de «mellomfornøyde» er det også flere

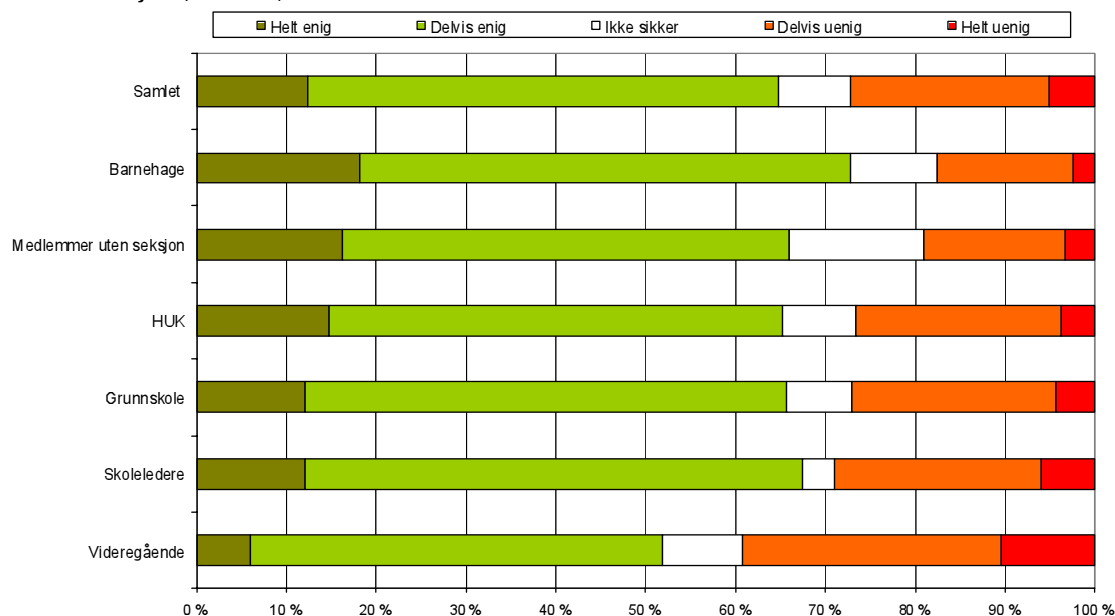
som har vurdert sitt medlemskap enn blant dem som er overveiende positive til forbundets lønnspolitikk.

## 9.2 Utdanningspolitikk

Vi ønsket å se hva medlemmene mener om forbundets utdanningspolitiske profil og innsats, og ba medlemmene ta stilling til to påstander om forbundet og utdanningspolitikk. Hva mener medlemmene om forbundets rolle i den faglig- pedagogiske debatten og hvor mange er enige i at forbundet har bidratt positivt til å fremme yrkesstoltheten ved å legge vekt på kompetanse.

Medlemmene er overveiende positive til Utdanningsforbundets rolle i den faglig-pedagogiske debatten. To av tre medlemmer sier seg helt eller delvis enig i at forbundet i stadig større grad har framstått som en viktig bidragsyter i den faglig-politiske debatten. Man kan imidlertid merke seg at det er få som sier seg *helt enig* i påstanden. En litt kritisk fortolkning er dermed at det er et betydelig forbedringspotensial før medlemmene ser forbundet som helt i front på området. En firedel er uenig i påstanden. Disse fordeler seg noenlunde jevnt over de ulike seksjonene, men med en viss overrepresentasjon blant medlemmer i videregående opplæring. Alder har ingen betydning, men tillitsvalgte slutter i størst grad opp om utsagnet og om forbundet.

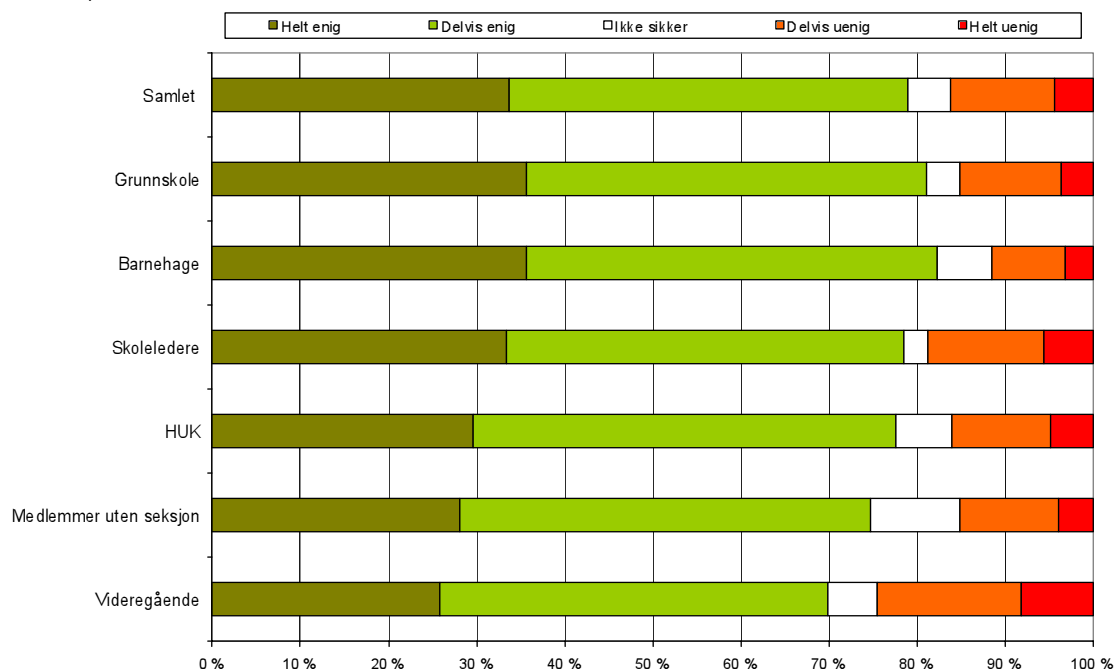
Figur 9.3 Utdanningsforbundet framstår i stadig større grad som en viktig bidragsyter i den faglig-pedagogiske debatten – etter seksjon. (n = 2616). Prosent.



For en profesjonsorganisasjon som Utdanningsforbundet vil det å fremme forståelsen for yrkets kompetanse og faglighet være en sentral oppgave. Mener så medlemmene at Utdanningsforbundet løser denne oppgaven tilfredstillende? Et stort flertall av med-

lemmene sier seg helt eller delvis enige i påstanden om at «Utdanningsforbundet bidrar med økt yrkes stolthet ved å vektlegge kompetanse og faglighet». Det er flere som sier seg helt enig i denne påstanden enn den forrige (som gikk på forbundets rolle i den faglig-pedagogiske debatten) og det er også færre som sier seg uenig. Medlemmene synes dermed å være fornøyd med måten forbundet ivaretar denne delen av profesjonsinteressene. Også her ser vi at medlemmer i den videregående opplæringen oftest er uenige – hvert fjerde medlem i denne seksjonen tar avstand fra påstanden. Innen barnehageseksjonen er det særlig lav andel som ikke støtter utsagnet. Alt i alt er det imidlertid små forskjeller mellom seksjonene. Det store flertallet både blant førskolelærere og innen videregående opplæring og HUK – som jo representerer ganske ulike grupper av pedagoger – er i hovedsak positive til forbundets innsats på dette området.

**Figur 9.4 Utdanningsforbundet bidrar med økt yrkes stolthet ved å vektlegge kompetanse og faglighet – etter seksjon. (n = 2610).**



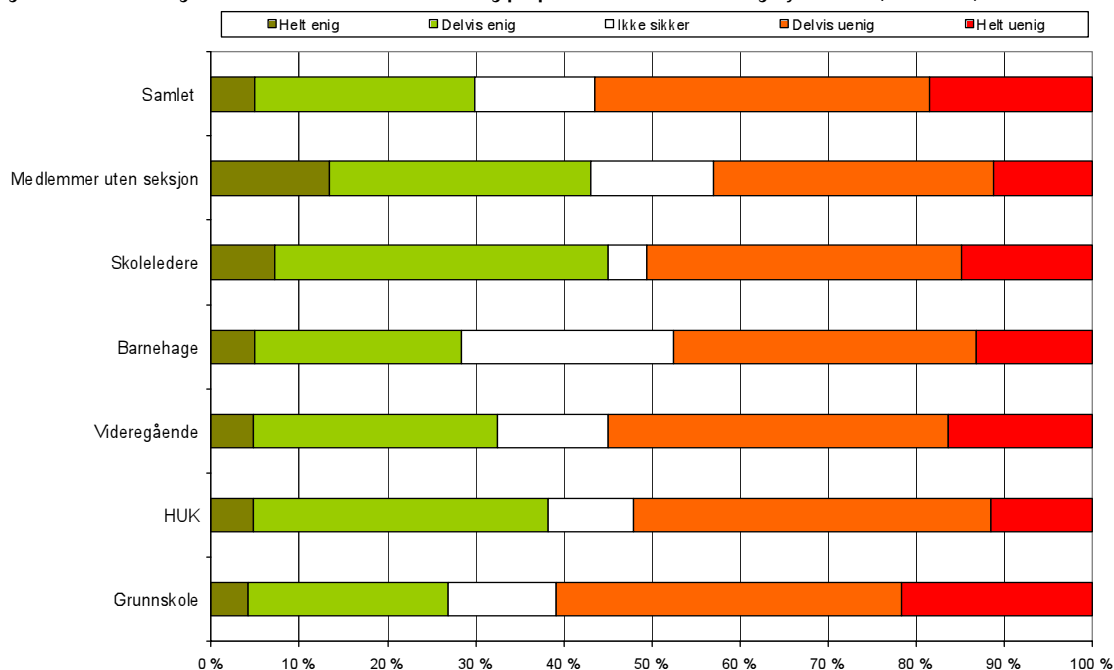
Medlemmer som mener at Utdanningsforbundet er blitt en stadig viktigere aktør i den faglig-pedagogiske debatten, er også oftest enig i at forbundet bidrar til økt yrkes stolthet. Det er heller ikke noen motsetning mellom det å være tilfreds med Utdanningsforbundets lønnspolitikk og forbundets utdanningspolitikk. De som er fornøyd med lønnspolitikken, har også langt oftere en positiv vurdering av måten forbundet ivaretar det faglig-pedagogiske arbeidet – inkludert det å fremme yrkes stolthet.

En tilknyttet problemstilling er om Utdanningsforbundet er for opptatt av problemene i utdanningssystemet. Dette kan for eksempel gjelde medieutspill der det ikke alltid lar seg gjøre å få inn alle nyanser og forebehold. Stadig negativ fokusering kan bidra til at medlemmer og opinionen får inntrykk av at det i hovedsak står dårlig til i skoler og barnehager, noe som også vil kunne slå tilbake på dem som arbeider i sektoren og de

som eventuelt vurderer å søke seg dit. I tillegg kan det også bli sittende igjen et inntrykk i opinionen av at «lærerne alltid klager ...». Utdanningsforbundet vil derfor måtte opprettholde en balansegang mellom å trekke fram problemer og utfordringer som forbundet ønsker debatt omkring, og å trekke fram yrkes stolthet og profesjonalitet og vise til positive sider ved det å arbeide i utdanningssystemet.

Medlemmene tenderer til å avvise at Utdanningsforbundet fokuserer for ensidig på problemene i utdanningssystemet (figur 9.5). Drøye halvparten sier seg uenig i en slik påstand. En tredel er imidlertid mer enige enn uenige i påstanden (selv om få er helt enige). Det er kanskje ikke overraskende at det er skolelederne som oftest sier seg enig i at det gjerne blir for sterk fokusering på problemer. Det er derimot ingen forskjeller mellom yngre og eldre medlemmer. Det er noe flere tillitsvalgte enn menige medlemmer som avviser påstanden uten videre. Men også blant de tillitvalgte er det en knapp tredel som helt eller delvis sier seg enig i at det kan bli for mye fokus på problemer. Det er en tendens til at de som er misfornøyd med Utdanningsforbundet lønnspolitikk og rolle i utdanningspolitikken (se ovenfor), også er mer kritiske når det gjelder forbundets rolle her.

Figur 9.5. Utdanningsforbundet fokuserer for ensidig på problemene i utdanningssystemet. (n = 2603). Prosent.



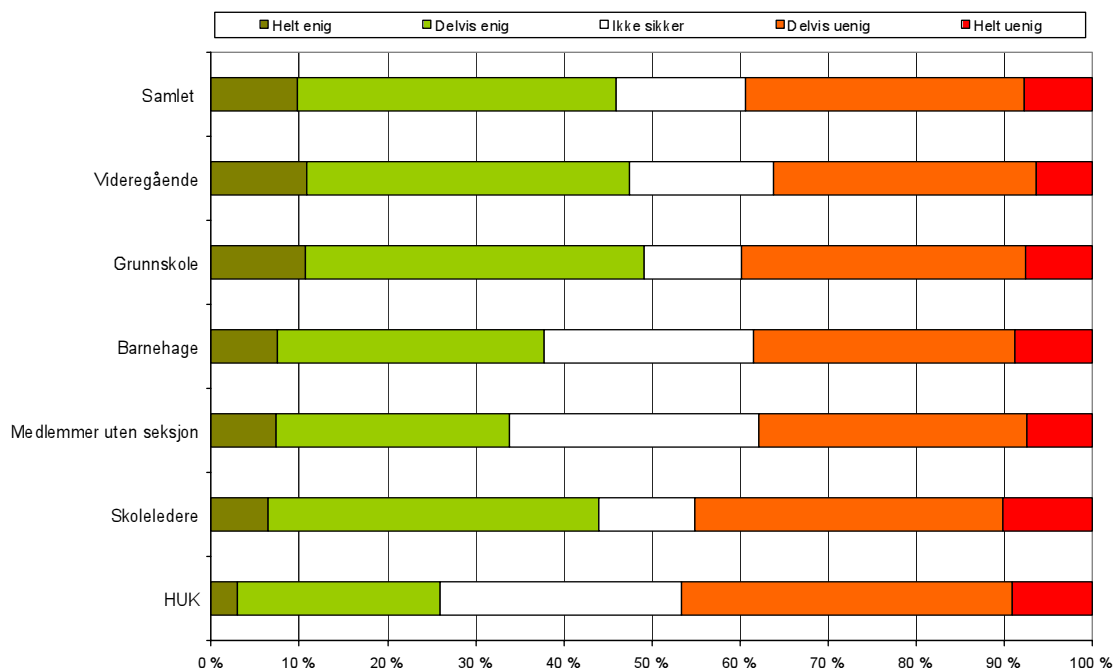
### 9.3 Utdanningsforbundets organisasjon

Det tredje området vi var opptatt av, var hvordan medlemmene vurderer sitt forbund som medlemsorganisasjon. Synes medlemmene at beslutninger fattes på en demokratisk måte? Har medlemmene inntrykk av at det er samsvar mellom det medlemmene mener

og politikken som vedtas? Dette vil være to aspekter ved medlemsdemokratiet, mulighet for deltakelse og om holdingene i medlemsmasse avspeiles i den politikk som føres.

Medlemmene deler seg omtrent i to når det gjelder påstanden om at det ofte er stor avstand mellom det medlemmene mener og den politikken som vedtas på landsmøtene. Det er imidlertid få som velger svaralternativene helt enig/helt uenig. Vi finner dermed ikke noen store grupper verken av entydige kritikere eller av entydige støttespillere. Medlemmene i høgskolesektoren og de seksjonsløse er noe oftere enn andre tvilende til om de beslutningene som fattes, gjenspeiler medlemsmassen. En forklaring kan være at disse utgjør små medlemsgrupper. Yngre medlemmer skiller seg ikke fra eldre medlemmer ved oftere å være resignerte i forhold til beslutningsprosessen og det er heller ikke forskjeller mellom kvinner og menn. Det er neppe overraskende at de tillitsvalgte i større grad enn menige medlemmer har tro på at landemøtenes vedtak avspeiler medlemsmassen. Men også blant de tillitsvalgte svarer 40 prosent at påstanden om avstand nok er mer riktig enn uriktig!

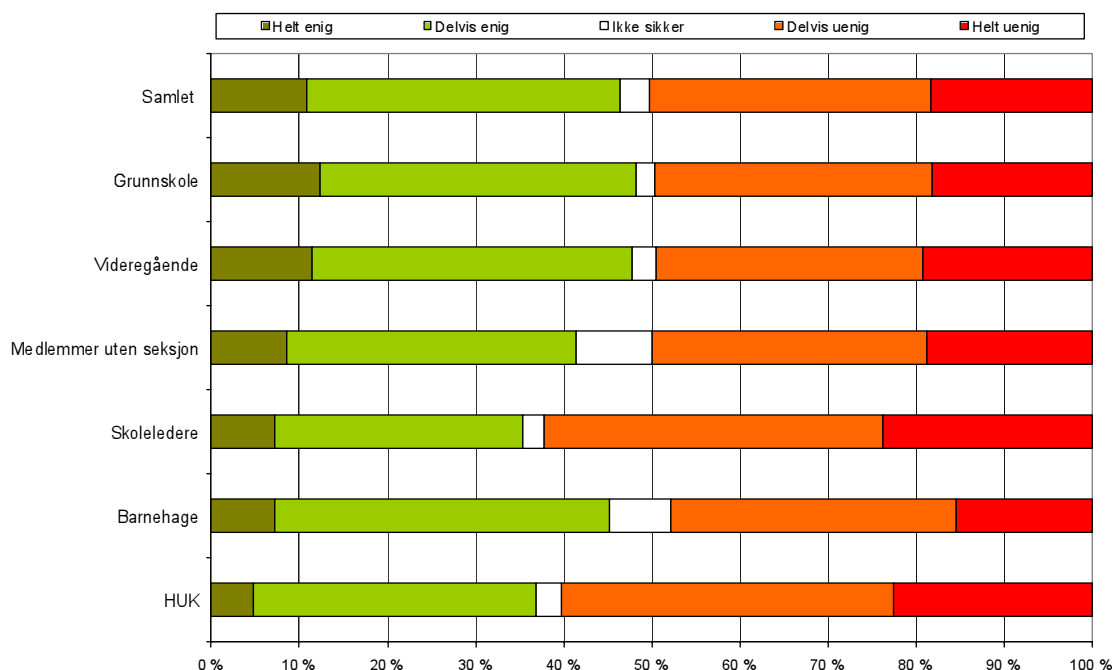
**Figur 9.6 Det er ofte stor avstand mellom det medlemmene flest mener og den politikken som blir vedtatt på landsmøtene. (n= 2605). Prosent.**



Vår andre påstand går på om det er noe poeng for det enkelte medlem å engasjere seg i debatter eller om det er «de på toppen» som bestemmer uansett. Mange arbeidstakerorganisasjoner legger vekt på å engasjere medlemmene, for eksempel ved medlemsdebatter i forkant av lønnsoppgjør eller landsmøter. Synes så medlemmene at det er noe poeng i å delta? Også her er det delte oppfatninger, men få med sterke synspunkter. Om lag halvparten av medlemmene tenderer til å være enige i utsagnet om at «det er ikke noe poeng i å delta i debatter, for det er noen få på toppen som bestemmer uansett». Hvert tiende medlem sier seg helt enig. Det er like mange som er helt eller delvis uenig i på-

standen, og det er noen flere som er helt uenig enn helt enig i påstanden om at det er noen få på toppen som bestemmer. Heller ikke her er det noen klare forskjeller mellom seksjonene, det er for eksempel ikke slik at medlemmer av små seksjoner skiller seg ut verken ved å være mer enig eller mer markant uenig. Det er heller ikke markante forskjeller mellom aldersgruppene eller mellom kvinner og menn. Tillitsvalgte har imidlertid større tro på at det går an å nå fram gjennom deltakelse i debatter.

Figur 9.7 Det er ikke noe poeng i å delta i debatter, for det er noen få på toppen som bestemmer uansett. (n = 2606). Prosent.



## 9.4 utfordringer for Utdanningsforbundet

Kan man ut fra disse noe sprikende vurderingene trekke fram noen utfordringer for Utdanningsforbundet? På samme måte som når det gjelder forbundets og medlemmets faglig-pedagogiske engasjement, gir ikke vår analyse av datamaterialet noen klart definerte utfordringer. Medlemmene er mest tilfreds når det gjelder arbeidet med å fremme yrkes stolthet blant de yrker forbundet organiserer, og når det gjelder de lønnspolitiske idealer og prinsipper. Et flertall – men mindre markert – er også rimelig godt fornøyd med måten forbundet opptrer i den faglig-pedagogiske debatten. Langs alle de variablene vi har bedt om synspunkter på, finner vi et mindretall som er skeptiske til forbundets politikk og et flertall som i større eller mindre grad er positive til forbundets linje. Full oppslutning om forbundets linje og forbundets politikk er neppe oppnåelig og ville vel

knappt nok være ønskelig. Oppslutningen om forbundets politikk langs disse områdene synes imidlertid å være rimelig god. Et viktig poeng er at det ikke er noen spesielle medlemsgrupper som skiller seg ut ved å være vesentlig mer skeptiske eller kritiske. I så måte kan man argumentere for at forbundet makter å balansere og representere sine ulike yrker og seksjoner rimelig bra. Det er heller ikke slik at noen støtter lønnslinja og er misfornøyd med utdanningspolitikken, og motsatt. Fornøyde medlemmer er gjerne fornøyd med forbundets innsats på begge områder – mer kritiske medlemmer er kritiske både til lønnspolitikk og utdanningspolitikk.

At flere er misfornøyd med måten egne lønnsinteresser får gjennomslag på enn når det gjelder prinsipper og utdanningspolitikk, er heller ikke overraskende. Medlemmer utenfor grunnskolen og videregående opplæring er oftere misfornøyd enn medlemmer innen skoleverket. I noen grad kan dette skyldes en noe ledende spørsmålsformulering (se ovenfor). I noen grad kan det også skyldes prioriteringer i de senere års lønnsoppgjør. En evaluering av forbundets lønnspolitikk krever imidlertid en mer konsentrert undersøkelse enn det vi har gjennomført her. Det er likevel klart at en mindre gruppe medlemmer uttrykker klar misnøye med Utdanningsforbundets innsats når det gjelder deres egne lønnsinteresser. Selv om andelen misfornøyde er høyest der Utdanningsforbundet nok har svakest forhandlingsstyrke (HUK og medlemmer uten seksjon), befinner det store antallet av misfornøyde medlemmer seg i de tre store seksjonene. Det må også være lov å vise til at lønnsforhandlinger tross alt også innebærer å være med og prioritere innenfor rammer som gjør at ikke alle kan få det de mener å fortjene – og at de aller fleste arbeidstakerorganisasjoner vil ha en viss andel misfornøyde medlemmer.

Vi vil være forsiktige med å tolke datamaterialet til at Utdanningsforbundet har et omfattende problem med at medlemmene oppfatter organisasjonen som lite demokratisk eller åpen. Selv om en god del medlemmer nok mener at beslutningene i hovedsak fattes på toppen, er det kun et mindretall som er klart kritiske til medlemsdemokratiets kår i forbundet.

## 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 deltakelse i møtene, eller om lavere interesse for eksempel skyldes mer praktiske forhold som møtetidspunkt, 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 tida 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 «løser» 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 som 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 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 sider 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



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 472  
ISBN 82-7422-475-2  
ISSN 0801-6143