

Bård Jordfald, Kristine Nergaard og Mona Bråten

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013

Bård Jordfald, Kristine Nergaard og Mona Bråten

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013

© Fafo 2014

ISBN 978-82-324-0101-7

ISSN 0801-6143

Innhold

Sammendrag Medlem2013	5
Sammendrag Arbeidsplassstillingsvalgt 2013	11
Medlem 2013	13
Forord	14
Kapittel 1 Om undersøkelsen	15
1.1 Tidligere undersøkelser	15
1.2 Hva er nytt i Medlem2013?	16
1.3 Utvalg, datainnsamling og svarprosent	17
1.4 Hvem svarte ikke?	19
1.5 Statistisk usikkerhet og feilmarginer	21
1.6 Tema og problemstillinger	22
Kapittel 2 Medlemmene og deres arbeidshverdag	23
2.1 Hva kjennetegner de som svarte?	23
2.2 Hva er medlemmene fornøyde eller misfornøyde med?	27
2.3 Tid til arbeidsoppgavene	32
2.4 Hva er viktig for medlemmene?	33
2.5 Oppsummering	34
Kapittel 3 Medlemskapet	36
3.1 Hvordan ble man medlem?	36
3.2 Hvorfor medlem?	38
3.3 Hvem har vurdert utmelding?	40
3.4 Hvorfor har noen vurdert utmelding?	43
3.5 Oppsummering	45
Kapittel 4 Bistand fra tillitsvalgte	46
4.1 Tillitsvalgt på arbeidsplassen	46
4.2 Medlemmenes bruk av tillitsvalgte	47
4.3 Hva spør medlemmene tillitsvalgt om?	48
4.4 Er medlemmene fornøyde?	50
4.5 Oppsummering	51
Kapittel 5 Deltakelse i egen organisasjon	52
5.1 Avholdes det møter?	52
5.2 Deltar medlemmene?	53
5.3 Møtenes innhold	56
5.4 Hvordan fungerer møtene?	57
5.5 Uformelle diskusjoner med tillitsvalgt	59
5.6 Møter og arrangementer utenfor klubben	59
5.7 Ungpolitikken	60
5.8 Oppsummering	61
Kapittel 6 Andre organisasjoner	62
6.1 Konkurransen på arbeidsplassene?	63
6.2 Hvor mange ser andre organisasjoner som et alternativ?	65
6.3 Hvilke organisasjoner ble vurdert som aktuelle?	66
6.4 Oppsummering	67

Kapittel 7 Medlemmer i lederstillinger	68
7.1 Hva omfatter Unio-undersøkelsen?	68
7.2 Lederstilling, lederrolle og medlemskap i et profesjonsforbund	70
7.3 Lederne og forbundet	74
7.4 Hva er viktig for ledernes medlemskap?	75
7.5 Har lederne tatt kontakt for hjelp og støtte?	76
7.6 Utmelding	79
7.7 Oppsummering	81
Kapittel 8 Kommunikasjon og informasjon	83
8.1 Viktige informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet	83
8.2 Segmentrettet informasjon og kommunikasjon	88
8.3 Tidsskrifter	88
8.4 Oppsummering	90
Arbeidsplass tillitsvalgt 2013	91
Forord	92
Kapittel 9 Problemstillinger, data og metode	93
9.1 Hvorfor sette søkelyset på de tillitsvalgte på arbeidsplassene?	93
9.2 Metode og data	95
Kapittel 10 Hvem er de tillitsvalgte?	96
10.1 Hvorfor tillitsvalgt?	97
10.2 Tid til vervet	101
10.3 Hva er det verste ved å være tillitsvalgt?	104
10.4 Trivsel – fortsette i verv?	106
10.5 Oppsummering	109
Kapittel 11 Klubben og det lokale arbeidet	111
11.1 Støtte for den tillitsvalgte: klubbstyre og vara	111
11.2 Medlemmer, interesse og aktiviteter	113
11.3 Verving og organisasjonskonkurranse	117
11.4 Hvordan skaffe nye tillitsvalgte?	122
11.5 Oppsummering	125
Kapittel 12 Forholdet til arbeidsgiver og ledere	126
12.1 Regelverket	126
12.2 Respekt for rollen	127
12.3 Informasjon og innflytelse	131
12.4 De vanskelige sakene	135
12.5 Oppsummering	139
Kapittel 13 Forholdet til Utdanningsforbundet	140
13.1 Kurs og opplæring	140
13.2 Hjelp og bistand fra forbundet	144
13.3 Lærerprofesjonens etiske plattform	146
13.4 Forventninger til forbundet	148
13.5 Oppsummering	149
Kapittel 14 Avslutning	150
Referanser	153

Sammendrag Medlem2013

Medlemsundersøkelsen 2013 er den fjerde av Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser som Fafo har gjennomført for Utdanningsforbundet. Med tre års intervaller fra 2004, har det blitt stilt spørsmål om medlemskapet og hva medlemmene vektlegger ved det. Det dreier seg om hvordan medlemmene ble rekruttert, om de har vurdert å melde seg ut, om de har brukt sine tillitsvalgte for råd og bistand, hva de har bedt om bistand til og hvor fornøyde de har vært med de råd eller den hjelpen de har mottatt. Deltakelse i egen organisasjon har også vært et gjennomgående tema; kalles medlemmene inn til møter og med hvilken hyppighet? Møter medlemmene opp og hva synes de som deltar på møtene om dem? Andre organisasjoner og deres tilstedeværelse er en annen dimensjon som har vært belyst. Kommunikasjon med og informasjon fra og om forbundet, og hvilke kanaler som medlemmene anser som viktige, er også forhold som belyses i medlemsundersøkelsene.

Med unntak av den første, har hver medlemsundersøkelse siden 2007 foretatt et dypdykk ned i deler av medlemsmassen. I 2013 var det de arbeidsplassstillitsvalgte ute på de mange arbeidsplassene som fikk særlig oppmerksomhet. Dette skjedde gjennom kvalitative intervjuer og ved at de tillitsvalgte fikk noen flere spørsmål i den kvantitative undersøkelsen. Vi ønsket å vite mer om hvorfor de hadde blitt tillitsvalgte, om de trivdes med det og hva de betraktet som fordeler og ulemper med det å inneha slike verv. Rapporten er da også bygd noe om i forhold til tidligere utgaver, ettersom de tillitsvalgte og ulike dimensjoner med det å ta på seg verv er lagt inn som en egen delrapport.

2013-undersøkelsen

Medlem2013 ble gjennomført som en elektronisk undersøkelse blant utvalgte medlemmer i Utdanningsforbundet som var registrert med e-postadresse i forbundets register. Ved å følge en lenke i e-posten fikk disse tilgang til spørreskjemaet. Dette ble så fylt ut og returnert via internett. E-postene ble sendt ut fra Utdanningsforbundet, som tilrettela en analyseklar fil for Fafo. Utdanningsforbundet har e-postadresse til 88 prosent av medlemmene, som dermed utgjør populasjon for undersøkelsen. Undersøkelsen fikk 3029 svar, som gir en svarprosent på 28 prosent. Dette er en kraftig nedgang fra tidligere års undersøkelser. Undersøkelsen er så langt det lar seg gjøre lagt opp slik at ulike medlemsgrupper kan analyseres. Som i de tidligere undersøkelsene, er mindre medlemsgrupper overrepresentert i utvalget. Dette korrigeres i etterhånd ved at utvalget vektet, slik at undersøkelsen blir representativ for Utdanningsforbundet samlet.

Medlemmene og arbeidshverdagen

Utdanningsforbundets medlemmer er fornøyd med samspillet med kolleger, og det store flertallet er også fornøyd med muligheten de har til å påvirke hvordan arbeidet legges opp. Majoriteten av medlemmene uten lederstillinger er også fornøyd med samspillet mellom personal og ledelse, personalledelse og den faglig-pedagogiske ledelsen. Men det er et ikke ubetydelig mindretall som er misfornøyd med dette (20–25 prosent). Andelen som er misfornøyd med ledelsen er lavest i barnehagene og høyest i videregående opplæring og i universitets- og høyskolesektoren.

Det saksfeltet der flest uttrykker misnøye, er tida de har til rådighet til å utføre arbeidsoppgavene sine. Her er halvparten av medlemmene misfornøyd, og medlemmer i pedagogiske stillinger i grunnskolen er klart overrepresentert blant de som trekker fram dette som en utfordring. Unge medlemmer opplever oftere enn eldre at tid til å utføre arbeidsoppgavene er en utfordring. Et annet område med betydelig misnøye, er mulighetene for faglig utvikling. Medlemmer med pedagogisk stilling er oftere misfornøyd enn medlemmer i lederstilling eller i annen type stilling. Lønnsbetingelsene var det tredje forholdet mange medlemmer var misfornøyd med. Hvert tredje medlem uttrykte misnøye med lønnsbetingelsene – om lag samme andel som i 2010. Medlemmene i høyere utdanning, og ansatte i pedagogisk stilling i barnehager, oppgir oftest at de var misfornøyd med lønnsbetingelsene.

Medlemmene og medlemskapet

Medlemsundersøkelsen viser stor stabilitet fra tidligere undersøkelser i hvordan medlemmene er blitt rekruttert til Utdanningsforbundet, og i hvordan de begrunner og vurderer medlemskapet. Studentmedlemskapet er like viktig for rekruttering i 2013 som i 2010. Samtidig er tradisjonelt rekrutteringsarbeid betydningsfullt. Mens nye medlemmer i barnehage og grunnskole ofte kommer til forbundet via et studentmedlemskap, er tradisjonell verving av tillitsvalgte på arbeidsplassen mer vanlig i videregående opplæring og blant medlemsgrupper for øvrig.

Når medlemmene blir bedt om å prioritere hvorfor de er medlemmer av Utdanningsforbundet, krysser flest av for trygghet i form av støtte og bistand dersom de skulle få problemer på arbeidsplassen, og at forbundet ivaretar lønnsinteressene. Dette samsvarer i stor grad med hva vi fant i de tidligere undersøkelsene.

Andelen medlemmer som sier at de har vurdert å melde seg ut – men som er forblitt medlemmer – er også stabil fra 2010. Det er de samme medlemsgruppene som har høy, eller lav, sannsynlighet for å ha vurdert medlemskapet. Medlemmer i lederstillinger skiller seg ut ved at flere enn ellers har vurdert å melde seg ut, mens medlemmer i pedagogiske stillinger i barnehage og grunnskole sjeldnest har vurdert dette.

Begrunnelsene for eventuelt å melde seg ut er om lag de samme i 2013 som i 2010. Det forholdet flest trekker fram, er at egen yrkesgruppe blir for dårlig ivaretatt og at de får for lite igjen for pengene. I tillegg nevner en god del lønnspolitikken. Mens de yngste er opptatt av hva de får igjen for medlemskapet, trekker menn oftere enn kvinner fram lønnspolitikken. Medlemmer i lederstillinger oppgir langt oftere enn andre at de vurderer å melde seg ut fordi de opplever at egen yrkesgruppe ikke blir godt nok ivaretatt.

Medlemmene og tillitsvalgte

Den store majoritet av Utdanningsforbundets medlemmer har en lokal tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Andelen medlemmer som befinner seg på arbeidsplasser uten lokalt tillitsvalgt er den samme som ved tidligere undersøkelser, og det er de samme typene arbeidsplasser som peker seg ut. I skoleverket befinner nesten samtlige medlemmer seg på arbeidsplasser med tillitsvalgt til stede, mens det er en god del medlemmer innenfor barnehage eller i kategorien annet som ikke har det. Arbeidsplasser uten tillitsvalgt har vanligvis få ansatte med pedagogisk utdanning.

Undersøkelsen fra 2013 viser at medlemmene like ofte som tidligere kontakter sin tillitsvalgte med spørsmål om bistand. Temaene dreier seg om arbeidstid, rettigheter i arbeidsforholdet og spørsmål som angår lønn. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2010, er det flere som oppgir arbeidstid og færre som oppgir at de har henvendt seg i forbindelse med lønnsrelaterte spørsmål. Dette har sannsynligvis sammenheng med hvilke tema som er på dagsordenen og om det er lokale pletter eller ikke i lønnsoppgjørene. Medlemmene er i overveiende grad fornøyd med den hjelpen de fikk fra sin tillitsvalgte.

Medlemmene og møteplassene

Utdanningsforbundet er fortsatt en organisasjon med aktive klubber på arbeidsplassene. Tre av fire medlemmer sier at det kalles inn til møter på deres arbeidsplass jevnlig. Nesten alle medlemmer i grunnskole og videregående er på arbeidsplasser der møter avholdes jevnlig, mens situasjonen er annerledes i barnehagene. Her oppgir fire av ti medlemmer at det ikke avholdes møter på arbeidsplassen, og barnehagene har også størst andel medlemmer som sier at møtene må legges utenfor arbeidstid. Likevel er medlemmene i barnehagesektoren flinke til å delta i de møtene som avholdes. I skoleverket er det fortsatt mest vanlig at møter holdes i arbeidstida.

Utdanningsforbundet har fortsatt aktive medlemmer. Det store flertallet deltar på alle eller de fleste møtene, og medlemmene synes stort sett å være fornøyd med møtene. De minst aktive medlemmene finner vi blant medlemmer ved universiteter og høyskoler. Her sier fire av ti sier at de aldri eller sjelden deltar – selv om møtene i all hovedsak skjer i arbeidstida. Ellers er innslaget av passive medlemmer også høyere enn ellers i gruppa med annet arbeidssted (dvs. utenfor barnehage, skoleverk eller høyere utdanning).

Møtene fungerer som en viktig informasjonsarena, og medlemmene mener at de ved å møte opp bidrar til å vise at tillitsvalgte har medlemmene i ryggen. To av tre mener også at møtene er arena for viktige faglig-pedagogiske diskusjoner, og det er medlemmer i barnehagene som oftest oppgir dette. Ellers er det små forskjeller i hvordan ulike medlemsgrupper oppfatter at møtene fungerer. Ikke alle mener at det som tas opp på møtene er viktig for dem i deres arbeidssituasjon. Men selv i denne gruppa kommer et stort flertall på de fleste eller alle møtene som avholdes.

Tillitsvalgte er den medlemsgruppa som hyppigst deltar i møter, kurs og på andre arenaer i regi av Utdanningsforbundet utenfor arbeidsplassen. Men også medlemmene i lederstillinger skiller seg ut ved at de oftere enn andre deltar i ulike møter og arrangementer, blant annet møter i lokallaget og på kurs og konferanser. Dette betyr at selv om medlemmene i lederstillinger ikke kommer på klubbmøtene på arbeidsplassen, så er de

flittige deltakere på andre arenaer. Over 30 prosent av medlemmene uten verv eller lederstilling har deltatt på møter i lokallaget. Medlemmer innen barnehagesektoren deltar oftere på kurs enn andre.

Medlemmene og andre organisasjoner

Utdanningsforbundet står fortsatt sterkt innenfor barnehage og skoleverk. Her oppgir mange medlemmer at det ikke er noen konkurrerende organisasjoner på arbeidsplassen. Men tilstedeværelsen av konkurrerende organisasjoner – og andelen medlemmer som har vurdert andre forbund – øker jo høyere opp i utdanningssystemet man kommer. Medlemmer i lederstillinger er en annen gruppe som ofte oppgir at det finnes alternativer til Utdanningsforbundet.

Medlemmer i lederstillinger

Tidligere medlemsundersøkelser og Unio sin undersøkelse blant medlemmer i lederstillinger (Bråten 2013) viser at medlemmer i lederstillinger oftere enn andre medlemmer har vurdert sitt medlemskap. Samtidig er det viktig å huske at de som omfattes av disse undersøkelsene, likevel har valgt å bli værende som medlemmer. Sammenlignet med andre forbund i Unio, har Utdanningsforbundet en høyere andel ledermedlemmer som har vurdert å melde seg ut. Det er også forskjeller mellom Utdanningsforbundet og øvrige Unio-forbund i hvordan medlemmer i lederposisjoner opplever medlemskapet. Utdanningsforbundets ledermedlemmer oppgir oftere enn andre at det er vanskelig å være medlem av et forbund som organiserer både ledere og ansatte. Men det er få som opplever press fra egen arbeidsgiver eller andre medlemmer/tillitsvalgte om å melde seg ut, og mange er fortsatt opptatt av at profesjonen bør være organisert sammen.

Begrunnelsene som gis fra dem av Utdanningsforbundets ledere som er misfornøyd med medlemskapet – eller som vurderer medlemskapet – peker mer i retning av at disse ikke føler seg ivaretatt som ledere, verken når det gjelder yrkesutøvelse eller lønnspolitikk. Samtidig er det kun et mindretall av de som vurderer medlemskapet som er misfornøyd med den hjelpen de faktisk har fått fra forbundet i konkrete saker, eller som begrunner misnøyen med at de ikke har fått hjelp og bistand i lokale lønnsforhandlinger.

Medlemmene om kommunikasjon og informasjon

De fleste medlemmene vurderer fortsatt direkte informasjon fra tillitsvalgte som den viktigste kilden til informasjon om Utdanningsforbundet. Dette gjelder både lokale møter og skriftlig informasjon fra tillitsvalgte. Tidligere har papirutgaven til *Utdanning* scoret høyt. Bladet *Utdanning* er fortsatt betydningsfullt, men i 2013 er det færre medlemmer som oppgir dette som en viktig kanal for informasjon. Derimot leser flere nettutgaven, noe som betyr at andelen som vektlegger en (eller begge) av plattformene for bladet *Utdanning*, er noenlunde stabil.

Andelen medlemmer som vurderer Utdanningsforbundets nettsider som viktige, har økt over tid. Når det kommer til sosiale medier, øker bruken noe, men fortsatt er det

slik at flesteparten ikke vurderer Facebook som en viktig kanal for informasjon om Utdanningsforbundet. En forklaring kan være at medlemmene betrakter Facebook som en kommunikasjonskanal for den private sfære. På generell basis sier ni av ti medlemmer at det er viktig for dem å motta informasjon om hva Utdanningsforbundet jobber med. Dette gjelder hele medlemsmassen, uavhengig av stilling og arbeidssted.

Sammendrag Arbeidsplassstillitsvalgt 2013

I forbindelse med medlemsundersøkelsen 2013 vier vi Utdanningsforbundets tillitsvalgte på arbeidsplassene særlig oppmerksomhet gjennom en egen studie. Undersøkelsen om tillitsvalgtes hverdag baserer seg på to datakilder. Før det første omfatter medlemsundersøkelsen en del spørsmål som direkte retter seg inn mot tillitsvalgte og deres situasjon. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer blant tillitsvalgte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring. Følgende tema ble tatt opp:

- Hvem er tillitsvalgte, og hva kjennetegner deres arbeidssituasjon?
- Hva kjennetegner arbeidet i klubben / på arbeidsplassen?
- Hva kjennetegner forholdet til eget forbund?
- Hva kjennetegner forholdet til arbeidsgiver?

Spørreundersøkelsen viste at flertallet av dem som har sagt ja til verv, trives. I intervjuene utdypet tillitsvalgte dette; det å være tillitsvalgt er lærerikt, det er interessant, det gir innflytelse, og som tillitsvalgt gjør man en viktig jobb for medlemmer, kolleger og arbeidsplassen. Selv de som opplevde samarbeidet med arbeidsgiver som krevende, trakk fram det positive i at det var viktig for fellesskapet at noen påtok seg oppgaven nettopp i en slik situasjon. Et forhold mange av dem vi intervjuet trakk fram som utfordrende, var at det var satt av lite tid til verv. Faste møter med arbeidsgiver og ansettelser (være med på intervjuer) er blant «tidstyvene». Noen hadde også hatt enkeltsaker, for eksempel personalkonflikter eller uenigheter med arbeidsgiver, som hadde tatt mye tid. Samtidig var det stor variasjon i hvor mye arbeid vervene førte med seg, fra dem som knapt nok hadde en eneste sak, til dem som i perioder brukte svært mye tid, også fritid, på vervet.

Utdanningsforbundet står i en heldig situasjon sammenlignet med mange andre arbeidstakerorganisasjoner når det gjelder mulighetene for å ha aktive klubber på arbeidsplassene. Forbundet har høy organisasjonsgrad og opplever kun moderat konkurranse fra andre organisasjoner innen sine kjerneområder. Dette gjør hverdagen enklere for de tillitsvalgte i skoleverk og barnehage siden de vil ha flertallet av de ansatte i ryggen og en selvsagt plass i organer for medbestemmelse. Den sterke posisjonen som Utdanningsforbundet har, betyr også at vervearbeidet er mindre krevende enn det mange andre arbeidstakerorganisasjoner opplever. Det generelle bildet er at det avholdes medlemsmøter jevnlig, og at flertallet av medlemmene fortsatt møter opp. En utfordring, som Utdanningsforbundet deler med mange andre arbeidstakerorganisasjoner, er at det er krevende å rekruttere til rollen som arbeidsplassstillitsvalgt. Samtidig viste medlemsundersøkelsen at mange av de tillitsvalgte var innstilt på å fortsette i vervet også utover den perioden de er valgt for. Mens noen av de tillitsvalgte opplevde å ha interesserte og aktive medlemmer, trakk andre fram at medlemmene stort sett engasjerte seg når det gjaldt

saker som berørte egen arbeidssituasjon, og at de forventet at den tillitsvalgte ordnet opp ellers. Det kan også se ut som om mye av ansvaret faller på den arbeidsplassstillitsvalgte – klubbstyre og varatillitsvalgte til tross. En del arbeidsplassstillitsvalgte blir dermed ganske alene om ansvaret og oppgavene.

Både spørreundersøkelsen og intervjudataene viser at arbeidsplassstillitsvalgte for det meste opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig. I intervjuene framgår det at majoriteten er fornøyd med partssamarbeidet. Personlig kjemi og arbeidsgivers forståelse for fagforeningsarbeid ble framholdt som viktig for et godt partssamarbeid. Formelle partsbaserte ordninger og felles møtepunkter var imidlertid avgjørende forutsetninger for et godt samarbeid. Sammenlignet med tilsvarende undersøkelser i andre forbund, finner vi likevel større andeler som sier seg fornøyd med hvordan de blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene. Dette er et trekk som tillitsvalgte deler med andre større forbund i offentlig sektor. I intervju kom det fram at de sakene som tillitsvalgte synes er særlig vanskelig eller krevende å bli involvert i, er personalsaker, lokale lønnsforhandlinger og arbeidstid. Noen av de tillitsvalgte vi intervjuet, og da først og fremst i skoleverket, fortalte også om høyt konfliktnivå i forholdet til ledelsen. Når konflikten blir langvarige og preger partsforholdet generelt, blir rollen som tillitsvalgt svært krevende.

Intervjuene tyder på at tillitsvalgte i Utdanningsforbundet i hovedsak har en god skoleing. De tillitsvalgte vi intervjuet, hadde stort sett tatt del i grunnopplæringen, og spørreundersøkelsen viser at tillitsvalgte deltar på kurs og samlinger. Tillitsvalgtopplæringen gir kunnskaper, trygghet i rollen og nettverk. Det var likevel noe ulike tilbakemeldinger om hvor systematisk lokallagene arbeidet med å få nye tillitsvalgte på kurs; noen av dem vi intervjuet, oppfattet kursene som obligatoriske, andre viste til at de selv måtte følge med, og at det kunne vært på sin plass med litt mer tvang. Selv om grunnopplæringen karakteriseres som svært god, svarer likevel bare en av fem at de i hovedsak har god nok kunnskap, mens nærmere 60 prosent oppfatter at de trenger oppdatering og/eller fordypning på ett eller flere områder. Tillitsvalgte vet hvem de skal kontakte ved behov for hjelp, de følger tjenestevei og opplever stort sett at de får svar på sine spørsmål. De fleste av de som hadde kontaktet forbundet var fornøyd med den hjelpen de hadde fått. Intervjuene viser at arbeidsplassstillitsvalgte har god kjennskap til Lærerprofesjonens etiske plattform, men synes samtidig det har vært vanskelig å finne tid og rom for å jobbe med implementering og operasjonalisering av denne på arbeidsplassen.

Bård Jordfald

Medlem 2013

Forord

Medlemsundersøkelsen 2013 er gjennomført av Fafo på oppdrag fra Utdanningsforbundet, og den er en oppfølging av tidligere undersøkelser i 2004, 2007 og 2010. Formålet med disse undersøkelsene er å få tilbakemeldinger på organisasjonenes virke. I undersøkelsene kartlegges det hvorfor medlemmene har blitt medlem av forbundet, hvordan man har blitt medlem, medlemmenes bruk av tillitsvalgtapparatet, deltakelse i det lokale organisasjonsarbeidet, om medlemmene er villige til å påta seg verv og hvilke kommunikasjons- og informasjonskanaler de foretrekker. For hver medlemsundersøkelse, med unntak av den første, har det vært en gruppe som har blitt særlig vektlagt. I 2013 er det de lokalt tillitsvalgte som det særlig har blitt satt søkelys på.

Drøyt 3000 medlemmer besvarte de elektroniske undersøkelsene som ble gjennomført høsten/forvinteren 2013. Vi vil takke alle som tok seg tid til å svare, og som har bidratt til å gi Utdanningsforbundet økt kunnskap om egen organisasjon. Takk også til de lokalt tillitsvalgte som stilte opp på de kvalitative intervjuene.

Rapporten starter med et kort sammendrag, hvor vi trekker fram de viktigste funnene fra undersøkelsene. De følgende kapitlene går mer ned i materien, hvor vi ser på medlemsmassens svar langs flere dimensjoner. Kapitlene kan leses separat for den som kun er interessert i det enkelte temaet, og hvert kapittel avsluttes med et kort sammendrag.

Trond Harsvik har vært hovedansvarlig for prosjektet hos oppdragsgiver. Prosjektet er fulgt av en referansegruppe fra Utdanningsforbundets sekretariat. Her satt Line Gjerstjø, Ellinor Gilberg, Lena Jahr, Stig Brusegard, Nina Beate Jensen og Einar Ove Standal. Takk til alle for nyttige innspill og konstruktive tilbakemeldinger på spørreskjema og rapportutkast.

Oslo, mars 2014

Bård Jordfald, Kristine Nergaard og Mona Bråten

Kapittel 1 Om undersøkelsen

I denne rapporten analyserer vi Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse for 2013 (*Medlem2013*). Dette er den fjerde medlemsundersøkelsen som Fafo gjennomfører for Utdanningsforbundet. Fra 2004 og fram til i dag har slike undersøkelser blitt gjennomført med tre års intervaller. Formålet med undersøkelsene har vært å skaffe kunnskap om medlemmenes forhold til og deltakelse i egen organisasjon. Medlemsundersøkelsene har blant annet tatt opp spørsmål om hva som er viktig for medlemskapet, og i hvilken grad medlemmene deltar på møter, kurs og konferanser. Hvor medlemmene henter informasjon om forbundet fra, og hvilke kommunikasjons- og informasjonskanaler som medlemmene foretrekker, har også vært berørt i samtlige av undersøkelsene. En god del av spørsmålene er stilt likelydende i alle de fire undersøkelsene, og vi kan følge medlemmenes svargivning fra 2004 til 2013. Men medlemsundersøkelsen er også videreutviklet ved at nye spørsmål er kommet til, mens andre har gått ut. I tillegg har vi i hver av undersøkelsene, med unntak av den første, viet et utvalgt tema spesiell oppmerksomhet. I 2007 dreide dette seg om medlemmer i lederstillinger, i 2010 ble det gjennomført en egen undersøkelse blant medlemmer av Pedagogstudentene, og i denne undersøkelsen – medlemsundersøkelsen for 2013 – tar vi for oss tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og deres hverdag. Fordi det begynner å bli mange medlemsundersøkelser, vil det for enkelthets skyld bli brukt forkortelser, hvor *Medlem2004* refererer til undersøkelsen som ble utført i 2004, *Medlem2007* refererer til 2007-undersøkelsen, og *Medlem2010* refererer til undersøkelsen fra 2010. Under følger en kort beskrivelse av de foregående undersøkelsene.

1.1 Tidligere undersøkelser

Medlem2004

Den første undersøkelsen dreide seg i hovedsak om medlemmenes forhold til egen organisasjon, blant annet synspunkter på medlemskapet, deltakelse og aktivitet på lokalt nivå, kontakt med tillitsvalgte og bruk av ulike informasjonskanaler. Utdanningsforbundet var den gangen en «ny» organisasjon, og mange var naturlig nok interessert i å vite hvordan medlemmene oppfattet Utdanningsforbundet som organisasjon. *Medlem2004* hadde også en del holdningsspørsmål knyttet til Utdanningsforbundets politikk. Undersøkelsen ble gjennomført postalt (spørreskjema tilsendt per post), og 2700 yrkesaktive medlemmer svarte.

Medlem2007

Den andre medlemsundersøkelsen tok for seg mange av de samme temaene som Medlem2004. I tillegg ble det tatt inn nye problemstillinger, blant annet så vi på hvor fornøyde eller misfornøyde medlemmene var med ulike aspekter ved egen arbeidssituasjon. Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger ble også viet spesiell oppmerksomhet. Rektorer og styrere fikk egne spørsmål som dreide seg om hvordan de så på medlemskapet og det tilbudet Utdanningsforbundet har til medlemmer i lederstillinger. Utvalgsstrategi ble også endret ved at mindre medlemsgrupper ble overrepresentert i utvalget.¹ Dette ga oss bedre mulighet til å beskrive likheter og forskjeller mellom ulike typer medlemmer, inkludert medlemsgrupper som ikke utgjør noen stor andel av medlemsmassen. Snaut 2500 medlemmer svarte på undersøkelsen som gikk postalt.

Medlem2010

2010-undersøkelsen fulgte opp temaene fra tidligere undersøkelser. I tillegg ble flere spørsmål om medlemmenes arbeidssituasjon og hverdag lagt til. Pensjon og offentlige tjenstepensjoner var den gangen et aktuelt politisk tema. Medlem2010 ble derfor utvidet med spørsmål om medlemmenes vurderinger av framtidig arbeidstilknytning og tidspunkt for pensjonering. Videre ble det gjennomført en egen undersøkelse overfor studentmedlemmene i Pedagogstudentene. Spørsmålene om bruk av forbundets informasjonskanaler ble utvidet. Medlem2010 ble for første gang gjennomført som en nettbasert undersøkelse. Som i Medlem2007 ble mindre medlemsgrupper overrepresentert i utvalget. Drøyt 3800 medlemmer og drøyt 800 studentmedlemmer svarte.

1.2 Hva er nytt i Medlem2013?

I etterkant av Medlem2010 konkluderte vi med at spørreskjemaet var blitt for langt. Dette gjør at det tar lang tid å besvare undersøkelsen, noe som igjen må antas å påvirke villigheten til å delta og dermed svarprosenten. Etter at undersøkelsen ble lagt om til en nettundersøkelse, fikk vi en utfordring med at medlemmene kun besvarte deler av undersøkelsen, enten fordi de måtte forlate PC'en for andre oppgaver, eller fordi de syntes det ble for mange spørsmål. I tillegg vil en omfattende undersøkelse med mange spørsmål kreve uforholdsmessig mye av medlemmene i en hektisk hverdag. I forkant av Medlem2013 gikk vi derfor gjennom spørreskjemaet med det mål å redusere antallet spørsmål betraktelig. Undersøkelsen for 2013 er dermed mindre omfattende enn

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

Medlem2010. Spørreskjemaet ble revidert i samarbeid med referansegruppa som fulgte Medlem2013. Av tematiske endringer fra tidligere undersøkelser skjedde følgende:

- *Angang fra yrkeslivet.* Spørsmål om medlemmenes planer om pensjon/arbeid fra Medlem2010 ble ikke videreført i Medlem2013.
- Spørsmålene og påstandsbatteriene om *politikk og pedagogikk* ble ikke videreført i Medlem2013.
- Det ble stilt færre spørsmål om *kommunikasjon og informasjon*.
- *Det ble stilt færre egne spørsmål til ledermedlemmene.* Fafo² gjennomførte en stor undersøkelse blant medlemmer i lederstillinger i Unio sine forbund vinteren 2013. Istedenfor å stille likelydende tematiske spørsmål på nytt ble det besluttet at svarmaterialet herfra skulle inngå i Medlem2013.
- De øvrige påstandsbatteriene ble gjennomgått kritisk med formål om forenkling og færre spørsmål.

Utdanningsforbundet ønsket å vie arbeidsplassstillitsvalgte særskilt oppmerksomhet i Medlem2013. Det ble derfor utviklet noen nye spørsmål til tillitsvalgte. Videre ble det lagt til noen spørsmål om andre fag- og/eller profesjonsorganisasjoners tilbud eller tilstedeværelse ute på arbeidsplassene.

Kvalitative intervjuer med arbeidsplassstillitsvalgte

Tillitsvalgte er viet særlig oppmerksomhet i medlemsundersøkelsen for 2013. I tillegg til spørsmålene i Medlem2013 ønsket Utdanningsforbundet å inkludere en kvalitativ del som retter søkelyset mot de tillitsvalgtes hverdag på arbeidsplassnivå. Det ble gjennomført intervjuer med arbeidsplassstillitsvalgte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring. Tema som dekkes av intervjuene, er hvorfor de er blitt tillitsvalgte, om de trives, og hva som kjennetegner arbeidet i klubben og forholdet til medlemmene. Andre tema som ble berørt, var hvordan tillitsvalgte opplever forholdet til arbeidsgiver, og om de er fornøyde med den opplæring, støtte og oppfølging Utdanningsforbundet gir sine tillitsvalgte. Det ble gjennomført 22 intervjuer. De kvalitative intervjuene og medlemsundersøkelsenens spørsmål til tillitsvalgte analyseres i en egen delrapport, (kapitlene 9-15).

1.3 Utvalg, datainnsamling og svarprosent

Fra Utdanningsforbundets medlemsregister ble det høsten 2013 trukket et utvalg blant de yrkesaktive medlemmene etter en utvalgsplan som Fafo utarbeidet. Pensjonister, studentmedlemmer og dobbeltmedlemmer er ikke med i trekkgrunlaget. Blant de yrkesak-

² Mona Bråten (2013) *Ledermedlemmer i Unios forbund*. Fafo-rapport 2013:08

tive medlemmene i registeret var 88 prosent registrert med e-post. Medlemmene uten e-postadresse var ikke en del av trekkgrunnlaget.

Selve undersøkelsen ble gjennomført av Utdanningsforbundet og ble sendt ut til medlemmene i oktober 2013. De som ikke hadde besvart etter en uke, fikk tilsendt en påminnelse. Ytterligere en påminnelse ble sendt etter fem dager. Datainnsamlingen ble avsluttet 1. november.

Medlemmene i Utdanningsforbundet er organisert etter arbeidsted, uavhengig av stilling. De respektive medlemsgruppene som medlemmene er organisert etter, er som følger:

- Barnehage
- Grunnskole
- Videregående opplæring
- Universitet og høyskole
- Faglig-administrative støttesystem (FAS)

Den sistnevnte gruppa, FAS, er langt mer sammensatt enn de forannevnte og omfatter blant annet medlemmer innen PP-tjenesten, SFO/Aktivitetsskolen, voksenopplæring, kompetansesentrene, offentlig administrasjon, BUP habiliteringstjenesten og Bufetat/barnevern. Medlemsgruppene varierer i størrelse, fra drøyt 65 000 medlemmer innenfor grunnskolen til drøyt 1200 i universitets- og høyskolesektoren. Et tilfeldig utvalg i hele medlemsmassen ville derfor gitt svært få respondenter fra de mindre medlemsgruppene. For å kunne si noe om de mindre gruppene ble det som tidligere gjennomført et stratifisert utvalgstrekk der små medlemsgrupper ble overrepresentert. Tilsvarende ble det trukket ut flere medlemmer i lederstillinger enn det et tilfeldig utvalg ville gitt oss. Overrepresentasjon blant de små medlemsgruppene/lederstillingene korrigeres i etterhånd gjennom vekting, (jf. fotnote 1).

På generelt grunnlag, og ut fra de erfaringene Fafo har med å gjennomføre spørreundersøkelser, vet vi at det har blitt vanskeligere å oppnå gode resultater for nettbaserte undersøkelser. Undersøkelsen ble derfor sendt ut til flere medlemmer i 2013 sammenlignet med i 2010. Ved utarbeidelsen av bruttotrekket ble det også tatt høyde for at de ulike gruppene har hatt forskjeller i svarprosent i de foregående undersøkelsene. Til sammen ble det sendt ut invitasjoner til drøyt 12 000 medlemmer. Av disse fikk vi ikke kontakt med 1070 medlemmer. Dette kan skyldes at e-postadressen var feil, at den ikke lenger eksisterer, eller at henvendelsen (e-posten) ble stoppet i brannmur eller lignende. Når vi korrigerer for at en del invitasjonene ikke nådde fram, har vi et bruttoutvalg på 10 945 invitasjoner. Av disse igjen kom det inn 40 svar fra medlemmer som hadde gått av med pensjon, var frikjøpt på heltid som tillitsvalgte eller var studenter. Disse ble tatt av i undersøkelsen ettersom det var de yrkesaktive medlemmene vi var ute etter.

Tabell 1.1 viser bruttoutvalg og svarprosent for Medlem2013 samlet og for medlemsgruppene. Vi sammenligner med svarprosenten i de tidligere undersøkelsene.

Tabell 1.1 Bruttoutvalg, antall respondenter og svarprosent. Medlem2013. Svarprosent. Medlem2010, Medlem2007 og Medlem2004.

	Brutto- utvalg	Antall re- spondenter	Endring 2013-10	Medlem 2013	Medlem 2010	Medlem 2007	Medlem 2004
Barnehage – øvrige stillinger	1977	465	-19,7	23,5	43,2	50,5	59*
Barnehage -ledere	608	254	-8,5	41,8	50,3	58,7	59*
Grunnskole – øvrige stillinger	2780	636	-22,6	22,9	45,5	53,7	66
Grunnskole -ledere	554	168	-23,6	30,3	53,9	60*	71*
VGO – øvrige stillinger	2377	661	-18,7	27,8	46,5	50,2	65
VGO - ledere	569	171	-28	30,1	58,1	60*	71*
FAS	920	354	-15,3	38,5	53,8	50,1*	61*
Univ. og høgskole	1160	320	-24,1	27,6	51,7	50,1*	61*
Samlet	10 945	3029	-21	27,8	48,6	52	63

*Tallene er ikke direkte sammenliknbare med tidligere års undersøkelser.

Svarprosenten i medlemsundersøkelsen for 2013 er vesentlig lavere enn i de tidligere undersøkelsene. Mens det i 2010 var 48,6 prosent som svarte, er svarprosenten i 2013 27,8 prosent. Nedgangen gjelder for alle medlemsgruppene. Nedgangen er sterkest blant lederne innenfor videregående opplæring og blant medlemmene på universiteter og høgskoler. Likevel ligger lederne noe høyere i svarprosent enn medlemmer uten lederstillinger. Medlemmer med lederstillinger i barnehage er gruppa med høyest svarprosent og minst tilbakegang i svarprosent.

1.4 Hvem svarte ikke?

Det var en nedgang i svarprosent på 21 prosentpoeng fra medlemsundersøkelsene i 2010 til 2013. Nedgangen må beskrives som drastisk. Det kan tenkes flere årsaker til at færre medlemmer har valgt å besvare spørreundersøkelsen. For det første sendes det ut langt flere spørreundersøkelser nå enn tidligere. Elektroniske undersøkelser er en billig måte å samle inn informasjon på, og de fleste av oss mottar regelmessig slike undersøkelser fra kommersielle aktører så vel som fra arbeidsgiver eller organisasjoner vi er medlem av. Dette kan føre til at terskelen for å svare på spørreundersøkelser blir høyere, noe som også vil ha påvirket hvor mange som har prioritert å svare på Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse. I tillegg kommer at mange invitasjoner øker sannsynligheten for at invitasjonen glemmes.

En annen mulig forklaring er endringer i arbeidssituasjonen. I barnehage og skole rapporteres det om tidspress, tidstyver og dokumentasjonspress. Dette kan føre til at medlemmene ikke har tid eller tar seg tid til å svare på undersøkelsen.

En tredje forklaring er omfanget av antall henvendelser generelt som medlemmene mottar fra Utdanningsforbundet. Utdanningsforbundet ønsker å være et medlemsnært forbund og informerer og konsulterer medlemmene på en rekke områder. Dette kan føre til at medlemmene legger mindre vekt på å besvare den enkelte henvendelse.

I Medlem2010 var det de yngste medlemmene som i størst grad lot være å svare på undersøkelsen. Den gangen oppnådde vi en svarprosent på 39 prosent blant dem under 36 år – mot 54 prosent for dem over 50 år. Kvinner hadde den gangen høyere svarprosent enn menn (tabell 1.2).

Tabell 1.2 Svarprosent. Etter alder og kjønn. Medlem2013 og Medlem2010.

	Svarprosent Med- lem2013	Antall svar Medlem2013	Svarprosent Med- lem2010	Antall svar Med- lem2010
35 år og yngre	20	431	39	639
36-50 år	31	1364	46	1502
51 år og mer	30	1234	54	1685
Kvinner	28	2244	49	2823
Menn	30	774	45	1001

Også i Medlem2013 er svarprosenten er lavest for de yngste medlemmene. Men forskjellene mellom aldersgruppene blir mindre. I 2013 er forskjellen i svarprosent mellom de yngste og de eldste 10 prosentpoeng. I 2010 var den tilsvarende forskjellen på 15 prosentpoeng.

Videre ser vi at svarprosentene har sunket mer blant kvinner enn blant menn. I 2013 er det de mannlige medlemmene som har høyest svarprosent. Svarprosenten blant kvinner er redusert med 21 prosentpoeng – mot 15 for de mannlige medlemmene.

Vektene³ vil til en viss grad korrigere disse skjevhetene, men som i 2010 vil de yngste fortsatt være underrepresentert i utvalget.

På den positive siden ser det ut til at frafallet underveis i undersøkelsen er gått ned. Andelen som begynte å svare på undersøkelsen uten å fullføre, er tilnærmet halvert i Medlem2013 sammenlignet med i Medlem2010. Med andre ord er det færre medlemmer som svarer i Medlem2013, men nesten alle de som deltok, besvarte hele skjemaet.

Den overraskende høye nedgangen i svarprosent gjør at vi har færre deltakere i undersøkelsen enn forutsatt. Så langt det lar seg gjøre, vil det bli presentert resultater for ulike medlemsgrupper.

I en undersøkelse med lav svarprosent må man stille spørsmålet om dette medfører skjevheter i svargivningen. Er det spesielle kjennetegn ved dem som ikke har svart, som påvirker resultatene i en bestemt retning? Vi har ingen mulighet til å kontrollere om vi i 2013 i større grad har slike skjevheter. Noen grupper er også generelt vanskeligere å nå enn andre. Man kan alltid regne med at de som svarer på denne typen undersøkelser, er

³ Vektene korrigerer for forskjeller i svarprosent mellom medlemsgruppene og at disse er ulikt sammensatt aldersmessig. Flertallet av de yngre medlemmene er arbeidstakere uten lederstillinger i barnehager og grunnskolen. Vektene korrigerer ikke for alder utover dette.

noe mer interessert i tematikken enn de som lar være. Frafallet fra 2010 til 2013 tyder likevel ikke på at vi i størst grad har mistet grupper som ofte er vanskelige å nå, for eksempel yngre arbeidstakere. Tilbakegangen er størst blant dem som tidligere hadde aller høyest svarprosent: de eldste, kvinner og blant medlemmer i lederstillinger (barnehageledere unntatt). Hovedinntrykket er likevel at tilbakegangen kommer i alle medlemsgrupper. Det andre spørsmålet, om det er de minst interesserte som i særlig grad har falt fra, kan vi ikke si noe om siden vi vet lite om de som ikke har svart. Men som vi skal komme tilbake til i analysene, på mange områder preges resultatene av stor stabilitet. Det er heller ikke en høyere andel tillitsvalgte i undersøkelsen for 2013, noe som kunne vært et resultat hvis det økte frafallet hadde vært systematisk i retning av de minst aktive medlemmene.

1.5 Statistisk usikkerhet og feilmarginer

Medlem2013 er som alle andre utvalgsundersøkelser beheftet med statistisk usikkerhet. Vi beregner derfor feilmarginer (konfidensintervall) for å kunne vurdere om svarene for to eller flere grupper skiller seg fra hverandre. Hvor sikre resultatene er, avhenger av antall respondenter i de ulike gruppene vi vil sammenligne, hvordan svarfordelingen er, og hvilken statistisk usikkerhet vi legger til grunn. I praksis kontrollerer vi for usikkerhet ved at vi beregner feilmarginer rundt et resultat (for eksempel en prosentandel). Feilmarginene er høyere jo mindre utvalget er. Samtidig er feilmarginene større for svarfordelinger som ligger nær 50/50 for de gruppene vi vil sammenligne, enn for eksempel for et spørsmål der svarene fordeler seg 95/5 mellom gruppene. Dette betyr at et lite utvalg hvor 95 prosent er enige, og 5 prosent er uenige, kan ha mindre feilmarginer enn et langt større utvalg som deler seg i to like store grupper. Vi har i vår undersøkelse lagt til grunn et statistisk signifikansnivå på 5 prosent. Tabell 1.3 viser feilmarginer for utvalgsundersøkelser som Medlem2013.

Tabell 1.3 Feilmarginer etter utvalgsstørrelse og svarandeler. (Norsk Gallup).

Utvalg	95(5)	90(10)	85(15)	80(20)	75(25)	70(30)	60(40)	50(50)
100	4,3	5,9	7	7,6	8,5	9	9,6	9,8
200	3,0	4,2	4,9	5,4	6,0	6,4	6,8	6,9
300	2,5	3,4	4,0	4,4	4,9	5,2	5,5	5,7
400	2,1	2,9	3,5	3,8	4,2	4,5	4,8	4,9
500	1,9	2,6	3,1	3,4	3,8	4,0	4,3	4,4
600	1,7	2,4	2,9	3,1	3,5	3,7	3,9	4,0
700	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,4	3,6	3,7
800	1,5	2,1	2,5	2,7	3,0	3,2	3,4	3,5
900	1,4	2,0	2,3	2,5	2,8	3,0	3,2	3,3
1000	1,4	1,9	2,2	2,4	2,7	2,8	3,0	3,1
1500	1,1	1,5	1,8	2,0	2,2	2,3	2,5	2,5
2000	1,0	1,3	1,6	1,7	1,9	2	2,1	2,2
2500	0,9	1,2	1,4	1,5	1,7	1,8	1,9	2,0
3000	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,8	1,8

1.6 Tema og problemstillinger

I denne rapporten drøfter vi følgende tema og problemstillinger. Vi legger særlig vekt på å presentere resultatene fra 2013, men der det er relevant, undersøker vi også om det er stabilitet eller endring over tid.

I kapittel 2 gir vi innledningsvis en kort beskrivelse av hvem medlemmene er, basert på spørreundersøkelsen. Hovedtemaet for kapitlet er medlemmenes arbeidshverdag: arbeidsplassen, forholdet til kolleger og ledelse og måten arbeidsdagen er organisert på. Her spør vi hva medlemmene er fornøyde med, og hva de er mindre fornøyde med. I kapittel 3 tar vi for oss medlemskapet. Hvordan ble medlemmene rekruttert, og hva er viktig for dem i medlemskapet? Vi ser også på hvor mange som har vurdert å melde seg ut og prøver å finne ut hvorfor de eventuelt vurderte dette. I kapittel 4 er temaet medlemmenes forhold til de tillitsvalgte. Et sentralt tema er om medlemmene har tillitsvalgt på arbeidsplassen, og hva som kjennetegner medlemmer som ikke har noen tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Vi spør også om medlemmene får hjelp hos sin tillitsvalgte, i hvilke saker og med hvilket resultat. I kapittel 5 setter vi søkelyset på aktiviteter på arbeidsplassen. De foregående undersøkelsene har vist høy møteaktivitet og høy deltakelse på møter. Er det fortsatt slik i 2013, eller vil vi finne at færre tar seg tid til klubbmøter og til deltakelse på andre av Utdanningsforbundets møteplasser. I kapittel 6 er temaet andre arbeidstakerorganisasjoner. Utgangspunktet er at Utdanningsforbundet har en sterk posisjon innen sitt organisasjonsområde. Samtidig finnes det en god del andre organisasjoner som i større eller mindre grad har et tilbud til de samme medlemsgruppene. Hvor mange medlemmer opplever at de har et alternativt organisasjonstilbud, eller at det er konkurrerende organisasjoner på arbeidsplassen? Og hvilke er disse eventuelle konkurrerende organisasjonene? I kapittel 7 tar vi for oss medlemmer i lederstillinger. Dette gjør vi i hovedsak gjennom å benytte Unios undersøkelse som omfatter ledermedlemmer i ti forbund. Tema for diskusjonen i kapitlet er blant annet om ledermedlemmene opplever det som vanskelig å være medlem i et profesjonsforbund som favner alle yrkesutøvere innen profesjonen, hva de legger vekt på ved medlemskapet, og hvor mange som har vurdert å melde seg ut. I dette kapitlet sammenligner vi ledermedlemmer i Utdanningsforbundet med tilsvarende grupper i andre Unio-forbund. I kapittel 8 ser vi på kanaler for informasjon og kommunikasjon.

Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå vies særlig oppmerksomhet i medlemsundersøkelsen 2013. I tillegg til egne spørsmål i medlemsundersøkelsen er det gjennomført kvalitative intervjuer med tillitsvalgte i barnehage, grunnskole og videregående skole. Tema som belyses, er trekk ved tillitsvalgtrollen og ved klubben. Vi ser også på hvordan de tillitsvalgte opplever forholdet til arbeidsgiver og til eget forbund. Undersøkelsen presenteres i en egen delrapport, og inngår som kapittel 9-15 i denne rapporten.

Kapittel 2

Medlemmene og deres arbeidshverdag

I dette kapitlet beskriver vi medlemmenes arbeidssituasjon, som forholdet til ledelse og kolleger, utforming av arbeidsplassen og hvordan hverdagen oppleves når det gjelder tid til å utføre kjerneoppgavene. Dette er ikke en gjennomgående kartlegging av arbeidsmiljø eller arbeidsorganisering, formålet er snarere å gi et bilde av hva medlemmene er fornøyde med, samt av hvilke områder som har et bedringspotensial. Kunnskap om dette er relevant for Utdanningsforbundet på lokalt og sentralt nivå. utfordringer mange opplever i hverdagen, er relevante tema på klubbmøtene eller for møter i lokallaget. Denne typen tilbakemeldinger er også viktige for Utdanningsforbundet på sentralt nivå. Men innledningsvis skal vi se nærmere på hvem medlemmene er, og hvor de arbeider.

2.1 Hva kjennetegner de som svarte?

Vi starter med å se på hvordan deltakerne i medlemsundersøkelsen fordeler seg på ulike stillingstyper og grupper, og hvordan de fordeler seg etter kjønn, alder, tariffområde. Tabell 2.1 viser fordelingen ut fra stilling og arbeidssted. Tabellen er prosentuert til 100 og viser hvor Utdanningsforbundet har store medlemsgrupper, og hvilke grupper som kun utgjør en liten del av medlemsmassen.⁴

Tabell 2.1 Medlem2013 etter stilling og arbeidssted. Prosent. (n= 3029).

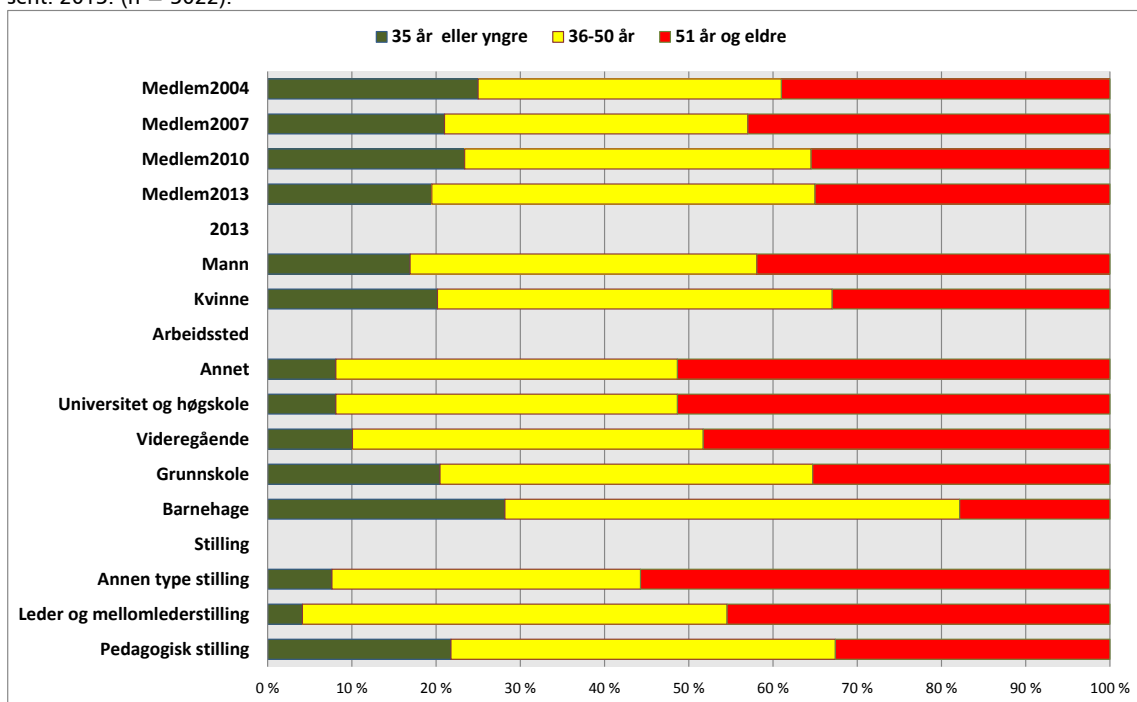
	Barnehage	Grunnskole	Videregående opplæring	Universitet og høyskole	Annet*	Samlet
Pedagogisk stilling	13	51	14	1	4	83
Leder eller mellomlederstilling	3	3	1	0	1	8
Annen type stilling	1	2	1	0	5	9
Medlem2013	17	56	16	1	10	100

*Annet er følgende arbeidsplasser som respondentene oppgir: Annen faglig administrativ funksjon, PP-tjenesten, SFO/Aktivitetsskolen, Voksenopplæring, Kompetansesenter, Offentlig administrasjon, BUP habiliteringstjenesten, Bufetat/barnevern eller Annet sted.

⁴ Vi minner om at tallene er vektet med utgangspunkt i populasjonen for undersøkelsen, som er antall medlemmer i ulike grupper blant dem som Utdanningsforbundet har e-postadresse til. Fordelingen i tabell 2.1 vil derfor i hovedsak være lik fordelingen i medlemsmassen.

Det store flertallet av medlemmene (83 prosent) arbeider i en pedagogisk stilling, mens resten fordeler seg nokså likt mellom lederstillinger⁵ og annen type stilling⁶. Den største medlemsgruppa er ansatte i grunnskolen (56 prosent), mens ansatte i barnehage (17 prosent) og videregående opplæring (16 prosent) er andre store medlemsgrupper. Disse tre sektorene utgjør 89 prosent av medlemmene, hvorav 78 prosent har en pedagogisk stilling.

Figur 2.1 Aldersfordeling. Prosent (2004, 2007,2010,2013). Aldersfordeling etter kjønn, arbeidssted og stilling. Prosent. 2013. (n = 3022).



I figur 2.1 ser vi på hvordan medlemmene fordeler seg etter alder. Hvert femte medlem er 35 år eller yngre, mens en tredjedel er 51 år eller mer. Figur 2.1 viser også at aldersfordelingen har vært stabil siden undersøkelsen i 2004. De ulike medlemsgruppene har forskjellige aldersprofiler. Det er flest eldre medlemmer på universiteter og høyskoler og i den videregående opplæringen, mens barnehagene har en yngre medlemsmasse. Her ser vi også en endring over tid. I Medlem2010 utgjorde medlemmer under 36 år nesten 40 prosent av medlemmene i barnehage. I 2013 er denne andelen gått ned med om lag 10 prosentpoeng. En mulig forklaring er at den massive barnehageutbyggingen som skjedde på slutten av 2000-tallet, ikke er opprettholdt.

I 2013 var kvinneandelen blant deltakerne i medlemsundersøkelsen 78 prosent. Sett under ett er det ingen store kjønnsforskjeller etter stillingskategori. Kvinneandelen varierer fra 74 prosent blant ledere/mellomledere til 78 prosent blant dem med pedagogisk/annen stilling. Vi finner større kjønnsforskjeller etter arbeidssted. 95 prosent av

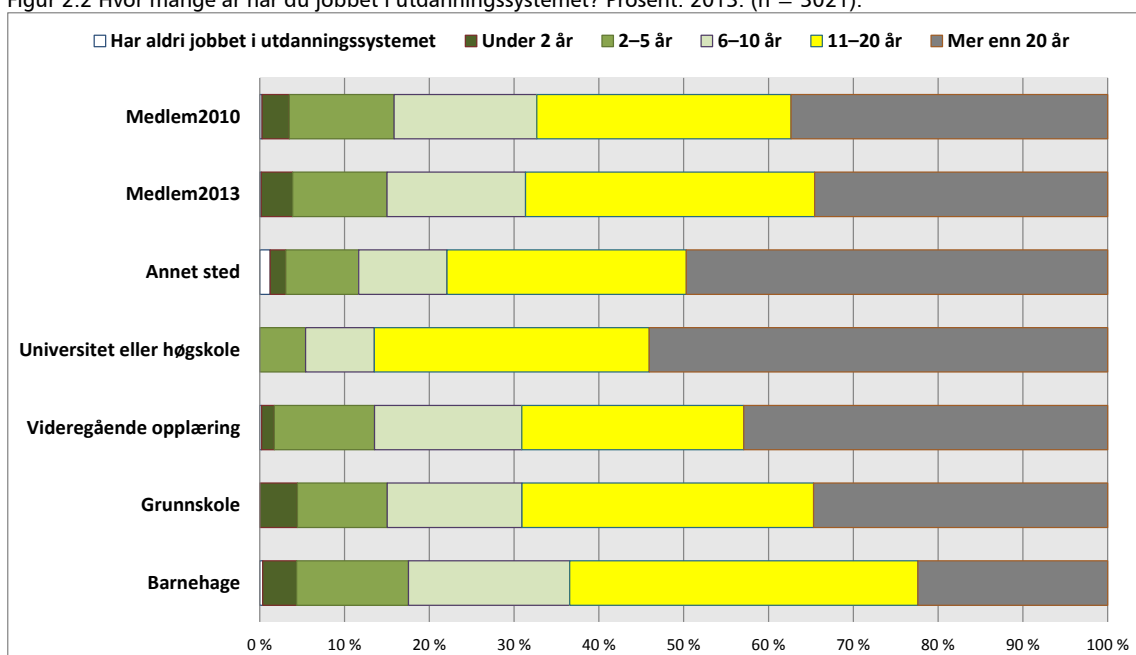
⁵ Lederstilling: barnehagestyrer, rektor. Mellomlederstilling: assisterende styrer / fagleder i barnehage

⁶ Respondentene oppgir her: Annen administrativ stilling eller annen type stilling

medlemmene i barnehage var kvinner, 78 prosent i grunnskolen og 56 prosent i videregående opplæring. Som i Medlem2010 oppga 93 prosent av medlemmene at de hadde fast stilling, og som den gangen er andelen med midlertidig stilling høyest i universitets- og høyskolesektoren.

Respondentene kom fra samtlige av landets fylker, hvorav flest svar er fra Oslo (256 svargivere) og færrest fra Finnmark (58 svar). 15 prosent av medlemmene oppga at arbeidsplassen lå i en storby (100 000 innbyggere eller mer), 13 prosent oppga forstadskommune, 38 prosent oppga mindre by, mens den resterende tredjedelen oppga kyst- eller bygdekommune.

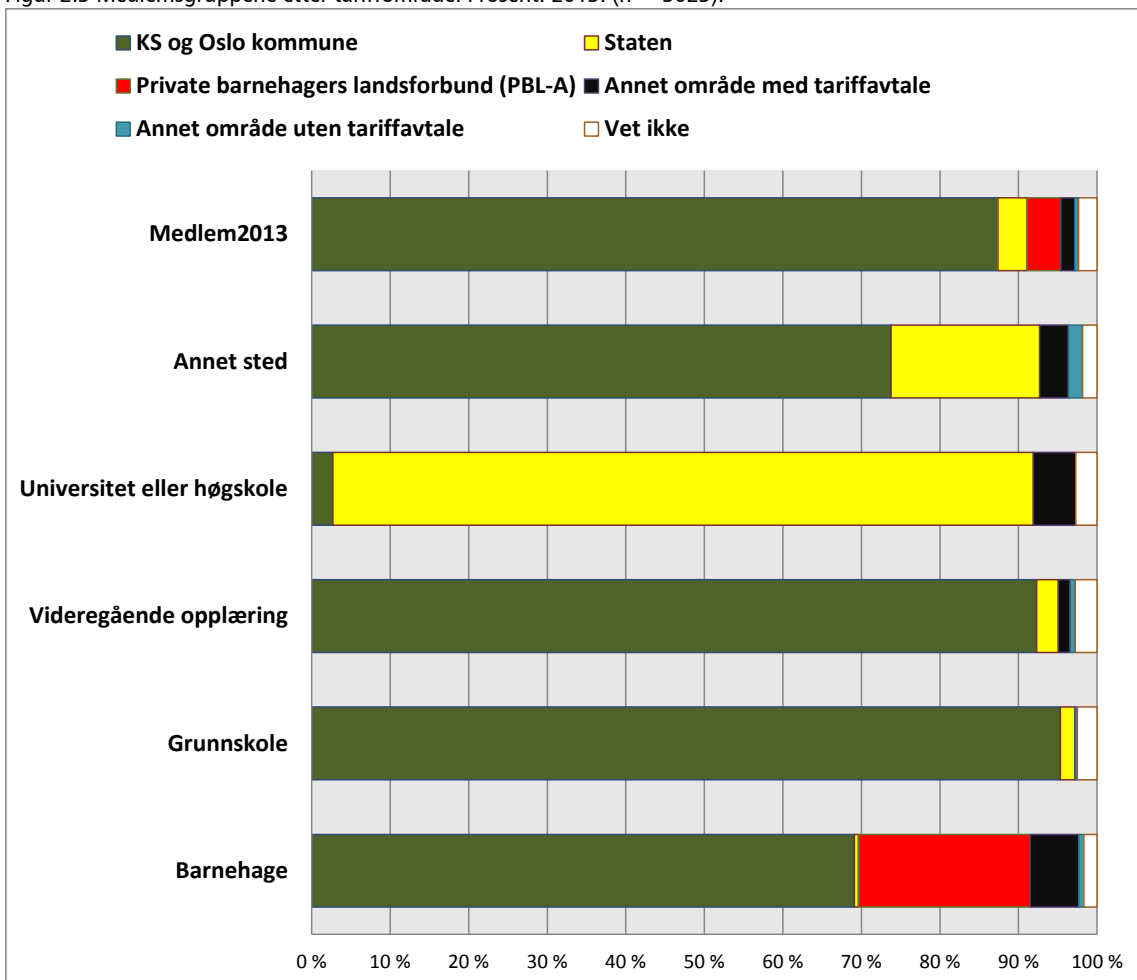
Figur 2.2 Hvor mange år har du jobbet i utdanningssystemet? Prosent. 2013. (n = 3021).



Mange av medlemmene er erfarne yrkesutøvere. To av tre har vært i utdanningssystemet i over ti år, og en drøy tredjedel i over 20 år. Det er ingen endringer fra Medlem2010 i hvor lenge medlemmene har arbeidet i utdanningssystemet. Mens over halvparten av medlemmene i universitets- og høyskolesektoren har mer enn 20 års fartstid, er det kun en av fire innenfor barnehagene som har vært så lenge i en jobb i utdanningssystemet. Dette henger sammen med at det er flere yngre medlemmer i barnehagene enn i universitets- og høyskolesektoren.

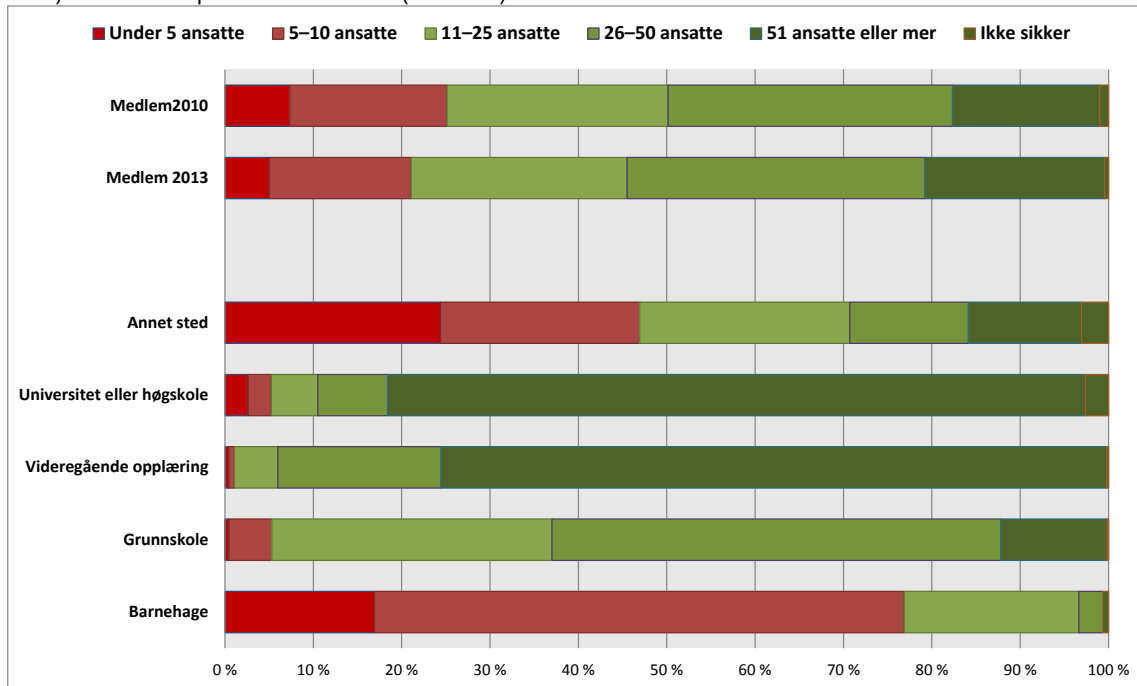
Det store flertallet av deltakerne i medlemsundersøkelsen arbeider i kommunal sektor. Ni av ti medlemmer er å finne innenfor de to kommunale tariffområdene KS og Oslo kommune. Statsilsatte medlemmer befinner seg primært innenfor universitets- og høyskolesektoren. I barnehagesektoren utgjør Private Barnehagers Landsforbund (før 1.1 2014 PBL-A) et ikke ubetydelig tariffområde. Andelen medlemmer som oppgir at de ikke har tariffavtale, er svært lav (0,5 prosent). De som arbeider innenfor kategorien vi har benevnt annet, oppgir ofte at de er i ett av de kommunale tariffområdene. Fordelingen i figur 2.3 er tilnærmet identisk med tallene fra Medlem2010.

Figur 2.3 Medlemsgruppene etter tariffområde. Prosent. 2013. (n = 3023).



Vi var opptatt av hva som kjennetegner arbeidsplassene som medlemmene befinner seg på. Hvor mange pedagoger som befinner seg på arbeidsplassen, er en viktig indikator på om det er store eller små pedagogiske fellesskap. Indirekte er antall pedagoger på arbeidsplassen også en indikator på om det er store eller små klubber, noe som påvirker mulighetene for å ha en aktiv klubb/fagforening. Vi minner likevel om at spørsmålet også fanger opp pedagoger som ikke er medlem av Utdanningsforbundet.

Figur 2.4 Hvor mange ansatte med pedagogisk utdanning vil du anslå det er på din arbeidsplass? Prosent (2010, 2013). Etter arbeidsplass. Prosent. 2013. (n = 3018).



Figur 2.4 viser at halvparten av medlemmene jobber sammen med 25 pedagoger eller flere. Det er skolene, og da først og fremst videregående opplæring, som kjennetegnes av å være arbeidsplasser med mange pedagoger. Arbeidsplasser med få pedagoger finnes først og fremst innenfor barnehagene. Også i universitets- og høyskolesektoren finner vi arbeidsplasser med mange pedagoger. Annet-kategorien deler seg mer eller mindre i to, hvor halvparten av medlemmene her oppgir at de er på arbeidsplasser med under ti pedagogiske ansatte, mens 30 prosent sier at de er på en arbeidsplass med mer enn 25 pedagoger. Dette avspeiler at denne samlekategorien omfatter medlemmer på ganske forskjellige arbeidsplasser.

Medlemmenes svar på spørsmålet om antall ansatte med pedagogisk utdanning på arbeidsplassen ligger nært opptil det vi fant i de foregående medlemsundersøkelsene. Arbeidsplass-strukturen er med andre ord ganske stabil.

2.2 Hva er medlemmene fornøyde eller misfornøyde med?

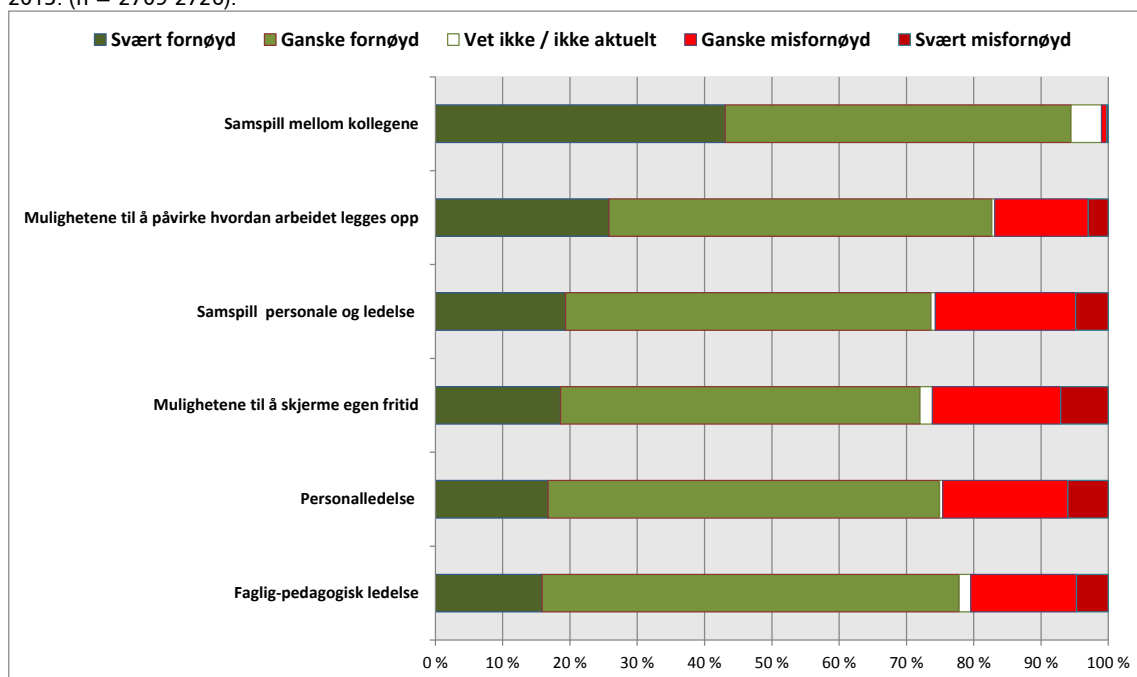
Vi ønsket å finne ut hvilke forhold ved arbeidssituasjonen som medlemmene er fornøyde med, og hvilke forhold de er misfornøyde med. Dette gir et bilde av medlemmenes hverdag og er også en pekepinn om hvilke områder Utdanningsforbundet som fagforbund må rette oppmerksomheten mot. Fra Medlem2010 var tilbakemeldingene slik:

- Medlemmene var nærmest unisont fornøyde med sine kolleger, og mange valgte svaralternativet svært fornøyd (42 prosent).

- Mange medlemmer var fornøyde med muligheten til å påvirke hvordan arbeidet legges opp, og mulighetene for å påvirke egen arbeidsdag.
- Fire av fem medlemmer oppga at de var fornøyde med personalledelsen, pedagogisk ledelse og mulighetene for å få støtte og hjelp i arbeidshverdagen. Selv om et flertall var noenlunde fornøyd med «ledelsen» bredt definert, var dette et område hvor det også fantes misfornøyde medlemmer.
- De områdene det var størst misnøye med i 2010, var lønnsbetingelser, muligheten for faglig utvikling, kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning og ikke minst tid til å utføre kjerneoppgavene.

Vi gikk igjennom og forenklet spørsmålene i forbindelse med Medlem2013. Dette betyr at vi ikke direkte kan sammenligne med medlem2010 eller medlem2007. Det er likevel relevant å sammenligne om de samme temaene peker seg ut som problemområder og områder hvor de fleste er fornøyde.

Figur 2.5 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor fornøyd er du med følgende? Medlemmer uten lederstillinger. Prosent. 2013. (n = 2709-2726).



Figur 2.5 viser kun svarene fra medlemmer uten lederstilling. Samspillet med kollegene er fortsatt det området nesten alle er fornøyde med. Det store flertallet er også fornøyde med muligheten til å påvirke hvordan arbeidet legges opp. Det er små forskjeller mellom medlemmer på ulike arbeidsteder.

Et flertall av medlemmene er fornøyde med samspillet mellom personal og ledelse, med personalledelsen og den faglig-pedagogiske ledelsen. Men det er også et ikke ubetydelig mindretall som er misfornøyde. En av fire sier de er nokså eller svært misfornøyde med samspillet mellom ledelse og personale, og like mange er misfornøyde med personalledelsen. Andelene som ikke er fornøyde med ledelsen, er tilnærmet de samme som i

Medlem2010. Barnehagemedlemmene er mest fornøyde med forholdet mellom ledelse og ansatte. Andelen som uttrykker misnøye med ledelsen, er høyere i videregående enn i grunnskolen. Minst fornøyde er medlemmene i universitets- og høyskolesektoren hvor fire av ti er misfornøyde med samspillet mellom ledelse og ansatte.

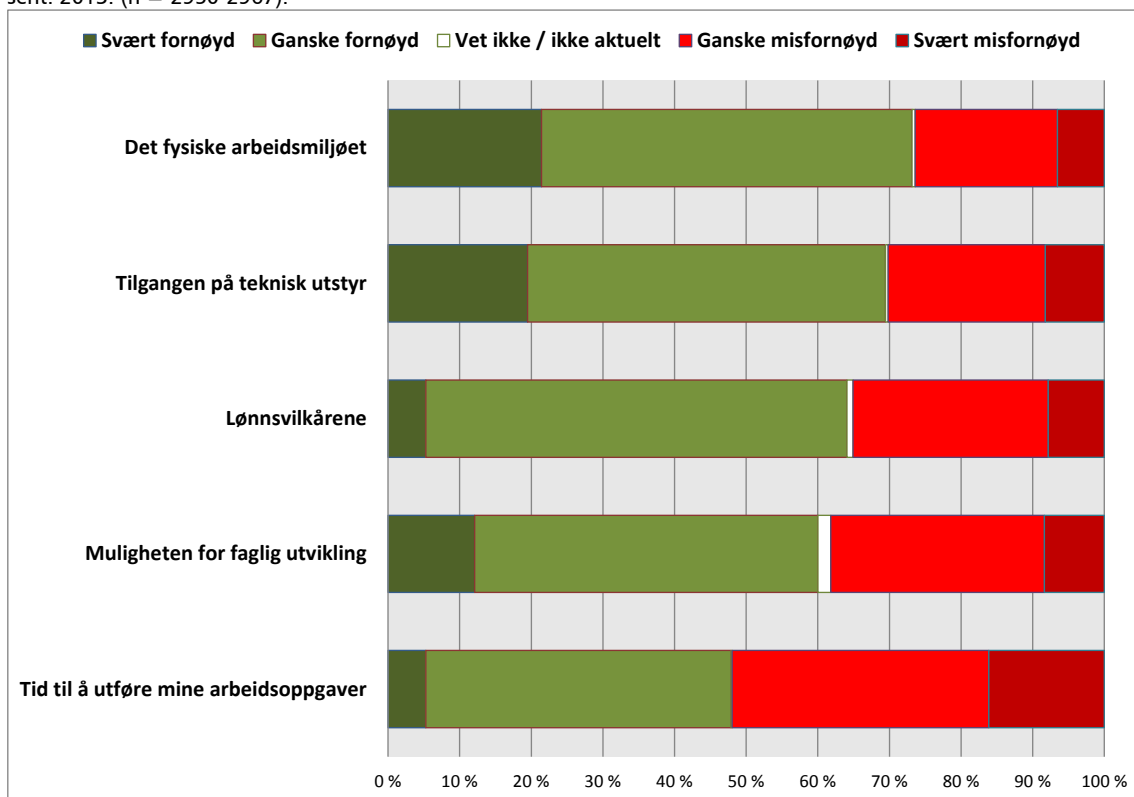
Medlemmer i lederstillinger er godt fornøyde med samspillet mellom kollegene på arbeidsplassen. I så måte skiller de seg ikke fra øvrige medlemmer. De aller fleste lederne er også fornøyde med samspillet mellom personale og ledelse. Her er det en klar forskjell i svarene fra ledermedlemmer og medlemmer uten lederstilling. Mens 93 prosent av lederne var fornøyde med dette forholdet (og kun 6 prosent var misfornøyde), var 26 prosent av medlemmer uten verv ganske eller svært misfornøyde med forholdet mellom personale og ledelse. I videregående opplæring var andelen 33 prosent. Tillitsvalgte skiller seg derimot ikke fra øvrige medlemmer uten lederstilling. Som gruppe er disse verken mer eller mindre kritiske til samspillet mellom personale og ledelse.

Ledermedlemmene ble også spurt om hvordan de oppfattet samarbeidet mellom *tillitsvalgt* og ledelse. Her oppga 84 prosent at de var fornøyde med dette, mens 10 prosent var misfornøyde. Andelen ledermedlemmer som er misfornøyde med forholdet til de tillitsvalgte, er høyere i skoleverket (13 prosent misfornøyde) enn i barnehagene, der nesten ingen ledere er misfornøyde med dette forholdet.

Mens ledermedlemmene nesten uten unntak er fornøyde med samspillet mellom personale og ledelse, er det flere som er misfornøyde med måten den faglig-pedagogiske ledelsen, og særlig personalledelsen, ble utøvd på fra eiernivå. Her var 20–30 prosent misfornøyde.

Om lag hvert fjerde medlem uten lederstilling er misfornøyd med muligheten for å skjerme egen fritid. Andelen som er misfornøyd med dette forholdet, er høyest i skoleverket og blant medlemmer innen universitets- og høyskolesektoren. Vi finner langt færre misfornøyde blant medlemmer i barnehagesektoren og ikke minst innenfor annet-området. Dette spørsmålet ble også stilt til lederne. Det er ingen forskjell mellom ledere og øvrige medlemmer når det gjelder tilfredshet med mulighetene for å skjerme egen fritid.

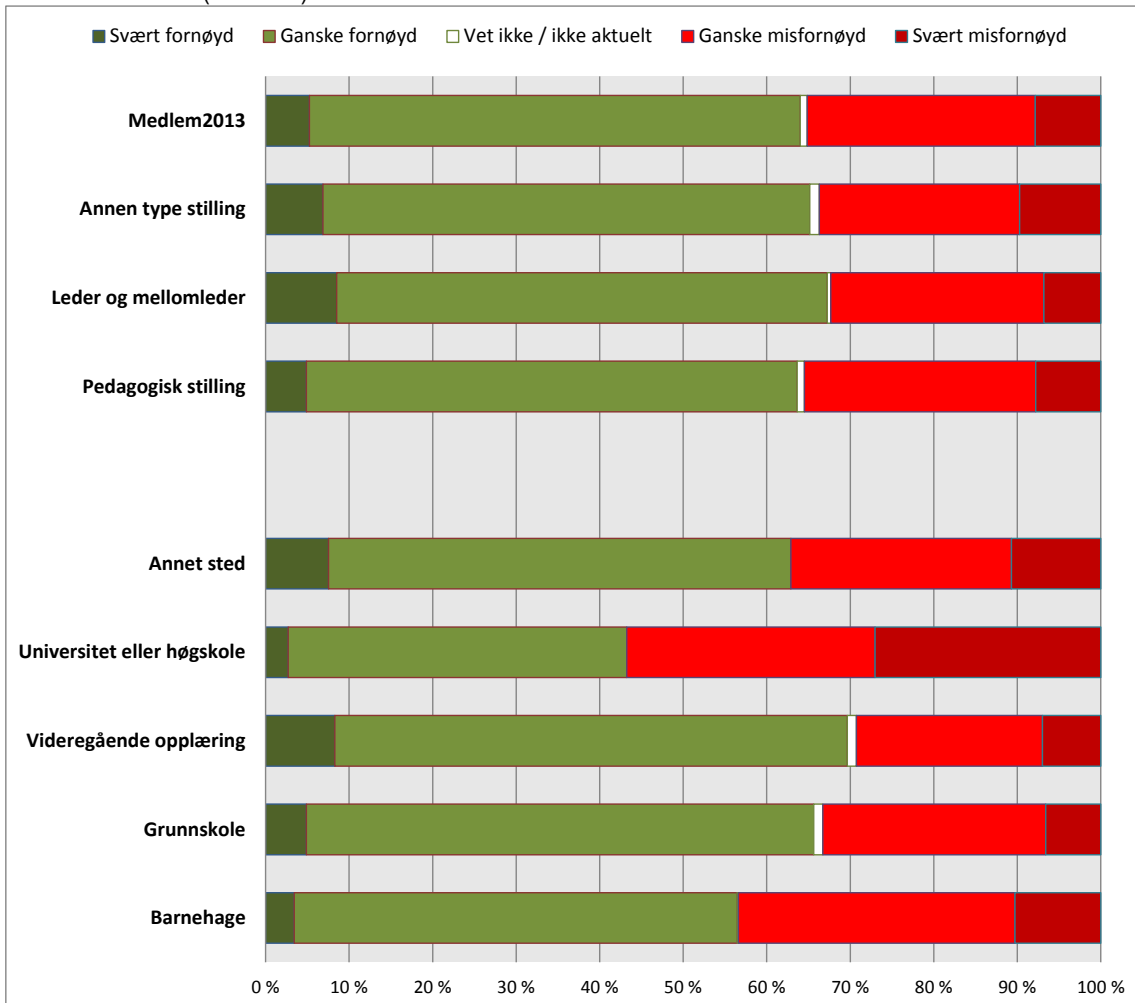
Figur 2.6 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor fornøyd er du med følgende? Medlemmer inkludert lederstillinger. Prosent. 2013. (n = 2950-2967).



Vi stilte også spørsmål om en rekke andre forhold knyttet til arbeidssituasjonen (figur 2.6). Majoriteten av medlemmene var fornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet. Blant medlemmer i lederstilling eller administrativ stilling var åtte av ti fornøyd, mot syv av ti medlemmer som hadde en pedagogisk stilling. Fysisk arbeidsmiljø er en større utfordring i grunnskolen, der tre av ti var misfornøyd, enn på universiteter og høyskoler der kun en av ti var misfornøyd.

Tre av ti medlemmer var misfornøyd med tilgangen på teknisk utstyr. Det er medlemmene med pedagogiske stillinger som er minst fornøyd med dette forholdet. Andelen som oppga at de var misfornøyd med tilgangen på teknisk utstyr, er høyest i barnehager og i grunnskolen. Hvert tredje medlem i disse sektorene var misfornøyd, sammenlignet med en av ti i universitets- og høyskolesektoren og i kategorien annet.

Figur 2.7 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor fornøyd er du med lønnsvilkårene? Medlemmer etter stilling og arbeidssted. Prosent. 2013. (n = 2953).



Vi spurte også om medlemmene var fornøyd eller misfornøyd med lønnsforholdene (figur 2.6 og 2.7). I 2013 svarte hvert tredje medlem at de var misfornøyd med lønnsvilkårene. Dette er tilnærmet samme andel som i Medlem2010. Det er ingen forskjell i andelen misfornøyd mellom ledere og medlemmer i pedagogiske stillinger. Derimot er det større forskjeller mellom sektorene. Mens universitets- og høyskolemedlemmene var bedre fornøyd med de fysiske og utstyrsmessige fasilitetene enn andre medlemsgrupper, skiller disse seg ut ved å være mer misfornøyd når det kommer til lønn. Godt over halvparten av denne medlemsgruppa oppgir at de er misfornøyd med lønnsbetingelsene. Ellers ligger andelen som er misfornøyd med lønna, høyt i barnehagene. Her er 45 prosent av medlemmene i pedagogisk stilling misfornøyd med lønnsvilkårene. Som i Medlem2010 er det dermed helt øverst og helt nederst i utdanningssystemet vi finner flest medlemmer som er misfornøyd med lønnsvilkårene. Videre finner vi at menn (44 prosent) oftere enn kvinner (32 prosent) er misfornøyd med lønnsvilkårene. Andelen misfornøyd er høyest blant de yngste (40 prosent), mens hver tredje over 50 år oppgir at de er misfornøyd med lønna. Dette forklares delvis av at det er mange unge medlemmer i barnehagene.

Fire av ti medlemmer var misfornøyde med mulighetene for faglig utvikling (figur 2.6). Det er her ingen store forskjeller mellom aldersgruppene, men menn tenderer i noe større grad til å uttrykke misnøye. Forskjellene viser seg heller etter hvilken stilling man har: Fire av ti (39 prosent) med pedagogisk stilling er misfornøyde, til sammenligning er 17 prosent av dem som er i en lederstilling det samme. Medlemmer i pedagogisk stilling i skoleverket oppgir oftest at de er misfornøyde med muligheten for faglig utvikling. I grunnskolen oppgir 44 prosent av medlemmene i pedagogisk stilling dette, mens andelen i den videregående opplæringen er 42 prosent.

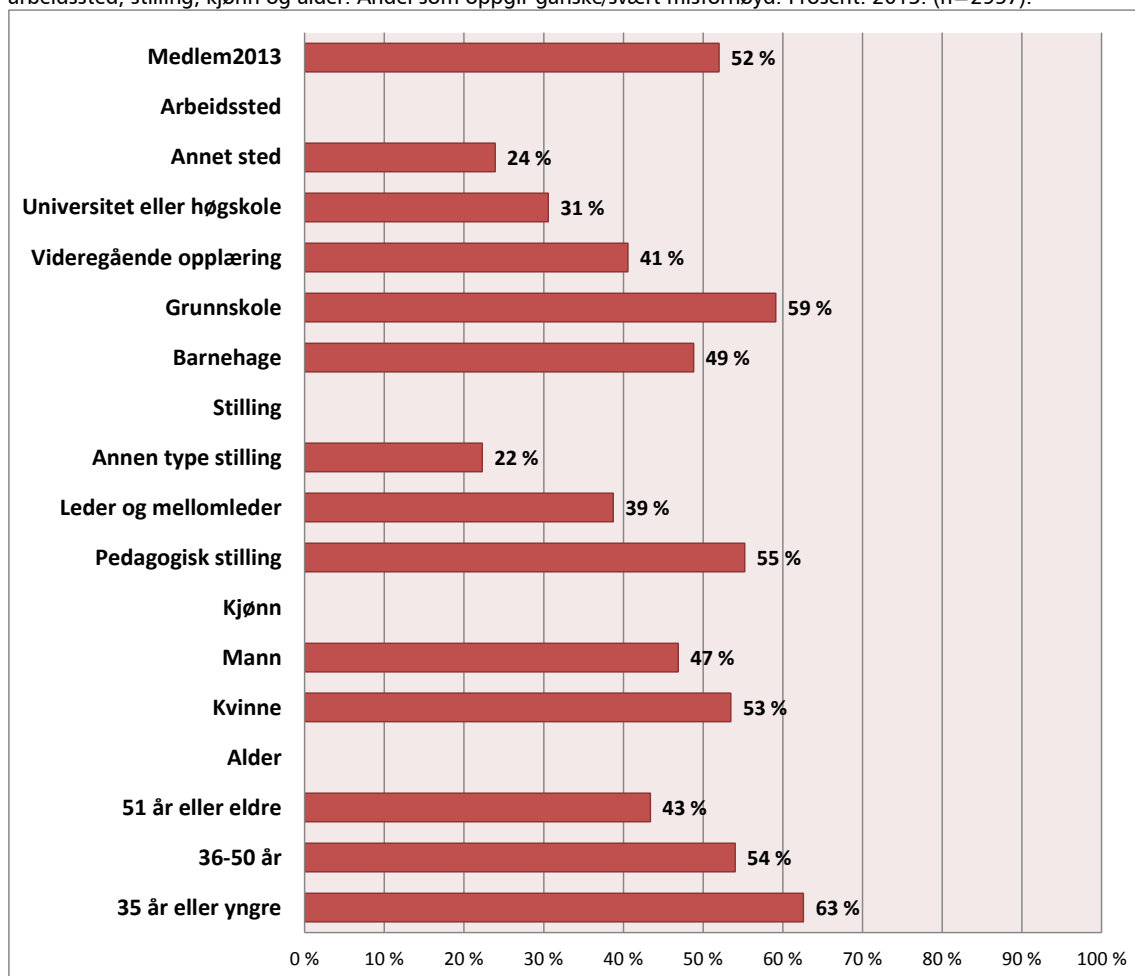
2.3 Tid til arbeidsoppgavene

Av i alt elleve forskjellige forhold vi ba medlemmene ta stilling til, skilte tid til å utføre arbeidsoppgaver seg ut ved at mer enn halvparten oppga at de var misfornøyde med situasjonen (jf. figur 2.6). I Medlem2010 uttrykte snaut halvparten av medlemmene misnøye med «tid til å utføre mine kjerneoppgaver». Ordlyden til spørsmålet er endret noe, men fanger på mange måter opp det samme: Har jeg nok tid til å få gjort jobben min skikkelig?

Figur 2.8 viser andelene som er misfornøyde med tida de har til å utføre arbeidsoppgavene. Det er klare forskjeller mellom medlemsgruppene. Mens 39 prosent i lederstillinger føler at de mangler tid, oppgir 55 prosent av medlemmene i pedagogiske stillinger dette. Andelen som oppgir tidspress, er lavest blant medlemmene i annen/administrativ stilling. Det er klare forskjeller mellom skoleslagene. Andelen som oppgir at de er misfornøyde med tida til å utføre arbeidsoppgavene, er høyest i grunnskolen (59 prosent), mens klart færre av medlemmene i videregående opplæring (41 prosent) oppgir dette.

Kvinner oppgir oftere enn menn at de opplever tidspress i jobben, og andelen som er misfornøyd med den tida de har til å utføre arbeidsoppgavene, er høyest blant de yngste og lavest blant de eldste medlemmene. Mens 70 prosent av yngre medlemmer i pedagogstilling i grunnskolen er misfornøyde med den tida de har til rådighet for å utføre arbeidsoppgavene, er andelen 50 prosent i gruppa over 50 år. Andel misfornøyde er ikke signifikant forskjellige etter tariffområde (KS eller Oslo kommune). I motsetning til i Medlem2010 er det ikke lenger forskjell mellom store eller små kommuner i andelen medlemmer som er misfornøyde med tidspresset.

Figur 2.8 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor fornøyd er du med: tid til å utføre arbeidsoppgavene? Medlemmer etter arbeidssted, stilling, kjønn og alder. Andel som oppgir ganske/svært misfornøyd. Prosent. 2013. (n=2957).



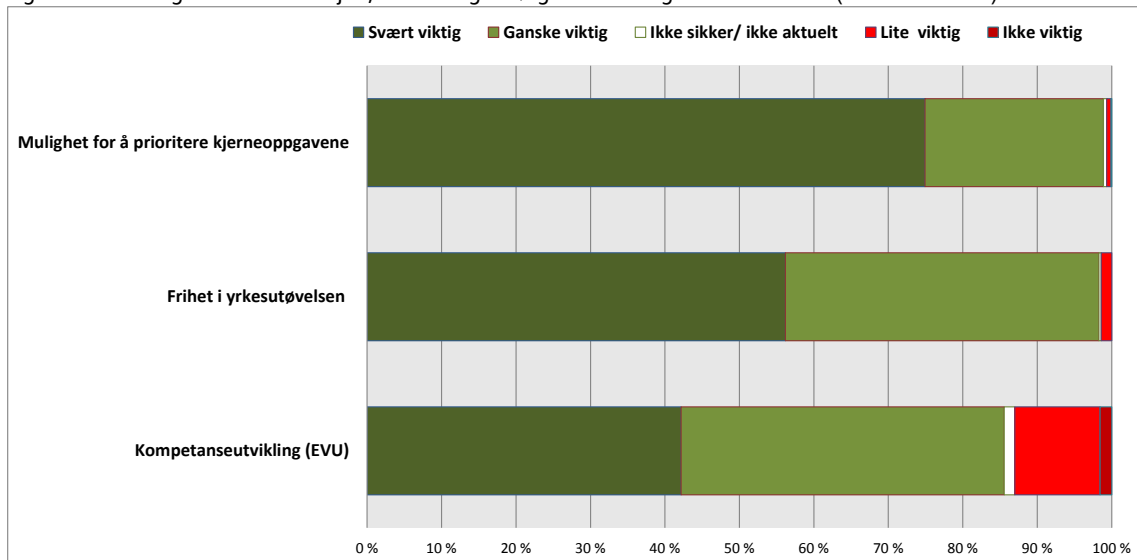
2.4 Hva er viktig for medlemmene?

For å kunne fange opp hva medlemmene mente var viktig for dem i arbeidshverdagen, ba vi dem ta stilling til tre forskjellige forhold som har stått høyt på dagsordenen i den pedagogiske diskusjonen den senere tid. Dette var muligheten for kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning, det å ha frihet i yrkesutførelsen og muligheten til å kunne prioritere kjerneoppgavene i yrket.

Omtrent samtlige medlemmer ser det som viktig å kunne prioritere kjerneoppgavene, og et stort flertall velger å svare at dette er svært viktig for dem. Her er det ingen store forskjeller etter arbeidssted, alder, kjønn eller stilling. Der man finner forskjeller, er at det er flere kvinner og medlemmer i pedagogiske stillinger som oppgir svært viktig, mens menn og ledere i noe større grad oppgir ganske viktig. Samtlige medlemmer mener også at det er viktig med frihet i yrkesutøvelsen. Forskjellene her utgjøres snarere av hvem som svarer svært eller ganske viktig: Medlemmene i pedagogiske stillinger velger

oftere svaralternativet svært viktig, mens det blant lederne er større andeler som oppgir ganske viktig.

Figur 2.9 Ut fra egen arbeidssituasjon, hvor viktig er følgende for deg? Prosent. 2013. (n = 2957-2967).



Når det gjelder kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning, finner vi et visst innslag medlemmer som mener at dette er mindre viktig. Andelen er dog liten, 13 prosent av medlemsmassen. Det er blant de eldste medlemmene andelen som mener at dette ikke er så viktig, er høyest (16 prosent blant dem over 51 år). Blant de kvinnelige medlemmene er andelen på 11 prosent, mot 19 prosent blant de mannlige medlemmene. Aldersforskjellene skyldes i hovedsak at unge og eldre befinner seg i ulike stillinger og på ulike arbeidsplasser. Blant pedagoger i skoleverket er det for eksempel ingen aldersforskjeller innad i gruppene kvinner og menn når det gjelder andelen som mener at kompetanseutvikling er viktig for dem (mens det er en forskjell mellom kvinner og menn som sådan).

2.5 Oppsummering

Utdanningsforbundets medlemmer er fornøyde med samspillet med kolleger, og det store flertallet er også fornøyd med muligheten de har til å påvirke hvordan arbeidet legges opp. Majoriteten av medlemmene uten lederstillinger er også fornøyd med samspillet mellom personal og ledelse, personalledelse og den faglig-pedagogiske ledelsen. Men det er et ikke ubetydelig mindretall som er misfornøyd med dette. Andelen som er misfornøyd med ledelsen, er lavest i barnehagene og høyest i videregående opplæring og i universitets- og høgskolesektoren.

Det saksfeltet der flest uttrykker misnøye, gjelder tida de har til rådighet til å utføre kjerneoppgavene sine. Her er halvparten av medlemmene misfornøyd, og medlemmer i pedagogiske stillinger i grunnskolen er klart overrepresentert blant dem som trekker fram dette som en utfordring. Unge medlemmer opplever oftere enn eldre at å ha tid

nok til å utføre kjerneoppgavene er en utfordring. Et annet område det er betydelig misnøye med, er mulighetene for faglig utvikling. Medlemmer med pedagogisk stilling er oftere misfornøyde enn medlemmer i lederstilling eller i annen type stilling. Lønnsbetingelsene er det tredje forholdet mange medlemmer er misfornøyde med. Hvert tredje medlem uttrykker misnøye med lønnsbetingelsene – om lag samme andel som i 2010. Medlemmene i høyere utdanning og ansatte i pedagogisk stilling i barnehager oppgir oftest at de er misfornøyde med lønnsbetingelsene.

Kapittel 3 Medlemskapet

Som andre forbund er Utdanningsforbundet avhengig av at medlemmene ser seg tjent med medlemskapet. At medlemmene synes at fordelene ved å være medlem er verdt kontingenten, og at medlemmene opplever å være del av et fellesskap, er sentrale mål for en arbeidstakerorganisasjon. Det siste kan være vel så viktig som det første fordi alle organisasjoner også er avhengige av at medlemmene påtar seg verv og støtter opp om organisasjonen og dens valgte ledelse.

For en arbeidstakerorganisasjon er det viktig å ha god oppslutning og å være i stand til å verve nye medlemmer. Høy organisasjonsgrad og mange medlemmer gir styrke overfor arbeidsgiver, politisk innflytelse, og organisasjonen får økonomisk rom til å følge opp medlemmene og yte god service. De foregående medlemsundersøkelsene viste at forbundet på mange måter sto i en gunstig situasjon med tanke på rekruttering. Samtidig viste undersøkelsene at Utdanningsforbundets posisjon ikke var lik overalt, forbundet sto svært sterkt i barnehager og i grunnskolen, mens det er større konkurranse og flere alternative organisasjoner i den videregående opplæringen, blant ledere og på arbeidsplasser for øvrig.

- Medlem2010 viste en dreining i rekrutteringsmønstrer, hvor en stadig større del av medlemmene oppgir at de ble medlem gjennom studentmedlemskapet.
- Det har ikke vært noen store endringer i hvilke forhold som medlemmene vektlegger som viktig ved medlemskapet. Når de ble bedt om å prioritere mellom ulike begrunnelser for å være organisert, lå å få bistand ved problemer på arbeidsplassen og at forbundet skal ivareta lønnsinteresser, høyest i alle de tre undersøkelsene.
- Konklusjonene i medlemsundersøkelsen fra 2010 var at Utdanningsforbundets medlemmer prioriterer som fagorganiserte flest: trygghet i ansettelsesforholdet og gode lønns- og arbeidsvilkår.

3.1 Hvordan ble man medlem?

Vi starter med å se på hvordan Utdanningsforbundet rekrutterer sine medlemmer. I tabell 3.1 viser vi svarene på hvordan man ble medlem av Utdanningsforbundet – eller en av forgjengerne til forbundet – fra de fire medlemsundersøkelsene.

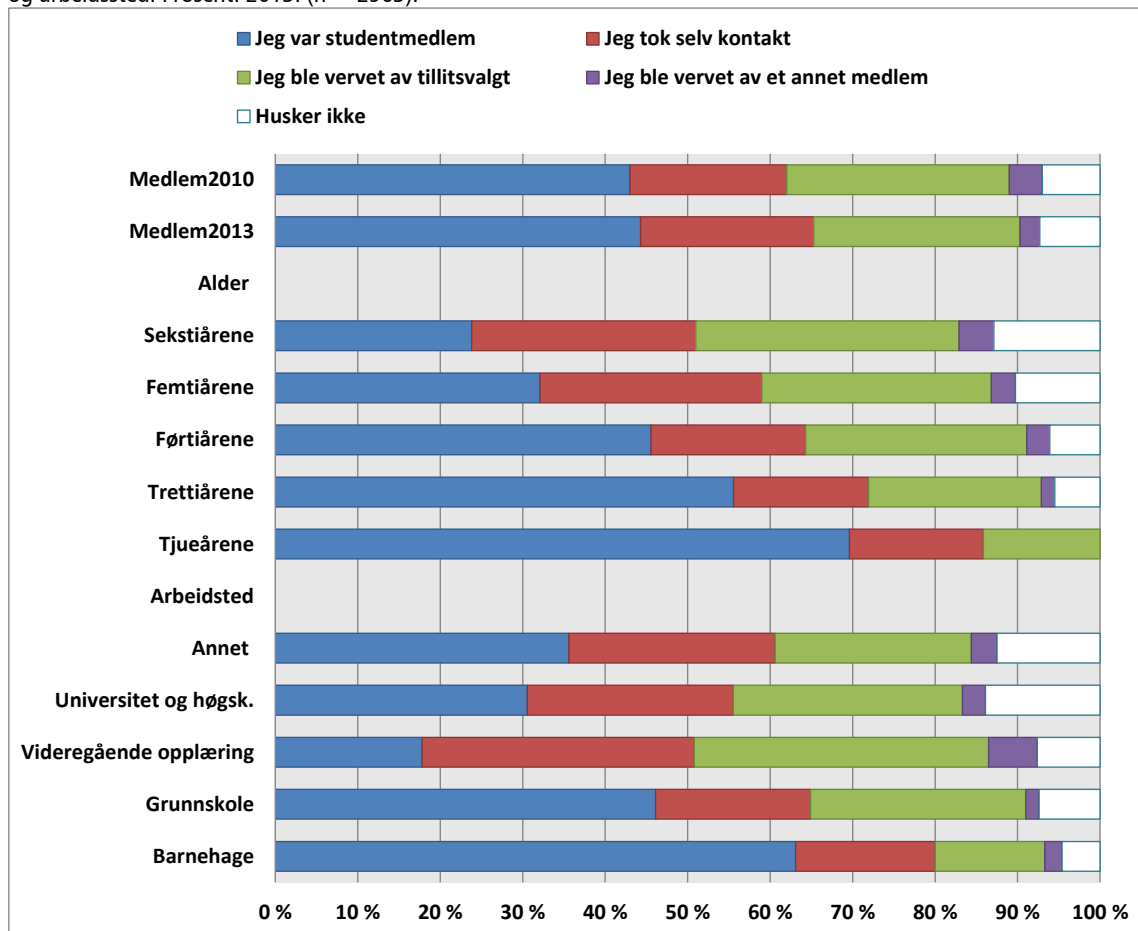
Tabell 3.1 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet eller en av forløperne til Utdanningsforbundet? Prosent. 2013, 2010, 2007 og 2004.

	2013	2010	2007	2004
Jeg var studentmedlem	44	43	35	34
Jeg tok selv kontakt	21	19	23	23
Jeg ble vervet av tillitsvalgt	25	27	29	29
Jeg ble vervet av annet medlem	3	3	4	4
Husker ikke	7	9	8	9
Total	100	100	100	100
n	2963	3685	2424	2605

- Snaut halvparten (44 prosent) oppgir studentmedlemsskap i 2013, mot en tredjedel av medlemmene i 2004. Med andre ord er flere av medlemmene i dag «fanget opp» allerede før de er ferdig utdannet. Hvert femte medlem oppgir at de selv tok kontakt – og andelen er stabil. Det er litt færre i 2013 sammenlignet med i 2004 og 2007 som oppgir at de er vervet av tillitsvalgt. Dette kan henge sammen med at flere av de nyutdannede allerede har en tilknytning gjennom et studentmedlemskap. Men fortsatt oppgir 25 prosent at de er kommet inn i Utdanningsforbundet ved at de er blitt vervet av en tillitsvalgt. Selv om mange medlemmer kommer inn via et studentmedlemskap (og en del kommer av seg selv), viser undersøkelsen dermed at tradisjonell verving ved hjelp av lokal tillitsvalgt fortsatt er en sentral rekrutteringsmetode.

Figur 3.1 viser at hvordan man ble medlem, varierer betydelig etter alder og arbeidssted. Syv av ti medlemmer under 30 år kom inn som studentmedlem. Andelen reduseres med økende alder. Andelen som oppgir at de har vært studentmedlemmer, er høyest i barnehage og grunnskole. I barnehage oppgir nesten to av tre medlemmer at de kom inn i medlemskapet gjennom studentmedlemsskap. I grunnskolen oppgir snaut halvparten av medlemmene at de ble medlemmer gjennom et studentmedlemskap. Dette avspeiler at studentorganisasjonen Pedagogstudentene står sterkt på de relevante utdanningsstedene. Derimot er innslaget av studentmedlemmer langt lavere i den videregående opplæringen, hvor hvert femte medlem oppgir dette som rekrutteringsmetode. Forskjellen mellom grunnskole og videregående utdanning kan ikke forklares (alene) av ulike aldersprofil mellom de to skoleslagene. Halvparten av medlemmene i videregående opplæring er 50 år eller yngre. Blant disse oppgir en fjerdedel at de startet sitt medlemskap gjennom et studentmedlemskap. I videregående opplæring er at man blir vervet av sin lokalt tillitsvalgte, også den mest dominerende rekrutteringsmetoden blant dem under 50 år.

Figur 3.1 Hvordan ble du medlem av Utdanningsforbundet eller en av forløperne til Utdanningsforbundet? Etter alder og arbeidssted. Prosent. 2013. (n = 2963).

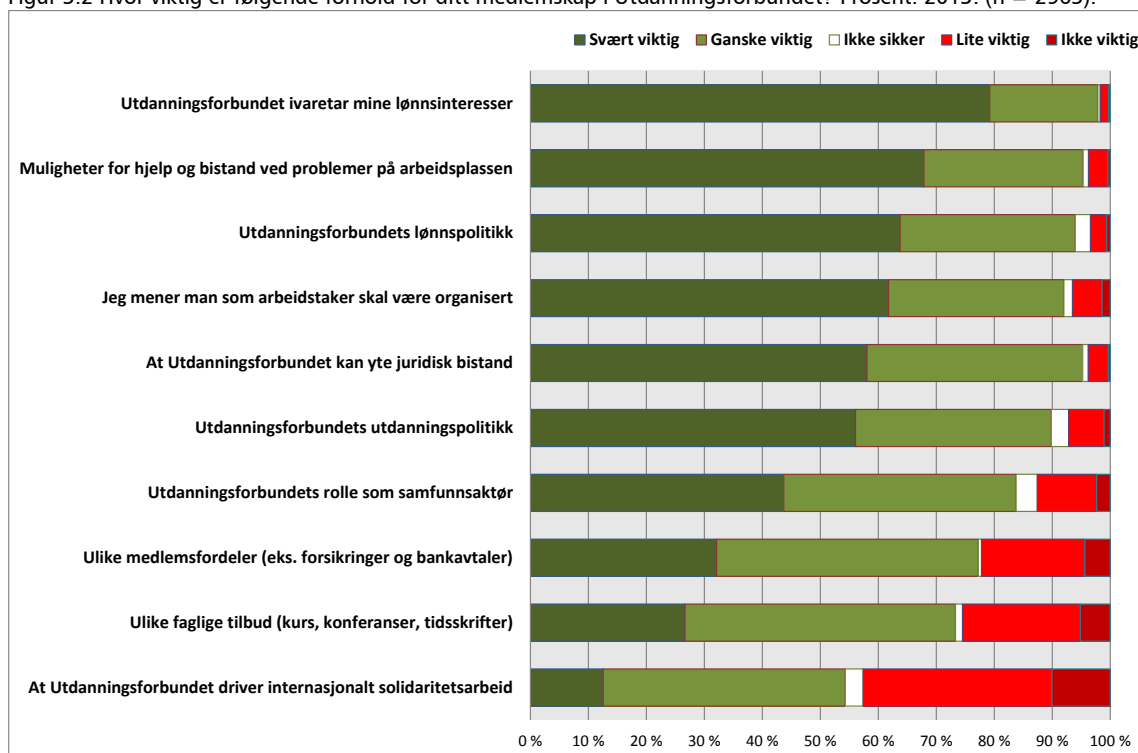


3.2 Hvorfor medlem?

Begrunnelsene for å være medlem av Utdanningsforbundet har vært et viktig tema i alle de fire medlemsundersøkelsene. Metodisk undersøker vi dette ved at vi ber medlemmene ta stilling til betydningen en rekke forhold og angi om disse er viktige eller ikke viktige for medlemskapet. Deretter bes medlemmene prioritere de to viktigste områdene.

Åtte av ti medlemmer oppgir at det er svært viktig at Utdanningsforbundet ivaretar medlemmenes («mine») lønnsinteresser (figur 3.2). Tilsvarende begrunner to av tre sitt medlemskap med muligheten for hjelp og bistand dersom det oppstår problemer på arbeidsplassen. Vi ser at medlemmene stort sett krysser av for svært eller ganske viktig på samtlige forhold som er listet opp i figur 3.2. De forholdene som har et visst innslag av at medlemmer krysser av for lite eller ikke viktig, er medlemsfordeler som forsikringer og bankavtaler, ulike faglige tilbud og at Utdanningsforbundet driver internasjonalt solidaritetsarbeid. På sistnevnte område oppgir drøye 40 prosent at dette er lite eller ikke viktig for medlemskapet.

Figur 3.2 Hvor viktig er følgende forhold for ditt medlemskap i Utdanningsforbundet? Prosent. 2013. (n = 2963).

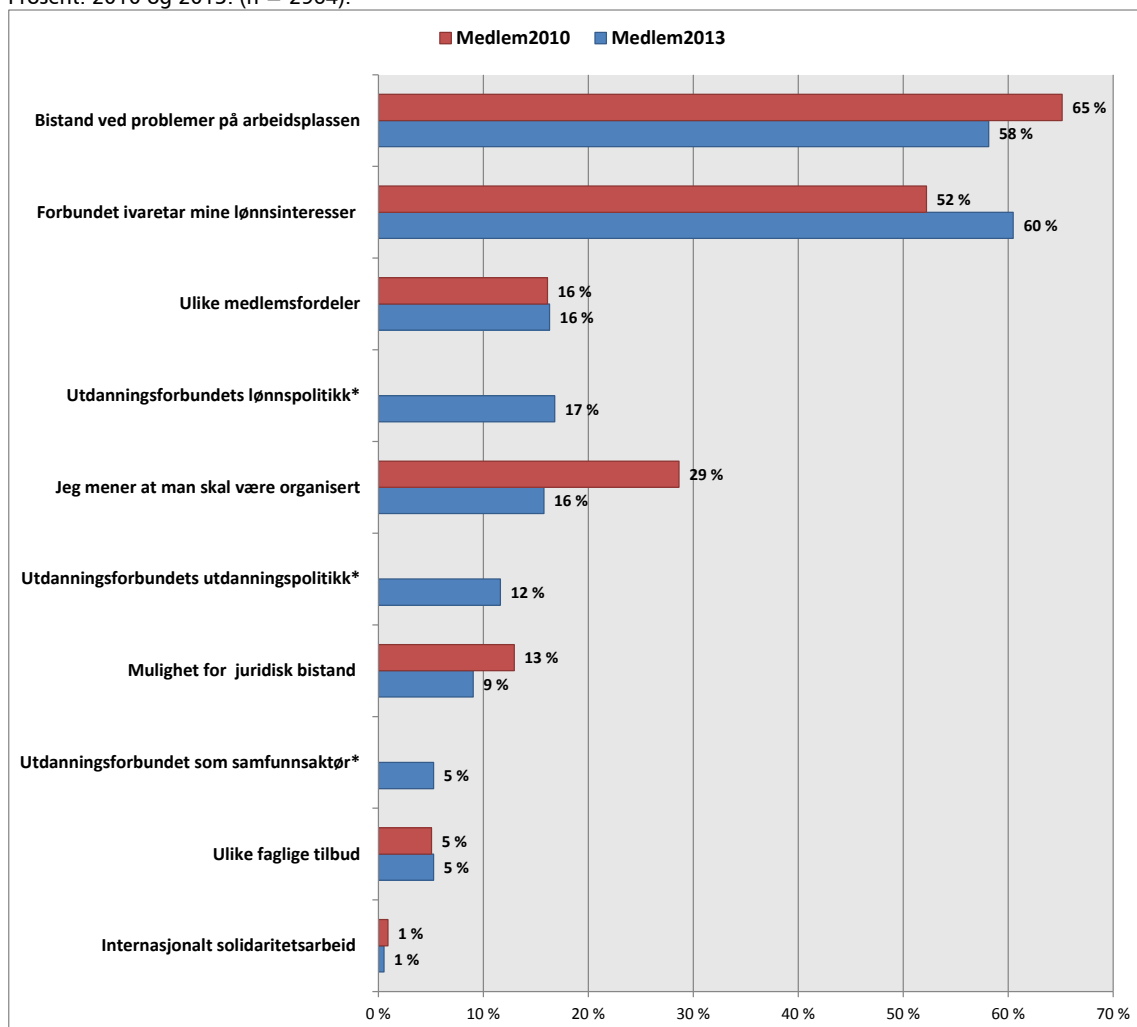


Siden så mange krysser av for at mange eller samtlige forhold er av betydning, ba vi medlemmene prioritere hva som er viktigst for dem (figur 3.3).

I alle de fire medlemsundersøkelsene har to forhold pekt seg ut som aller viktigst for medlemskapet: bistand ved problemer på arbeidsplassen og at forbundet ivaretar medlemmenes lønnsinteresser. De yngste medlemmene oppgir aller oftest disse to forholdene. Blant medlemmer under 36 år hadde to av tre krysset av for «mine lønnsinteresser», og om lag like mange hadde krysset av for bistand ved problemer på arbeidsplassen. Unge medlemmer begrunner dermed medlemskapet med tradisjonelle fagforeningsgoder.

I figur 3.3 ser vi også på om det er noen forskjeller fra 2010 til 2013 når det gjelder hvilke forhold medlemmene prioriterer. Det er noen flere som oppgir at forbundet ivaretar lønnsinteressene i Medlem2013 enn i Medlem2010. Noe av dette kan trolig forklares med at Utdanningsforbundet har vært i konflikt i KS-området i de tre siste hovedoppgjørene. Mange av de yngste er slik sett vant til hyppig konflikt i de første arbeidsårene av karrieren. Mens de yngste krysser av på at forbundet ivaretar «mine» lønnsinteresser, oppgir de eldste i sterkere grad Utdanningsforbundets lønnspolitikk.

Figur 3.3 Kan du angi hvilke to forhold som er de viktigste for deg som medlem? Andel som nevner ulike forhold. Prosent. 2010 og 2013. (n = 2964).



* Nye i 2013. Annen formulering i 2010 og er derfor ikke tatt med i figuren.

Andelen som krysser av på «Jeg mener man skal være organisert», er i tilbakegang. Mens 29 prosent av medlemmene brukte dette alternativet som ett av sine prioriterte områder i 2010, svarer bare 16 prosent dette i 2013. Det er flere eldre enn yngre som krysser av for dette alternativet, 23 prosent av medlemmene over 50 år prioriterte at man skal være organisert, mot 12 prosent av dem under 36 år. Derimot er de yngste mer opptatt av de økonomiske medlemstilbudene enn det eldre medlemmer er. For de andre forholdene i figur 3.3 er forskjellene mellom yngre og eldre små.

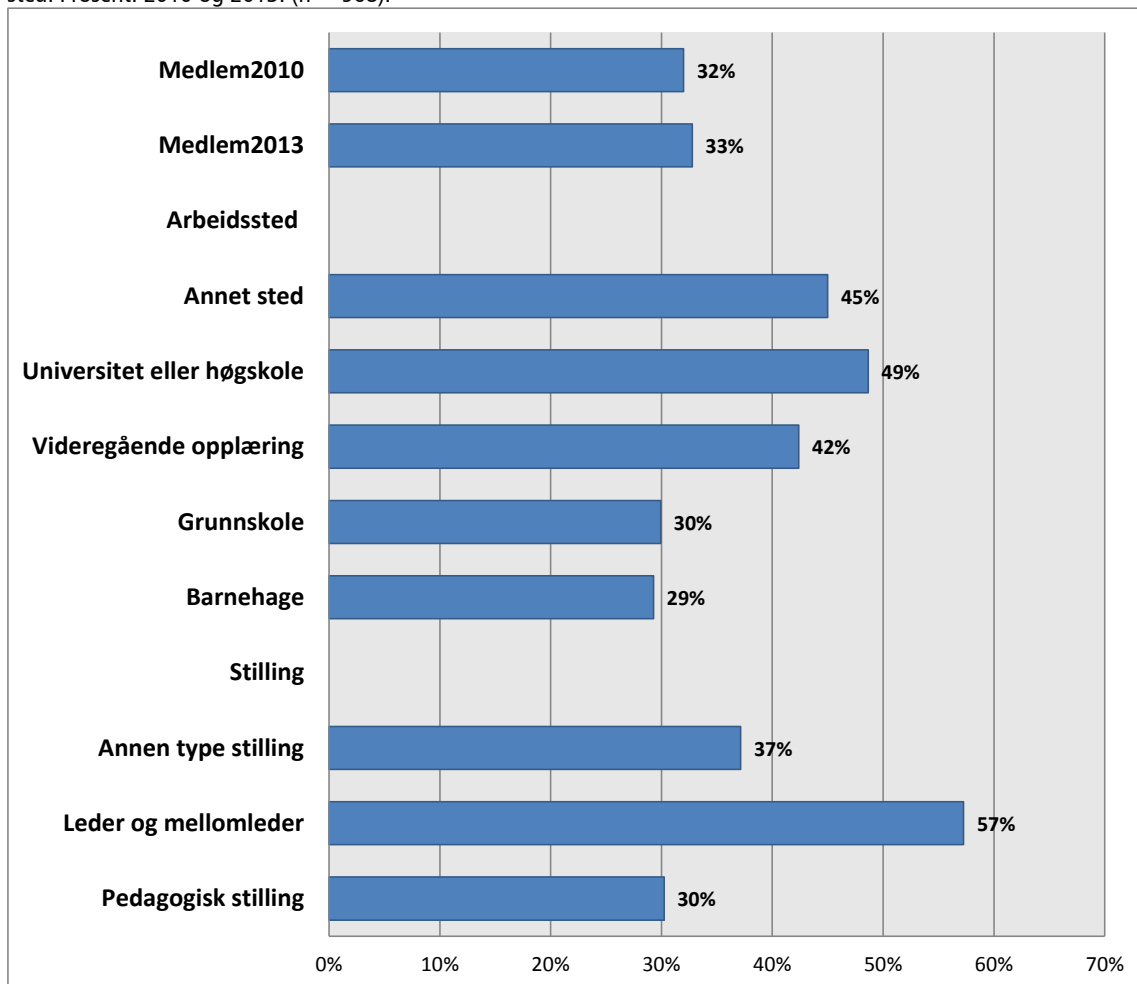
3.3 Hvem har vurdert utmelding?

For å undersøke hvor solid medlemskapet er forankret, har vi i samtlige undersøkelser spurt medlemmene om de har vurdert å melde seg ut. Halvparten av medlemmene opp-

ga at de hadde vurdert dette i Medlem2004 og Medlem2007. Ettersom mange har lang fartstid og hendelsen kunne ligge langt tilbake, ble ordlyden endret i 2010. Her avgrenset vi tidsperioden til de siste to årene. Undersøkelsen fra 2010 viste følgende:

- En snau tredjedel av medlemmene oppga at de hadde vurdert utmelding i løpet av de siste to årene.
- Flere medlemmer i lederstillinger enn i andre medlemsgrupper hadde vurdert utmelding.
- Medlemmer som var på en arbeidsplass med andre aktuelle organisasjoner, vurderte utmelding i større grad enn de som ikke hadde noe alternativ på arbeidsplassen.

Figur 3.4 Har du i løpet av de siste to årene vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet? Etter stilling og arbeidssted. Prosent. 2010 og 2013. (n = 968).



Også i 2013 ble medlemmene bedt om å ta stilling til spørsmålet «Har du i løpet av de siste to årene vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet?». Andelen som svarte ja på spørsmålet, er tilnærmet den samme som i Medlem2010 (figur 3.4). Flest ledere har vurdert utmelding, mens andelen er lavest blant medlemmene i de pedagogiske stillingene. Det er også forskjeller etter arbeidssted. Andelen som har vurdert å melde seg ut, er høyest ved universiteter og høgskoler og lavest i barnehage og grunnskole.

Sammenlignet med 2010 er det de samme medlemsgruppene som skiller seg ut ved å ha en høyere andel som har vurdert utmelding. Men andelen ledere som har vurdert utmelding, har likevel økt noe. I 2010 oppga halvparten av lederne at de hadde vurdert dette. I 2013 var andelen økt til 57 prosent. Det er forskjeller innad i gruppene. Blant lederne er andelen som vurderer utmelding, høyest blant grunnskolelederne, der to av tre sier de har vurdert å melde seg ut. For pedagogisk ansatte er mønstret det motsatte. Pedagogisk ansatte i grunnskolen har, sammen med de pedagogisk ansatte i barnehagene, laveste andel som har vurdert utmelding (27 prosent).

Desto eldre medlemmene er, desto høyere er andelen som oppgir at de har vurdert utmelding. Blant dem over 50 år oppga 35 prosent at de hadde vurdert å melde seg ut, Det samme gjaldt 27 prosent av dem under 36 år. En delforklaring på forskjellen etter alder er at det er flere ledere blant de eldste medlemmene. Menn oppgir oftere å ha vurdert utmelding (37 prosent) enn det kvinner gjør (31 prosent).

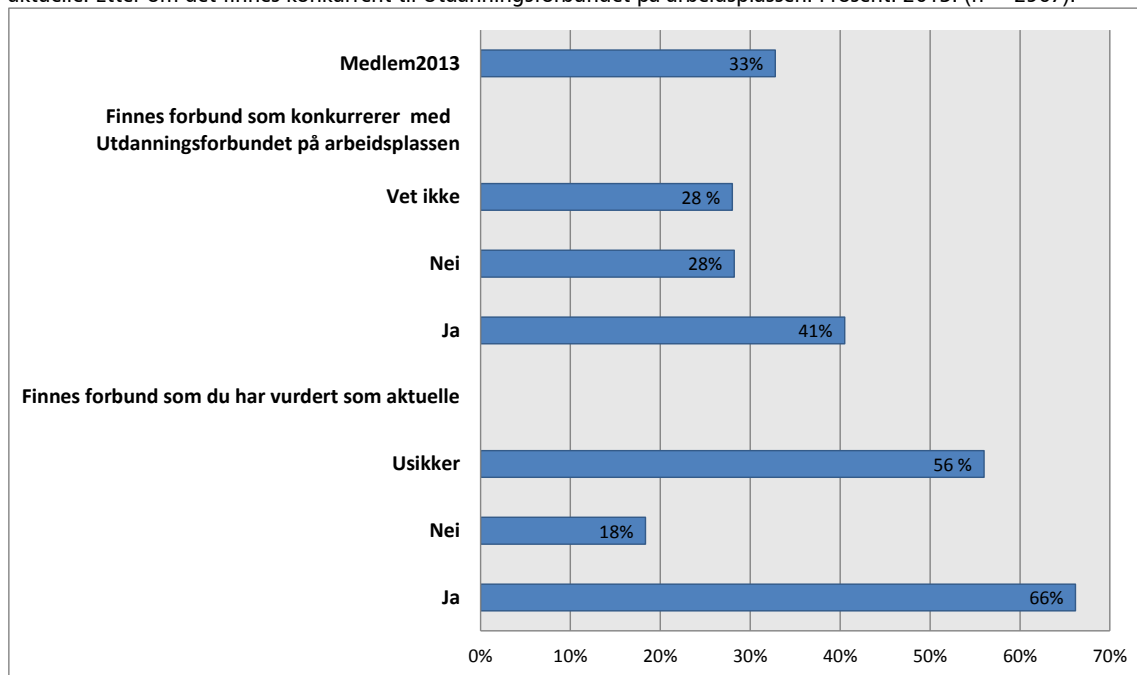
Vi ser også på hvordan andelen som vurderer å melde seg ut, varierer etter om det finnes et alternativt organisasjonstilbud. Vi har to spørsmål som belyser dette. For det første om det finnes forbund som konkurrerer med Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Dette kan være forbund som er aktuelle, men Utdanningsforbundet kan også konkurrere med forbund som medlemmene oppfatter som lite aktuelle for egen gruppe. For det andre spurte vi om det finnes andre forbund som medlemmene har vurdert som aktuelle for dem selv. Disse behøver ikke nødvendigvis å være representert på arbeidsplassen.⁷ Vi minner også om at de som har besvart undersøkelsen, er de som har valgt å forbli medlemmer til tross for at en utmelding er vurdert.

At det er en konkurrerende organisasjon på arbeidsplassen, øker sannsynligheten for at et medlem har vurdert utmelding. Men det er særlig de som sier at det finnes en annen organisasjon som de opplever som aktuell, som har vurdert utmelding (figur 3.5). To av tre av medlemmene som sier at det finnes andre forbund som er aktuelle for dem, sier også at de har vurdert å melde seg ut de siste to årene. Men her er det vanskelig å slutte noe om årsakssetningen. En enkel forklaring er at de som har kjennskap til at det finnes andre organisasjoner, også vurderer disse. Men det kan også være motsatt: De som er litt misfornøyde med sin organisasjon, vil kunne være mer oppmerksomme på alternativer og også ha en lavere terskel for å oppgi at dette kan være noe for dem.

Figur 3.5 viser ellers et interessant aspekt ved lokal tilstedeværelse. Andelen som sier at det finnes alternative organisasjoner for dem selv (66 prosent), er langt større enn de som sier at Utdanningsforbundet har konkurrenter på arbeidsplassen (41 prosent). Dette betyr at en del av organisasjonene som oppfattes som alternativer, ikke har et tilbud på arbeidsplassnivå. For Utdanningsforbundet vil derfor lokal tilstedeværelse og muligheter for bistand her være viktige fortrinn for å kunne konkurrere andre organisasjoner.

⁷ Disse spørsmålene analyseres nærmere i kapittel 6.

Figur 3.5 Andel som har vurdert utmelding. Etter om det finnes andre organisasjoner medlemmene har vurdert som aktuelle. Etter om det finnes konkurrent til Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Prosent. 2013. (n = 2967).

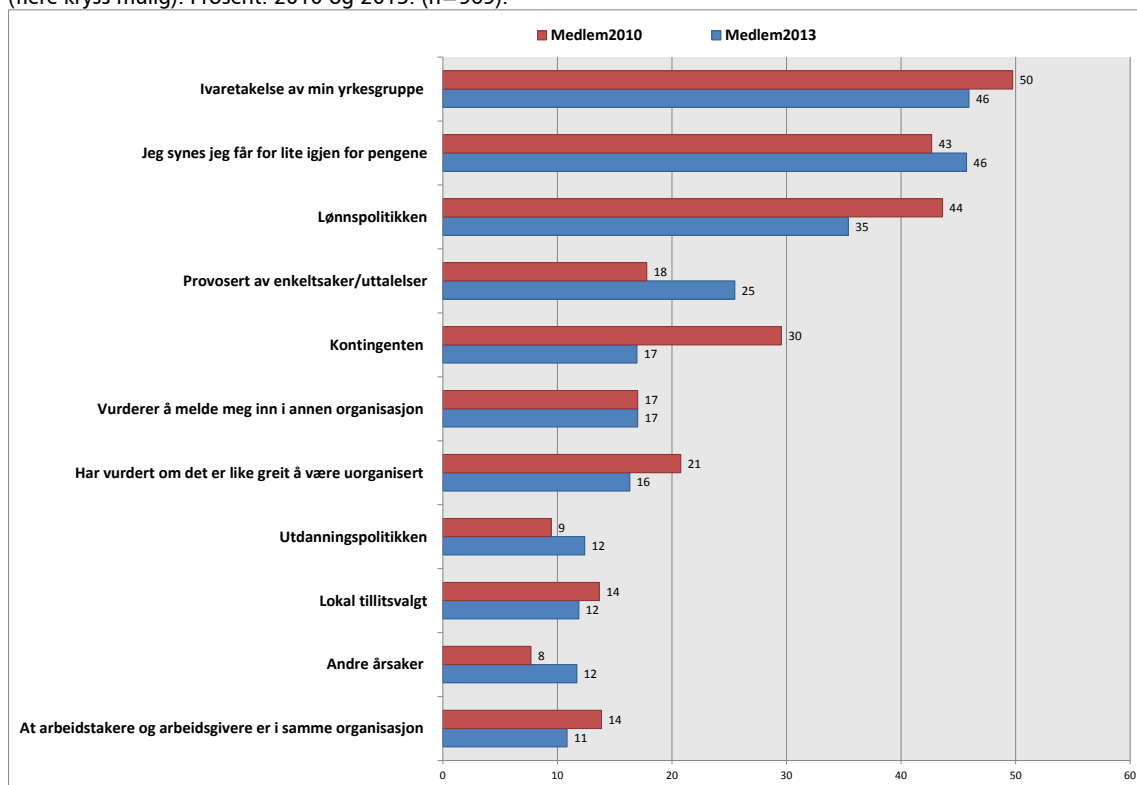


3.4 Hvorfor har noen vurdert utmelding?

Medlemmer som hadde vurdert utmelding, fikk oppfølgingsspørsmål om hvorfor de hadde vurdert dette. Fra tidligere medlemsundersøkelser vet vi at de mest vanlige begrunnelsene var at Utdanningsforbundet var for lite opptatt av medlemmenes yrkesgruppe, og misnøye med lønnspolitikken. En del mente også at kontingenten var for høy, eller at man fikk for lite igjen for pengene.

Figur 3.6 viser at også i 2013 var den viktigste årsaken til å vurdere utmelding at medlemmet var misfornøyd med hvordan egen yrkesgruppe ble ivaretatt av forbundet. Medlemmer i lederstillinger oppgir aller oftest dette, på samme måte som i 2010. Men det var like mange som synes de får for lite igjen for pengene. Her er de yngste overrepresentert. Det er også en god del medlemmer som begrunner at de vurderte å melde seg ut, med lønnspolitikken. Menn, og medlemmer over 50 år, oppgir dette oftere enn kvinner og yngre medlemmer. Det å bli provosert av enkeltuttalelser eller enkeltsaker oppgis av hver fjerde som har vurdert en utmelding. Andelene som krysset av på dette, ble kraftig redusert fra 2004 til 2010, for deretter å øke i 2013 igjen.

Figur 3.6 Kan du angi hvorfor du har vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet? (flere kryss mulig). Prosent. 2010 og 2013. (n=969).



I forbindelse med 2013-revisjonen ble det også gjennomført forenkling:

Misfornøyd med Utdanningsforbundets lønnspolitikk (2010) = Lønnspolitikken (2013).

Provosert av enkeltsaker eller uttalelser fra Utdanningsforbundet (2010) = Provosert av enkeltsaker/uttalelser (2013).

Kontingenten er for høy (2010) = Kontingenten (2013).

Misfornøyd med Utdanningsforbundets utdanningspolitikk (2010) = Utdanningspolitikken (2013).

Misfornøyd med lokalt tillitsvalgte (2010) = Lokalt tillitsvalgt (2013).

Opplever det som et problem at arbeidstakere og arbeidsgivere er i samme organisasjon (2010) = At arbeidstakere og arbeidsgivere er i samme organisasjon (2013).

Forhold som sjeldnere trekkes fram, er misnøye med lokalt tillitsvalgte og at medlemmene heller vil være uorganisert. Det er også få som begrunner en eventuell utmelding med at ledere (arbeidsgiverrepresentanter) og ansatte er i samme organisasjon. Det (delvis) vertikale organisasjonsprinsippet som profesjonsorganisering er basert på, synes dermed ikke å være et forhold som provoserer fram utmeldinger generelt. Det er bare 12 prosent som har krysset av for dette. Man kan vel tenke seg at det er ledermedlemmene som ser på dette som særlig vanskelig, jf. diskusjonen i kapittel 7, men det er ikke mer vanlig blant ledere enn blant medlemmer i pedagogiske stillinger å krysse av her.

3.5 Oppsummering

Medlemsundersøkelsen viser stor stabilitet fra tidligere undersøkelser i hvordan medlemmene er blitt rekruttert til Utdanningsforbundet, og i hvordan de begrunner og vurderer medlemskapet. Studentmedlemskapet er like viktig for rekruttering i 2013 som i 2010. Samtidig er tradisjonelt rekrutteringsarbeid viktig. Mens nye medlemmer i barnehage og grunnskole ofte kommer til forbundet via et studentmedlemskap, er tradisjonell verving av tillitsvalgte på arbeidsplassen mer vanlig i videregående opplæring og blant medlemsgrupper for øvrig.

Når medlemmene blir bedt om prioritere mellom årsaker til at de er medlemmer av Utdanningsforbundet, krysser flest av for trygghet i form av støtte og bistand dersom de skulle få problemer på arbeidsplassen, og for at forbundet ivaretar lønnsinteressene. Dette samsvarer i stor grad med hva vi fant i de tidligere undersøkelsene.

Andelen medlemmer som sier at de har vurdert å melde seg ut – men som er forblitt medlemmer – er også stabil fra 2010. Det er de samme medlemsgruppene som har høy, eller lav, sannsynlighet for å ha vurdert medlemskapet. Medlemmer i lederstillinger skiller seg ut ved at flere enn ellers har vurdert å melde seg ut, mens medlemmer i pedagogiske stillinger i barnehage og grunnskole sjeldnest har vurdert dette.

Begrunnelsene for eventuelt å melde seg ut er om lag de samme i 2013 som i 2010. Det forholdet flest trekker fram, er at egen yrkesgruppe blir for dårlig ivaretatt, og at de får for lite igjen for pengene. I tillegg nevner en god del lønnspolitikken. Mens de yngste er opptatt av hva de får igjen for medlemskapet, trekker menn oftere enn kvinner fram lønnspolitikken. Medlemmer i lederstillinger oppgir langt oftere enn andre at de vurderer å melde seg ut fordi de opplever at egen yrkesgruppe ikke blir godt nok ivaretatt.

Kapittel 4 Bistand fra tillitsvalgte

I dette kapitlet undersøker vi om medlemmene søker hjelp hos sin tillitsvalgte, og om de er fornøyde med den hjelpen de får. De tidligere medlemsundersøkelsene viste at mange medlemmer søker råd og bistand hos sine lokalt tillitsvalgte i løpet av et år. Av dem som søkte hjelp, var de aller fleste fornøyde med bistanden de fikk. Her spør vi om det er blitt flere eller færre som søker hjelp, om sakene man ber om hjelp i, har endret seg siden sist, og om det fortsatt er slik at medlemmene i hovedsak er fornøyde med den hjelpen de får av sine tillitsvalgte.

4.1 Tillitsvalgt på arbeidsplassen

De foregående undersøkelsene viste at det store flertallet av Utdanningsforbundets medlemmer har tillitsvalgte på sin arbeidsplass. Et lite mindretall befinner seg på arbeidsplasser uten noen tillitsvalgte. Denne andelen har vært stabil over tid (tabell 4.1).

Tabell 4.1 Er det en tillitsvalgt på din arbeidsplass, eller er nærmeste tillitsvalgte på lokallagsnivå eller fylkesnivå? 2004, 2007, 2010 og 2013.

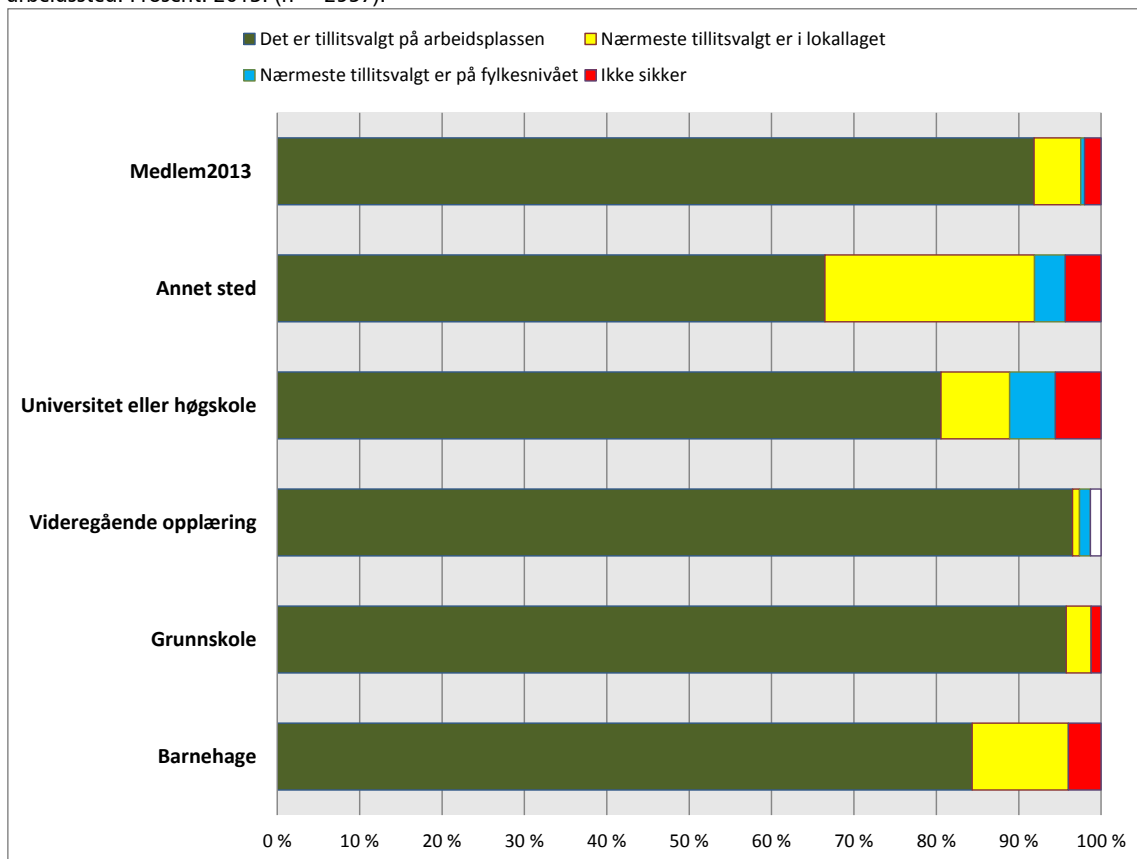
	2004	2007	2010	2013
Det er tillitsvalgt på arbeidsplassen	92	93	91	92
Nærmeste tillitsvalgt er i lokallaget*	7	5	6	6
Nærmeste tillitsvalgt er på fylkesnivået		1	1	1
Ikke sikker	1	1	2	2
Total	100	100	100	100
N	2612	2458	3676	2957

* i 2004 var svaralternativet «lokallag eller fylkeslag».

Ni av ti medlemmer har tilgang til lokalt tillitsvalgt på sin arbeidsplass i 2013. Det er de samme medlemsgruppene som tidligere ikke hadde tillitsvalgt på arbeidsplassen. I grunnskole og videregående opplæring er det knapt noen medlemmer som er på en arbeidsplass uten tillitsvalgt (figur 4.1). Innen de store medlemsgruppene er det først og fremst i barnehagene vi finner et visst innslag av medlemmer uten tillitsvalgt på arbeidsplassen. Det samme gjelder medlemmer ved universiteter og høyskoler samt gruppa annet. Men også på disse arbeidsplassene oppgir et stort flertall av medlemmene at de er på en arbeidsplass der Utdanningsforbundet har tillitsvalgt. Medlemmer uten tillitsvalgt befinner seg gjerne på små arbeidsplasser i betydningen at det er få pedagoger der. Blant medlemmer som oppgir at det er under fem pedagoger på arbeidsplassen, oppgir 39 prosent at det ikke er lokal tillitsvalgt, eller at de ikke vet. Hvis det er ti eller flere pedagoger på arbeidsplassen, er andelen som ikke har tillitsvalgt, 5 prosent eller mindre. Vi

minner om at vi har ikke spurte om antall medlemmer i Utdanningsforbundet, men antall pedagoger i alt.

Figur 4.1 Er det en tillitsvalgt på din arbeidsplass, eller er nærmeste tillitsvalgte på lokallagsnivå eller fylkesnivå? Etter arbeidssted. Prosent. 2013. (n = 2957).



4.2 Medlemmenes bruk av tillitsvalgte

Vi spurte medlemmene om de i løpet av det siste året hadde kontaktet sin tillitsvalgte for å få råd eller bistand. Hvis mange svarer ja på dette, betyr det at tillitsvalgtapparatet har en viktig funksjon for enkeltmedlemmene, og at medlemskapet gir uttelling.

Andelen som har brukt tillitsvalgt i løpet av det siste året, ligger tilnærmet på samme nivå som i Medlem2007 og Medlem2010 (tabell 4.2). I 2013 hadde 41 prosent av menige medlemmer (medlemmer uten verv) henvendt seg til sin lokale tillitsvalgte for hjelp og bistand. Andelen som har søkt hjelp, varierer fra 35 prosent av medlemmene i barnehagene til 47 prosent innenfor videregående opplæring. Den sistnevnte medlemsgruppa var også den som hyppigst hadde tatt kontakt i de to foregående undersøkelsene, og kontaktmønstret for øvrig var stabilt. Medlemmene bruker altså fortsatt sine tillitsvalgte.

Tabell 4.2 Har du i løpet av det siste året tatt kontakt med din tillitsvalgt for å få råd eller bistand? 2007,2010 og 2013. Etter stilling/verv og arbeidsplass. Prosent.

	2007		2010		2013	
	Andel som har søkt bistand	Antall	Andel som har søkt bistand	Antall	Andel som har søkt bistand	Antall
Medlemmer Uten verv/lederstilling	38	1622	43	2332	41	1966
Barnehage	27	242	34	348	35	316
Grunnskole	37	662	43	578	41	535
Videregående opplæring	49	361	49	586	47	579
Universitet og høyskole	42	168	38	411	41	273
Annet	43	189	44	409	44	263

Yngre medlemmer kontakter oftere sin tillitsvalgte enn det eldre gjør; 46 prosent av de yngste medlemmene hadde siste år tatt kontakt med tillitsvalgt for å få råd eller bistand, mot 38 prosent av medlemmene over 50 år. Midlertidig ansatte var også en gruppe som ofte hadde søkt hjelp, her hadde over halvparten hadde tatt kontakt. 42 prosent av de kvinnelige medlemmene hadde fått råd eller bistand, mot 37 prosent av de mannlige medlemmene. Det er ingen forskjell i andelen som har tatt kontakt, om vi ser på både dem som har tillitsvalgt på arbeidsplassen, og dem som ikke har.

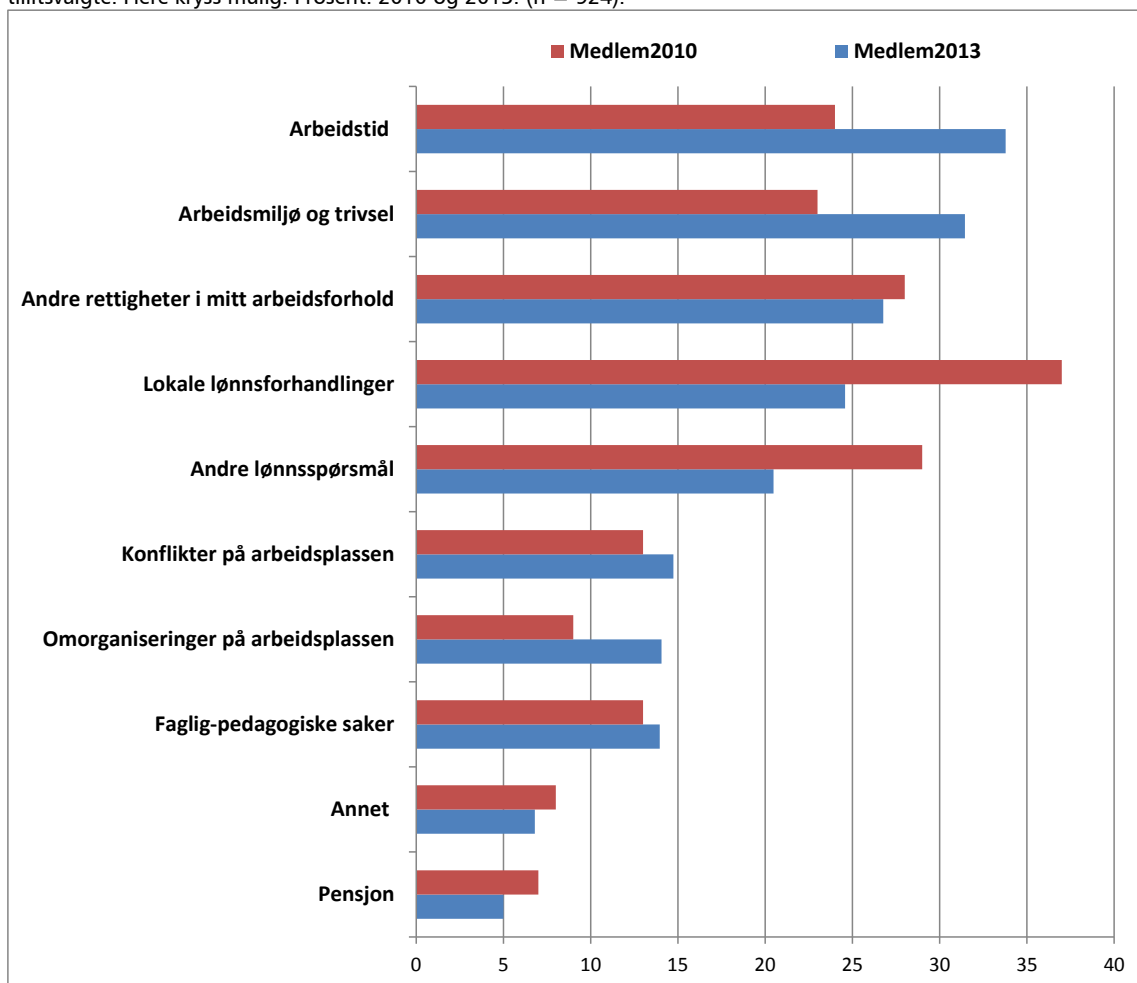
4.3 Hva spør medlemmene tillitsvalgt om?

Medlemmene som hadde tatt kontakt med sin tillitsvalgte, fikk spørsmål om hva slags saker dette gjaldt. Svarene vises i figur 4.2, der vi også sammenligner med det tilsvarende spørsmålet i 2010. Medlemmene kunne krysse av for flere saksforhold.

I 2013 hadde flere som har krysset av for at de hadde tatt kontakt med tillitsvalgte, spørsmål som gjaldt arbeidstid, arbeidsmiljø og trivsel og omorganiseringer på arbeidsplassen. Derimot har det vært en nedgang i andelen som hadde hatt spørsmål om lønn. Både lokale lønnsforhandlinger og andre lønsspørsmål er tema for en lavere andel av henvendelsene i 2013 sammenholdt med i 2010. Noe kan kanskje forklares med at medlemsundersøkelsen i 2013 ble gjennomført i etterkant av et mellomoppgjør, mens undersøkelsen i 2010 skjedde i kjølvannet av et hovedoppgjør med lokale forhandlinger i offentlig sektor.⁸

⁸ I 2010 sto likelønn på dagsordenen, og det ble satt av lokale lønspotter med føringer på likelønn. De avsatte pottene var ganske store både i staten og i kommunal sektor. Ved mellomoppgjøret i 2013 var det ikke avsatt midler til lokale pottet i verken i kommunal sektor eller i staten.

Figur 4.2 Hva gjaldt saken(e) du kontaktet tillitsvalgt for? Medlemmer uten lederstillinger eller verv som har kontaktet tillitsvalgte. Flere kryss mulig. Prosent. 2010 og 2013. (n = 924).



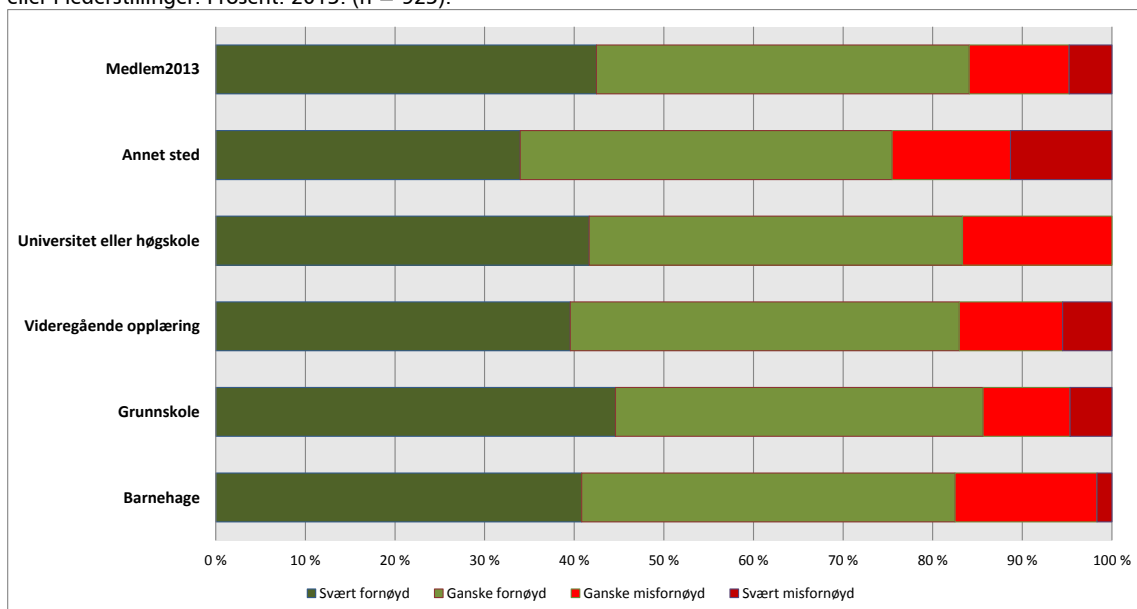
Arbeidstid er det temaet som det hyppigst ble spurt om, og det synes særlig å være de yngste som spurte om dette. 40 prosent av dem under 36 år hadde krysset av her, mot 30 prosent for dem som er 36 år eller eldre. Medlemmene i barnehage og grunnskole spurte hyppigst om arbeidstid. For medlemmer utenfor barnehage og skoleverket var det kun en håndfull som hadde henvendt seg til sin tillitsvalgte angående for arbeidstid.

Det er signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det kommer til henvendelser vedrørende «andre rettigheter i arbeidsforholdet», som flere kvinner enn menn tar kontakt om. Derimot var menn mer tilbøyelige til å rådføre seg med tillitsvalgte i spørsmål om arbeidsmiljø og trivsel. Medlemmene i midlertidige stillinger tok hyppigere kontakt for andre rettigheter i arbeidsforholdet enn den store majoriteten med fast ansettelse gjorde.

4.4 Er medlemmene fornøyde?

Medlem2007 og Medlem2010 viste at de som kontaktet tillitsvalgte for råd og bistand, i det store og hele var fornøyde med den hjelpen de fikk. Det var i tillegg flere som brukte kategorien svært fornøyd i 2010 enn i 2007. I 2010 oppga drøye 40 prosent av dem som hadde tatt kontakt med sin tillitsvalgte, at de var svært fornøyde med den hjelpen de hadde fått, mens 46 prosent valgte svaralternativet ganske fornøyd. Figur 4.3 viser fordelingen for 2013 og omfatter kun medlemmer som ikke er ledere, og som ikke er tillitsvalgte selv.

Figur 4.3 Alt i alt – hvor fornøyd er du med hjelpen/tilbakemeldingen du fikk av din tillitsvalgte? Medlemmer uten verv eller i lederstillinger. Prosent. 2013. (n = 923).



Medlemmene er fortsatt fornøyde med hjelpen de får fra sin tillitsvalgte; 42 prosent er svært fornøyde, og like mange er ganske fornøyde. Det er heller ikke forskjeller etter type arbeidsplass (jf. figur 4.3). Det er de yngste som i størst grad uttrykker at de er svært fornøyde, seks av ti sier dette. Blant medlemmer over 50 år er andelen som sier seg svært fornøyd, lavere (25 prosent). Men også i denne gruppa oppgir tre av fire at de er svært eller nokså godt fornøyde med den hjelpen de har fått. Menn er like fornøyde som kvinner.

4.5 Oppsummering

Den store majoriteten av Utdanningsforbundets medlemmer har en lokal tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Andelen medlemmer som befinner seg på arbeidsplasser uten lokalt tillitsvalgt, er den samme som ved tidligere undersøkelser, og det er de samme typene arbeidsplasser som peker seg ut. I skoleverket befinner nesten samtlige medlemmer seg på arbeidsplasser med tillitsvalgt til stede, mens det er en god del medlemmer innenfor innenfor barnehage eller som har arbeidsplass i kategorien annet som ikke har det. Arbeidsplasser uten tillitsvalgt har vanligvis få ansatte med pedagogisk utdanning.

Undersøkelsen fra 2013 viser at medlemmene like ofte som tidligere kontakter sin tillitsvalgte med spørsmål om bistand. Temaene dreier seg om arbeidstid, rettigheter i arbeidsforholdet og spørsmål som angår lønn. Sammenlignet med undersøkelsen fra 2010 her det flere som oppgir arbeidstid, og færre oppgir at de har henvendt seg i forbindelse med lønnsrelaterte spørsmål. Dette har sannsynligvis sammenheng med hvilke tema som er på dagsordenene, og om det er lokale pottter eller ikke i lønnsoppgjørene. Medlemmene er i overveiende grad fornøyde med den hjelpen de fikk fra sin tillitsvalgte.

Kapittel 5 Deltakelse i egen organisasjon

De tidligere medlemsundersøkelsene har vist at Utdanningsforbundet har høy aktivitet ute på arbeidsplassene. Ni av ti medlemmer kalles inn til møter på sin arbeidsplass, og det store flertallet møter opp regelmessig. Medlemmene i skoleverket har vært de aktive med mange møter og stor oppslutning om disse. I dette kapitlet spør vi om nivået på aktivitet og deltakelse fortsatt holder seg høyt i en tid da tidspresset i skolen stadig diskuteres i media og i andre sammenhenger. Videre er vi opptatt av hva som tas opp på møtene, og hvordan disse fungerer. Er møtene første og fremst en arena for tradisjonelle fagforeningssaker som lønn og rettigheter i arbeidsforholdet? Eller diskuteres også pedagogikk og yrkesutøvelse?

5.1 Avholdes det møter?

Utdanningsforbundet har fortsatt høy møteaktivitet på sine arbeidsplasser. Også i 2013 kalles ni av ti medlemmer inn til møter (tabell 5.1). Tre av fire medlemmer oppgir at de blir innkalt noen ganger i halvåret eller oftere (det vil i praksis si to til fire møter i semesteret i skoleverket). Det er ikke vesentlige endringer over tid, men andelen som oppgir svært hyppige møter (månedlig eller oftere), er gått noe ned. Spørsmålene stilles kun til medlemmer uten verv.

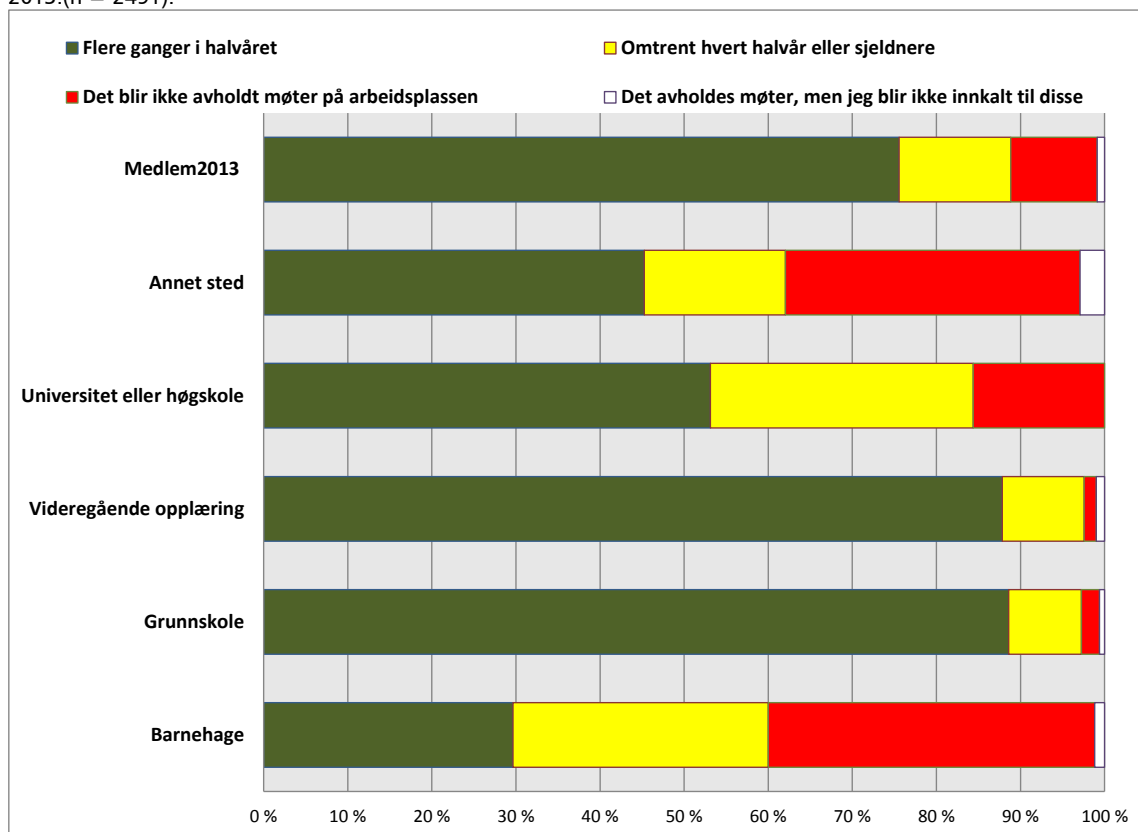
Tabell 5.1 Hvor ofte kalles det inn til klubbmøter på din arbeidsplass? 2013, 2010, 2007 og 2004. Prosent. Medlemmer uten verv.

	2013	2010	2007	2004*
	Medlemmer uten verv	Medlemmer uten verv	Medlemmer uten verv	Medlemmer uten verv
Omtrent 1-2 ganger per måned eller oftere	2	3	6	9
Omtrent hver måned	28	26	30	31
Noen ganger i halvåret	46	41	40	40
Omtrent hvert halvår eller sjeldnere	13	15	14	12
Blir ikke innkalt til møter	10	13	10	8
Det avholdes møter, men jeg blir ikke innkalt til disse**	1	2	-	-
Total	100	100	100	100
n	2491	3665	2112	2147

* Tillitsvalgte fikk ikke spørsmålet i 2004.

** Ikke svaralternativ i 2004 og 2007

Figur 5.1 Hvor ofte innkalles det til klubbmøter på din arbeidsplass? Medlemmer uten verv, etter arbeidssted. Prosent. 2013.(n = 2491).



Figur 5.1 viser at det fortsatt er grunnskole og videregående opplæring som har hyppigst møtefrekvens. Ni av ti medlemmer oppgir at det avholdes møter flere ganger i halvåret. I barnehagene har man færre møter i løpet av et år, og her – og på arbeidsplasser utenfor skoleverket – er det også en betydelig andel som oppgir at det ikke avholdes møter på arbeidsplassen. Om det arrangeres møter på arbeidsplassen, henger naturlig nok sammen med om det er tillitsvalgt til stede. Blant medlemmer som har sin nærmeste tillitsvalgte i lokallag/fylkeslag, oppgir drøyt halvparten at det ikke innkalles til møter. Fordelingen er lik den man fant i Medlem2010.

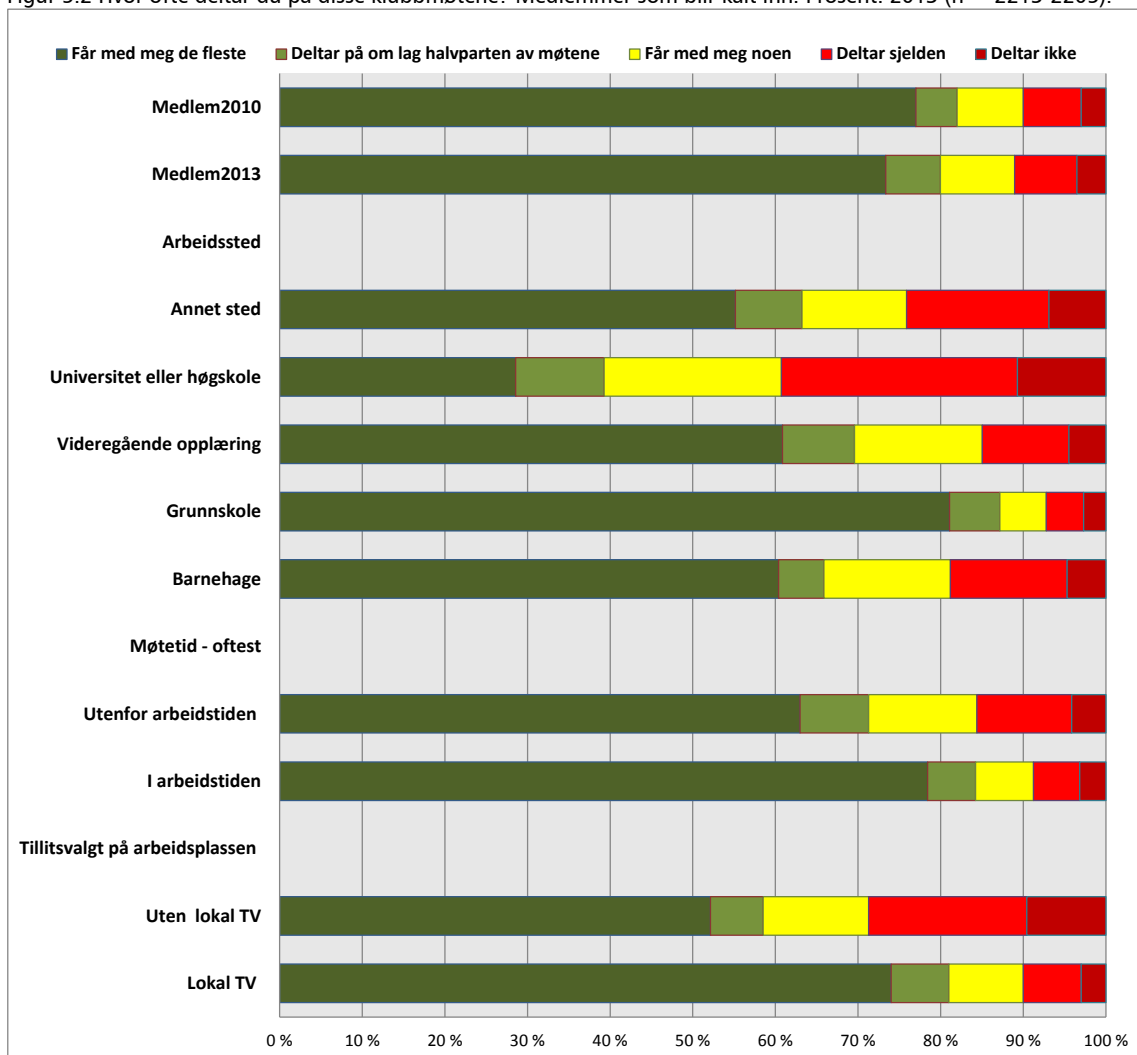
5.2 Deltar medlemmene?

Vårt neste spørsmål er: Kommer medlemmene fortsatt på møtene? I de tidligere medlemsundersøkelsene har vi framhevet at Utdanningsforbundet er i den heldige situasjon at medlemmene kommer når den tillitsvalgte kaller inn til møte. Det ser dermed ut til at forbundet ikke i like stor grad er utsatt for det mange tillitsvalgte forteller om: at det er vanskelig å få medlemmene til å komme på møtene. Samtidig kan dette ha endret seg i en hektisk hverdag også for Utdanningsforbundets vedkommende.

Figur 5.2 viser at det fortsatt er høy deltakelse på møtene. Tre av fire medlemmer (73 prosent) som er på arbeidsplasser der det avholdes møter, oppgir at de får med seg

de fleste møtene, og ytterligere 7 prosent oppgir at de får med seg om lag halvparten av møtene. Dette betyr at åtte av ti medlemmer møter noenlunde regelmessig opp på klubbmøtene. Andelen som får med seg de fleste møtene, er litt lavere i 2013 enn i 2010, mens andelen som sier at de får med seg om lag halvparten av møtene, er gått noe opp. Det er kun en av ti som oppgir at de ikke deltar. Samlet sett er hovedinntrykket at det er stabilt høy møtedeltakelse.

Figur 5.2 Hvor ofte deltar du på disse klubbmøtene? Medlemmer som blir kalt inn. Prosent. 2013 (n = 2213-2205).

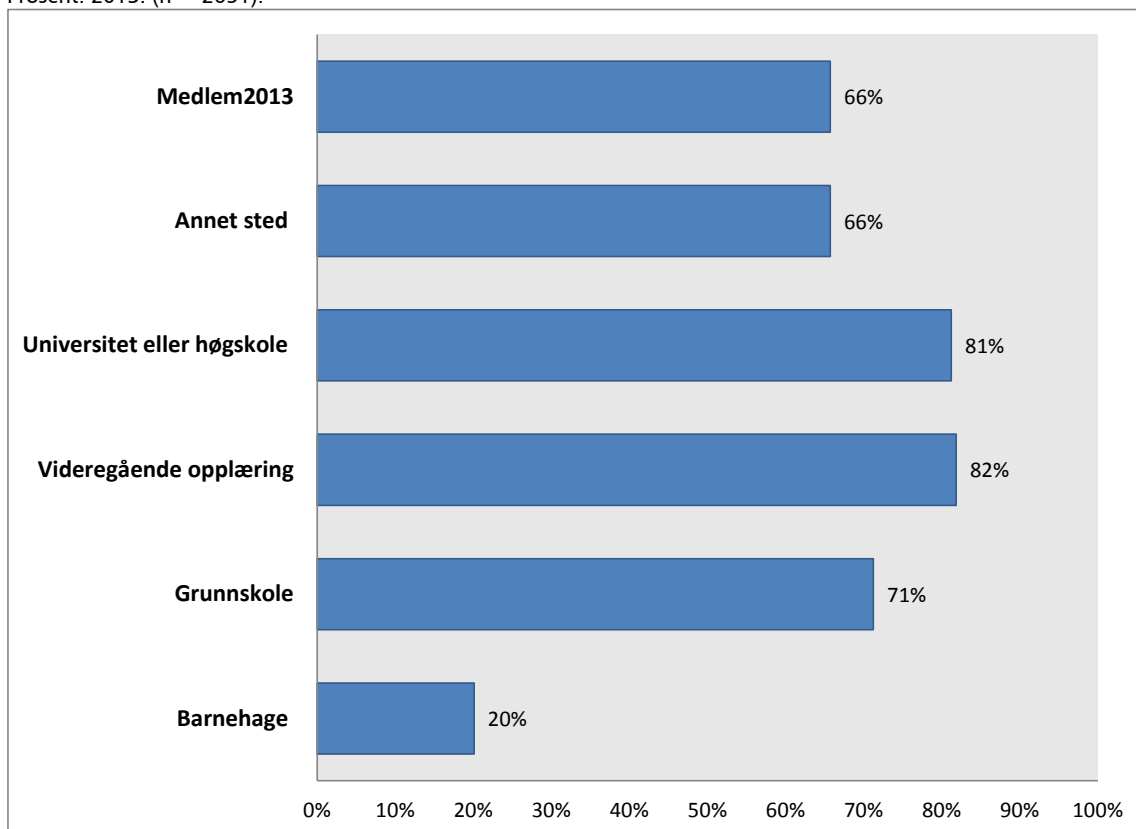


Vi finner klare forskjeller mellom medlemsgruppene i hvor ivrige de er til å møte opp på medlemsmøter. Fire av ti medlemmer innenfor høyere utdanning sier at de ikke deltar på møtene, mot to av ti i barnehagene. Hyppigst frammøte finner man blant medlemmer i grunnskolen, hvor 85 prosent deltar ofte. Blant medlemmer med pedagogisk stilling i grunnskolen er andelen enda høyere, her oppgir 91 prosent at de deltar ofte.

En gruppe skiller seg ut ved at de ofte avstår fra møtene. Blant ledermedlemmene sier godt over halvparten at de sjelden eller aldri deltar på klubbmøtene. Hyppig deltakelse ser ut til å fordre det å ha en lokal tillitsvalgt på arbeidsplassen. Hele 91 prosent av medlemmene er på en arbeidsplass med lokal tillitsvalgt (jf. kapittel 4).

I undersøkelsen for 2013 spurte vi om medlemsmøtene ble avholdt i arbeidstida, eller om møtene må legges utenfor arbeidstid (figur 5.3). Her vil det være ulik praksis, og om man får avholde møter i arbeidstida / innen bunden arbeidstid, avhenger av hvilken avtale eller forståelse den tillitsvalgte har fått til med arbeidsgiver omkring dette. Som vi skal se i rapportens del II (tillitsvalgt delen), varierer dette.

Figur 5.3 Holdes klubbmøtene som oftest i arbeidstida? Medlemmer på arbeidsplasser der det kalles inn til møter. Prosent. 2013. (n = 2651).



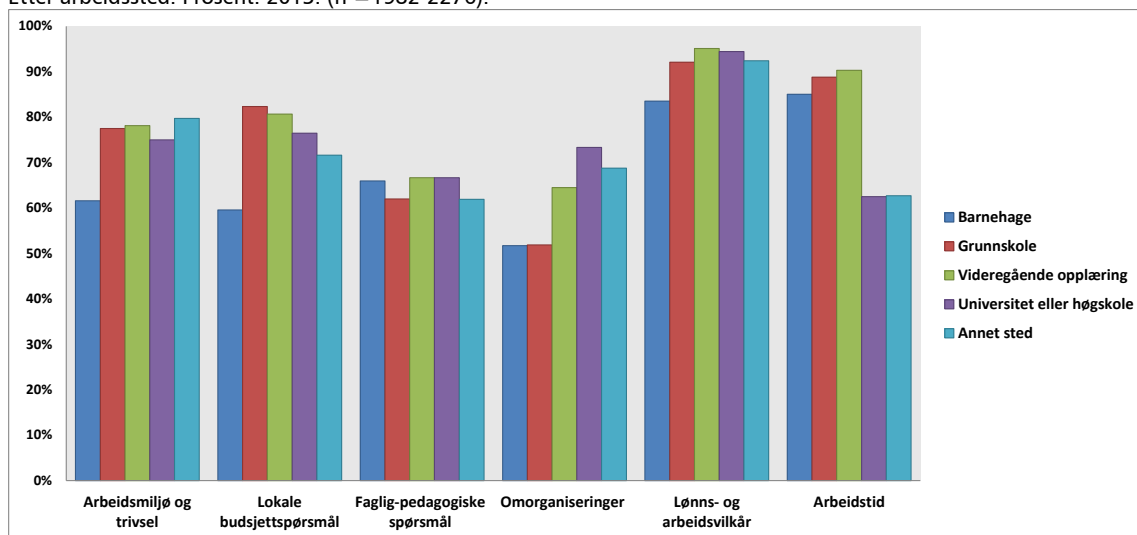
To av tre medlemmer oppgir at møtene som oftest avholdes i arbeidstida. Her skiller barnehagene seg ut, kun 20 prosent av medlemmene her sier møtene holdes i arbeidstida. I videregående opplæring og innenfor høyere utdanning ligger andelen på fire av fem, mens syv av ti grunnskolemedlemmer oppgir at klubbmøtene som oftest skjer i arbeidstida.

Figur 5.2 viser at det er flere som møter opp hvis møtene kan avholdes i arbeidstida, enn hvis de legges utenfor arbeidstid. Men medlemmene møter også opp i sistnevnte tilfelle, og forskjellene i oppmøtefrekvens må sies å være overraskende liten. Blant medlemmer på arbeidsplasser der møtene holdes i arbeidstida, oppgir 85 prosent at de får med seg halvparten av møtene eller mer, mens den samme andelen er 74 prosent der møtene stort sett legges utenfor arbeidstid.

5.3 Møtenes innhold

De tidligere medlemsundersøkelsene viste at tradisjonelle fagforeningsspørsmål som lønn, arbeidstid, arbeidsmiljø og lokale budsjettspørsmål var blant de temaene som oftest sto på klubbmøtenes dagsorden. Her spør vi om det fortsatt er slik. I forbindelse med Medlem2013 ble spørsmålene om møtenes innhold forenklet noe. Medlemmene skulle nå ta stilling til om seks forskjellige tema hadde vært diskutert på klubbmøtene det siste året.⁹ Dette betyr at vi ikke kan sammenligne direkte med de tidligere undersøkelsene.

Figur 5.4 Har følgende tema vært diskutert på klubbmøtene det siste året? Medlemmer som har deltatt på møter. Etter arbeidssted. Prosent. 2013. (n = 1982-2276).



Vi listet opp seks tema og spurte om disse hadde vært diskutert på møtene det siste året. Svarene viste at i mange tilfeller hadde alle disse vært satt på dagsordenen. Noen forskjeller er det likevel.

- Nesten alle har diskutert tema i tilknytning til lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder uansett arbeidsplass.
- Arbeidstid er et tema som ofte har vært diskutert. Aller oftest har det stått på dagsordenen når medlemmer i skoleverk og barnehage møtes. Medlemmer innen høyere utdanning og på andre arbeidsplasser har sjeldnere diskutert dette. Men også i disse gruppene er det langt flere som sier at arbeidstid har vært diskutert, enn det motsatte.
- Arbeidsmiljø og trivsel er vanlige tema på møtene. I barnehagene er det likevel en del som oppgir at disse temaene ikke har vært diskutert. En forklaring på dette er at det i barnehagesektoren er en del klubber som sjelden har møter. Når det er få møter, blir færre saker tatt opp.

⁹ I medlem2010 var det ti forhåndsdefinerte tema som medlemmene skulle ta stilling til hvor vanlig det var at ble diskutert.

- Budsjettspørsmål har vanligvis vært et tema på klubbmøtene i løpet av året. Dette gjelder på alle arbeidsplasser, med et lite unntak for barnehagene der en del medlemmer sier at dette ikke har vært diskutert.
- Om lag to tredjedeler av medlemmene oppgir at faglig-pedagogiske saker har stått på dagsordenen på møtene. Det er ingen forskjell mellom ulike arbeidsplasser. Men om vi konsentrerer oss om dem som møtes ganske regelmessig (hvert halvår eller oftere), skiller barnehagene seg ut ved at slike tema ofte står på sakskartet når medlemmene møtes.
- Omorganiseringer diskuteres noe sjeldnere blant medlemmer i barnehage og grunnskole enn ellers. En forklaring kan være at slike endringer i større grad berører medlemmer i videregående opplæring, høyere utdanning og øvrige arbeidsplasser. Dette har vi ikke mulighet til å kontrollere for.
- Drøye 40 prosent av medlemmene sier at fem eller alle seks av disse temaene har vært diskutert i løpet av året, og 70 prosent har krysset av for minst fire tema. Dette viser at møtene stort sett dekker et bredt spekter av tradisjonelle fagforeningstema, men at mange også har diskutert faglig-pedagogiske saker.

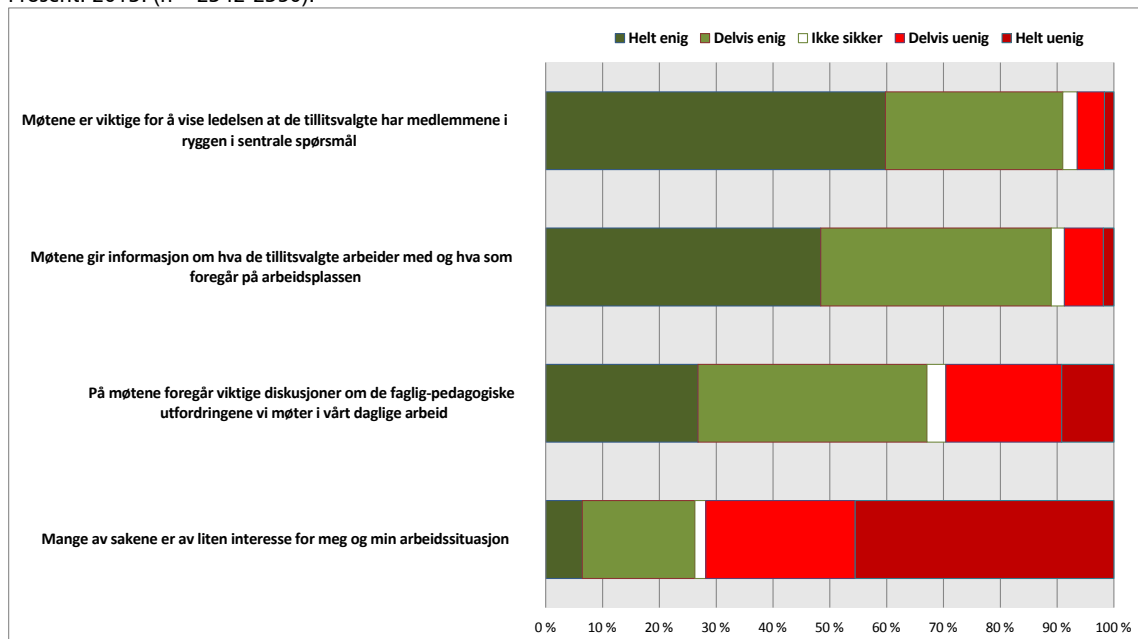
5.4 Hvordan fungerer møtene?

Medlemmer som deltar på klubbmøter, ble bedt om å ta stilling til et sett påstander om møtene. Ni av ti medlemmer mener at møtene fungerer som et signal om at de tillitsvalgte har medlemmene i ryggen, en tilsvarende høy andel mener at møtene gir informasjon om hva de tillitsvalgte jobber med, og hva som skjer på arbeidsplassen. Klubbmøtene fungerer dermed som et viktig bindeledd mellom tillitsvalgt og medlem og bidrar til å sikre at de tillitsvalgte fremmer saker for ledelsen som er viktige for medlemmene, samtidig som de tillitsvalgte kan bruke møtene for å mobilisere medlemmenes støtte.

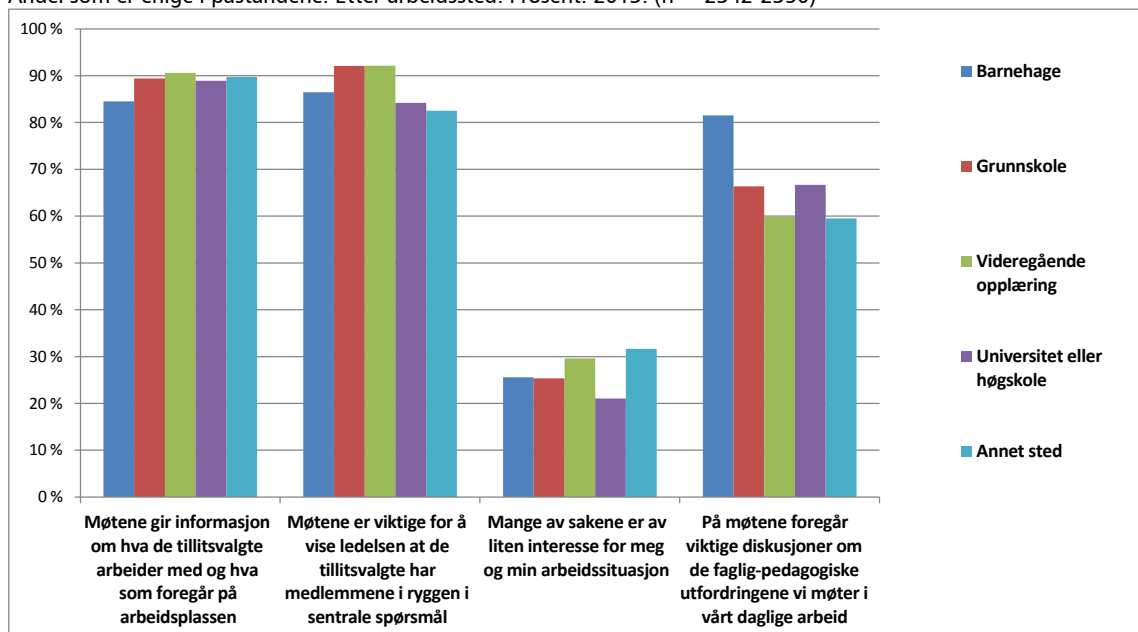
Det er kun et mindretall som mener at sakene er av liten interesse for dem selv og deres arbeidssituasjon. Man kan likevel merke seg at en drøy fjerdedel krysser av for at de er enige i denne påstanden. Denne gruppa deltar litt sjeldnere på møtene, men selv blant dem som sier seg enige i en slik påstand, får 76 prosent med seg alle eller de fleste av møtene. Det er ingen forskjell mellom aldersgruppene i hvor mange som mener at sakene er mindre relevante. Derimot er det flere mannlige enn kvinnelige medlemmer som oppfatter møtene som mindre relevante for dem. Høyest andel finner vi her blant ledermedlemmer, hvor 36 prosent sier seg enige i at mange av sakene er av mindre interesse for dem. Blant medlemmer i pedagogiske stillinger var andelen 25 prosent.

Vi spurte også om det foregår viktige faglig-pedagogiske diskusjoner på møtene. To tredjedeler er enige i dette, mens en tredjedel av medlemmene sier nei. Medlemmer i lederstillinger er overrepresentert blant dem som er uenige om at det foregår viktige faglig-pedagogiske diskusjoner på møtene. Utover dette er det ingen forskjeller mellom menn og kvinner eller etter alder.

Figur 5.5 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om klubbmøtene? Medlemmer som har deltatt på møter. Prosent. 2013. (n= 2342-2350).



Figur 5.6 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om klubbmøtene? Medlemmer som har deltatt på møter. Andel som er enige i påstandene. Etter arbeidsssted. Prosent. 2013. (n = 2342-2350)



Figur 5.6 viser andelene som er helt eller delvis enige i de forskjellige påstandene, og hvordan dette varierer mellom arbeidsplassene. For det første er medlemmene samstemt i at møtene er sentrale informasjonsarenaer, og at møtene fungerer som støtte for tillitsvalgte overfor ledelsen. Det er kun mindre forskjeller i hvor mange som synes at sakene er av liten interesse for dem selv og deres arbeidssituasjon. Barnehagemedlemmene skiller seg ut ved at flere her mener at møtene i større grad favner de faglig-pedagogiske

utfordringene. Blant medlemmer i barnehagesektoren kysser 82 prosent av for dette, sammenlignet med de andre gruppene der 60–65 prosent krysser av for dette. Denne forskjellen til tross, også utenfor barnehagene oppgir et klart flertall at det foregår sentrale diskusjoner omkring de faglig-pedagogiske utfordringene på deres klubbmøter.

5.5 Uformelle diskusjoner med tillitsvalgt

En viktig del av kontakten mellom medlemmene og den tillitsvalgte skjer i uformelle samtaler på arbeidsplassen. Medlemsundersøkelsen for 2010 viste at en av tre medlemmer diskuterte saker som angår arbeidsplassen eller fagforeningen, med sin tillitsvalgte på regelmessig basis (månedlig eller oftere). Kun én av fem sier at dette aldri skjer, mens et flertall sier at dette skjer når spesielle saker kommer opp. Hvordan er så dette i 2013?

Andelen som oppgir at de har uformelle diskusjoner med sin tillitsvalgte, har økt med noen prosentpoeng (fra 34 til 37 prosent). Snaut halvparten sier at slike diskusjoner finner sted når spesielle saker dukker opp, mens en av seks sier at de sjelden eller aldri gjør det. De uformelle diskusjonene mellom medlemmer og tillitsvalgte har dermed ikke blitt mindre hyppig siden 2010.

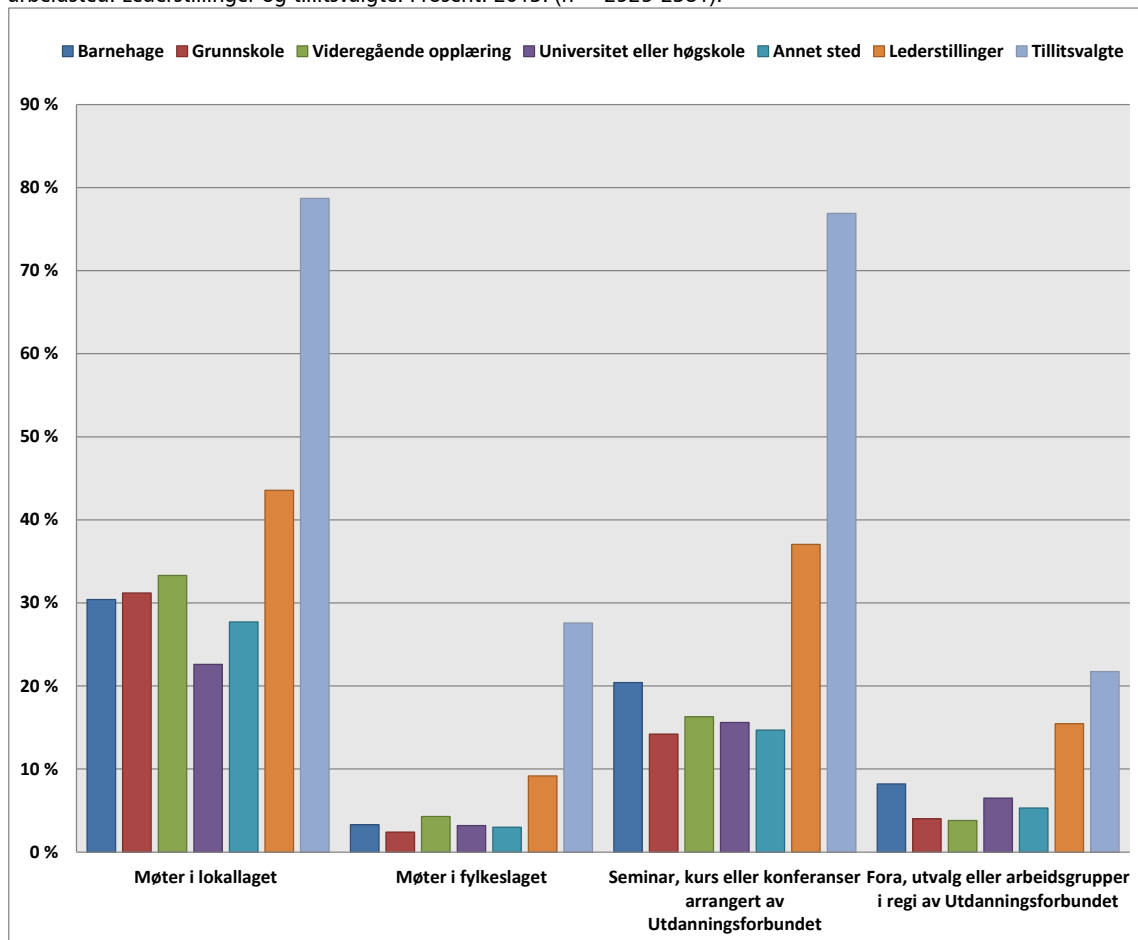
Andelen som sier at de sjelden eller aldri har slike diskusjoner med sin tillitsvalgte, er høyest innen høyere utdanning eller på annet arbeidsted. Her sier en tredjedel av medlemmene at de sjelden eller aldri har slike diskusjoner. Kun 13 prosent av medlemmene i grunnskolen sier det samme. Om man har en tillitsvalgt på arbeidsplassen, spiller naturlig nok også inn. Godt over halvparten av dem som ikke hadde lokal tillitsvalgt, sa da også at de sjelden eller aldri hadde uformelle diskusjoner med sin tillitsvalgt.

5.6 Møter og arrangementer utenfor klubben

I 2010 oppga fire av ti medlemmer at de hadde deltatt på møter i lokallaget, mens snaut én av ti hadde deltatt på møter i fylkeslaget. Hvert fjerde medlem hadde den gangen deltatt på kurs og konferanser i regi av forbundet. Figur 5.7 viser at andelen medlemmer som har deltatt på ulike møter og samlinger, er tilnærmet de samme i 2013 som i 2010.

Tillitsvalgte er den gruppa som oftest deltar på møter utenfor arbeidsplassen. Blant medlemmer uten verv er det medlemmene med lederstillinger som oftest har deltatt på møter, kurs eller i andre fora. Dette viser at selv om ledermedlemmene velger å ikke delta på de lokale klubbmøtene, er de godt representert på møtesteder utenfor arbeidsplassen.

Figur 5.7 Medlemmer uten verv som i løpet av siste år har deltatt på møter og arrangementer utenfor klubben. Etter arbeidsted. Lederstillinger og tillitsvalgte. Prosent. 2013. (n = 2925-2381).



Blant medlemmer som verken har verv eller er i lederstillinger, oppgir om lag 30 prosent at de har deltatt på møter i lokallaget siste år, mens kun et fåtall har deltatt på møter i fylkeslaget. Mellom 15 og 20 prosent har deltatt på kurs og seminarer – her skiller medlemmer fra barnehagesektoren seg ut ved litt høyere andel – mens få medlemmer har deltatt i fora, utvalg eller arbeidsgrupper. Deltakelsen er kumulativ også for dem som ikke er tillitsvalgte. De som deltar på møter i lokallaget, deltar langt oftere i andre sammenhenger, som på kurs, konferanser, i fora og så videre.

5.7 Ungpolitikken

I Medlem2010 ble medlemmene spurt om de kjente til Utdanningsforbundets satsing på unge medlemmer – ungpolitikk. Kun 14 prosent av medlemmene svarte ja, og det var medlemmene over 50 år som oftest hadde fått med seg denne satsingen. I Medlem2013 er andelen som svarer ja på spørsmålet, helt lik som i Medlem2010: 14 prosent oppgir at de kjenner til satsingen. Andelen som kjenner til ungpolitikken, er høyest blant tillitsvalgte, men selv her er det kun 30 prosent som svarer ja. Tilsvarende andel i 2010 var

35 prosent. Blant unge medlemmer uten verv er det knapt noen som svarer positivt på spørsmålet om de kjenner til ungpolitikken.

5.8 Oppsummering

Utdanningsforbundet er fortsatt en organisasjon med aktive klubber på arbeidsplassene. Tre av fire medlemmer sier at det jevnlig kalles inn til møter på deres arbeidsplass. Nesten alle medlemmer i grunnskole og videregående er på arbeidsplasser der møter avholdes jevnlig, mens situasjonen er annerledes i barnehagene. Her oppgir fire av ti medlemmer at det ikke avholdes møter på arbeidsplassen, og barnehagene har også størst andel medlemmer som sier at møtene må legges utenfor arbeidstid. Likevel er medlemmene i barnehagesektoren flinke til å delta i de møtene som avholdes. I skoleverket er det fortsatt mest vanlig at møter holdes i arbeidstida.

Utdanningsforbundet har fortsatt aktive medlemmer. Det store flertallet deltar på alle eller de fleste møtene, og medlemmene synes stort sett å være fornøyde med møtene. De minst aktive medlemmene finner vi blant medlemmer ved universiteter og høyskoler. Her sier fire av ti sier at de aldri eller sjelden deltar – selv om møtene i all hovedsak skjer i arbeidstida. Ellers er innslaget av passive medlemmer også høyere enn ellers i gruppa med annet arbeidssted (dvs. utenfor barnehage, skoleverk eller høyere utdanning).

Møtene fungerer som en viktig informasjonsarena, og medlemmene mener at de ved å møte opp bidrar til å vise at tillitsvalgte har medlemmene i ryggen. To av tre mener også at møtene er arena for viktige faglig-pedagogiske diskusjoner, og det er medlemmer i barnehagene som oftest oppgir dette. Ellers er det små forskjeller i hvordan ulike medlemsgrupper oppfatter at møtene fungerer. Ikke alle mener at det som tas opp på møtene, er viktig for dem i deres arbeidssituasjon. Men selv i denne gruppa kommer et stort flertall på de fleste eller alle møtene som avholdes.

Tillitsvalgte er den medlemsgruppa som hyppigst deltar på møter, kurs og på andre arenaer i regi av Utdanningsforbundet utenfor arbeidsplassen. Men også medlemmene i lederstillinger skiller seg ut ved å oftere enn andre delta i ulike møter og arrangementer, blant annet møter i lokallaget og kurs og konferanser. Dette betyr at selv om medlemmene i lederstillinger ikke kommer på klubbmøtene på arbeidsplassen, så er de flittige deltakere på andre arenaer. Over 30 prosent av medlemmene uten verv eller lederstilling har deltatt på møter i lokallaget. Medlemmer innen barnehagesektoren deltar oftere på kurs enn andre.

Kapittel 6 Andre organisasjoner

I dette kapitlet er temaet hvilke andre organisasjoner som oppleves som alternativer til Utdanningsforbundet. For det første: Hvor mange medlemmer opplever at det er andre (og konkurrerende) forbund på arbeidsplassen? For det andre: Hvor mange opplever at det finnes alternative forbund for dem selv, hvilke er disse, og i hvilken grad har disse medlemmene vurdert å bytte forbund?

Det finnes flere ulike arbeidstakerorganisasjoner som har som ambisjon å organisere de samme medlemsgruppene som Utdanningsforbundet. Noen av disse retter seg mot medlemmer med pedagogisk utdanning spesielt (lærerprofesjonene), andre organiserer bredt innen kommunal eller statlig sektor der det store flertallet av Utdanningsforbundets medlemmer befinner seg. Det finnes også profesjonsforbund som er relevante for deler av Utdanningsforbundet medlemsmasse, men uten å rette seg mot pedagoger spesielt. En fjerde type konkurrerende organisasjoner er forbund som i særlig grad har som ambisjon å organisere ledere i skoleverket eller i barnehagene. Under følger en kort beskrivelse av noen av de andre organisasjonene.

Fagforbundet

Fagforbundet (LO) ble etablert i 2003, etter at Norsk kommuneforbund og Norsk helse- og sosialforbund slo seg sammen. Forbundet organiserer vertikalt innenfor kommunal og fylkeskommunal sektor, i helseforetakene og innenfor staten og i privat sektor. Forbundet er landet største med sine drøyt 330 000 medlemmer, som arbeider innenfor mer enn 100 forskjellige yrker. Forbundet har fire seksjoner, hvorav kirke, kultur og oppvekst er en. Under denne seksjonen ligger faggruppene; barnehage, SFO og barne-skole og ungdomsskole og videregående opplæring. Assistenten i barnehage, ansatte i SFO/Aktivitetsskolen, vaktmestre og administrativt personell er noen av de yrkesgruppene som forbundet organiserer.

Forskerforbundet

Forskerforbundet (Unio) ble etablert i 1955, som Fellesrådet for vitenskapelige tjenestemenn. Forbundet organiserer ansatte i vitenskapelig, teknisk-administrativ eller annen faglig stilling som normalt krever høyere utdanning og som jobber innen forskning, høyere utdanning, museer og kulturminner eller i forvaltningen av forskning og høyere utdanning. Forbundet har 16 400 yrkesaktive medlemmer., Åtte av ti medlemmer er å finne på universiteter, høyskoler eller i forskningsinstituttene. Tre av fire medlemmer er statsansatte. Kun 3 prosent av medlemmene er kommunalt ansatte, mens resten er i privat sektor.

Skolenes Landsforbund

Skolenes Landsforbund (LO) ble etablert som eget forbund i 1982 og organiserer førskolelærere, lærere, skoleledere og annet fagpersonell i utdannings- og oppvekstsektoren. I 2012 hadde Skolenes Landsforbund om lag 5500 medlemmer, og de har sin basis blant lærere innenfor yrkesfag og blant morsmåslærere.

Norsk Lektorlag

Norsk Lektorlag (Akademikerne) ble etablert i 1997. Hovedregelen for opptak er embetsstudium av høyere grad, eller fullført utdanning på hovedfags- eller mastergradsnivå fra universitet eller høyskole. Norsk Lektorlag skiller seg lønnspolitisk noe fra de andre pedagogdominerte organisasjonene¹⁰. Norsk Lektorlag har 3100 yrkesaktive medlemmer (2012), og de har sin basis innenfor studiespesialisering i den videregående opplæringen.

Lederne

Etablert i 1910 som De industrielle Formænd og Værksmestres Landsforbund. Har, som navnet sier, sitt opphav i tekniske funksjonærstillinger i industrien. Lederne er frittstående med 16 400 medlemmer, som primært er å finne i tekniske og merkantile stillinger innenfor privat sektor. Forbundet har også rettet søkelyset mot barnehagestyrere, men publiserer ingen tall på hvor mange medlemmer de har her.

Skolelederforbundet

Skolelederforbundet ble etablert i 1977, var så en del av Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) før det gikk inn i YS i 2001. Ifølge forbundets vedtekter kan ledere og administrativt personale med selvstendig ansvar innenfor oppvekst- og opplæringssektoren bli medlemmer. Forbundet har snaut 2000 yrkesaktive medlemmer, hvor omtrent samtlige er å finne i KS-området/Oslo kommune.

6.1 Konkurransen på arbeidsplassene?

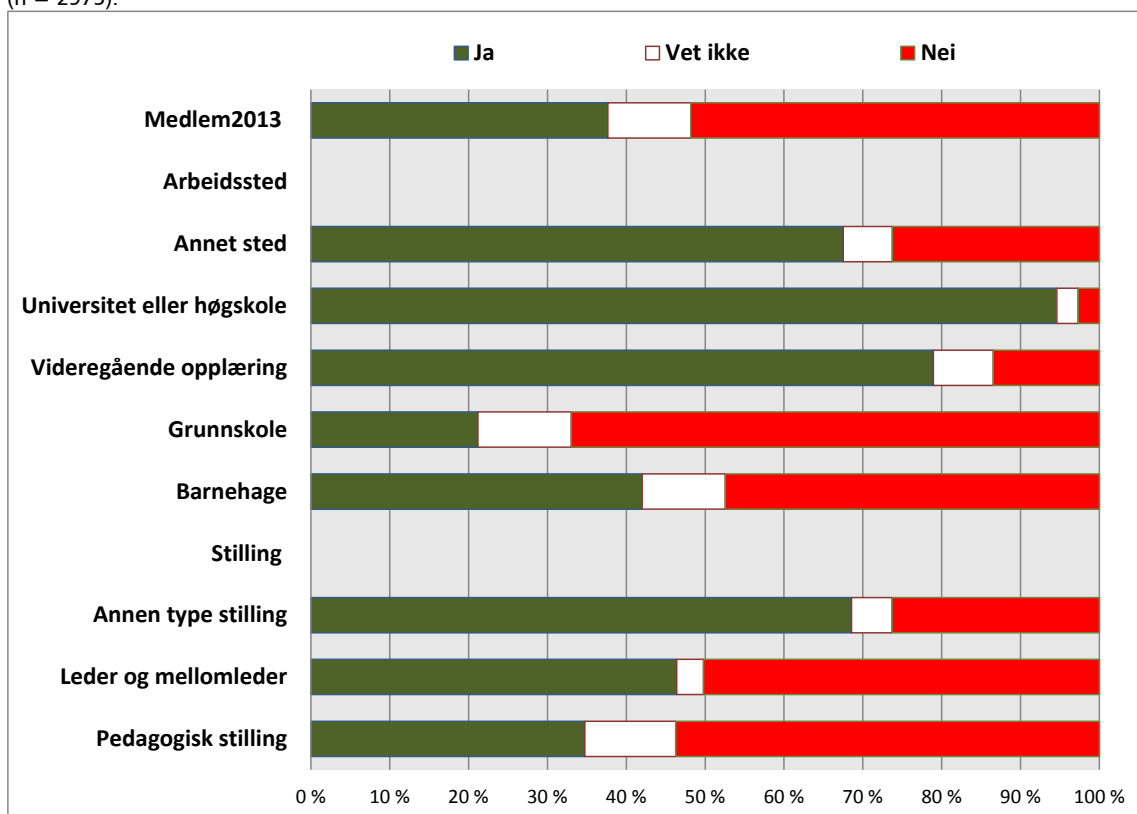
Utdanningsforbundet står sterkt i barnehagesektoren og i skoleverket. De tidligere medlemsundersøkelsene har vist at forbundet får liten eller ingen konkurranse fra andre arbeidstakerorganisasjoner på denne typen arbeidsplasser. I medlemsundersøkelsen i 2010 oppga få medlemmene her at det fantes andre aktuelle organisasjoner lokalt. Derimot var konkurransen sterkere ved universiteter og høyskoler, i den videregående opplæringen samt på andre arbeidsteder.

Vi spurte medlemmene om det på deres arbeidsplass fantes arbeidstakerorganisasjoner som konkurrerer med Utdanningsforbundet. De som svarte ja på dette, fikk spørsmål om hvilke fagforbund dette er. I alt oppgir 38 prosent av medlemmene at det finnes en konkurrerende organisasjon på deres arbeidsplass. Halvparten av medlemme-

¹⁰ Se for eksempel Norsk Lektorlags lønnspolitiske program. (<http://bit.ly/O1P5El>) eller bakgrunn og begrunnelse for Norsk Lektorlags lønnspolitikk. (<http://bit.ly/1cxSFBg>).

ne oppgir at det ikke finnes noen lokal konkurrent, mens de øvrige svarer at de ikke vet (figur 6.1). Det er stor variasjon i svarene etter hvor medlemmene arbeider. Blant medlemmer innen høyere utdanning oppgir 95 prosent at det er lokal konkurranse. Andelen som oppgir at det er konkurrerende organisasjoner på arbeidsplassen, er også høy i videregående opplæring. Andelen er lavest i grunnskolen (21 prosent), mens 42 prosent av medlemmene i barnehagene sier at det finnes et konkurrerende forbund. Det er også klare forskjeller etter stilling; ledere oppgir langt oftere enn pedagoger at det finnes et konkurrerende forbund på deres arbeidsplass. Men andelen som oppgir at det finnes en konkurrent, er aller høyest blant medlemmer som har andre typer stillinger.

Figur 6.1 Finnes det andre fagforbund som konkurrerer med Utdanningsforbundet på din arbeidsplass? Prosent. 2013. (n = 2975).



De som svarte at det finnes en konkurrerende organisasjon, fikk spørsmål om hvilket forbund dette var. Svarene viser at dette spenner vidt, men at noen forbund nevnes langt oftere enn andre. Fagforbundet (LO) ble hyppigst nevnt (41 prosent). Videre kom Norsk Lektorlag (Akademikerne) med 36 prosent, Skolenes Landsforbund (LO) med 26 prosent og Skolelederforbundet (YS) med 16 prosent. Disse organisasjonenes tilstedeværelse varierer etter arbeidsplass.

Hvilke forbund som ble oppgitt som konkurrenter varierte altså. I barnehagene var det først og fremst Fagforbundet som ble nevnt. Dette er ikke så unaturlig siden Fagforbundet organiserer barnehageassistenter, samtidig som forbundet er åpent for alle yrkesgrupper i barnehagesektoren. Det frittstående forbundet Lederne nevnes også. Dette forbundet har som ambisjon å organisere ledere i private barnehager. I grunnskole-

len var andelen som oppga at det finnes konkurrerende forbund, ganske lav (21 prosent). De som svarer at det finnes konkurrerende forbund, nevner ulike forbund: Fagforbundet, Skolenes Landsforbund, Norsk Skolelederforbund og Norsk Lektorlag. De samme forbundene nevnes av medlemmer i videregående opplæring. Til forskjell fra i grunnskolen oppgir et stort flertall av medlemmene at det er konkurrerende forbund til stede. Det forbundet flest nevner, er Norsk Lektorlag. Men medlemmene i videregående opplæring trekker ellers fram de samme organisasjonene som nevnes i grunnskolen. I tillegg nevnes en del andre forbund enn de som er omtalt i dette avsnittet. Dette dreier seg om mange ulike organisasjoner, som hver og en nevnes av noen medlemmer, men ikke av mange.¹¹ Innenfor høyere utdanning oppga nesten alle medlemmer at det finnes konkurrerende organisasjoner lokalt. Forskerforbundet er den organisasjonen som nevnes av flest.

6.2 Hvor mange ser andre organisasjoner som et alternativ?

Selv om en god del medlemmer oppgir at det finnes konkurrerende forbund på arbeidsplassen, betyr ikke dette nødvendigvis at disse betraktes som et reelt alternativ. De konkurrerende organisasjonene kan for eksempel rette seg inn mot andre yrkesgrupper, eller de kan ha en innretning eller politikk som gjør at det enkelte medlem anser dem som lite aktuelle. Samtidig kan forbund som ikke er til stede på arbeidsplassene, ha et tilbud til Utdanningsforbundets medlemmer. Vi spurte derfor medlemmene om de har vurdert andre forbund enn Utdanningsforbundet som aktuelle for dem selv.

Hvert fjerde medlem svarer ja på spørsmålet om det finnes andre forbund som de har vurdert som aktuelle (figur 6.2). To av tre medlemmer svarer nei, mens de resterende 6–7 prosentene oppgir at de er usikre.

Vi minner innledningsvis om at det er forskjell mellom å vurdere en utmelding¹² og å reflektere over at andre organisasjoner utgjør et tilbud. Her ser vi på det sistnevnte, det vil si Utdanningsforbundets konkurranseflate overfor ulike organisasjoner.

Det er store forskjeller mellom medlemsgruppene i om de har vurdert andre forbund som aktuelle. Medlemmer i lederstillinger er de som i sterkeste grad har vurdert andre forbund (figur 6.2). Mens 21 prosent av medlemmene i en pedagogisk stilling har vurdert alternative organisasjoner, er andelen 59 prosent blant ledere. Gruppen «andre stillinger» plasserer seg mellom disse to kategoriene.

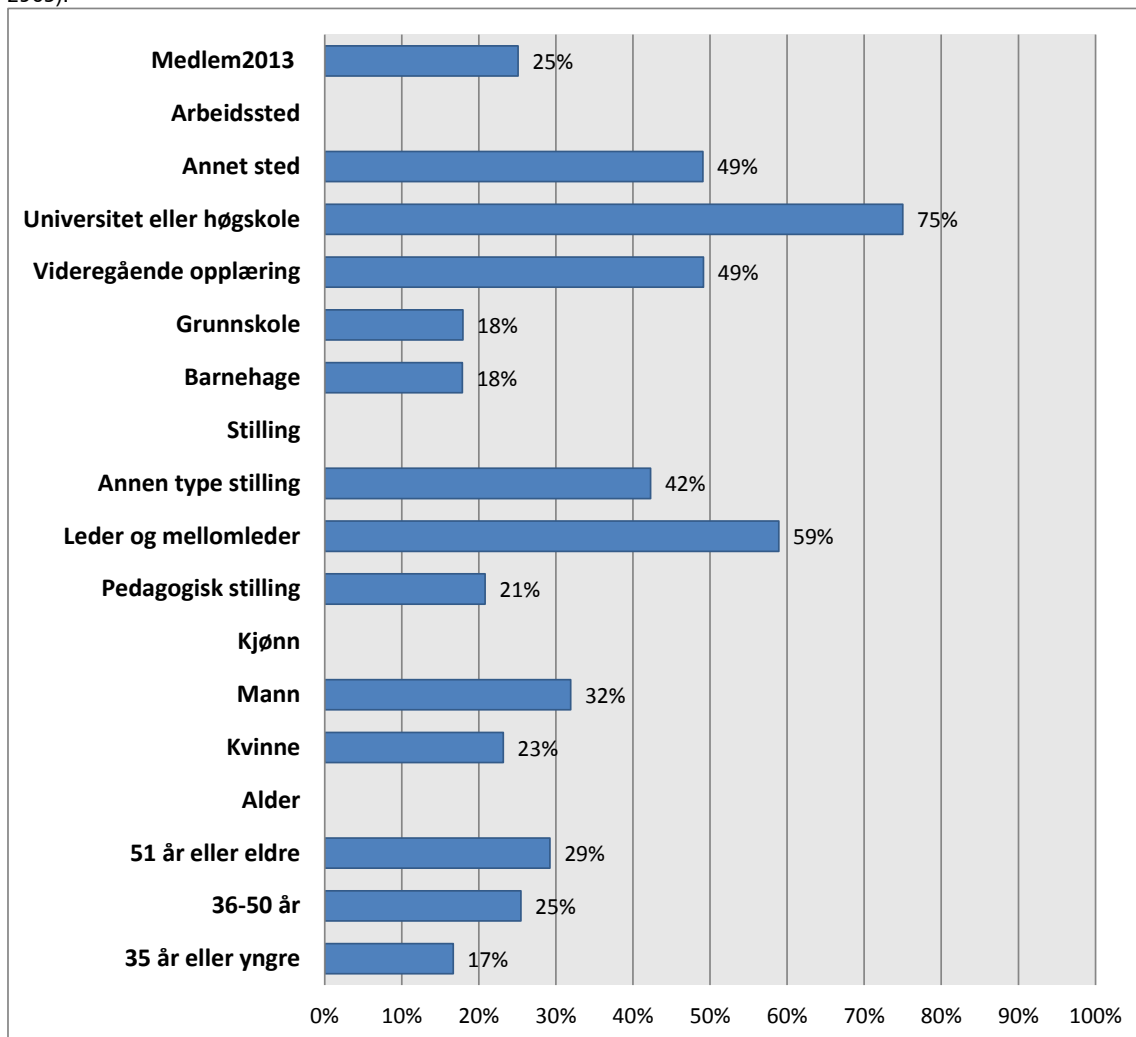
Det er også stor variasjon etter arbeidssted. Tre av fire medlemmer på universitet eller høyskole har vurdert andre organisasjoner som aktuelle. I videregående opplæring er andelen 49 prosent, men langt færre medlemmer i barnehage og grunnskole ser på andre

¹¹ Dette kan være LO-forbund som organiserer medlemmer med en fagarbeiderbakgrunn, eller profesjonsforbund i Akademikerne.

¹² Dette er dekket inn i kapitlet om medlemskapet.

organisasjoner som et alternativ. Andelen er særlig lav blant dem som har en pedagogisk stilling i grunnskole (15 prosent) og i barnehage (13 prosent).

Figur 6.2 Finnes det andre fagforbund som du har vurdert som aktuelle? Andel som svarer ja. Prosent. 2013. (n = 2965).



De mannlige medlemmene oppgir i større grad enn de kvinnelige medlemmene at de har vurdert andre forbund enn Utdanningsforbundet, og de eldste medlemmene er overrepresentert blant dem som oppgir at de har vurdert et alternativ. Kjønnsforskjellene kan først og fremst tilskrives at det er en høyere andel menn i de delene av medlemsmassen som i særlig grad vurderer alternative organisasjoner (det vil si videregående opplæring og høyere utdanning).

6.3 Hvilke organisasjoner ble vurdert som aktuelle?

De om lag 750 medlemmene som svarte ja på spørsmålet om de hadde vurdert andre forbund som aktuelle, ble så spurt hvilke organisasjoner de hadde vurdert. Dette er i

hovedsak de samme organisasjonene som ble oppgitt som å være konkurrenter til Utdanningsforbundet på arbeidsplassene (avsnitt 6.1): Norsk Lektorlag (Akademikerne), Skolenes Landsforbund (LO), Norsk Skolelederforbund (YS) og Fagforbundet (LO). Medlemmenes alternativer varierer etter arbeidssted og hvilken stilling medlemmet har. Fagforbundet ble oftest trukket fram i barnehagene, i tillegg ble det uavhengige forbundet Lederne nevnt av enkelte barnehagestyrere. Fagforbundet organiserer bredt og er landets desidert største forbund, med sine drøyt 330 000 medlemmer. Med andre ord er det svært få steder i kommunal eller fylkeskommunal sektor dette forbundet ikke har medlemmer. Lederne har derimot sin historie fra privat sektor, hvor de primært har organisert tekniske og merkantile funksjonærer. I den senere tid har dette forbundet søkt å utvide sitt organisasjonsterreng og retter seg da blant annet inn mot styrerne i barnehagene i privat sektor.

Blant medlemmene i grunnskolen er det Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag som oftest trekkes fram. Begge disse organiserer pedagoger, men har ulik lønnspolitikk og forskjellige ideologiske ståsteder. I den videregående opplæringen dominerer Norsk Lektorlag, fulgt av Skolenes Landsforbund, blant de forbund som oppgis som aktuelle alternative organisasjoner. Høyst trolig går det her et skille mellom studieretningene. Blant ledere i grunnskolen og den videregående opplæringen nevnes det YS-tilsluttede Skolelederforbundet oftest som et mulig alternativ.

Forskerforbundet (Unio) er det forbundet som medlemmene innenfor høyere utdanning har vurdert som det mest aktuelle alternativet til Utdanningsforbundet. For medlemmene som stort sett arbeider i andre deler av offentlig sektor, er bildet mer sammensatt. Her krysser mange av for «andre forbund».

Medlemmene som svarte at de hadde vurdert andre organisasjoner som aktuelle, ble også spurt om de noen gang hadde vurdert å skifte forbund. Fire av fem medlemmer som hadde vurdert andre forbund som aktuelle, hadde også vurdert å skifte. Med unntak av den aller yngste aldersgruppa er det en sterk korrelasjon mellom det å vurdere andre forbund som aktuelle og å vurdere å skifte forbund. Her kan årsakssammenhengene gå begge veier. Samtidig er det slik at de som har svart, fortsatt er medlem av Utdanningsforbundet. De har dermed vurdert Utdanningsforbundet som den mest passende organisasjonen.

6.4 Oppsummering

Utdanningsforbundet står fortsatt sterkt innenfor barnehage og skoleverk. Her oppgir mange medlemmer at det ikke er noen konkurrerende organisasjoner på arbeidsplassen. Men tilstedeværelsen av konkurrerende organisasjoner – og andelen medlemmer som har vurdert andre forbund – øker jo høyere opp i utdanningssystemet man kommer. Medlemmer i lederstillinger er en annen gruppe som ofte oppgir at det finnes alternativer til Utdanningsforbundet.

Kapittel 7 Medlemmer i lederstillinger

Medlemmer i lederstillinger ble viet særlig oppmerksomhet både i Medlem2007 og Medlem2010. I forbindelse med Medlem2013 ble det besluttet å ikke stille så mange og omfattende spørsmål til denne typen medlemmer. Årsaken til det var blant annet en undersøkelse som Fafo gjennomførte for Unio vinteren 2013, som omhandlet nettopp ledermedlemmer i Unio-forbundene, da inkludert Utdanningsforbundet. Problemstillingene som ble belyst i denne undersøkelsen, samsvarte i stor grad med den tematikken vi har vært opptatt av når det gjelder ledermedlemmer i Utdanningsforbundet. Det ble derfor besluttet å bruke datamaterialet fra Unio-undersøkelsen i stedet for å stille noenlunde likelydende spørsmål på nytt. I tillegg gir Unio-undersøkelsen mulighet for å sammenligne erfaringer og holdninger blant medlemmer med lederstillinger i ulike forbund i Unio.

7.1 Hva omfatter Unio-undersøkelsen?

Unions lederundersøkelse (Unio2013) ble gjennomført i ti forbund som har en organisasjonsmodell som er typisk for profesjonsforbund (Bråten 2013). Profesjonsforbundene har gjerne avgrenset seg mot arbeidstakere som ikke har høyere utdanning innen den relevante profesjonen, men organiserer til gjengjeld alle med relevant utdanning. Dette kan dermed betegnes om en begrenset form for vertikal organisering. I praksis betyr dette at Utdanningsforbundet organiserer pedagoger uavhengig av hvilken type stilling de har, at Norsk Sykepleierforbund har som mål å organisere alle med sykepleierutdanning, og så videre. På arbeidsplasser med sterkt innslag av profesjoner rekrutteres gjerne ledersjiktet fra den eller de dominerende profesjonene. Dette innebærer at et typisk profesjonsforbund vil ha mange mellomledere og toppledere blant sine medlemmer. Dette har tradisjonelt vært lite kontroversielt i profesjonsorganisasjonene så vel som i de aktuelle medlemsgruppene. Men nye styringsmodeller og lederroller i offentlig sektor kan utfordre den vertikale organisasjonsmodellen som kjennetegner profesjonsforbundene. Når arbeidsgiveransvaret desentraliseres og nye styringsprinsipper overlater mer av budsjett- og resultatansvaret til ledere på lokalt nivå, er det ikke utenkelig at mange av lederne også vil endre oppfatninger om fagorganisering og om medlemskapet i sine tradisjonelle forbund (Bråten 2013:7). Unio-undersøkelsen tok derfor for seg følgende problemstillinger:

- Hvilke begrunnelser har ledermedlemmene for å være medlem i et Unio-forbund?
- Hvilke forventninger har de til medlemskapet og til sitt forbund?

- Oppfylles forventningene? Hvis de ikke gjør det, hvilke forhold gjør at ledermedlemmer ikke er fornøyde med medlemskapet?
- I hvilken grad opplever ledermedlemmene press fra arbeidsgiver eller andre om å melde seg ut av forbundet?

Til sammen svarte 7136 ledere, hvorav halvparten (3525 personer) kom fra Utdanningsforbundet, på undersøkelsen.¹³ Av Utdanningsforbundets ledere oppga 3092 at de hørte innunder kommunal sektor, mens 308 ledere oppga privat sektor. De sistnevnte er trolig først og fremst styrere i private barnehager. Resten av ledermedlemmene i Utdanningsforbundet var spredd på de andre tariffområdene. De sistnevnte er så små at det ikke er tallmessig forsvarlig å bryte ned. I de påfølgende avsnittene vil kommunal sektor og privat sektor (dominert av barnehagene) kun bli kommentert i de tilfeller der vi bryter data ned på tariffområde.

I alt svarte 48 prosent av Unios ledermedlemmer på Unio2013. Med andre ord er svarprosenten bedre enn den vi har i medlemsundersøkelsen for 2013. I de påfølgende avsnittene sammenligner vi svarene lederne fra Utdanningsforbundet ga, med svarene fra øvrige ledermedlemmer i Unio (Unio Andre), det vil si ledermedlemmer fra ni andre forbund. Blant disse har Norsk Sykepleierforbund den største andelen (44 prosent, 1582 intervjuer), mens ledermedlemmer i Politiets Fellesforbund utgjør den nest største gruppa (21 prosent, 746 intervjuer). Det tredje største forbundet – målt ved antall ledermedlemmer i Unio-undersøkelsen – er Forskerforbundet (17 prosent, 621 intervjuer). Kategorien Unio Andre omfatter dermed ledermedlemmer fra ganske ulike forbund.

Utdanningsforbundets medlemmer skiller seg ut fra de andre lederne ved at færre er ledere på de største arbeidsplassene, og ved at Utdanningsforbundet har en høyere kvinneandel. Det er heller ingen forskjeller mellom ledermedlemmene etter hvor lenge de hadde vært ledere, eller etter alder (ikke vist). Derimot er lederne hos de andre spredd over flere tariffområder, mens Utdanningsforbundets domineres av KS-området. Etter som det ikke ble spurt om arbeidssted i undersøkelsen, er det ikke mulig å skille nærmere mellom hvor lederne arbeider (barnehage, grunnskole, videregående, universitet og høyskole eller andre steder). Ellers er det verdt å merke seg at mange av lederne har vært tillitsvalgte på et tidligere tidspunkt (50 prosent i Utdanningsforbundet så vel som i øvrige Unio-forbund), men at få kombinerer lederstilling og verv.

¹³ For nærmere informasjon om utvalgstrekk og metode m.m., se Bråten (2013): *Ledermedlemmer i Unios forbund*. Fafo rapport 2013:03.

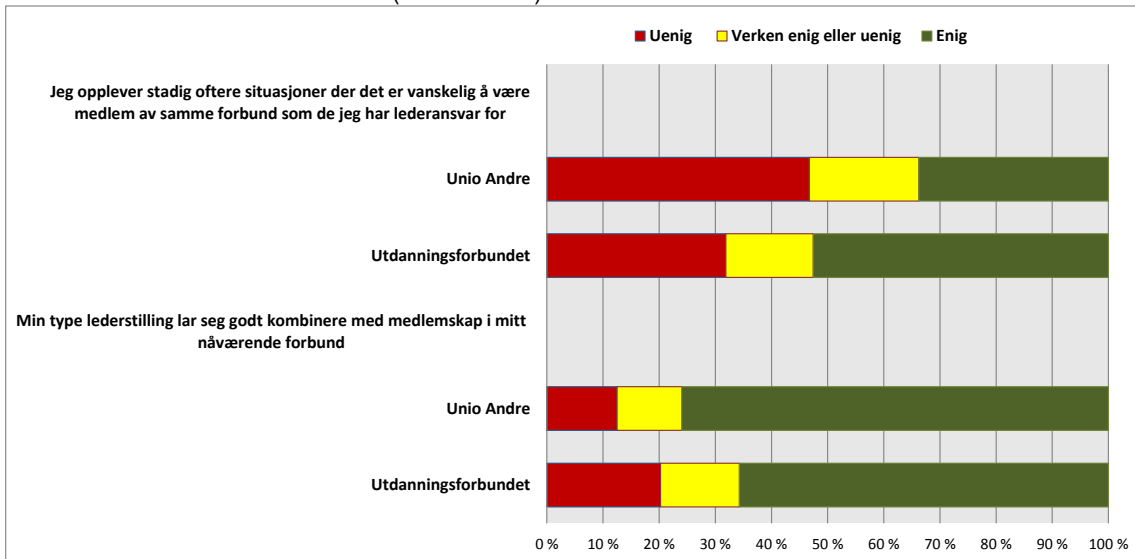
Tabell 7.1 Nettoutvalg Unio2013. Etter lederansvar, tariffområde, kjønn og tidligere erfaring som tillitsvalgt. Prosent.

	Utdanningsforbundet	Unio Andre	Unio samlet
Antall respondenter	3525	3611	7136
Lederansvar for:			
1-5 ansatte	6	11	8
6-15 ansatte	32	27	30
16-30 ansatte	35	25	30
Mer enn 30 ansatte	27	37	32
I alt	100	100	100
Tariffområde:			
Statlig helseforetak	-	19	10
Universitets- og høyskolesektoren	-	11	6
Statlig sektor	2	28	15
Kommunal sektor	88	33	61
I fristilt virksomhet	-	1	1
Privat sektor	9	8	8
I alt	100	100	100
Kvinne	69	62	65
Mann	31	38	35
I alt	100	100	100
Vært tillitsvalgt før	50	50	50
Er tillitsvalgt nå	5	5	5
Aldri vært tillitsvalgt	45	44	45
I alt	100	100	100

7.2 Lederstilling, lederrolle og medlemskap i et profesjonsforbund

Medlemmene skulle ta stilling til en rekke påstander knyttet til det å ha en lederstilling og samtidig være medlem av et forbund som organiserer medlemmer både med og uten lederstilling. Blant annet skulle de ta stilling til påstandene «Min type lederstilling lar seg godt kombinere med medlemskap i mitt nåværende forbund» og «Jeg opplever stadig oftere situasjoner der det er vanskelig å være medlem av samme forbund som de jeg har lederansvar for». Hvordan skiller Utdanningsforbundets ledermedlemmer seg fra de andre?

Figur 7.1 Lederstilling lar seg kombinere med lederstilling og medlemskap. Vanskelig å være medlem samme sted som de man er leder for. Prosent. Unio2013. (n=6723-6679).

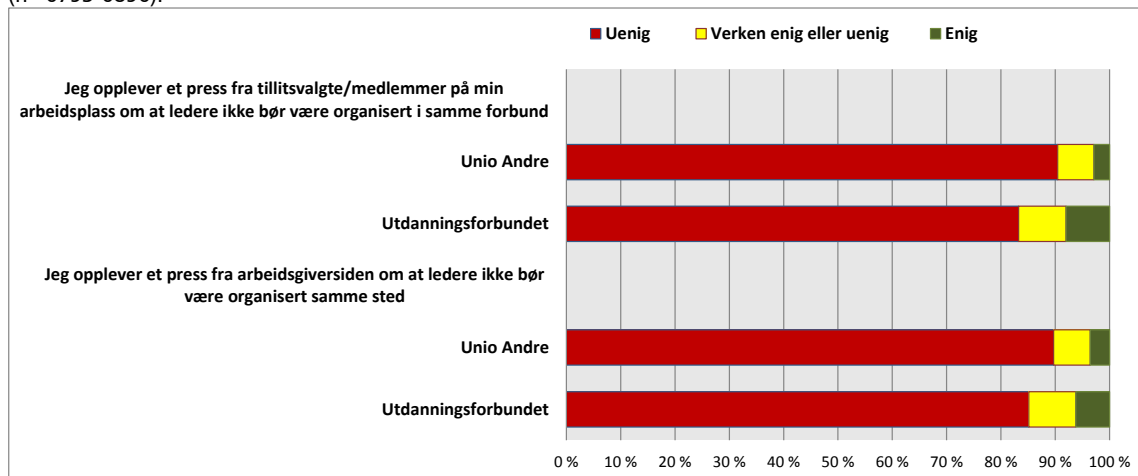


Sammenlignet med de andre Unio-lederne er det flere av Utdanningsforbundets ledere som synes det er vanskelig å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvar for (figur 7.1). Drøyt halvparten av ledermedlemmene i Utdanningsforbundet sier seg enig i en slik påstand, sammenlignet med hver tredje leder i de andre forbundene. Det kan tenkes at noe av forklaringen er forskjeller i tariffområde eller ledernivå. Men selv om man kun sammenligner de som er ansatt i kommunal sektor, finnes klare ulikheter mellom Utdanningsforbundets ledermedlemmer (54 prosent synes det er vanskelig) og ledermedlemmer i andre Unio-forbund (36 prosent synes det er vanskelig).

Svarene er mer samstemt for påstanden om at medlemskap og lederstilling godt lar seg kombinere. I Utdanningsforbundet så vel som i øvrige Unio-forbund mener et stort flertall at dette lar seg kombinere. Utdanningsforbundet har likevel noe høyere andel ledermedlemmer som sier seg uenig i påstanden. Hvert femte medlem fra Utdanningsforbundet mener at det er problematisk, mot 13 prosent av ledermedlemmene fra de andre Unio-forbundene.

Hva er det så som gjør at det kan oppfattes som krevende eller problematisk å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvar for? Er det de andre medlemmene, eller er det tillitsvalgte som ikke ønsker å ha lederne med? Eller er det arbeidsgiver som oppfatter at dette er problematisk?

Figur 7.2 Jeg opplever press fra tillitsvalgte/medlemmer. Jeg opplever press fra egen arbeidsgiver. Prosent. Unio2013. (n=6793-6896).



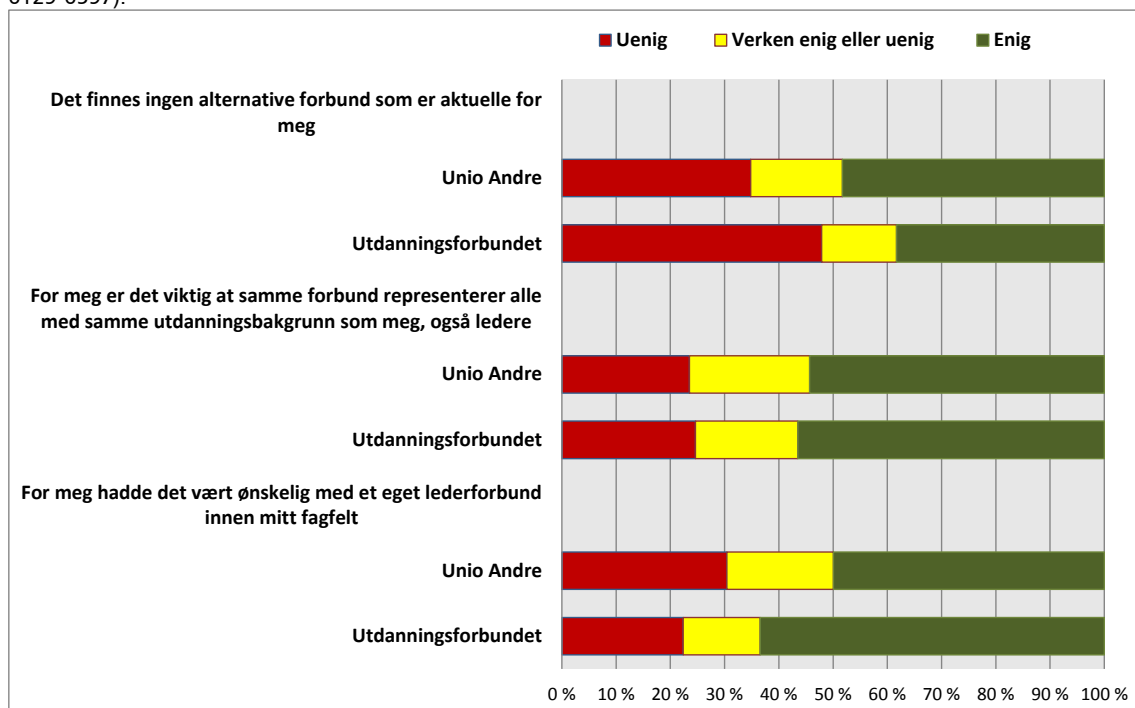
Press fra egen arbeidsgiver, andre medlemmer eller tillitsvalgte kan ikke forklare hvorfor så mange ledermedlemmer oppfatter det å være som vanskeligere å være med i samme forbund som dem man selv har lederansvar for (figur 7.2). Det er kun et lite mindretall av ledermedlemmene som vektlegger denne typen press. Her er det ikke noen vesentlig forskjell mellom Utdanningsforbundet og øvrige forbund i Unio. 8 prosent av Utdanningsforbundets ledere opplever press fra de andre medlemmene/tillitsvalgte. Til sammenligning er det 3 prosent av lederne i andre Unio-forbund som erfarer dette. At mange av Utdanningsforbundets ledere opplever det som vanskelig å være medlem samme i samme forbund som dem man er leder for, kan dermed ikke forklares ut fra et sterkt ytre press.

Vi er også opptatt av hvordan ledermedlemmene opplever valget av fagforbund. Er det viktig for dem å være organisert i samme forbund som andre med tilsvarende utdanning (profesjonsorganisering)? Eller er de opptatt av å ha et tilbud som retter seg direkte til dem som ledere? Og hvordan oppfatter de at organisasjonstilbudet er for ledere; finnes det et alternativt forbund som er aktuelt?

Knappe halvparten av ledermedlemmene i Utdanningsforbundet avviser en påstand om at det ikke finnes noe alternativt forbund, mens snaue 40 prosent sier seg enige i en slik påstand (figur 7.3). Men mange (56 prosent) mener det er viktig at ett forbund representerer alle med samme utdanningsbakgrunn. Til tross for dette er det enda flere (63 prosent) som mener det hadde vært ønskelig med et eget lederforbund innen deres fagfelt.

Det er ikke store variasjoner i svargivningen mellom Utdanningsforbundets ledermedlemmer og ledermedlemmer i øvrige Unio-forbund. Noen forskjeller er det likevel. Flere ledere i Utdanningsforbundet enn i øvrige forbund mener det finnes alternative forbund for dem. Tilsvarende oppgir ledermedlemmene i Utdanningsforbundet oftere enn andre at de ønsker et eget lederforbund innen sitt fagfelt.

Figur 7.3 Alternative forbund. Opptatt av profesjonssamling. Ønske om eget lederforbund. Prosent. Unio2013. (n = 6129-6597).



I Utdanningsforbundet er det flere menn (55 prosent) enn kvinner (44 prosent) som mener at det finnes alternative organisasjoner. Dette kan ha sammenheng med at menn oftere er ledere i skoleverket, og her er det et eget lederforbund. Blant øvrige Unio-forbund spriker svarene (Bråten 2013:27). Blant ledere i Norsk Sykepleierforbund oppgir 57 prosent at det ikke finnes noe alternativt forbund, mens halvparten av ledermedlemmene i Politiets Fellesorganisasjon er av samme oppfatning. I Forskerforbundet fordeles svarene seg som i Utdanningsforbundet; i begge forbund var det flere medlemmer som avviste påstanden om at det ikke finnes noe alternativ, enn det var som støttet den.

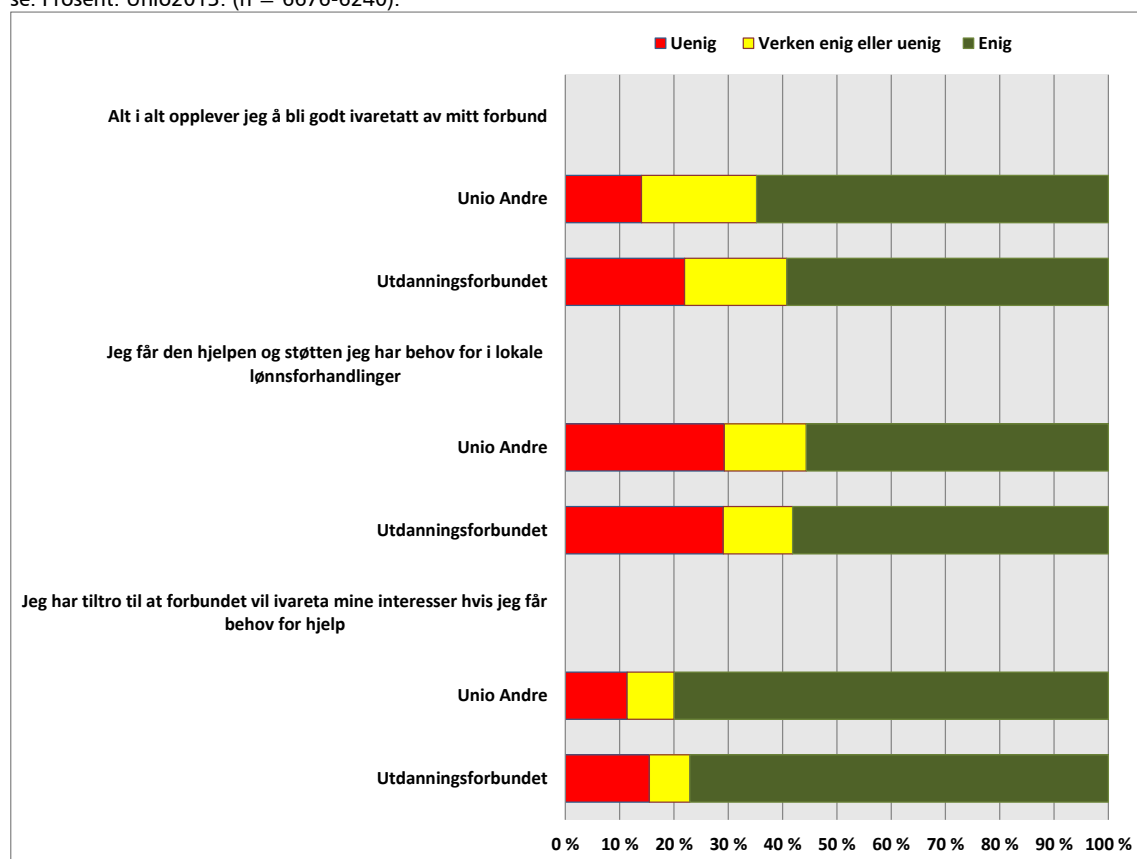
Påstanden om at alle med samme utdanning bør være organisert sammen – det vil si prinsippet om profesjonsorganisering – får like stor støtte i og utenfor Utdanningsforbundet. Også her varierer svarene noe innad i gruppa av øvrige Unio-forbund. Andelen som vektlegger profesjonsorganisering, er aller høyest i Politiets Fellesforbund (65 prosent støtter påstanden), mens Norsk Sykepleierforbund har nesten nøyaktig samme svarprofil som Utdanningsforbundet (Bråten 2013:25).

I figur 7.3 ser vi at det Utdanningsforbundet skiller seg ut fra Unio-forbundene ellers ved at det klart flertall kunne tenke seg et eget lederforbund. Denne tendensen holder seg også om vi ser på Unio-forbundene enkeltvis (Bråten 2013:26). Norsk Sykepleierforbund er det Unio-forbundet som ligger nærmest Utdanningsforbundet i svargivning.

7.3 Lederne og forbundet

Hvordan oppfatter medlemmer i lederstillinger at de blir ivaretatt av eget forbund? Er de fornøyde med måten forbundet følger dem opp på? Og har de tiltro til at de får hjelp og bistand om nødvendig? Vi ba medlemmene ta stilling til ulike påstander som skulle undersøke hvor tilfredse de var med forbundet sitt, samt fange opp eventuell misnøye. Den første påstanden er «Jeg har tiltro til at forbundet vil ivareta mine interesser hvis jeg får behov for hjelp». Den andre påstanden er «Jeg får den hjelpen og støtten jeg har behov for i lokale lønnsforhandlinger». Den tredje påstanden som lederne ble bedt om å ta stilling til, skulle fange opp det generelle inntrykket: om de alt i alt opplevde å bli godt ivaretatt av sitt forbund.

Figur 7.4 Ledermedlemmer og ivaretagelse av forbundet. Alt i alt, lokale lønnsforhandlinger og ivaretagelse av interesse. Prosent. Unio2013. (n = 6676-6240).



Figur 7.4 viser at det store flertallet av Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger har tiltro til at de vil få hjelp fra sitt forbund dersom de skulle få behov for det. Hele 77 prosent støtter påstanden om at forbundet vil yte nødvendig hjelp, mens 16 prosent sier seg uenige. Svarene fra de øvrige Unio-forbundene følger samme mønster som i Utdanningsforbundet.

Lokale lønnsforhandlinger er et tema som kan skape utfordringer for forbund som organiserer ledere så vel som andre arbeidstakere siden ledere ofte har mer individuell lønnsfastsettelse enn det andre medlemsgrupper har. I tillegg kan forbundene risikere å

møte sine ledermedlemmer på den andre siden av forhandlingsbordet i de lokale lønnsforhandlingene. Medlemmene i lederstillinger ble derfor bedt om å ta stilling til en påstand om at forbundet gir dem den hjelp og støtte de har behov for i lokale lønnsforhandlinger. Blant Utdanningsforbundets ledermedlemmer stiller 59 prosent seg positive til påstanden, mens 29 prosent er uenige. Medlemmene er dermed mindre sikre på at forbundet vil ivareta deres interesser på dette området. Heller ikke her skiller Utdanningsforbundets medlemmer seg fra ledermedlemmer i øvrige Unio-forbund.

Ledermedlemmene ble også bedt om å ta stilling til en påstand om at de alt i alt opplever at de blir godt ivaretatt av sitt forbund. Formålet var å måle generell tilfredshet med måten de blir ivaretatt på som medlemmer. I Utdanningsforbundet sier 59 prosent seg enige i denne påstanden, mens 22 prosent er uenige. I de øvrige forbundene i Unio er andelen som sier seg uenig, noe lavere (14 prosent). Det er dermed ikke vesentlige forskjeller mellom de to gruppene.

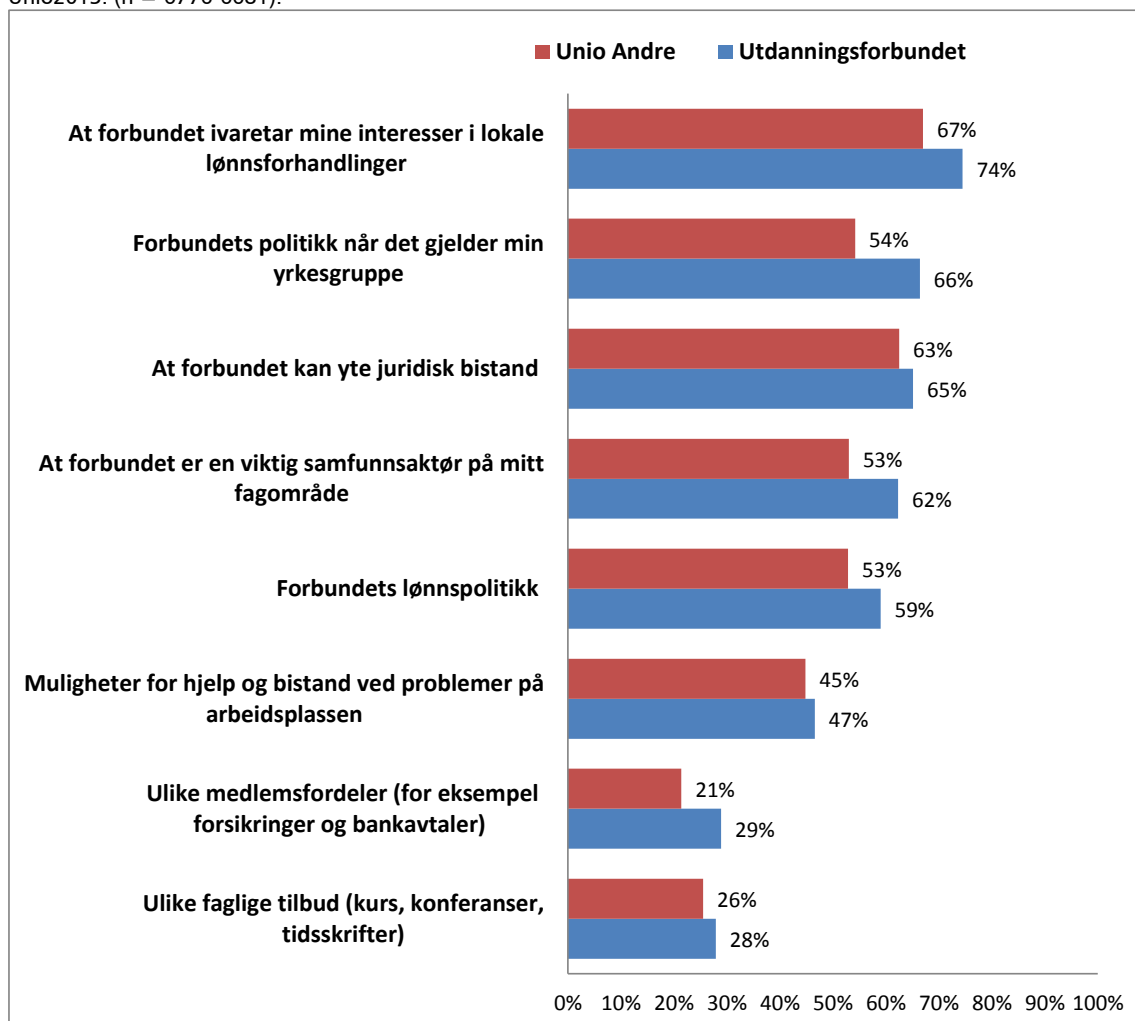
7.4 Hva er viktig for ledernes medlemskap?

Vi ba ledermedlemmene om å vurdere hvor viktige ulike medlemstilbud og forhold ved forbundet er for deres medlemskap. Hvilke typer bistand og tjenester er viktige for ledermedlemmene, og skiller medlemmene i Utdanningsforbundet seg ledermedlemmer i de øvrige forbundene i Unio?

Medlemmene oppga i hovedsak samtlige forhold i figur 7.5 som viktige ved at de krysset av for svært eller ganske viktig. I motsetning til Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse ble ikke disse spørsmålene etterfulgt av spørsmål om hvilke forhold som er aller viktigst. I figur 7.5 ser vi derfor kun på hvilke aspekter ved medlemskapet, som er *svært viktig*. Det forholdet som fleste ledermedlemmer i Utdanningsforbundet trekker fram, er at forbundet ivaretar deres interesser i lokale lønnsforhandlinger. Deretter kommer forbundets politikk for yrkesgruppa og at forbundet kan yte juridisk bistand. Men ledermedlemmene er også opptatt av at Utdanningsforbundet skal være en viktig samfunnspolitisk aktør. Man kan legge merke til at under halvparten oppgir at hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen er svært viktig. Medlemsfordeler, inkludert faglige tilbud som fagblader og kurs, rangeres lavest når vi kun ser på hvor mange som sier svært viktig.

Ledermedlemmer i andre Unio-forbund har i hovedsak samme rangering av medlemsfordelene som det Utdanningsforbundets medlemmer har. Det kan likevel se ut som om Utdanningsforbundets medlemmer prioriterer «forbundets politikk når det gjelder min yrkesgruppe» noe høyere. Det samme gjelder vektleggingen av at forbundet skal være en viktig samfunnspolitisk aktør. Her er det imidlertid forskjeller mellom de ulike Unio-forbundene. Blant de store forbundene er det særlig Norsk Sykepleierforbund sine medlemmer som mener at dette siste er svært viktig, mens andelen ligger betydelig lavere for Forskerforbundet (33 prosent) og Politiets Fellesforbund (49 prosent).

Figur 7.5 Hvor viktig er følgende for ditt medlemskap? Andel som svarer svært viktig. Flere kryss mulig. Prosent. Unio2013. (n = 6776-6681).

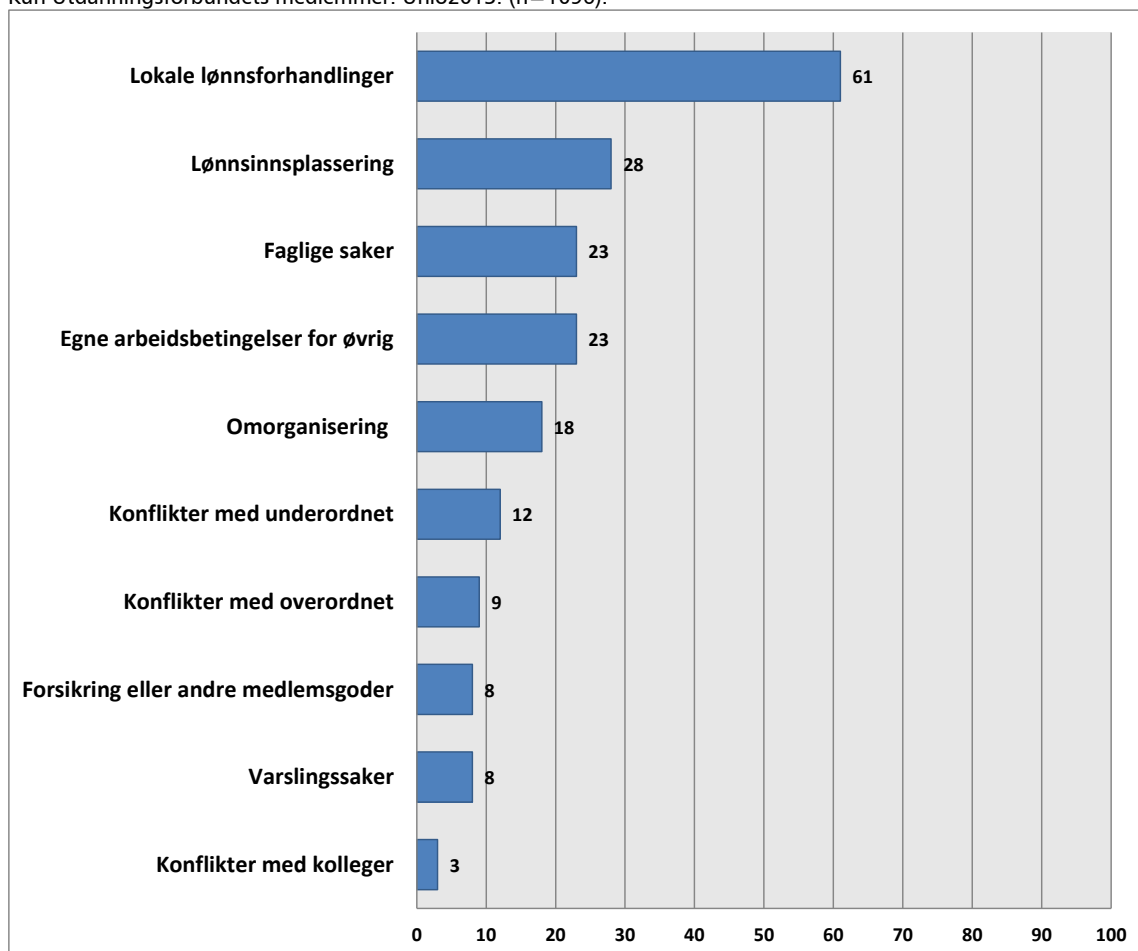


7.5 Har lederne tatt kontakt for hjelp og støtte?

I Medlem2007 oppga fire av ti skoleledere og hver tredje styrer at de hadde tatt kontakt med sin tillitsvalgte for råd eller bistand i løpet av det siste året. Tilsvarende tall for 2010 var 31 prosent. Også i Unio2013 ble medlemmene spurt om de hadde tatt kontakt med sitt forbund for hjelp og bistand (her benyttet man en referanseperiode på siste to år). Blant Utdanningsforbundets medlemmer hadde 32 prosent kontaktet forbundet, mens det samme gjaldt 29 prosent blant ledermedlemmer i øvrige Unio-forbund. Å kontakte tillitsvalgte for råd og bistand, ser slik sett ut til å variere lite mellom ledermedlemmene innad i Unio-forbundene.

Medlemmer som hadde søkt hjelp og bistand hos sitt forbund, ble spurt om årsaken til at de kontaktet forbundet. Figur 7.6 viser hva Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger kontaktet sin tillitsvalgte for.

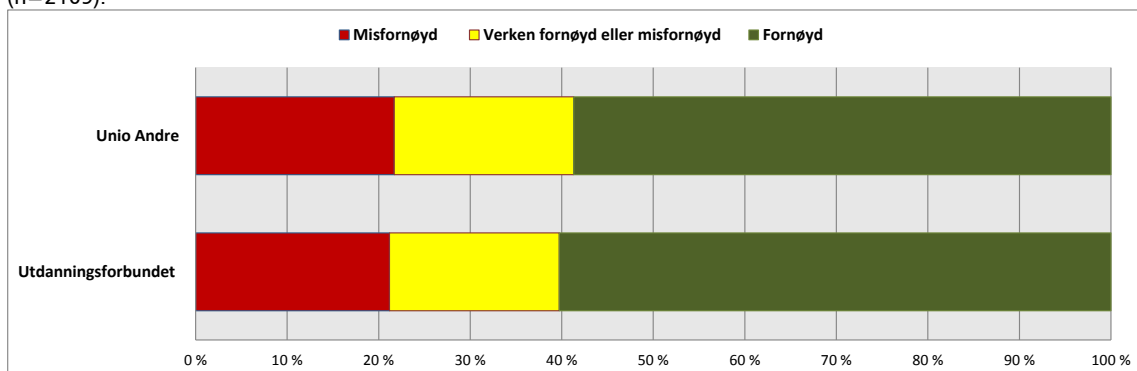
Figur 7.6. Har du i løpet av de siste to årene tatt kontakt med ditt forbund for å få hjelp eller støtte? Flere kryss mulig. Kun Utdanningsforbundets medlemmer. Unio2013. (n=1096).



Flesteparten av ledermedlemmene tar kontakt med sitt forbund i spørsmål som angår lønn. Lokale lønnsforhandlinger er det temaet som nevnes hyppigst. Dette samsvarer med funnene fra Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse i 2010. Også her var lokale lønnsforhandlinger og lønsspørsmål mer generelt tema når medlemmer i lederstillinger kontaktet sin tillitsvalgte.

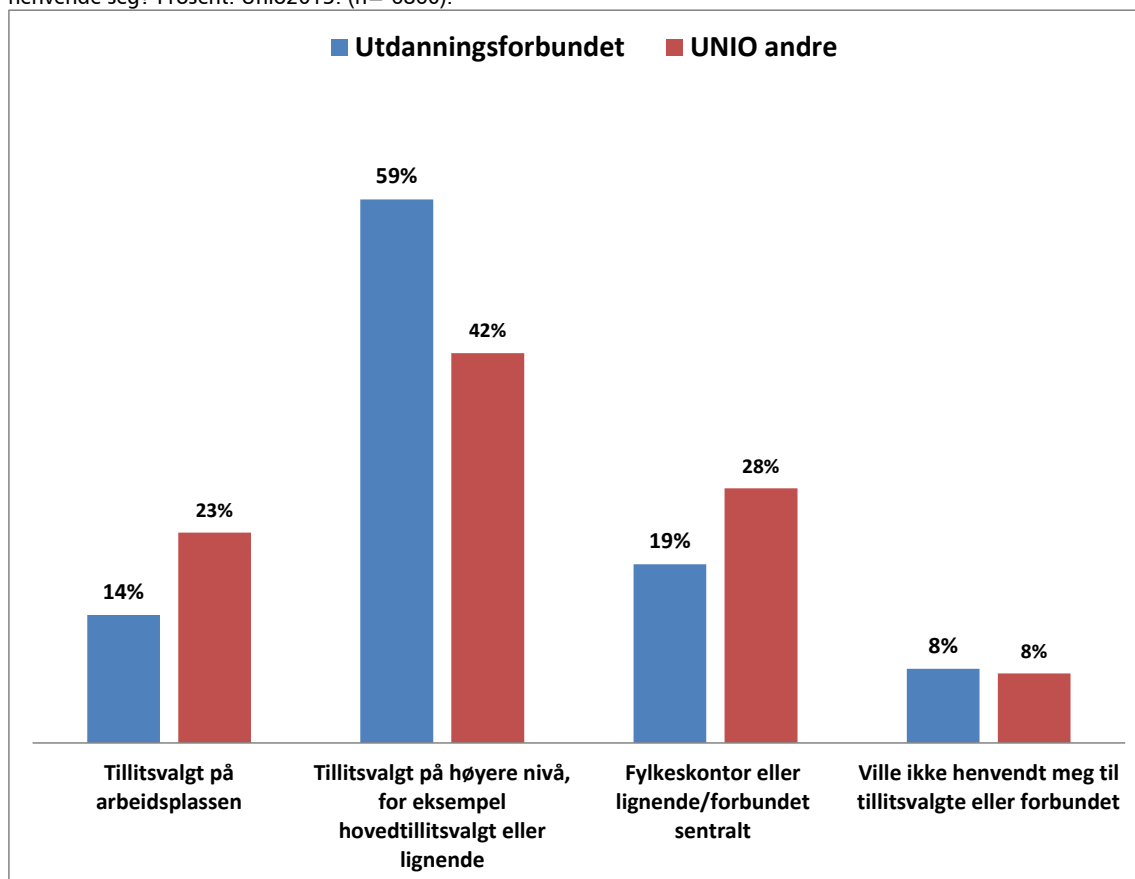
I de tidligere medlemsundersøkelsene for Utdanningsforbundet har tilbakemeldingene fra medlemmene vært at de fleste er fornøyde med den hjelpen de har fått fra sine tillitsvalgte. Dette gjelder både medlemmer i lederstillinger og øvrige medlemmer. Også i Unio2013 ble medlemmene spurt om de var fornøyde med den bistanden de hadde fått. Her oppgir 60 prosent at de er fornøyde, mens 21 prosent er misfornøyde. Andelen fornøyde medlemmer og andelen som er misfornøyd, er den samme i Utdanningsforbundet som for Unio-forbundene for øvrig (figur 7.7).

Figur 7.7. Alt i alt, hvor fornøyd var du med hjelpen/tilbakemeldingene du fikk fra forbundet? Prosent. Unio2013. (n=2109).



I Unio-undersøkelsen ble lederne også stilt spørsmål om hvor det ville være mest naturlig å henvende seg hvis de trengte hjelp og bistand. Dette spørsmålet ble stilt til alle, ikke kun til dem som hadde rettet slike henvendelser til sitt forbund i løpet av de siste to årene. Figur 7.8 viser hvor ledermedlemmene i Utdanningsforbundet og i de øvrige Unioforbundene mener det ville være naturlig å henvende seg hvis de skulle trenge hjelp. For Utdanningsforbundets vedkommende vurderes hovedtillitsvalgt ofte som det naturlige kontaktpunktet for slike henvendelser. I de øvrige forbundene samlet er det større variasjon i hvem man vil henvende seg til. Her skal det også sies at de forskjellige forbundene har varierende organisering på arbeidsplassnivå, noe som vil påvirke ledermedlemmenes alternative kontaktpunkter.

Figur 7.8 Hvis du skulle søke hjelp i forbindelse med ditt arbeidsforhold, hvor ville det være mest naturlig for deg å henvende seg? Prosent. Unio2013. (n= 6860).



7.6 Utmelding

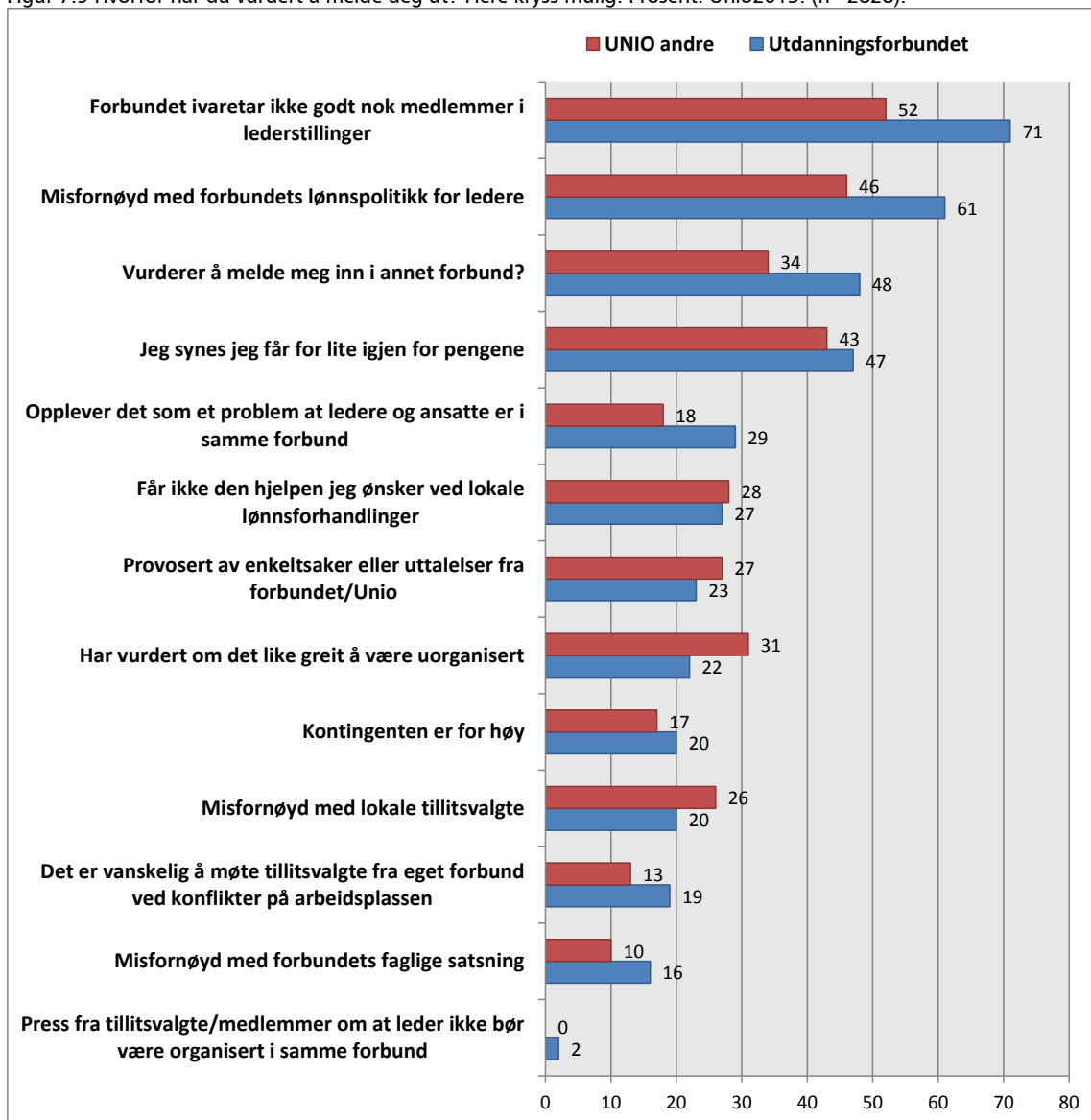
Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser har gjennomgående vist at medlemmer i lederstillinger er den gruppa som i sterkeste grad har vurdert å melde seg ut av forbundet. Fra og med undersøkelsen i 2007 har vi stilt følgende spørsmål: «Har du i løpet av de siste to årene vurdert å melde deg ut av Utdanningsforbundet?» I Medlem2010 oppga halvparten av lederne at de hadde vurdert dette. I Medlem2013 var andelen 57 prosent (se figur 3.4), og i Unio2013 oppga halvparten av Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger at de har vurdert medlemskapet. Med unntak av Medlem2013 er andelen blant ledermedlemmene som vurderer medlemskapet, stabil på 50 prosent.

Unios undersøkelse viser at Utdanningsforbundet har en høy andel ledermedlemmer som vurderer medlemskapet sammenlignet med hva de øvrige forbundene har (Bråten 2013:50–51). Mens halvparten av ledermedlemmene i Utdanningsforbundet har vurdert å melde seg ut, gjelder dette hvert tredje ledermedlem i Norsk Sykepleierforbund og i Forskerforbundet.

De som hadde vurdert utmelding, ble så bedt om å angi hvorfor. Et stort flertall av dem som har vurdert sitt medlemskap i Utdanningsforbundet, oppgir at forbundet ikke

ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok (figur 7.9). I tillegg er mange misfornøyde med forbundets lønnspolitikk for ledere. Om lag halvparten viser til at de vurderer å melde seg inn i et annet forbund, og like mange sier at de får lite igjen for pengene. Sammenlignet med medlemmer i andre Unio-forbund trekker Utdanningsforbundets medlemmer langt oftere fram at de er misfornøyde med lønnspolitikken for ledere og med måten forbundet ivaretar medlemmer i lederstillinger på. Det er også flere i Utdanningsforbundet som oppgir at de opplever det som et problem at ledere og ansatte er i samme forbund. Likevel er dette et argument som kun nevnes av et mindretall i Utdanningsforbundet. Figur 7.9 viser ellers at det ikke er noen forskjeller mellom Utdanningsforbundet og øvrige forbund i andelen som er misfornøyd med bistanden fra forbundet (i lokale lønnsforhandlinger og ellers). Økonomiske argumenter, som størrelsen på kontingenten, spiller ikke større rolle i Utdanningsforbundet enn ellers.

Figur 7.9 Hvorfor har du vurdert å melde deg ut? Flere kryss mulig. Prosent. Unio2013. (n=2828).

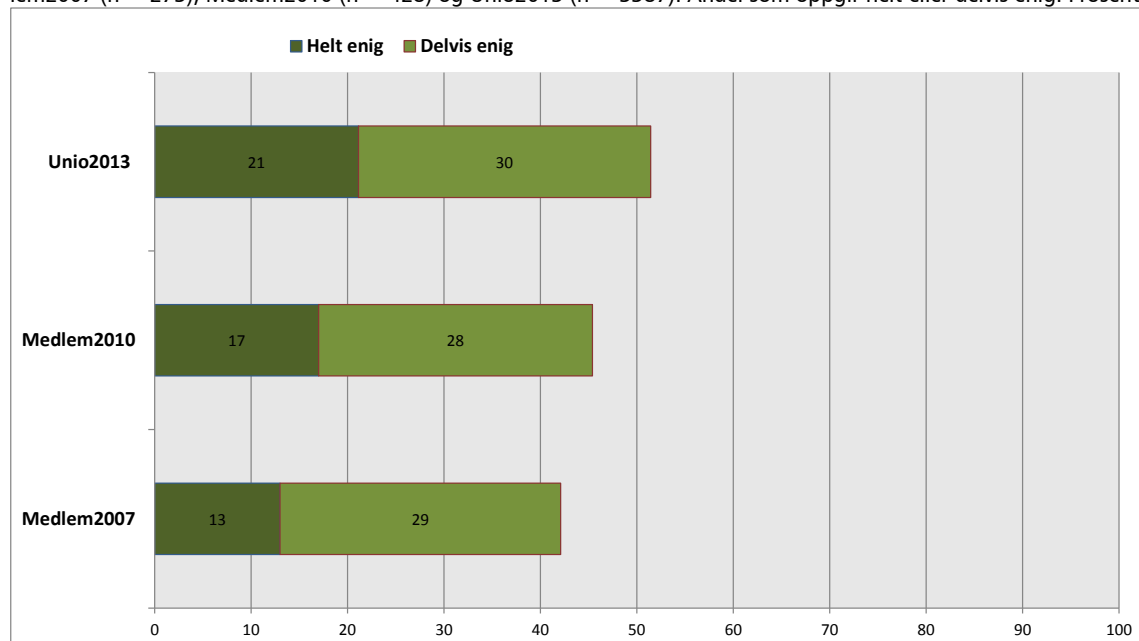


7.7 Oppsummering

Både Utdanningsforbundets medlemsundersøkelser og Unio2013 viser at medlemmer i lederstillinger oftere enn andre medlemmer har vurdert sitt medlemskap i Utdanningsforbundet. Samtidig er det viktig å huske at de som omfattes av disse undersøkelsene, likevel har valgt å bli værende som medlemmer. Sammenlignet med andre forbund i Unio har Utdanningsforbundet en høyere andel ledermedlemmer som har vurdert å melde seg ut. Det er også forskjeller mellom Utdanningsforbundet og øvrige Unioforbund i hvordan medlemmer i lederposisjoner opplever medlemskapet. Utdanningsforbundets ledermedlemmer oppgir oftere enn andre at det er vanskelig å være medlem av et forbund som organiserer både ledere og ansatte. Men det er få som opplever press fra egen arbeidsgiver eller andre medlemmer/tillitsvalgte om å melde seg ut, og mange mener fortsatt at profesjonen bør være organisert sammen. Ledermedlemmene er også opptatt av å ha et forbund som er en viktig samfunnsaktør.

Begrunnelsene som gis fra de av Utdanningsforbundets ledere som er misfornøyde med medlemskapet – eller som vurderer medlemskapet – peker mer i retning av at disse ikke føler seg ivaretatt som ledere, verken når det gjelder yrkesutøvelse eller lønnspolitikk. Samtidig er det kun et mindretall av dem som vurderer medlemskapet, som er misfornøyde med den hjelpen de faktisk har fått fra forbundet i konkrete saker, eller som begrunner misnøyen med at de ikke har fått hjelp og bistand i lokale lønnsforhandlinger.

Figur 7.10 Stadig mer vanskelig å være medlem av samme organisasjon som dem jeg har lederansvar for. Medlem2007 (n = 273), Medlem2010 (n = 428) og Unio2013 (n = 3387). Andel som oppgir helt eller delvis enig. Prosent.



Som figur 7.10 viser, er det en økning blant Utdanningsforbundets ledere som sier seg enige i at det er blitt vanskeligere å være medlem samme sted som dem man har lederansvar for. Spesielt er det en økning blant dem som sier seg helt enige i at dette er blitt vanskeligere. Mens 13 prosent svarte dette i 2007, er andelen økt til 21 prosent i 2013.

På den andre siden er andelen som sier at de har vurdert å melde seg ut, stabil. En fortolkning er at lederne opplever utfordringer i medlemskapet, men ser ut til å kunne leve med dette. Samtidig er det viktig å huske at vi ikke vet hvor mange som har meldt seg ut, og hvorfor de har gått til dette skrittet.

Mange av Utdanningsforbundets medlemmer i lederstillinger sier at de har alternative organisasjonstilbud. For Utdanningsforbundet vil det derfor være viktig å kunne tilby sine ledermedlemmer et attraktivt medlemskap. Lønnspolitikken for ledere og ivaretagelse av yrkesgruppa rangeres høyt når lederne begrunner sin misnøye. Trolig kan noe av lønnsfrustrasjonen forklares med relative lønnsforskjeller målt mot endringer i lederrollen i skoleverket. Arbeidsgiverrollen versus rollen som pedagogisk/faglig leder er ikke dekket i problemstillingene i Unio2013. Men det er lite som tilsier at den førstnevnte siden av lederrollen vil svekkes i årene som kommer.

Kapittel 8 Kommunikasjon og informasjon

Utdanningsforbundet har en rekke kanaler for å nå ut til sine medlemmer og til å kunne kommunisere med medlemmene. Kanalene spenner fra oppslagstavler og papirversjoner av medlemsblad til elektroniske kanaler som forbundets nettsider, e-post til medlemmene, nettversjoner av tidsskrifter og medlemsblad og egne Facebook-sider. Tilbakemeldingene fra Medlem2010 bar preg av både stabilitet og endring. Stabiliteten var særlig relatert til at medlemmene fortsatt la stor vekt på papirbasert informasjon, som papirutgaven av fagbladet *Utdanning* og oppslag på arbeidsplassen, og at møter var en viktig kilde til informasjon. Endringene gikk ut på at forbundets nettsider ble brukt i større grad, også blant medlemmer uten verv. Undersøkelsen viste også at flere administrerte medlemskapet sitt via internett.

I dette kapitlet analyserer vi hvordan medlemmene vurderer ulike kommunikasjonskanaler per 2013. Skjer det endringer i hvordan medlemmene foretrekker å holde seg informert om sitt forbund? Hvilke av tidsskriftene leses, og benyttes forbundets hjemmesider og sosiale media?

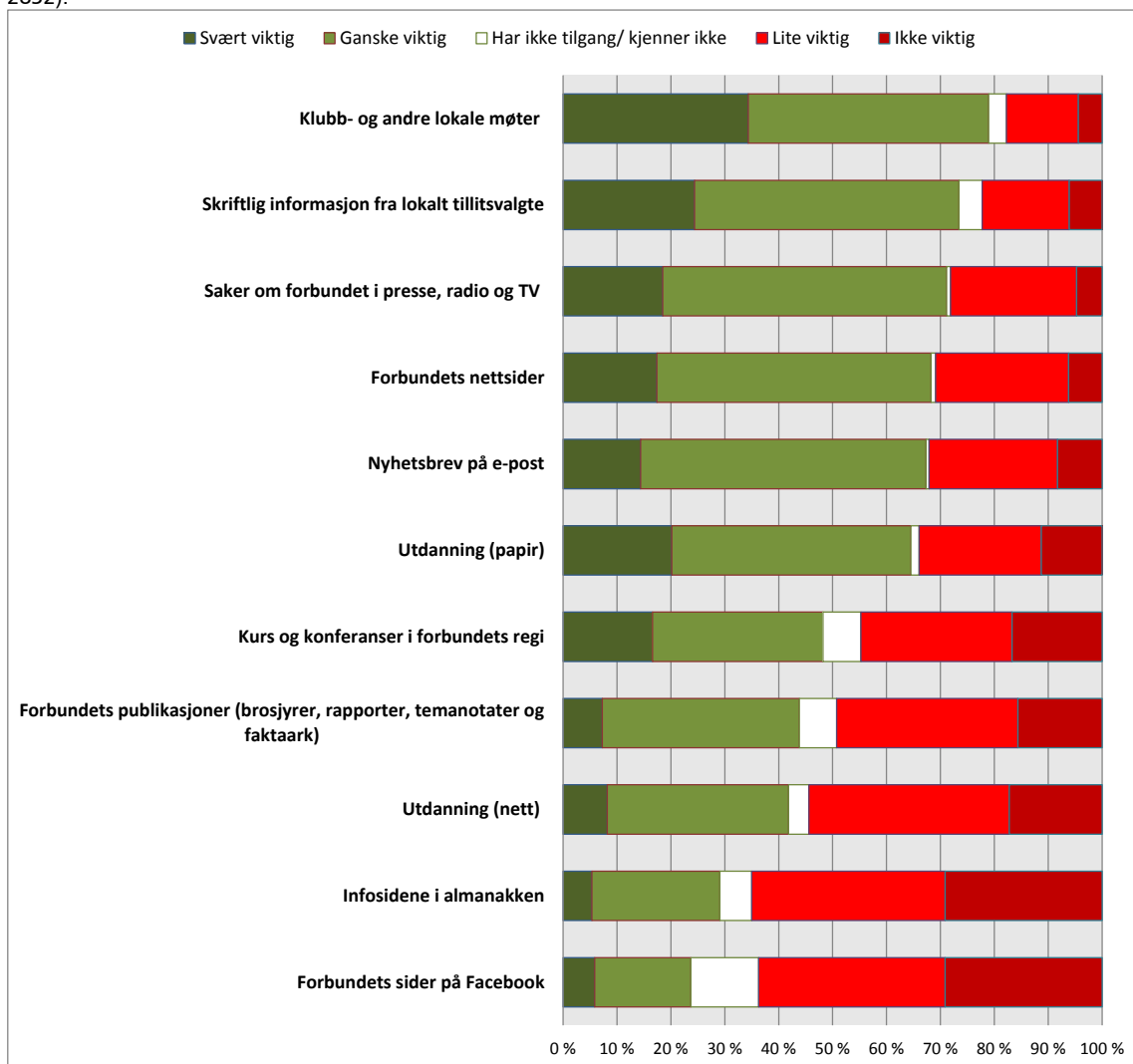
8.1 Viktige informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet

Helt tilbake til 2004 har medlemsundersøkelsene hatt spørsmål om hvilke kommunikasjonskanaler medlemmene benytter. Figur 8.1 viser svarene for 2013.

Medlemmene vektlegger fortsatt informasjon fra lokalt tillitsvalgte. Fire av fem medlemmer mener at de lokale møtene er en viktig informasjonskanal, og tre av fire medlemmer sier det samme om skriftlig informasjon fra sin tillitsvalgt. Både unge og eldre, kvinner og menn mener at møtene er en viktig kilde til informasjon om forbundet. Det er derimot forskjeller etter hvilken stilling man har. Blant medlemmer i pedagogiske stillinger oppgir 82 prosent at møtene er viktige, mens kun 60 prosent av ledere og medlemmer i andre stillinger oppgir dette. En forklaring er at mange ledere ikke deltar på klubbmøtene.

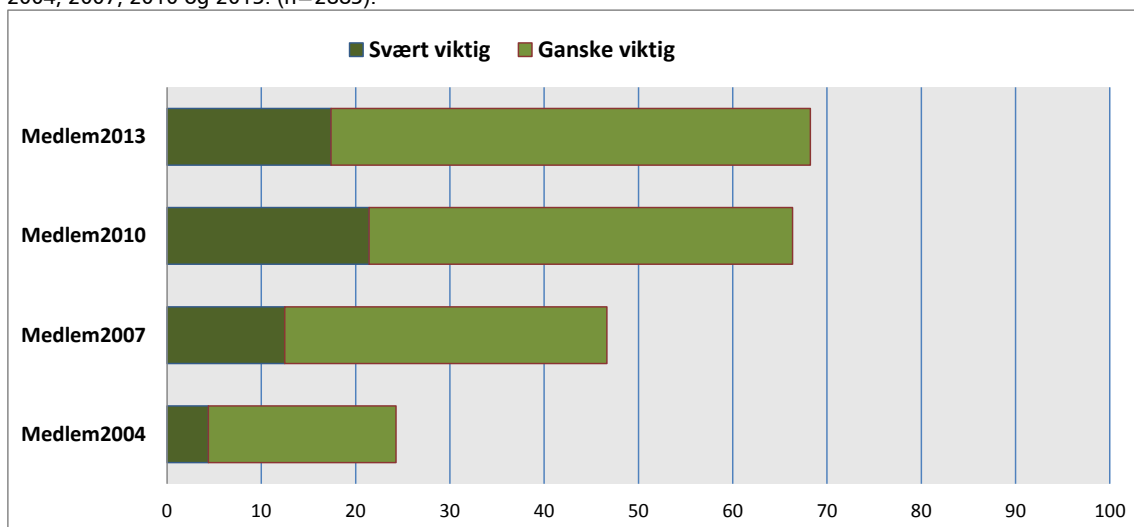
Syv av ti medlemmer mener at saker om forbundet i massemedia var viktige. Andelen er om lag den samme som i 2010. Kvinner vektlegger eksterne media i noe sterkere grad enn menn.

Figur 8.1 Hvor viktige er følgende informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet for deg? Prosent. 2013. (n = 2883-2832).



Papirutgaven av *Utdanning* har i de tidligere undersøkelsene vært rangert som den viktigste kanalen ved at flest medlemmer oppgir denne som viktig. Andelen som har betraktet papirutgaven av bladet *Utdanning* som en viktig kilde til informasjon om/fra Utdanningsforbundet, har ligget på rundt 80–85 prosent i de foregående undersøkelsene. Andelen reduseres til 65 prosent i 2013 (figur 8.2).

Figur 8.2 Hvor viktige er Utdanningsforbundets nettsider for deg¹⁴? Andel som svarer svært og ganske viktig. Prosent. 2004, 2007, 2010 og 2013. (n=2883).



Det har vært en nedgang i andelen som vektlegger papirutgaven av *Utdanning*, i alle aldersgrupper. Som i 2010 er andelen som vektlegger denne kilden, høyest blant de eldste medlemmene. Men forskjellene mellom aldersgruppene er ikke stor; mens 60 prosent av de yngste medlemmene sier at papirutgaven av *Utdanning* er viktig, er andelen blant dem som er over 50 år, 70 prosent. Bladet *Utdanning* kommer også i en nettbasert versjon, og drøye 40 prosent av medlemmene oppgir at nettutgaven av *Utdanning* er en svært eller ganske viktig informasjonskilde. Her er det ingen forskjeller etter alder. Sammenlignet med Medlem2010 har andelen medlemmer som vektlegger denne informasjonskanalen, økt.

Vi kan også se på hvor mange som oppgir at minst en av disse to utgavene av *Utdanning* er en viktig informasjonskilde, jf. at papir og nett vil kunne være alternativer. I 2013 oppga 79 prosent av medlemmene at de betraktet minst en av disse to som viktig. I 2010 var andelen 82 prosent. Sett under ett opprettholder dermed *Utdanning* posisjonen som en viktig informasjonskilde for Utdanningsforbundets medlemmer. Videregående opplæring har lavest andel medlemmer som mener *Utdanning* er en viktig informasjonskilde, dette gjelder både papirutgaven og om vi ser på papir- og nettutgave samlet.

Av de andre papirbaserte informasjonskanalene faller også bruken av infosidene i almanakken. I 2010 vurderte 43 prosent av medlemmene denne som viktig. I 2013 var andelen sunket til 29 prosent.

Måten vi kommuniserer på, og hvordan vi skaffer oss informasjon, er i endring. Informasjon på nett blir stadig viktigere i samfunnet generelt. Hva så med de digitale kanalene som Utdanningsforbundet har?

Andelen medlemmer som mener at forbundets nettsider er viktige, øker litt fra 2010 til 2013, samtidig som andelen som velger svaralternativet «svært viktig», går litt ned. Samlet sett er andelen som betrakter nettsidene som en viktig informasjonskilde, stabil

¹⁴ I 2010 var svaralternativet: Utdanningsforbundets nettsider (www.utdanningsforbundet.no), mens i medlem2013 var svaralternativet: Forbundets nettsider.

fra 2010 til 2013. Det samme kan sies om nyhetsbrev som sendes ut til medlemmene per e-post. To av tre medlemmer betrakter dette som viktig informasjonskanal i 2013, det samme gjaldt i 2010. Langt flere medlemmer betrakter Utdanningsforbundet på Facebook som en uviktig kanal enn det er som mener denne er viktig (24 versus 64 prosent). Sosiale medier (Facebook, Twitter etc.) ble også vurdert i Medlem2010. Den gangen mente 17 prosent denne typen kanaler var viktig – mens 72 prosent vurderte disse kanalene som uviktige for deres informasjon om Utdanningsforbundet. Man kan spørre om mange kanskje betrakter denne typen sosiale medier¹⁵ som noe man bruker for å kommunisere med slekt, familie og venner framfor å holde seg oppdatert om eget forbund.

Bruken av nettversjonen av bladet *Utdanning* har vokst over tid. I 2004 var det 14 prosent som mente at nettversjonen var viktig. Andelen økte til 22 prosent i Medlem2007, til 33 prosent i Medlem2010, og i Medlem2013 oppga 42 prosent at nettsiden var en viktig kilde. Andelen som bruker svaralternativet «svært viktig», ligger under 10 prosent i samtlige undersøkelser.

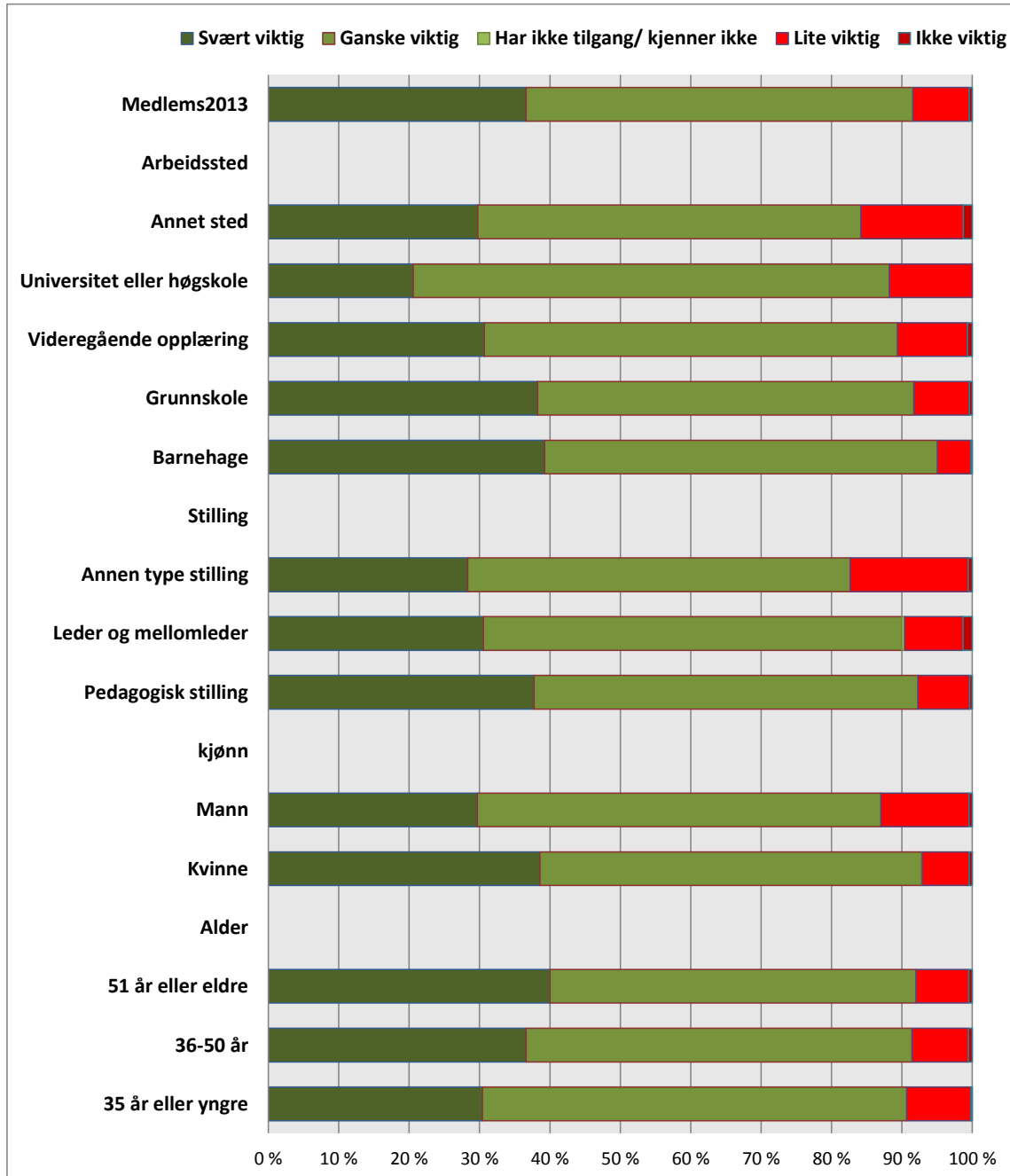
Utdanningsforbundet tilbyr også sine medlemmer kurs og konferanser. I tillegg til opplæringsselementet vil slike samlinger også bidra til informasjon om forbundet. Om lag halvparten av medlemmene betrakter kurs og konferanser som en viktig kanal for informasjon, og andelen er litt høyere i 2013 enn i 2010. Som i tidligere undersøkelser er det de tillitsvalgte som i særlig trekker fram kurs og konferanser, og mange i denne gruppa velger å krysse av for svaralternativet «svært viktig». Videre sier seks av ti ledermedlemmer at dette er viktig, mens snaut halvparten av medlemmene i pedagogiske stillinger gjør det.

Det er store forskjeller i hvordan ulike medlemsgrupper vurderer betydningen av kurs og konferanser. I barnehagene oppgir 68 prosent av medlemmene at kurs og konferanser er viktige. Vi har tidligere sett at medlemmer her oftere enn andre oppgir å ha deltatt på slike samlinger, og mye tyder på at forbundets organer legger vekt på å holde kontakt med denne medlemsgruppa gjennom slike samlinger. Blant medlemmer ved universitet og høyskoler er andelen 27 prosent. Medlemmer i grunnskole (44 prosent) og videregående opplæring (40 prosent) ligger mellom disse ytterpunktene når det gjelder vurderingen av hvor viktig kurs og konferanser er som informasjonskanal.

Vi spurte også hvor viktig informasjon om Utdanningsforbundet alt i alt er for det enkelte medlem (figur 8.3).

¹⁵ Det ble ikke spurt om man var på Facebook i Medlem2013. Derimot var 60 prosent av medlemmene det i 2010.

Figur 8.3 Alt i alt, hvor viktig er informasjon om hva Utdanningsforbundet jobber med for deg? Prosent. 2013. (n=2907).



Ni av ti medlemmer mener det er viktig å få informasjon om hva Utdanningsforbundet jobber med. Legger man kun de som svarer svært viktig, til grunn, er det medlemmene i grunnskole og barnehage som er mest opptatt av informasjon. De eldste medlemmene vektlegger i størst grad betydningen av informasjon om forbundet. Ikke helt uventet er det de tillitsvalgte som i aller størst grad svarer svært viktig.

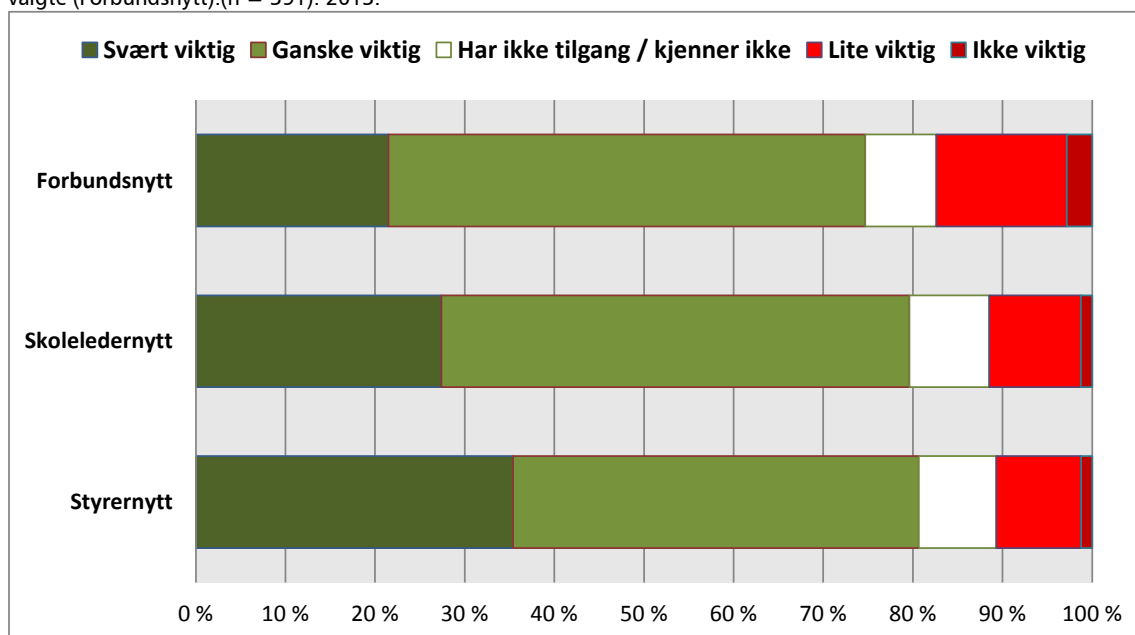
8.2 Segmentrettet informasjon og kommunikasjon

Utdanningsforbundet har også kanaler som går til avgrensede deler av medlemsmassen. Dette er:

- Skoleledernytt, som er et elektronisk brev som sendes ut til ledere og mellomledere i skolen åtte ganger i året.
- Styrernytt, som er et elektronisk brev som sendes ut ledere og mellomledere i barnehagene åtte ganger i året.
- Forbundsnytt, papirversjon og nettversjon sendes ut til tillitsvalgte åtte til ni ganger i året.

Vi spurte også hvor viktige disse nyhetsbrevene er for medlemmer i målgruppene.

Figur 8.4 Hvor viktig er følgende informasjonskilder fra/om Utdanningsforbundet for deg? Ledermedlemmer i barnehage (*Styrernytt*). (n = 243). Ledermedlemmer i grunnskole og videregående opplæring (*Skoleledernytt*). (n = 314). Tillitsvalgte (*Forbundsnytt*). (n = 391). 2013.



8.3 Tidsskrifter

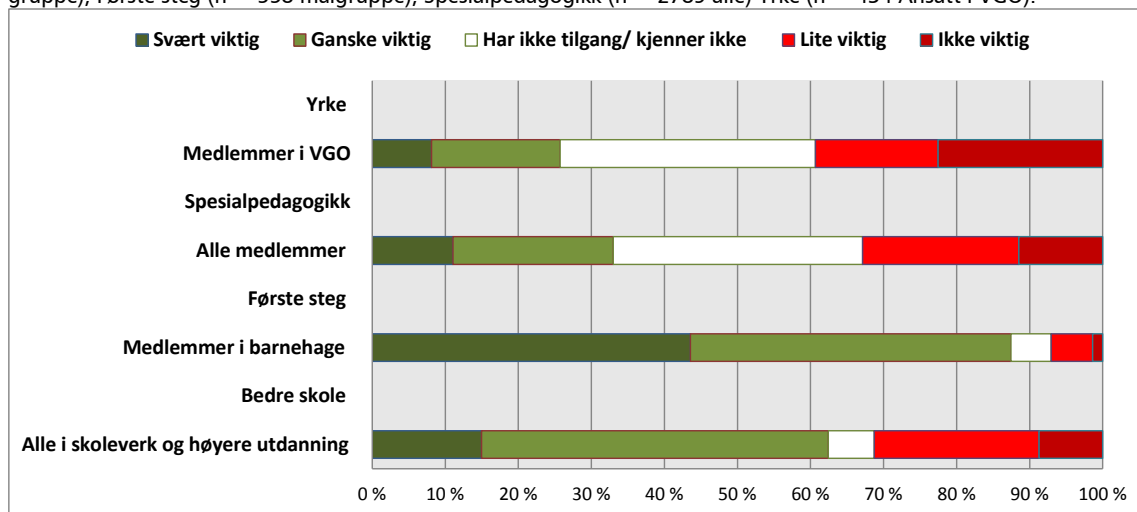
Utdanningsforbundet gir ut en rekke tidsskrifter, hvor noen er bredt orientert, mens andre er noe smalere rettet.

- *Bedre skole* – bredt populærvitenskapelig tidsskrift som tematisk er det rettet mot utdanningspolitikken og skolen. Målgruppa er lærere og skoleledere, og det sendes ut til samtlige medlemmer i skoleverk og høyere utdanning. Kommer ut fire ganger i året med et opplag på 100 000.

- *Første steg* – tidsskrift for barnehagelærere. Kommer ut fire ganger i året med et opplag på 27 000.
- *Spesialpedagogikk* – tidsskriftet er rettet mot utøvere av spesialtilpasset læring. Kommer ut åtte ganger i året. Opplag på 7000, og forbundets medlemmer må betale en mindre sum for abonnement (150 kroner i året).
- *Yrke* – fagblad rettet mot yrkesopplæringen. Målgruppa er bredere enn forbundets medlemmer (yrkesfaglærere og rådgivere) og innbefatter også opplæringskontor og lærebedrifter. Bladet er gratis for forbundets medlemmer, men de må selv ta kontakt for å få det.

Hvor mange av medlemmene mener så at disse tidsskriftene er nyttige for dem i deres faglige virke? Tallene i figur 8.5 sier kun noe om målgruppa fordi spørsmålene kun gikk til de medlemmene som tidsskriftene retter seg mot. De aller fleste innenfor nyhetsbrevens målgruppe (styrere, skoleledere og tillitsvalgte) mener at disse er viktige informasjonskanaler. Andelene i målgruppa som ikke mottar dette tilbudet, ligger også lavt (8–9 prosent).

Figur 8.5 Hvor viktige er følgende tidsskrifter i ditt faglige virke / din profesjonsutøvelse? Bedre skole (n = 2152 målgruppe), Første steg (n = 558 målgruppe), Spesialpedagogikk (n = 2789 alle) Yrke (n = 434 Ansatt i VGO).



Tidsskriftene som distribueres bredt (*Første steg* og *Bedre skole*), har mange lesere i målgruppa. Det er kun en liten andel som oppgir at de ikke har tilgang eller kjenner til tidsskriftet. Medlemmer i barnehagene legger stor vekt på *Første steg*. Det er knapt nok noen som oppfatter dette tidsskriftet som lite viktig, mens om lag en tredjedel av medlemmene i skoleverket og innen høyere utdanning krysser av for at *Bedre skole* er lite eller ikke viktig.

Bildet er annerledes for tidsskriftene *Yrke* og *Spesialpedagogikk*. Her er det en god del medlemmer i målgruppa – slik vi har avgrenset den – som ikke mottar tidsskriftene. Innenfor videregående opplæring er det ingen mulighet til å skille ut de pedagogiske stillingene som særlig underviser i yrkesfaglige retninger. Utfallet for fagbladet *Yrke* må derfor fortolkes i lys av dette. Tilsvarende gjelder for det abonnementsbaserte *Spesialpe-*

dagogikk. Det er ikke noen muligheter å kontrollere for om medlemmene abonnerer eller ei.

Et oppfølgingsspørsmål var om man prater med kollegene sine om artikler i noen av disse tidsskriftene, og 70 prosent sier at det gjør de. Dette kan tyde på at selv om tidsskriftene ikke leses av alle, så foregår det diskusjoner innad i kollegiet med utgangspunkt i innholdet.

8.4 Oppsummering

De fleste medlemmene vurderer fortsatt direkte informasjon fra tillitsvalgte som den viktigste kilden til informasjon om Utdanningsforbundet. Dette gjelder både lokale møter og skriftlig informasjon fra tillitsvalgte. Tidligere har papirutgaven til *Utdanning* scoret høyt. Bladet *Utdanning* er fortsatt betydningsfullt, men i 2013 er det færre medlemmer som oppgir dette som en viktig kanal for informasjon. Derimot leser flere nettutgaven, noe som betyr at andelen som vektlegger en (eller begge) av plattformene for bladet *Utdanning*, er noenlunde stabil.

Andelen medlemmer som vurderer Utdanningsforbundets nettsider som viktige, har økt over tid. Når det kommer til sosiale medier, øker bruken noe, men fortsatt er det slik at flesteparten ikke vurderer Facebook som en viktig kanal for informasjon om Utdanningsforbundet. En forklaring kan være at medlemmene betrakter Facebook som en kommunikasjonskanal for den private sfære. På generell basis sier ni av ti medlemmer at det er viktig for dem å motta informasjon om hva Utdanningsforbundet jobber med. Dette gjelder hele medlemsmassen, uavhengig av stilling og arbeidssted.

Kristine Nergaard og Mona Bråten

Arbeidsplassstillitsvalgt 2013

Forord

Denne delen av rapporten tar for seg hverdagen til arbeidsplass tillitsvalgte i Utdanningsforbundet. Vi spør hvorfor de er blitt tillitsvalgte, om de trives, og hva som er det beste og verste ved å ha verv. Vi ser på hva som kjennetegner arbeidet i klubben og forholdet til medlemmene. Og vi beskriver hvordan tillitsvalgte opplever forholdet til arbeidsgiver, hvilke saker de arbeider med i kraft av sitt verv, og om de opplever å få den opplæring, støtte og oppfølging av forbundet sitt som de trenger for å gjøre en god jobb. Datagrunnlaget er spørsmål i medlemsundersøkelsen 2013 samt kvalitative intervjuer med arbeidsplass tillitsvalgte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring.

Vi vil først og fremst takke de tillitsvalgte som stilte opp til intervju, og som fortalte om sin hverdag i form av erfaringer, tanker, gleder og frustrasjoner. Takk også til dere som svarte på medlemsundersøkelsen 2013, og som dermed bidro til bredere kunnskap om tillitsvalgte i Utdanningsforbundet. På Fafø har Magnus Mühlbradt bidratt i gjennomføringen og oppsummeringen av intervjuene, mens Sissel Trygstad har kvalitetssikret rapporten. Bård Jordfald har vært prosjektleder på Fafø og hatt hovedansvaret for medlemsundersøkelsen 2013.

Trond Harsvik har vært hovedansvarlig for prosjektet hos oppdragsgiver. Prosjektet ble fulgt av en referansegruppe i Utdanningsforbundet bestående av Line Gjersø, Nina Beate Jensen, Einar Ove Standal, Stig Kåre Brusegard, Lena Jahr og Ellinor Gilberg.

Oslo, mars 2014

Kristine Nergaard og Mona Bråten

Kapittel 9

Problemstillinger, data og metode

9.1 Hvorfor sette søkelyset på de tillitsvalgte på arbeidsplassene?

I forbindelse med medlemsundersøkelsen 2013 vier vi Utdanningsforbundets tillitsvalgte på arbeidsplassene særlig oppmerksomhet gjennom en egen studie. Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå kan betraktes som den norske modellens hverdagshelter (Nergaard & Trygstad 2012a) og har viktige roller i en arbeidstakerorganisasjon. De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå ivaretar oppgaver i henhold til avtaleverket og arbeidsgiver, blant annet når det gjelder medbestemmelse og medvirkning. Men de tillitsvalgte på arbeidsplassene er også organisasjonsarbeidere på grunnplanet; de ivaretar medlemmene, informerer om rettigheter, verver nye medlemmer og kaller inn til medlemsmøter. En god og kunnskapsrik tillitsvalgt er det viktigste bindeledd mellom medlemmene på den enkelte arbeidsplass og forbundet. Hun eller han bidrar til at medlemmene føler seg ivaretatt, sørger for at tema som er viktige for Utdanningsforbundet, diskuteres på arbeidsplassene, og ser til at saker som grunnplanet er opptatt av, settes på dagsordenen i organisasjonen.

Hva vet vi så om arbeidsplassstillitsvalgte i norsk arbeidsliv? For det *første* er de mange. Det er tallrike verv som skal fylles, og organisasjonene har mange tillitsvalgte i sine rekker. Spørreundersøkelser viser at 13–14 prosent av de organiserte arbeidstakerne oppgir å ha verv for sitt fagforbund (Nergaard & Stokke 2011). Lite tyder på at Utdanningsforbundet skiller seg ut ved å ha færre tillitsvalgte enn andre organisasjoner. Det er for eksempel knappe 6300 barnehager, om lag 2900 grunnskoler og drøye 400 videregående skoler i Norge.¹⁶ I tillegg kommer andre arbeidsplasser der Utdanningsforbundet er representert, for eksempel folkehøgskoler, høyskoler, universiteter, opplæringsentre og så videre. Å vedlikeholde et korps av kompetente tillitsvalgte slik at forbundet er representert på de mange tusen arbeidsplassene innen utdanningssystemet, er derfor en viktig oppgave for Utdanningsforbundet og forbundets organisasjonsledd på ulike nivåer. For det *andre* er få av de arbeidsplassstillitsvalgte profesjonelle tillitsvalgte i den betydning at de bruker all eller mesteparten av sin arbeidstid på det å være tillitsvalgt. De aller fleste ivaretar oppgavene i tillegg til å ha tilnærmet full stilling. Dette betyr at arbeidstakerorganisasjonene må ha oppmerksomhet mot opplæring, faglig støtte, god informasjon og rutiner som gjør at tillitsvalgte føler seg ivaretatt og har nødvendig kompetanse. For det *tredje* er tillitsvalgte på arbeidsplassnivå viktige for utøvelsen av medbestemmelse i arbeidslivet. Et kjennetegn ved den norske arbeidslivsmodellen er at arbeidstakerne involveres i en rekke beslutninger på arbeidsplassen via sine tillitsvalgte.

¹⁶ Utdanningsdirektoratet: *Utdanningsspeilet 2013*

Samtidig er mulighetene for å delta avgrenset til tillitsvalgte etter hovedavtalen, og fastlønte organisasjonsmedarbeidere eller tillitsvalgte på høyere nivå i organisasjonen kan ikke fylle disse funksjonene på vegne av organisasjonene. En arbeidstakerorganisasjon som vil realisere det potensialet for påvirkning som ligger i avtaleverket, må dermed sørge for at rollen som tillitsvalgt fylles, og at de som velges eller påtar seg oppgaven, får hjelp, støtte og nødvendig opplæring. For det *fjerde* er det få kampvoteringer på arbeidsplassnivå. Med det mener vi at de lokale klubbene og deres valgkomiteer sjelden har mange kandidater å velge mellom. Mens verv på høyere nivå kan innebære fullt frikjøp og dermed utgjøre en alternativ karrierevei for den fagforeningsinteresserte arbeidstaker, har vervene på arbeidsplassene mer til felles med det å påta seg ansvar i et borettslagsstyre eller i et idrettslag. Fagforeningsarbeid på arbeidsplassnivå kjennetegnes av at medlemmer og tillitsvalgte skal kombinere fagforeningsarbeid med jobb, familieforpliktelser, fritidsinteresser og eventuelle andre verv og politisk engasjement. For profesjonsforbund som Utdanningsforbundet er det en særlig utfordring at den tillitsvalgte også skal ha tid til å ivareta og videreutvikle sin profesjonsidentitet, for eksempel ved å delta i etter- og videreutdanning på linje med sine arbeidskolleger. Et viktig spørsmål er derfor om tillitsvalgte trives, om vervet er overkommelig tidsmessig, om tillitsvalgte opplever støtte på arbeidsplassen, og hvordan arbeidet kan videreføres den dagen de gir seg.

I denne undersøkelsen løfter vi fram følgende tema og problemstillinger knyttet til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå:

- Hvem er tillitsvalgte, og hva kjennetegner deres arbeidssituasjon (kapittel 10)? Her ser vi blant annet på hvorfor de sa ja til verv, om de trives, og om de vil fortsette. Hva er det beste ved å være tillitsvalgt, og hva er det verste?
- Hva kjennetegner arbeidet i klubben / på arbeidsplassen (kapittel 11)? Her undersøker vi om det holdes møter, og om medlemmene kommer på disse. Vi spør også om den tillitsvalgte har et styre som bidrar, eller om han eller hun er alene om oppgavene og ansvaret. Hvordan verves nye medlemmer, og er det konkurrerende forbund til stede? Hva ville skje hvis den tillitsvalgte plutselig måtte trekke seg?
- Hva kjennetegner forholdet til arbeidsgiver (kapittel 12)? I en situasjon der organiseringen og styringen av offentlig virksomheter til stadighet står på dagsordenen, spør vi om de tillitsvalgte tas med i beslutningene, og om de møtes med respekt. Hva er de vanskelige sakene, og hvordan håndteres disse? Hvor lett eller vanskelig er det å være arbeidsplassstillitsvalgt i skole og barnehage i dag?
- Hva kjennetegner forholdet til eget forbund (kapittel 13)? Får de tillitsvalgte rask og kompetent bistand når de trenger dette? Har de fått opplæring, og deltar de på kurs og samlinger arrangert av Utdanningsforbundet? Hva er forventningene til Utdanningsforbundet, og oppfylles disse? Her ser vi også på hvordan de tillitsvalgte har forholdt seg til Lærerprofesjonens etiske plattform som Utdanningsforbundet lanserte i 2012, og som skal bidra til debatt og refleksjon på arbeidsplassnivå.
- Avslutningsvis oppsummerer vi undersøkelsen og trekker fram noen utfordringer for Utdanningsforbundet (kapittel 14).

9.2 Metode og data

Undersøkelsen om tillitsvalgtes hverdag baserer seg på to datakilder. For det første omfatter medlemsundersøkelsen en del spørsmål som direkte retter seg inn mot tillitsvalgte og deres situasjon. Noen av disse spørsmålene er gjentatt i alle de fire medlemsundersøkelsene som Fafo har gjennomført for Utdanningsforbundet (2004, 2007, 2010 og 2013). Andre er kommet til underveis, og en del spørsmål er nye for undersøkelsen i 2013. Blant de sistnevnte er også noen spørsmål som er stilt til tillitsvalgte i andre forbund, og vi kan derfor sammenligne Utdanningsforbundets tillitsvalgte med for eksempel tillitsvalgte i store LO-forbund i stat og kommune og tillitsvalgte i NITO i privat sektor.

Drøye 300 tillitsvalgte på arbeidsplassnivå har svart på Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013. Dette er et ganske lavt tall i statistisk sammenheng, ikke minst hvis vi ønsker å se om det er forskjeller mellom sektorene. Et såpass lite utvalg innebærer at usikkerheten omkring anslagene blir ganske stor. Vi må derfor tolke tallene forsiktig, særlig da ved å ikke legge vekt på mindre forskjeller i svarfordeling mellom tillitsvalgte fra ulike sektorer.

Spørreundersøkelsen blant medlemmer i Utdanningsforbundet er supplert med kvalitative intervjuer blant tillitsvalgte i barnehage, grunnskole og videregående opplæring. De kvalitative intervjuene skal gi oss mulighet for å gå «bak tallene», for eksempel når det gjelder de vanskelige sakene, utfordringene i samarbeidet med arbeidsgiver eller hva som er gleder og frustrasjoner ved det å være tillitsvalgt i en hektisk hverdag.

Det er gjennomført i alt 22 intervjuer som i hovedsak varte cirka en time hver. Intervjuene fulgte en felles intervjuguide, med muligheter for utdypninger og oppfølgings-spørsmål til hvert tema. Intervjuene ble oppsummert i form av et referat. Intervjuene fant sted høsten 2013 (november og desember) og omfattet tillitsvalgte i fire fylker (Østfold, Hedmark, Akershus og Oslo). De fleste intervjuene ble gjennomført i tilknytning til kurs og samlinger, og Fafo rekrutterte informanter gjennom å ta direkte kontakt med dem som skulle delta på samlingene.¹⁷

Vi la vekt på å få med både nye og mer erfarne tillitsvalgte i utvalget. Når det gjaldt ansienniteten, varierte derfor utvalget fra dem som var helt ferske (under ett års erfaring), til dem som telte sin ansiennitet i flere tiår. Noen hadde også flere perioder som tillitsvalgt bak seg. Blant de intervjuede finner vi så vel de ganske unge som de som nærmet seg pensjonsalder. En del av de tillitsvalgte hadde flere typer verv, men vi konsentrerte oss i hovedsak om oppgavene som tillitsvalgt på arbeidsplassnivå. Størrelsen på klubben – det vil si antallet medlemmer på arbeidsplassen – varierte. Noen representerte kun seg selv og en person til. Andre var tillitsvalgte for klubber med over hundre medlemmer.

¹⁷ Unntaket var enkelte grupper i Oslo, der vi avtalte intervjuer utenom kurs/samling.

Kapittel 10

Hvem er de tillitsvalgte?

I medlemsundersøkelsen 2013 spurte vi medlemmene om de var tillitsvalgte for Utdanningsforbundet. I alt oppga 16 prosent at de var tillitsvalgte, og 80 prosent av disse (13 prosent av alle) svarte at de var tillitsvalgt på arbeidsplassen. I en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere (AKU 2012) oppga 14 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer at de var tillitsvalgte.¹⁸ Det er ikke urimelig å anta at tillitsvalgte vil være noe mer tilbøyelig til å svare på såpass omfattende spørreundersøkelse som medlemsundersøkelsen. Men forskjellene mellom de to undersøkelsene er ikke stor, og vi kan dermed anta at 14–16 prosent av de yrkesaktive medlemmene i Utdanningsforbundet har verv.

Sannsynligheten for å være tillitsvalgt er høyest blant medlemmer i barnehagene og lavest hos dem i videregående skole. Dette avspeiler store forskjeller i størrelsen på arbeidsplassene og dermed hvor mange verv som skal fylles (jf. tabell 10.1). Medlemmer over 50 år har sjeldnere verv enn andre. Alt i alt er det ikke noen vesentlig forskjell mellom kvinner og menn i andelen som har verv. Kontrollerer vi for type arbeidsplass (barnehage, grunnskole, videregående opplæring og annet) og alder, finner vi likevel at menn har en litt høyere sannsynlighet for å være tillitsvalgt.

Som tidligere omtalt konsentrerer vi oss her om tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. I medlemsundersøkelsen 2013 teller disse drøye 300 personer. Det betyr at mulighetene for å se på svargivningen fra tillitsvalgte etter område, alder, kjønn osv. er begrenset. I tabell 10.1 ser vi likevel på hvor mange medlemmer ulike typer tillitsvalgte representerer. Selv om tallene er usikre i betydningen at gruppene er små, illustrerer de likevel at barnehagetillitsvalgte og tillitsvalgte i videregående opplæring har en ulik hverdag. Mens 85 prosent av de tillitsvalgte i barnehagene representerer ti og færre medlemmer (og halvparten representerer færre enn fem medlemmer), har en drøy tredjedel av de tillitsvalgte i videregående opplæring ansvaret for minst 48 medlemmer. Tillitsvalgte i grunnskolene befinner seg i midten, de fleste er tillitsvalgt for mellom 10 og 47 medlemmer.

Tabell 10.1 Omtrent hvor mange medlemmer er du tillitsvalgt for? Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. Prosent.

	1 til 10 medlemmer	11-47 medlemmer	48 medlemmer og mer	N	N
Barnehage	85	13	2	100	125
Grunnskole	19	77	4	100	69
VGO	3	53	37	100	57
Annet	30	38	5	100	61
I alt	20	49	7	100	312

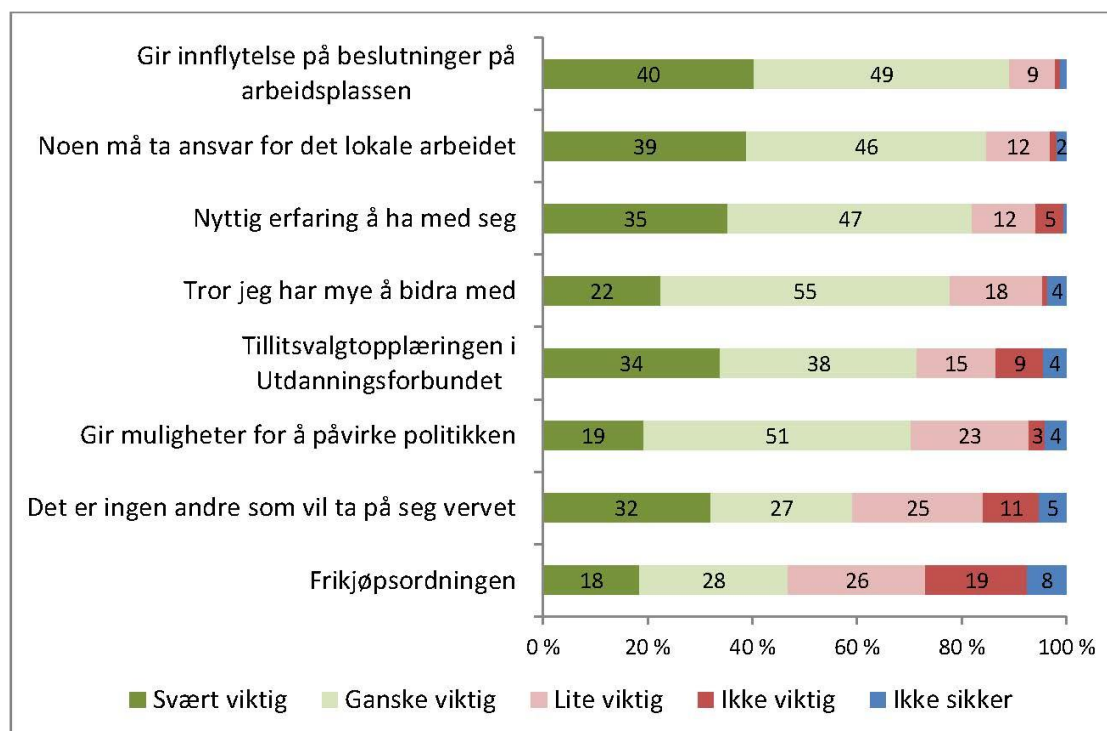
¹⁸ Se også Nergaard & Stokke 2010 (kapittel 7) for en nærmere drøfting av antall tillitsvalgte i norsk arbeidsliv. Fafo vil rapportere tall fra undersøkelsen i 2012 i løpet av våren 2014.

10.1 Hvorfor tillitsvalgt?

Fra andre undersøkelser vet vi at to forhold trekkes fram som viktige for valget om å bli – og forbli – tillitsvalgt: at man bidrar til å gjøre en innsats for medlemmene, og at vervet fører til at man får god innsikt i – og innflytelse på – det som skjer på arbeidsplassen (Nergaard & Trygstad 2012b:21; Trygstad & Vennesland 2012:29-20). I tillegg understreker mange at det å være tillitsvalgt er lærerikt, også utover å få bedre kunnskap om egen arbeidsplass. En undersøkelse blant lokalt tillitsvalgte i Fellesorganisasjonen i LO (FO) viste at særlig yngre tillitsvalgte nevnte at dette kunne være greit å ha på CV-en (Nergaard & Trygstad 2010:30).

Vi åpnet intervjuene med spørsmålet: Hvorfor ble du tillitsvalgt? Det samme spørsmålet ble stilt i medlemsundersøkelsen 2013. Vi ønsket å finne ut hvorfor medlemmene velger å bruke tid og krefter på å representere Utdanningsforbundet på arbeidsplassene. Er det interesse for fagforeningsarbeid som gjør det? Ønske om å gjøre en jobb for kollegene? Eller var det rett og slett deres tur?

Figur 10.1 Hvor viktig er følgende for at du i dag har verv i Utdanningsforbundet? Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. N = 301. Prosent.



Vi ser først på hva tillitsvalgte svarte i medlemsundersøkelsen (figur 10.1). De forholdene som flest oppgir, er at det å være tillitsvalgt gir innflytelse på arbeidsplassen, og at noen må ta ansvar for det lokale arbeidet. Med andre ord ligger både interesse og ansvarfølelse til grunn for det å påta seg verv. Men det er også verdt å merke seg at mange mener at det å ha vært tillitsvalgt er en nyttig erfaring å ha med seg videre, og at en tredjedel trekker fram tillitsvalgtopplæringen i Utdanningsforbundet som en svært

viktig begrunnelse. Det er få som begrunner sitt verv med frikjøpsordningen, og her er det en god del som sier ikke viktig. Påstanden om at «ingen andre ville påta seg vervet» rangeres heller ikke som blant de viktigste årsakene til å påta seg verv, selv om en av fire likevel sier at dette var en svært viktig grunn – og 59 prosent sier viktig/nokså viktig. Dette peker i retning av at det kan være vanskelig å få tillitsvalgte på plass. Sammenlignet med medlemsundersøkelsen fra 2010 finner vi at langt flere oppgir at frikjøpsordningen spiller en viss rolle. Utover dette finner vi om lag samme prioriteringer som ved forrige undersøkelse.¹⁹

Hvorfor sa du ja?

I intervjuene fortalte tillitsvalgte mer detaljert om hvorfor de hadde blitt (og forblitt) tillitsvalgte. Ingen hadde slåss for å få vervet, men det var heller ikke mange som opplevde at de hadde blitt presset inn i noe de overhodet ikke var interessert i. Noen hadde rykket opp fra en varaplass og oppfattet dette som naturlig, andre hadde takket ja til en forespørsel fordi de syntes vervet hørt spennende ut, eller fordi de var klare for nye utfordringer, mens atter andre befant seg i en situasjon der det var vanskelig å si nei fordi det ikke var alternative kandidater. En del viste til at de nok pekte seg ut som naturlige kandidater fordi de alltid «hadde vært elevrådstypen», eller fordi de hadde markert seg på arbeidsplassen eller på klubbmøtene. Men det er ikke alltid slike kandidater til stede, og noen steder fikk en nyansatt beskjed om å påta seg vervet – en fortalte at dette var blitt nevnt i ansettelsesintervjuet.

Det var en som trakk seg som tillitsvalgt, og vi trengte en ny en. Og da hadde jeg markert meg i en del situasjoner og sagt meg interessert i en del diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår og skoleutvikling. Så da ble jeg spurt og tenkte litt over det. Og jeg sa ja til slutt. Jeg har vel vært en engasjert person i min ungdom og i studenttida og hatt mine politiske meninger, så det har vel med det å gjøre. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

I utgangspunktet hadde vi ingen som ville. Så jeg hadde alltid lyst, men trodde ikke at jeg hadde det i meg. Så jeg sa flåsete til komiteen at hvis ingen andre kunne, så ville jeg gjøre det. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Ble tillitsvalgt andre dagen [på jobb] fordi ingen andre ville. (Tillitsvalgt, barnehage)

Og noen opplevde press for å si ja:

Det var harde overtalelser. En sluttet i vervet midt i året og ble langtidssykemeldt, og da måtte noen ta over, og jeg var venninna til hun som var sykemeldt. Og dermed har jeg sittet i ni år nå. (Tillitsvalgt, barnehage)

¹⁹ Formuleringen av noen av påstandene er endret fra medlemsundersøkelsen i 2010 til undersøkelsen i 2013.

Noen hadde også vært tillitsvalgte tidligere og var blitt spurt om å påta seg verv på nytt. På en del arbeidsplasser er det å være tillitsvalgt noe man må regne med å være, og «det var min tur» er nok en begrunnelse som ligger til grunn for en del – ikke minst på mindre arbeidsplasser. Dette siste kommer også fram i medlemsundersøkelsen. Blant dem som ikke er tillitsvalgte i dag, hadde 37 prosent vært det på et tidligere tidspunkt. I aldersgruppa over 50 år var det flere som hadde vært tillitsvalgte enn som ikke hadde hatt verv for forbundet.

En jobb for fellesskapet

I intervjuene utdypet de tillitsvalgte i Utdanningsforbundet hvorfor de valgte å bruke tid på et tillitsverv. Mange trakk fram at de opplever at de som tillitsvalgte gjør en viktig jobb for fellesskapet, arbeidsplassen og kollegene. Dette gjelder både de som har et godt forhold til ledelsen og sier at de trekkes med i de beslutningene de skal være med på, og de som må slåss for å kunne påvirke sakene.

Viktig å gjøre en innsats for å ha en god arbeidsplass, synes det er interessant og meningsfylt. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Og selv om man føler seg sliten, så føler man at det er bra. Når man hjelper noen med å beholde jobben eller gjør det slik at hverdagen til noen blir bedre, så er det veldig tilfredsstillende arbeid. Så hvis vi klarer å få fram en time ekstra her eller der, så føler man at man gjør en viktig jobb. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Mange av de tillitsvalgte vektla at de ønsket å bidra til en bedre skole eller barnehage. For noen betyr dette å engasjere seg i pedagogiske saker. Men mange oppfatter nok at de ved å gjøre en innsats for medlemmenes hverdag, også bidrar til en bedre skole eller barnehage. Slike saker kan dreie seg om vikarer, arbeidstid, seniortiltak osv.

Det beste er å få løftet fagfeltet. Løfte krav vi har som yrkesgruppe. Bidra til at den jobben blir synliggjort på egen arbeidsplass. Gjøre klubben og Utdanningsforbundet synlig på egen arbeidsplass. (Tillitsvalgt, barnehage)

«Interessant og lærerikt!»

I spørreundersøkelsen trakk mange fram at en viktig årsak til å påta seg verv er at det er en nyttig erfaring å ha med seg (jf. figur 10.1). Yngre tillitsvalgte var overrepresentert blant dem som tilla dette stor vekt. Også i intervjuene ble det framhevet at det å være tillitsvalgt var lærerikt, interessant og personlig givende.

Et forhold mange pekte på, er at man gjennom å være tillitsvalgt på arbeidsplassen, og eventuelt også i lokallaget eller andre verv, får langt bedre innsikt i arbeidsplassen enn om man ikke har verv. En tillitsvalgt blir kjent med arbeidsplassen på en annen måte, får større innsikt i budsjettprosesser, nye ansettelser osv. Flere trekker også fram at samarbeidet med ledelsen er interessant og lærerikt.

Økt forståelse gjelder ikke bare det som skjer på egen skole/barnehage, tillitsvalgte får også bedre kunnskap om politiske prosesser i kommune- og på samfunnsnivå.

Det beste [ved å være tillitsvalgt] er alt jeg får være med å lære – hvordan skole er satt sammen, og hvordan ting fungerer oppover i systemet. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Beste ved å være tillitsvalgt? Det å forstå systemet og få en forklaring i hva som foregår, og hvorfor. [...] Har vært lærer i ti år og ønsker å lære noe om hva skolen er i et større system. Da skjønner jeg mer politikk og hvordan ting henger sammen. Ønsker større innsikt, og da må jeg ut av klasserommet. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Være med på det som skjer lokalt, er interessant. Bli kjent med ledelsen og hva de tenker om ting – hjelper å se litt mer nyansert på ting. Ikke bare bli informert på møtene om at vi skal gjøre slik og sånn – jeg får nå en bedre forståelse for hvorfor ledelsen gjør og sier slik de gjør. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det beste? Får løftet seg litt ut av den vanlige hverdagen med elevene i klasserommet. Drøfte saker som angår oss alle. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Utdanningsforbundets kurs og konferanser bidrar også til at jobben som tillitsvalgt er interessant. Selv om en av tre i spørreundersøkelsen framhever kursene som svært viktige for det å påta seg verv, er det få av de tillitsvalgte som sier at de først og fremst ble tillitsvalgte for å kunne ta del i denne opplæringen. Men de fleste har gått på kurs, og mange fortalte at denne opplæringen gjør at de mestrer vervet, eller at vervet er blitt mer interessant etter at de har fått nødvendig kunnskap og dermed er mer likeverdige i møte med ledelsen. Samtidig ble det sagt at kursene er viktige fordi det gir nettverk og kontakter, både til Utdanningsforbundet og andre tillitsvalgte. Det var også flere som fortalte at de ville sitte to perioder fordi det er først etter noe tid at man fullt ut kan benytte det man har lært, i de daglige oppgavene som tillitsvalgt.

I forhold til min medtillitsvalgte, som er i et annet forbund, så får vi veldig god opplæring. Første året var jeg i kurs hele tiden. Og jeg fikk også et nettverk, sammen med andre skoler i fylket, og det har vært veldig nyttig. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Kursene er også sosiale, man diskuterer med likesinnede, og det er hyggelig å komme bort fra hverdagen. En av de tillitsvalgte fra barnehagesektoren fortalte at hun til å begynne med hadde dårlig samvittighet for å spise god lunsj på kurs mens kollegene på arbeidsplassen satt med matpakka. Etter hvert hadde den dårlige samvittigheten sluppet taket. Noen viste imidlertid til at kursene tar mye tid, og at dette kan gå på bekostning av kolleger eller elever/barnehagebarn.

Ha innflytelse – være med på å påvirke

Mange av de tillitsvalgte trekker fram det positive ved at vervet innebærer at man har innflytelse og påvirkningskraft på vegne av medlemmene. Dette settes gjerne i sammenheng med opplæring, erfaring og evne til å markere seg; tillitsvalgte opplever at de etter hvert er i stand til å påvirke saker, og at det er tilfredsstillende å se resultater. Flertallet legger vekt på at innflytelsen gjør at de kan ivareta medlemmene eller arbeidsplassen. Men noen liker rett og slett å være med på å bestemme.

Jeg er engasjert og vil bestemme hva som blir gjort. Jeg vil si meningen min. (Tillitsvalgt, barnehage)

Beste [ved å være tillitsvalgt]: har innflytelse på egen arbeidsplass på vegne av de ansatte. Alt som har med arbeidet og undervisningen – alt dette har man innflytelse på som arbeidsplass tillitsvalgte. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det beste er at man har innflytelse – sitter i møter der man er med og bestemmer. (Tillitsvalgt, barnehage)

10.2 Tid til vervet

For lite tid til å utføre vervet trekkes fram av tillitsvalgte i mange sektorer og mange forbund (Nergaard & Trygstad 2010, 2012b). Men undersøkelsene blant tillitsvalgte i ulike LO-forbund viser også at dette varierer mye. Noen må ivareta det meste av arbeidsoppgavene på fritida, andre er i en situasjon der de kan ivareta oppgavene innenfor arbeidstida. Utfordringene var størst for tillitsvalgte i privat sektor, og da særlig innen privat tjenesteyting. LO-undersøkelsene viser også at det ikke er slik at de som har mest fritid opplever mindre tidspress. Tillitsvalgte på større arbeidsplasser trekkes gjerne med i flere og mer krevende saker enn tillitsvalgte på små arbeidsplasser. I offentlig sektor vil også mange ha en hovedtillitsvalgt å støtte seg til, og en del oppgaver ivaretas av tillitsvalgte på høyere nivå i områder der arbeidsplassene er små.

I medlemsundersøkelsen fikk tillitsvalgte i Utdanningsforbundet to spørsmål som dreide seg om tid til vervet:

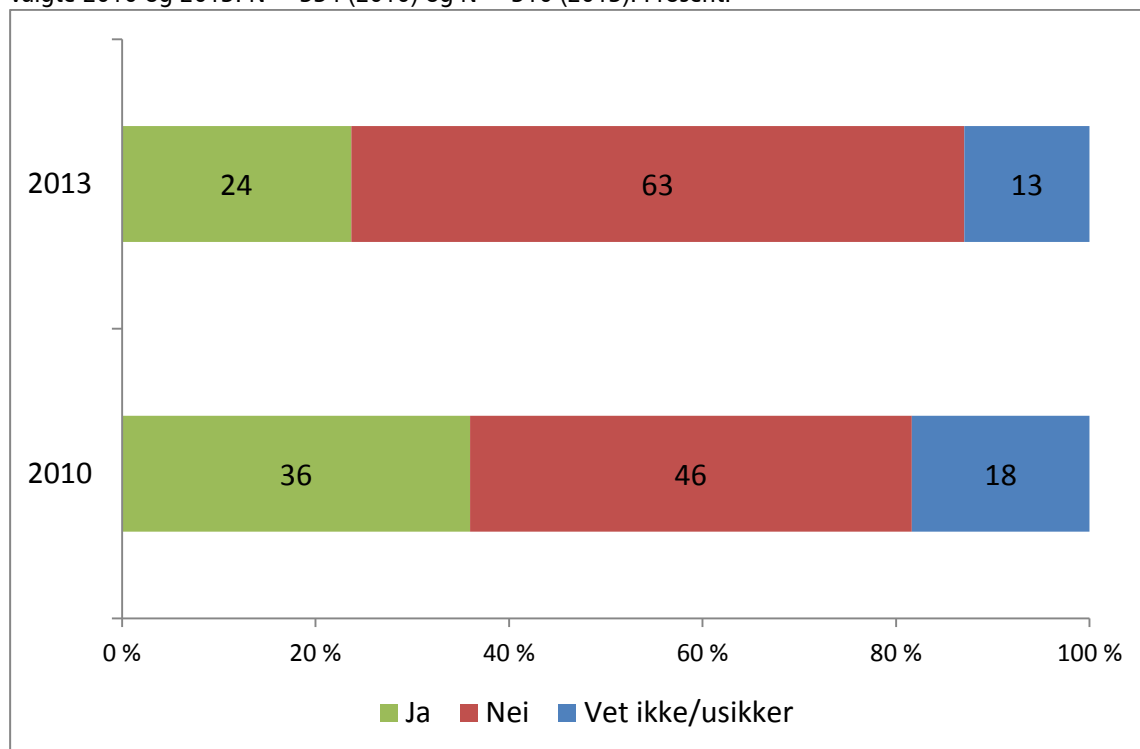
- Føler du at du har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene som tillitsvalgt?
- Benytter du fritida di til tillitsvalgtarbeid?

Figur 10.2 viser at nesten 60 prosent av de tillitsvalgte mener at de ikke har tilstrekkelig tid til å utføre sine oppgaver. Andelen som svarer nei, er klart høyere i 2013 enn i 2010.

Det er systematiske forskjeller mellom medlemsgruppene. Mens kun 16 prosent av de tillitsvalgte i barnehager oppgir at de har tilstrekkelig tid, er andelen 22 prosent i grunnskolen og 45 prosent blant tillitsvalgte i videregående opplæring (vises ikke). Blant tillitsvalgte i øvrige deler av Utdanningsforbundets organisasjonsområde er andelen som oppgir at de har nok tid, drøye 50 prosent.

Nesten alle oppgir at de bruker av fritida til tillitsvalgtarbeid. Kun et mindretall sier at de bruker mye fritid (15 prosent), mens to av tre sier at de bruker noe fritid. Kun 20 prosent sier at alle oppgavene kan utføres i arbeidstida (vises ikke).

Figur 10.2 Føler du at du har tilstrekkelig tid til å utføre oppgavene som tillitsvalgt? Arbeidsplasstillitsvalgte 2010 og 2013. N = 334 (2010) og N = 310 (2013). Prosent.



Refleksjoner omkring tidsbruk går også igjen i intervjuene, og mange opplever at den tida som er satt av til tillitsvalgtarbeid ikke reflekterer de oppgavene som skal gjøres. Samtidig viste intervjuene at det er forskjell i hvordan tillitsvalgte opplever tidspresset. Noen forteller at de i hovedsak kan bruke den tida som er nødvendig fordi arbeidsgiver har forståelse for de oppgavene en tillitsvalgt må løse. Men de fleste trekker fram at det er et problem at det er satt av for lite tid til å utøve vervet, og mange reflekterer over hvilke oppgaver som skal dekkes i den frikjøpte tida.

Det er for lite tid til å gjøre jobben. To timer i uka ville være mer passe enn 45 minutter. Litt både-og hvorvidt jeg greier å samle tiden eller ikke. Skjer også ting der og da som jeg må ta tak i. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Vi har medbestemmelsesmøter hver 14. dag, over to skoletimer. Da går den tiden jeg har redusert til møtevirksomhet med rektor. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Flere trekker også fram at de må benytte fritid til å utføre vervet, og opplever dette som problematisk:

Utfordringene er at vi ikke har noe tid avsatt til fagforeningsarbeid. Fagforeningsarbeidet må gjøres på fritiden – hjemme i sofaen. Det er feil, men hverdagen i barnehagen er så presset at jeg ikke har samvittighet til å ta av arbeidstiden. (Tillitsvalgt, barnehage)

Jeg gjør mye av tillitsvalgtjobben når det er folk på skolen, og gjør andre ting senere. Jeg føler at det er mye å gjøre, så jeg tenkte meg nøye om nå [om hun skulle fortsette en periode til], og har bestemt meg for at dette blir siste runde. Nå har jeg ikke barn hjemme lenger, så jeg har mer tid, men jeg føler at det er mye press. Men du må bare gjøre den jobben du skal. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Mange har deltatt i kurs og opplæring, både basisopplæringen for tillitsvalgte og andre samlinger. De fleste legger vekt på at de som tillitsvalgte har rett til fri for å delta på opplæring, og denne typen fravær synes i hovedsak ikke å skape store utfordringer i form av tidspress, blant annet fordi det settes inn vikar. Når denne typen fravær trekkes fram som en utfordring, er det gjerne med utgangspunkt i hensynet til kolleger eller elever/barn.

Et forhold som går igjen i mange av intervjuene, er at oppgavene og tidsbruken varierer over tid. I perioder kan det være få saker, og da strekker tida til. Men det er også hektiske perioder da vervet tar (for) mye tid. Dette kan være forutsigbart, for eksempel i forbindelse med lønnsforhandlinger eller budsjettbehandling. Tidspresset blir ekstra merkbart når tillitsvalgte får vanskelige enkeltsaker. Personalsaker og konfliktsaker nevnes som spesielt tidkrevende saker. Tillitsvalgte som må håndtere slike saker, vil ofte oppleve at oppgavene som tillitsvalgt går på bekostning av både arbeidsoppgaver og fritid.

Det går i bolker, for eksempel i lønnsforhandlinger må du forberede deg på streik og hele den pakka der, og så er det lokale lønnsforhandlinger, hvor det er mye å forberede. Og hvis du er uheldig og får noen personalsaker, så kan det gå med enormt mye tid. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Jobben fluktuierer. Med forhandlingene kan vi bruke forferdelig mye tid uten at det blir det beste resultatet. Og da tenker jeg at jeg jobber mye mer enn jeg skal. Det kan også være med personalsaker. Men så kan det være litt stille en periode. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Bruker mye arbeidstid på å løse personkonflikter, medlemmer som ønsker å ha med seg tillitsvalgt i møter med ledelsen. Da det sto på som verst, jobbet jeg alle døgnets tider, ting ble veldig prekært og det er ikke noe ønskelig situasjon i det hele tatt. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

En del av de tillitsvalgte forteller at de forsøker å samle tida, slik at de for eksempel har en fast kontordag en gang i uka eller hver 14. dag. Rutinemessige møter og lignende legges til disse dagene. Faste kontordager fungerer imidlertid ikke når man som tillitsvalgt må bistå medlemmer i krevende personalsaker eller lignende. For lite tid til vervet

kan også føre til at tillitsvalgte velger bort oppgaver, for eksempel å være med på alle ansettelsesintervjuer, eller at de prioriterer bort kurs og samlinger i regi av Utdanningsforbundet.

10.3 Hva er det verste ved å være tillitsvalgt?

Vi spurte også tillitsvalgte hva som var det verste ved å være tillitsvalgt. Det varierte hva tillitsvalgte mente var verst, men ganske mange trakk fram det å måtte håndtere vanskelige saker. Her var personalsaker oftest nevnt, men noen viste også til utfordringer ved de lokale lønnsforhandlingene. Vi kommer nærmere tilbake til de krevende sakene i neste kapittel. En del trakk også fram tidspress og for lite tid til tillitsvalgtoppgavene, jf. avsnitt 10.2.

Andre forhold som ble nevnt, var at rollen innebærer at de tidvis må gå i konflikt med arbeidsgiver, eller at arbeidsgiver ikke forholder seg til den tillitsvalgte.

Det verste er å gå i front mot arbeidsgiver. Å passe på rettighetene og at retningslinjer/regler skal følges. Men det hører med, og man lærer seg å håndtere det. (Tillitsvalgt, barnehage)

I enkelte tilfeller oppleves konfliktnivået i relasjonen til arbeidsgiver som svært høyt, noe som både kan få tillitsvalgte til å vurdere sin stilling eller det motsatte: Konfliktnivået er faktoren som gjør at det blir umulig å trekke seg.

Men det er ikke kun de krevende sakene og de vanskelige arbeidsgiverne som oppleves som en utfordring. Noen trakk fram «interne» eller organisatoriske forhold som knapphet på tid og en bekymring knyttet til om medlemmene er tilfredse med innsatsen til den tillitsvalgte. Enkelte viste også til at Utdanningsforbundet har urealistiske forventninger til hvordan tillitsvalgte i små verv og med lite tid skulle håndtere ansvar og oppgaver.

Selv om de fleste opplever at de får støtte av forbundet sitt (se kapittel 13), kan en strømlinjeformet og profesjonell organisasjon være krevende å forholde seg til. I flere av intervjuene ble det trukket fram at det ikke alltid er så lett for en enslig tillitsvalgt på en liten arbeidsplass å skulle iverksette det man lærer på kurs, eller det som kommuniseres på konferanser.

Det verste? Når fylkeslaget forteller hvordan ting skal fungere i lokallaget, og så sitter man der som en enkeltperson som skal møte rådmannen. [...] Det fungerer ikke helt sånn i praksis. (Tillitsvalgt, barnehage)

Men forbundet kan også skape frustrasjoner på andre måter, for eksempel opplever noen at forbundet dobbeltkommuniserer i lønnsforhandlingene; man skal både være imot lokale tillegg og samtidig håndtere krav og prioriteringer i nettopp slike forhandlinger.

Det er noen ganger vi drar oss i håret når en lokalleder sier hvordan vi skal gjøre de lokale lønnsforhandlingene, og [forventer] at vi skal klare å takle lokalt det de ikke klarer sentralt. Det kan være en av de tingene som skaper mest frustrasjon. (Tillitsvalgt, barnehage)

En annen – som er tillitsvalgt i videregående opplæring – har opplevd vanskelige situasjoner fordi resultatet av de lokale lønnsforhandlingene på kommunenivå ikke avspeiler de prioriteringer som ble foretatt i klubben. Medlemmene forstår ikke dette, noe som setter den tillitsvalgte i en vanskelig situasjon:

Så enten gjør vi det på skolen lokalt, eller så gjør vi det ikke. Vi kan ikke ha en hybridversjon. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Også medlemmene kan ha forventninger som den tillitsvalgte sliter med å imøtekomme. Noen ganger kan den tillitsvalgte ikke gå ut med informasjon, andre ganger innser han eller hun at en sak er tapt, og at man må kaste inn håndkleet. Dette kan det være krevende å få engasjerte medlemmer til å forstå, kanskje fordi disse har mindre innsikt i beslutningsprosesser og maktrelasjoner.

Må også være forberedt på at man får vite ting tidligere enn andre, og at dette er ting andre kan reagere på. Medlemmene tenker at min lojalitet ligger hos dem, men lojaliteten min må ligge hos begge – også hos ledelsen. Selv om jeg vet at det er vanskelige saker som vil komme opp, og da kan jeg i etterkant få spørsmål om dette var noe jeg visste om, og hvorfor jeg ikke har fortalt om det. Men ikke alltid jeg kan buse ut med alt jeg vet, til enhver tid, og det må medlemmene akseptere. (Tillitsvalgte, grunnskole)

... Noen ganger forventer noen veldig mye, og jeg kan ikke ta på meg ansvar for alt. Da kan det være litt «uff», med negative ting og forventningspress, og da kan det være litt tungt. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Valg av bruk av ressurser, assistenter, er et eksempel på dette – når jeg har medlemmer som ikke vil gi seg selv om ledelsen bestemmer seg for å bruke styringsretten. Da går jeg tom for argumenter etter hvert – som tillitsvalgt vet man at slaget er tapt – at det ikke er noe å gå videre på. Enkelte mener at vi aldri skal gi oss på en sak, og da kan det være vanskelig å være tillitsvalgt fordi jeg vet at rektor kan beslutte, og da blir det slik. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Et siste forhold som anses som krevende, er når man som tillitsvalgt må fronte saker man personlig ikke er komfortabel med. I studien av tillitsvalgte i LO-forbundene ble det trukket fram at man kunne komme i en situasjon der man innerst inne har like stor forståelse for arbeidsgivers ståsted som medlemmets (Nergaard & Trygstad 2012b:44). Også Utdanningsforbundets tillitsvalgte kommer tidvis i slike situasjoner. Dette kan spenne fra at den tillitsvalgte vurderer en sak annerledes enn klubben, til spørsmålet om

hvordan man håndterer en personalsak der man er enige om at medlemmet ikke fungerer i jobben.

Det verste er når jeg må legge fram noe som jeg som privatperson ikke er enig i, men som klubben har blitt enige om. Det kan være vanskelig, men jeg vet at det er en del av tillitsvalgtrollen også. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det vanskeligste er personalsaker – lærere som føler seg urettmessig behandlet, og som har noe skyld i det selv – da er det vanskelig å forsvare dem. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

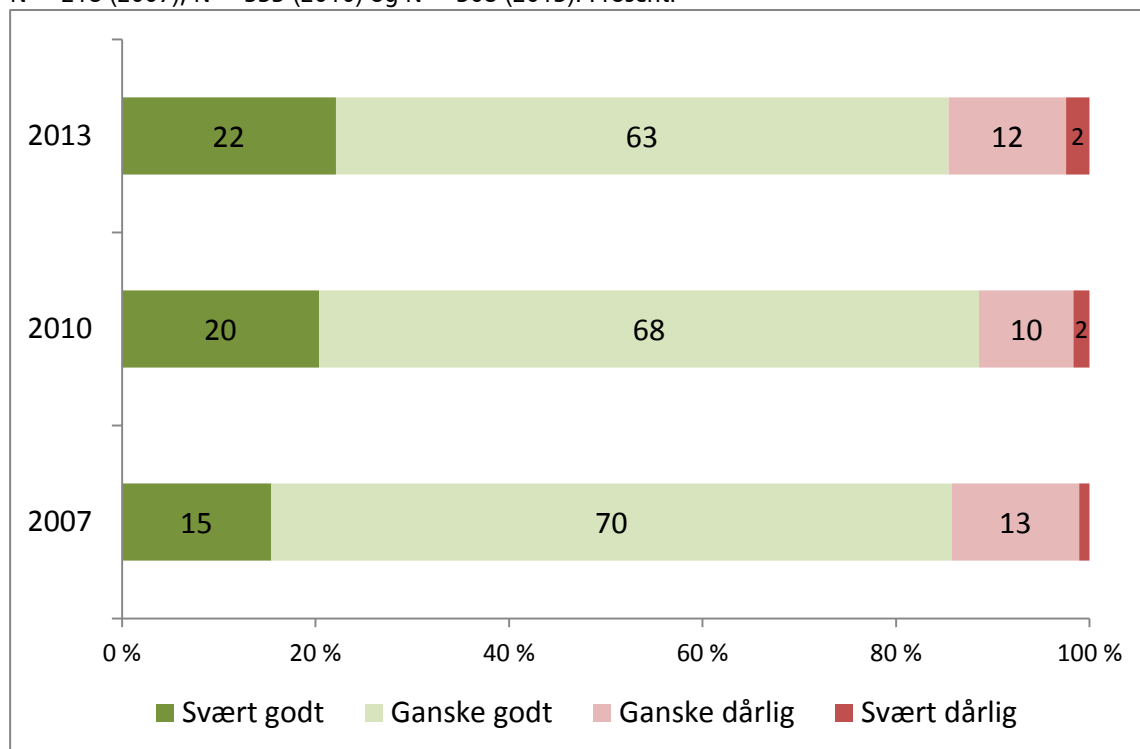
Men det kan også være en utfordring å balansere rollen som tillitsvalgt og ansatt på en liten arbeidsplass fordi man er tett på hverandre i det daglige arbeidet.

10.4 Trivsel – fortsette i verv?

Som det framgår ovenfor, trekker tillitsvalgte fram mange positive sider ved det å være tillitsvalgt, selv om rollen også har sine utfordringer. Tidsressursen som er avsatt, oppleves ofte som knapp, av og til altfor knapp sett i forhold til de oppgavene som skal ivaretas, og tillitsvalgte må være forberedt på å møte vrang arbeidsgivere og håndtere personalsaker der kolleger er involvert. Så alt i alt, trives de? Vi ser først på hva spørreundersøkelsen forteller.

Figur 10.3 viser at det store flertallet av arbeidsplassstillitsvalgte trives som tillitsvalgte. 22 prosent trives svært godt, og 63 prosent sier at de trives nokså godt. Det betyr at 85 prosent i hovedsak trives. Andelen er om lag lik den vi fant i 2007 og 2010. Det er også forsvinnende få som svarer at de trives svært dårlig.

Figur 10.3 Hvor godt trives du i rollen som tillitsvalgt? Arbeidsplassstillitsvalgte 2007, 2010 og 2013. N = 218 (2007), N = 333 (2010) og N = 308 (2013). Prosent.



Som vist i figur 10.3 understreket mange av de tillitsvalgte vi snakket med, at de trivdes i rollen som tillitsvalgt. Noen sier at de trives godt, uten å nøle i sin vurdering. Andre reflekterer mer over pro og kontra. Det var heller ikke noen klar sammenheng mellom det å ha vanskelige saker og å mistrives. Krevende samarbeidsforhold med arbeidsgiver hadde ført til at flere hadde vurdert å trekke seg, og noen hadde også vært ute av vervet for en periode. Men av de 22 informantene var det kun et par stykker som først og fremst trakk fram negative erfaringer.

[Trives du som tillitsvalgt?] Veldig. Jeg syntes det er veldig givende. (Tillitsvalgt, barnehage)

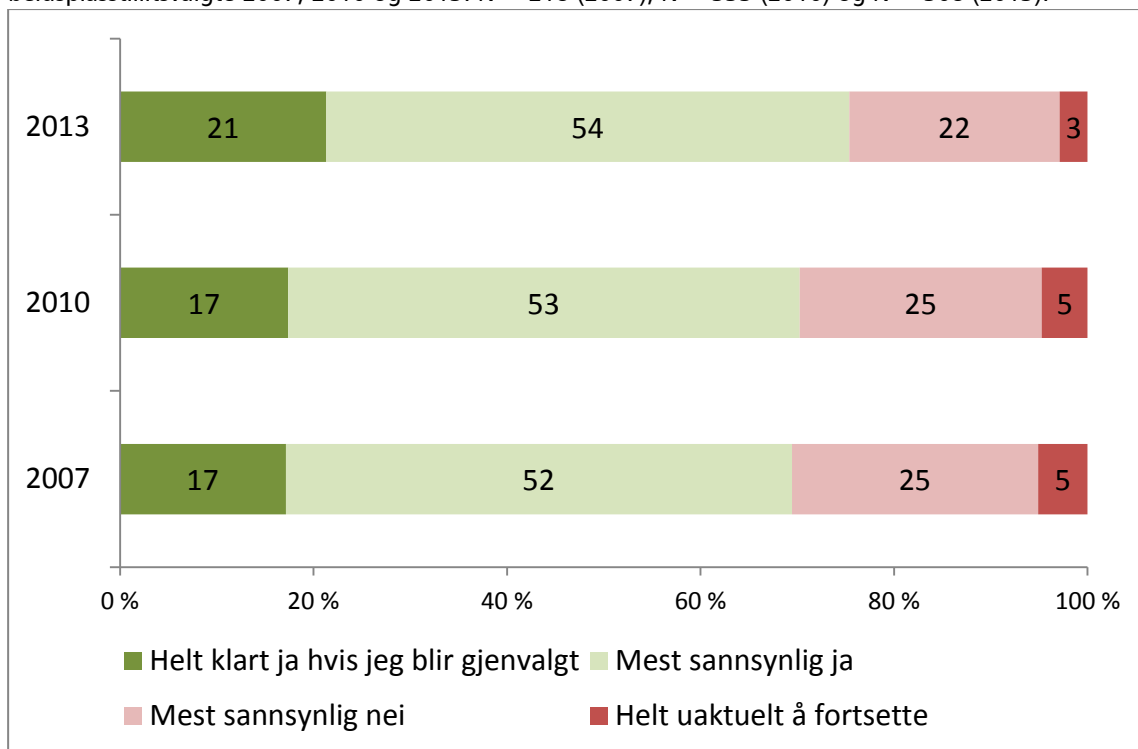
Ja, jeg gjør stort sett det. Men når det blåser, kan det være til dels ubehagelig, både i forhold til øverste leder og i forhold til misfornøyde medlemmer. [...] Det kan være noen tøffe saker, og da kan jeg tenke at dette er ubehagelig, men da husker jeg at det er derfor jeg har påtatt meg det. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Vil de fortsette?

Vi er opptatt av om de tillitsvalgte vil fortsette i sine verv. Spørsmålet er relevant å stille. Selv om mange finner vervet interessant og givende, understrekes også utfordringene, ikke minst knyttet til at vervet tar tid.

Dette er et spørsmål som er kartlagt i medlemsundersøkelsene over tid. I figur 10.4 ser vi at tre av fire arbeidsplassstillitsvalgte oppgir at de helt klart eller mest sannsynlig vil fortsette i sine verv (2013). Det er ingen statistisk signifikant forskjell mellom andelen som vil fortsette i 2013 sammenlignet med andelen i 2010 og 2007.

Figur 10.4 Hvor sannsynlig er det at du fortsetter i vervet utover perioden som du nå er valgt for? Arbeidsplassstillitsvalgte 2007, 2010 og 2013. N = 218 (2007), N = 333 (2010) og N = 308 (2013).



Inntrykket fra medlemsundersøkelsen samsvarer med det tillitsvalgte fortalte i de kvalitative intervjuene. De aller fleste så for seg at de skulle fortsette i sine verv – det var kun 2 av de 22 som sa klart at det ikke ble noen ny periode, inkludert en som skulle over i pensjonistenes rekker. Men betraktningene rundt valget om å fortsette varierte. En del trivdes i vervet. De opplevde det å være tillitsvalgte som meningsfylt og interessant og var derfor innstilt på å fortsette. Andre var opptatt av at det tar noe tid å komme inn i oppgavene som tillitsvalgt, og viste til at en tillitsvalgt derfor bør fungere et par perioder for å få brukt det han eller hun har lært. Atter andre ville fortsette fordi det manglet kandidater til å overta, men understreket at de godt kunne gitt fra vervet.

Jeg prøvde å trekke meg i vår, men jeg sa jeg skulle fortsette hvis det ikke kom noen. (Tillitsvalgt, barnehage)

Det jeg tenkte da, og fortsatt, er at det er så utrolig mye å sette seg inn i, derfor ville to år være for kort å være tillitsvalgt. Det er først nå jeg begynner å skjønne alt. Første runde er kanskje bare en prøveomgang hvor ledelsen vinner fordi vi ikke helt skjønner hva vi snakker om enda. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Hva så med dem som opplevde hverdagen som turbulent? Flere av dem vi intervjuet, var tillitsvalgte på en arbeidsplass der det var motsetninger mellom tillitsvalgte og ledelsen. Selv om dette gjør vervet krevende, kan det også bidra til at den tillitsvalgte legger vekt på å slutføre det hun eller han har begynt på:

... Disse problemene var også grunnen til at jeg meldte meg frivillig som tillitsvalgt igjen. Det er en tøff jobb å være den som skal rydde opp i dette. Ønsket ikke å gi disse problemene videre til en ny tillitsvalgt uten erfaring som vara. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

De som ønsket å gi seg, ble spurt om hvorfor. Er dette de misfornøyde og frustrerte eller de som har gjort sin plikt og mener at andre kan overta stafettpinnen? I medlemsundersøkelsen for 2013 er det kun 90 personer som har svart på spørsmålene om hvorfor de planlegger å gi seg. De fleste av disse oppgir at de ønsker å prioritere tida annerledes i betydningen at de begrunner et nei til å fortsette med egen arbeidssituasjon og egen livssituasjon samt at vervet tar for mye tid. Det er ikke mange som trekker fram at de har fått for lite opplæring, eller at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Det at man har sittet lenge og andre nå kan ta over, nevnes av en del, men er «middels viktig». Sammenlignet med medlemmer uten verv som også fikk dette spørsmålet, finner vi betydelig samsvar i hva som holder medlemmene unna verv. Unntaket er at de som ikke har verv i dag, langt oftere oppgir egen livssituasjon som begrunnelse for ikke å påta seg verv.

10.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på hvem de tillitsvalgte i Utdanningsforbundet er, og hvordan de opplever rollen som tillitsvalgt.

- Medlemsundersøkelsen viser at de viktigste begrunnelsene for å påta seg verv er å ha innflytelse på arbeidsplassen, og at noen må ta ansvar for det lokale arbeidet. Men mange mener også at det er en nyttig erfaring å ha med seg, ikke minst de yngre.
- Intervjuene bekrefter at mange av de tillitsvalgte har sagt ja fordi de er opptatt av hva som skjer på arbeidsplassen. De har ofte markert seg som mer enn gjennomsnittlig engasjert i fagforeningsarbeidet og trekker fram at det å være tillitsvalgt framsto som en interessant oppgave.
- Tillitsvalgte opplever at de gjør en jobb for fellesskapet, særlig for medlemmene. Men tillitsvalgte mener også at de bidrar til å gjøre skolen eller barnehagen bedre.
- Både intervjuene og medlemsundersøkelsen viser at mange har sagt ja i en situasjon der det ikke var andre kandidater. Dette gir også situasjoner der «noen må ta ansvaret».

- Å være tillitsvalgt er lærerikt. Utdanningsforbundets opplæring er viktig, men gjennom vervet lærer tillitsvalgte mye om arbeidsplassen og om skole- og barnehagepolitikk.
- Medlemsundersøkelsen viser at flertallet av de tillitsvalgte opplever å ha for liten tid til å ivareta sine oppgaver som tillitsvalgt. Andelen som sier at det er for lite tid, er høyest i barnehagene og lavest blant tillitsvalgte i videregående opplæring. En god del bruker noe fritid, men kun et mindretall sier at de bruker mye fritid til tillitsvalgtarbeid.
- Intervjuene viser at de fleste opplever at den frikjøpte tida ikke strekker til for å ivareta de oppgavene de har. Noen har en arbeidsgiver som legger til rette for at de kan bruke nødvendig tid, andre må bruke friminutter eller forskyve arbeidsoppgaver. I barnehagene er hverdagen ofte så hektisk at tillitsvalgtarbeidet må legges utenfor arbeidstid.

Tidspresset oppleves som mest prekært i forbindelse med konfliktsaker eller krevende personalsaker. Slike saker krever ikke bare mye tid, men også at den tillitsvalgte stiller opp på kort varsel.

- Flertallet trives godt som tillitsvalgte, og mange av dagens tillitsvalgte ser for seg at de fortsetter også utover den perioden de er valgt inn for. Selv om mange ønsker å fortsette fordi de trives i vervet og opplever oppgavene som meningsfylte, vises det også til at det kan være vanskelig å finne noen som vil overta.

Blant dem som vil trekke seg, er begrunnelsene først og fremst et ønske om å prioritere arbeid eller fritid høyere og at vervet tar for mye tid.

Kapittel 11

Klubben og det lokale arbeidet

En viktig oppgave for de tillitsvalgte er å holde kontakt med medlemmene, legge til rette for aktiviteter på arbeidsplassen og bidra til kontinuitet i klubbarbeidet. I dette kapitlet diskuterer vi fire tema. For det *første*: Hvordan er Utdanningsforbundet organisert på arbeidsplassen? Har den tillitsvalgte et styre å støtte seg til eller en vara som kan avlaste? For det *andre*: Hvilke aktiviteter skjer i regi av klubben? Avholdes det møter, og er medlemmene aktive og interesserte? For det *tredje*: Er det lett eller vanskelig å verve medlemmer? Hvilke forbund konkurrerer man eventuelt med, og er forholdet til andre forbund på arbeidsplassen preget av samarbeid eller strid? Og for det *fjerde*, og et sentralt element i det å ha kontinuitet i arbeidet på lokalt nivå: Er det lett eller vanskelig å få nye tillitsvalgte på plass?

11.1 Støtte for den tillitsvalgte: klubbstyre og vara

I forrige avsnitt så vi at det var stor variasjon i hvor mange medlemmer de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå representerte. Noen tillitsvalgte representerer kun et fåtalls medlemmer, andre store klubber. De minste klubbene (enhetene) finner vi i barnehagene, de største innen videregående opplæring. I praksis betyr dette at noen tillitsvalgte vil være alene om å representere medlemmene på sin arbeidsplass, mens andre er del av et større fellesskap.²⁰

I større klubber er det gjerne et formelt valgt styre. Styremedlemmene synes først og fremst å fungere som diskusjonspartnere for den som er tillitsvalgt. I tillegg kan de ha praktiske oppgaver knyttet til møtene, alt fra å være ordstyrer på klubbmøtene eller skrive møtereferat til å kjøpe kjeks og lage kaffe. Men det ser ikke ut til at tillitsvalgte delegerer de mer ordinære oppgavene til styremedlemmene. En grunn som trekkes fram, er at de tillitsvalgte har frikjøpt tid (om enn ikke mye i en del tilfeller), mens styremedlemmene ikke har dette. Det er derfor vanskelig å vente for mye innsats av styremedlemmene. Det varierer også hvor mange og hvor formelle styremøtene er. Men tillitsvalgte i større klubber refererer gjerne til regelmessige styremøter med en formell dagsorden. På mindre arbeidsplasser – med færre medlemmer – kan uformell kommunikasjon være dominerende også der man har et klubbstyre. Men selv større klubber (50 og flere medlemmer) kan ha et klubbstyre som er lite aktivt.

²⁰ Vi bruker her begrepet «klubb» uavhengig av om Utdanningsforbundet er organiserte i form av en formell klubb med styre, eller om organiseringen på arbeidsplassen er mindre formell.

Jeg tar dem [styremedlemmene] ofte med på råd og snakker gjerne med dem uformelt og har jo også styremøter. Jeg tipper på tre møter i halvåret og seks i året. Det er litt greit å ha styremøtene før klubbmøtene, som er hver sjettede uke. ... Jeg er frikjøpt så jeg deler ikke den ressursen med noen. Og lærerne har gjerne mye å gjøre, og siden jeg er frikjøpt, kan jeg ta jobben. Men jeg er mye ute etter råd fra styret, så vi snakker mye sammen. (Tillitsvalgt, større klubb, videregående opplæring)

[Har du et styre?] Ja, det er meg og to. De er begge vara. Vi møtes aldri offisielt. Uoffisielt, nokså ofte. Hvis det er noe jeg lurar på, så går jeg først innom den ene på kontoret og spør hva hun mener, og så lufter jeg for den andre, og så tenker jeg og så møtes vi. (Tillitsvalgt, mellomstor klubb, grunnskole)

Jeg har et styre under meg. Men jeg veldig forsiktig med å ta deres tid. Men noen saker må jeg ha litt hjelp til, og da bruker jeg styret mitt. (Tillitsvalgt, større klubb, grunnskole)

Ja, sitter tre stykker med meg. Det har vært vara, men ingen av de to ønsker å være det nå. Men hvis jeg er borte, så sender jeg en av de to. Men jeg har ingen formell vara. Så da blir det til et mer rådgivende organ. (Tillitsvalgt, større klubb, videregående opplæring)

På de minste arbeidsplassene med få medlemmer kan den tillitsvalgte være den eneste som har en formell rolle. Men en god del forteller at de har en vara, som for eksempel kan gå i møter hvis den tillitsvalgte er borte eller på andre måter opptatt. I mange tilfeller innebærer det å ha en vara ikke særlig avlastning for den tillitsvalgte. Men det å ha en vara kan likevel være viktig ved lenger sykefravær og for å sikre at noen kan ta oppgaven videre. Andre sier at «vara'en gjør ingenting», og at det er bedre å la være å stille på møter med rådmannen enn å stille med en uerfaren vararepresentant. Samtidig skal man ikke undervurdere betydningen av å peke ut en varatillitsvalgt. En del av de tillitsvalgte vi intervjuet, hadde startet som vara og kjente dermed til rollen og sakene når de tok over.

Noen få forteller også at de har organisert arbeidet slik at de er flere som deler på ansvaret som tillitsvalgt.

Første året delte vi vervet to stykker – nå har jeg det alene. Deler 1,5 time på tre personer. Dette valgte jeg selv for å kunne forvente mer av dem [styret], kan overlate ting til klubbstyret og forvente at de følger opp. (Tillitsvalgt, mellomstor klubb, grunnskole)

Men selv om det både var eksempler på aktive styrever og varaordninger som fungerte, kan likevel erfaringen fra en tillitsvalgt i en stor videregående skole være illustrerende for at mye av arbeidet likevel faller på den tillitsvalgte selv. Her var det et styre som møttes ofte, men det meste av ansvaret falt likevel på den tillitsvalgte:

Den tidligere lederen er her fremdeles, og da jeg var sykemeldt, så gikk vara inn. Men de gjør ikke annet enn å gå på kursene. Jeg er et one-man-band. (Tillitsvalgt, stor klubb, videregående opplæring)

11.2 Medlemmer, interesse og aktiviteter

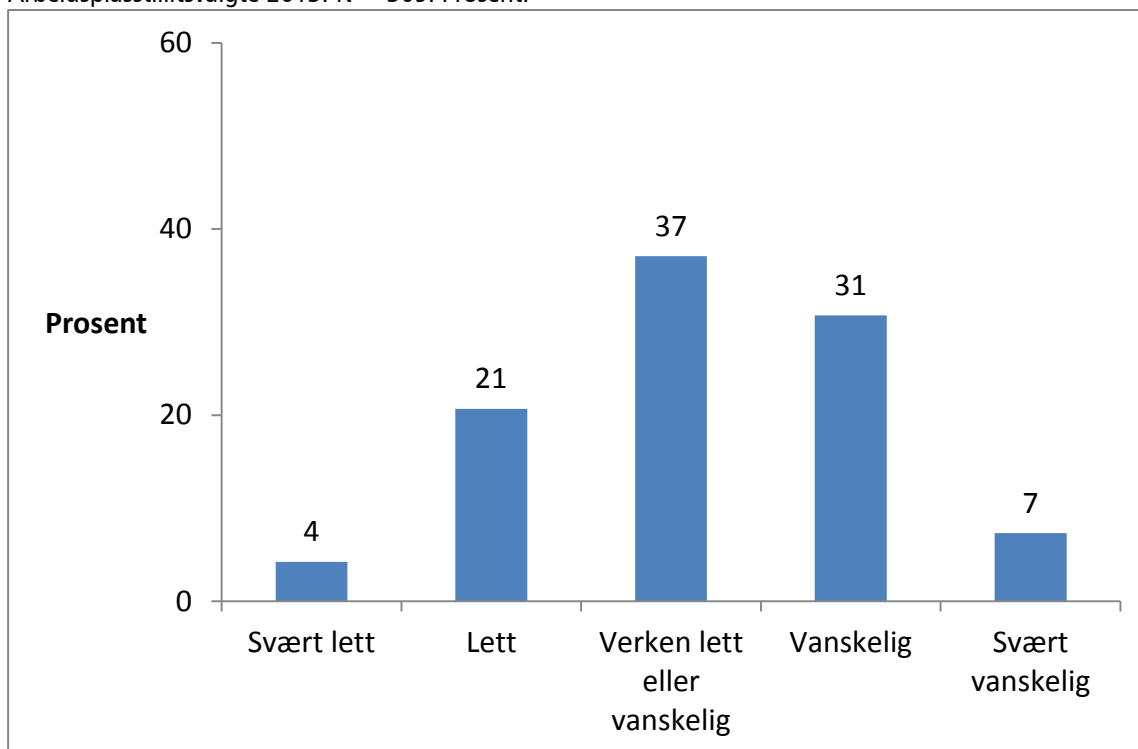
Flere undersøkelser blant tillitsvalgte viser at medlemmenes interesse og engasjement til dels er fraværende. Noen sier rett ut at medlemmene ikke bryr seg særlig, andre forklarer dette med en hektisk hverdag og at medlemmene først engasjerer seg når det brenner. Laer interesse kan også gjelde grupper med sterkt profesjonsfellesskap – for eksempel viste flere tillitsvalgte i Fellesorganisasjonen i LO (FO) til at de hadde gitt opp å arrangere samlinger og møter fordi så få møtte opp. Samtidig tyder undersøkelser på at det er lettere å samle medlemmene og få disse i tale i møter på arbeidsplassen sammenlignet med i møter i lokallaget eller fagforeningen.

Medlemsundersøkelsene i Utdanningsforbundet har vist høy oppslutning om klubbmøtene/møter på arbeidsplassen (Jordfald 2005; Jordfald & Nergaard 2008, 2011). Ikke bare avholdes det regelmessige møter, men medlemmene får gjennomgående med seg mange av disse møtene. Spørsmålet er derfor om vi her finner en tradisjon for mer engasjerte og interesserte medlemmer enn det mange andre tillitsvalgte rapporterer om?

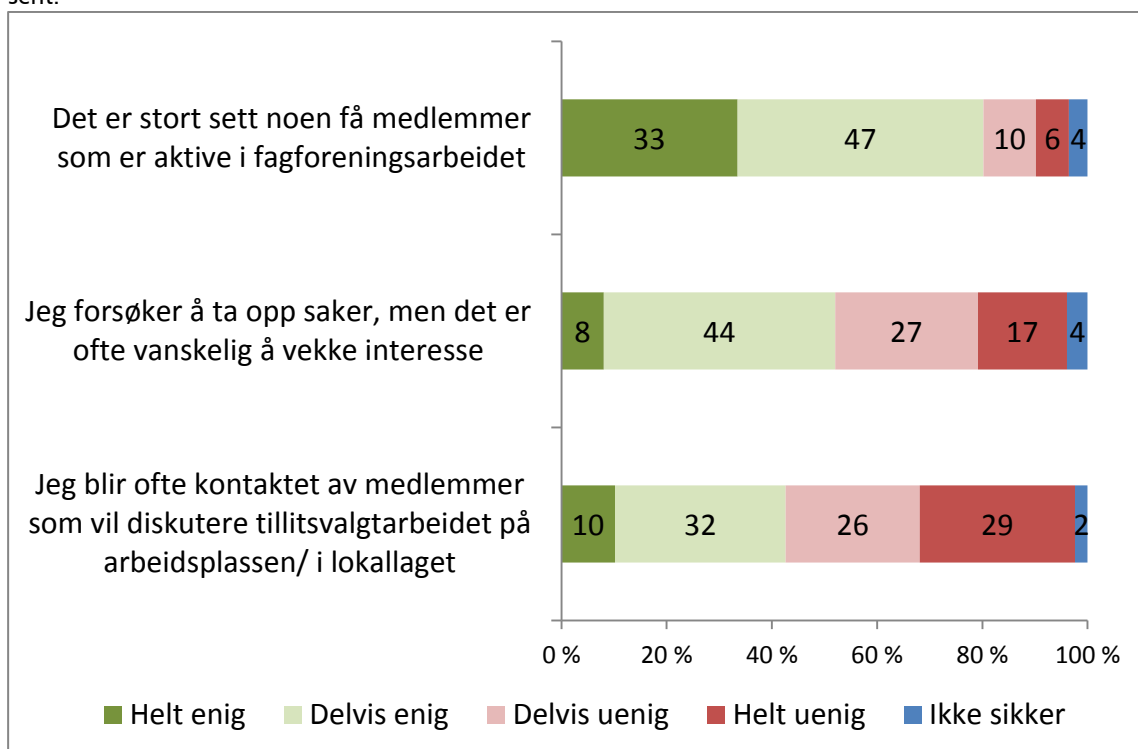
I figur 11.1 ser vi at 25 prosent av de tillitsvalgte opplever det som lett å få medlemmene til å komme på møter og arrangementer, men at kun 4 prosent av disse sier svært lett. Nesten 40 prosent sier at dette er vanskelig eller svært vanskelig. Det er med andre ord en klart større andel som sier vanskelig (38 prosent) enn lett (25 prosent). Samme spørsmål ble stilt til tillitsvalgte i seks LO-forbund i 2011. Fellesforbundet – som tradisjonelt har sterke klubber på arbeidsplassnivå – har tillitsvalgte som vurderer situasjonen om lag som Utdanningsforbundets tillitsvalgte.

I medlemsundersøkelsen for 2010 stilte vi også tillitsvalgte noen spørsmål om erfaringene fra vervet (figur 11.2). Disse viser at et flertall av de tillitsvalgte nok oppfatter medlemmene som mindre aktive. Drøye halvparten (55 prosent) sier seg uenig i en påstand om at de ofte blir kontaktet av medlemmer som vil diskutere saker som angår arbeidsplassen, og drøye halvparten støtter en påstand om at de ofte forsøker å ta opp saker, men at det er vanskelig å vekke interesse. Den kanskje mest illustrerende påstanden var at fire av fem tillitsvalgte mener at det stort sett er noen få medlemmer som er aktive i fagforeningsarbeidet.

Figur 11.1 Hvor lett eller vanskelig er det å få medlemmer til å komme på møter og arrangementer? Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. N = 309. Prosent.



Figur 11.2 Hvor godt eller dårlig stemmer følgende utsagn. Arbeidsplassstillitsvalgte 2010. N = 332. Prosent.



I de kvalitative intervjuene ba vi de tillitsvalgte beskrive hvilke aktiviteter som finner sted på arbeidsplassen. Når det gjelder møter, varierer hyppigheten mellom små og store arbeidsplasser. Inntrykket var likevel at det på større arbeidsplasser avholdes møter noenlunde regelmessig. Dette støttes av medlemsundersøkelsen 2013, som viser at tre av fire medlemmer befinner seg på arbeidsplasser der det kalles inn til møter regelmessig. I skoleverket – og særlig i videregående opplæring – avholdes møtene ofte i arbeidstida. I barnehagene er det derimot vanlig at møtene må avholdes utenfor arbeidstid.

Intervjuene bekrefter en kultur med ganske hyppige møter i skoleverket; noen har hver fjerde uke, andre hver sjette uke, atter andre sier det er tre møter i semesteret. En del oppgir at møtene kan avholdes i den bundne arbeidstida (fellestid), men det er også de som sier at de ikke har fått gjennomslag for dette. Tilbakemeldingene er at det ikke er problemer med oppmøtet når man kan ha møter i fellestida, enkelte steder oppfattes disse møtene som nærmest obligatoriske. Men det kommer også ganske mange medlemmer på møter som avholdes utenom arbeidstid. Men da må gjerne de tillitsvalgte være mer oppmerksomme på hva man bruker møtetid til, og hvordan møtene legges opp.

Har klubbmøter i arbeidstiden, satt av tid i fellestid. Jeg har mulighet til å si hvor ofte jeg vil ha det. Medlemmene kommer, de må søke om permisjon hvis de ikke kommer. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Vi har møtetid på onsdager, og da er en del av den tiden satt av til fagforeningsmøter. Kanskje tre kvarter hver sjette uke. Det er en trofast kjerne, og det er nok studiespesialiserende som er de mest trofaste. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Hver sjette uke. Ikke i arbeidstiden, men etter undervisningen. Medlemmer kommer stort sett, mellom 14–15 stykker, og det spørres på hvilke saker og om vi slår på stortromma. Når det var om tariff, kom mange, og når vi hadde pizzabuffé, så kom alle. (Tillitsvalgt, grunnskole)

De [medlemmene] vil vanligvis ikke at det skal være mer møter enn nødvendig, og det blir mye uformelt. Vi pleier å ha cirka tre klubbmøter i halvåret, men i høst har vi bare fått inn to. Vi har tidligere hatt muligheten til å ha møtene i fellestiden, men nå har den tiden vært så fylt opp, så vi har måtte gjort det etter skoletid. La oss si at cirka halvparten kommer da. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

I barnehagene er det større variasjon i om det avholdes møter, og hvordan disse legges opp. Men møtefrekvensen er lavere enn i skoleverket. Her kan møtene omfatte medlemmer fra flere barnehager som har en felles overbygning, for eksempel flere barnehager i en kommune eller på et tettsted. Utfordringer er at det er vanskelig å avholde møter i arbeidstida, og at medlemmene slutter på arbeidet på ulike tidspunkt. Medlemmer på samme enhet vil allikevel ha gode muligheter for å diskutere seg imellom.

Dårlige oppmøte. Jeg har prøvd og kanskje resignert litt fort. Det er alltid en unnskyldning for ikke å komme. (Tillitsvalgt, barnehage)

En annen tillitsvalgt i barnehagesektoren er fornøyd med oppmøtet, men forteller at det har ikke kommet av seg selv:

Vi har alltid over 50 prosent på klubbmøter. [Hvor mange klubbmøter i året?] Fire bare, siden vi må legge det etter arbeidstid. Jeg er ganske nazi når det kommer til de klubbmøtene, og jeg sier at det er å stille. Vi har ikke mange møter fordi vi legger dem utenfor arbeidstid, men de vi har, er veldig gode. (Tillitsvalgt, barnehage)

Vi spurte også om tillitsvalgte hadde noen råd om hva som skal til for å få gode møter. Mange trakk fram at det hjalp på oppmøtet med noe å bite i: oppskåret frukt, sjokolade eller pizza. Men det ble også vist til at man måtte være bevisst på hvordan møtene legges opp. Noen saker vekker større interesse enn andre. Dette vil variere mellom sektorene, men arbeidstid trekkes gjerne fram som en sak som interesserer, tariffoppgjøret også. Mange forteller også at medlemmene kommer når det er saker som brenner, eller dersom sakene angår arbeidshverdagen direkte:

Medlemmene er opptatt av egen arbeidsplass, men mest av sin egen situasjon, mindre av en helhet. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Medlemmene er engasjert i det som handler om egen arbeidssituasjon. Dalende engasjement når det kommer til fellesting, for eksempel etisk plattform. Tror vi her er ganske like andre skoler. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Vi spurte også de tillitsvalgte om de opplevde at medlemmene var «aktive og interesserte». Svarene kan i beste fall tolkes som både–og. De fleste sier naturlig nok at dette varierer, noen medlemmer er aktive, andre er passive. En av de tillitsvalgte fra barnehagesektoren, som har lang erfaring, trekker fram at medlemmene tar oftere kontakt enn tidligere; de er mer oppmerksomme på rettighetene sine og tar ikke nei for et nei. En annen forteller at hun ikke får så mange henvendelser, og svarer følgende på spørsmålet om medlemmene er aktive:

Nei, og det er mer utfordrende enn at de maser på meg. Men de kan mumle om ting de er misfornøyde med, men som ikke kommer til meg. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Et flertall av dem vi intervjuet, trekker likevel fram at medlemmene samlet sett ikke er så interessert som de kunne ønsket. Forklaringene er ulike. Noen forteller at medlemmene anser fagforeningsarbeidet som de tillitsvalgtes ansvar; de betaler høy kontingent og forventer at Utdanningsforbundet ordner opp. Andre viser til at lavere engasjement er en trend i tida, vi er blitt mer egosentriske. Her er det noen som oppfatter de unge som minst engasjert, at det er mindre politisk interesse blant disse. Men også de

som er på vei ut av arbeidslivet, kan være lite engasjert, og noen viser til at de har fått nye unge kolleger som bringer med seg interesse. Mange forklarer laber interesse med at arbeidsdagen er hektisk. Møter utenfor arbeidstid involverer fritida, og da er terskelen for å delta og engasjere seg enda høyere.

Et tema som vekker interesse blant medlemmene er lokale lønnsforhandlinger. Lokale tillitsvalgte som opplever problemer med å få medlemmene til å komme på møter, sier gjerne at oppmøtet er langt bedre når lønn settes på dagsordenen. Lokale lønnsforhandlinger er også en oppgave som tillitsvalgte bruker mye tid på (Nergaard & Trygstad 2010, 2012b).

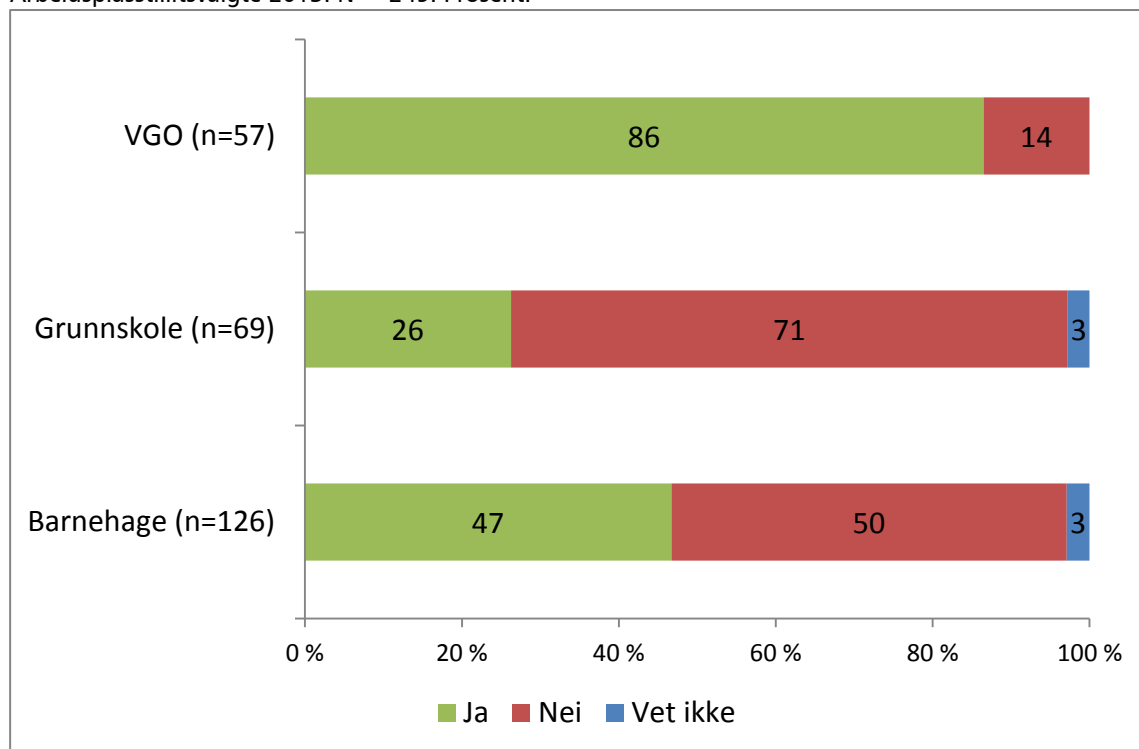
Vi kommer nærmere tilbake til hvordan de tillitsvalgte i Utdanningsforbundet opplever å ha ansvar for lokale lønnsforhandlinger (avsnitt 12.4). Men er lokale lønnsforhandlinger et saksfelt som opptar medlemmene og fører til engasjement på klubbmøtene? Intervjuene tyder på at dette varierer. Lønn interesserer medlemmene, men det varierer hvordan tematikken tas opp i klubben. Noen klubber benytter mye tid på å diskutere hva som skal ligge til grunn for kravene i de lokale forhandlingene og bli enige om en prioritering fra klubbens side. Andre fatter mer generelle vedtak som støtter opp om objektive kriterier og gruppebaserte tillegg. Men selv om dette er et viktig tema de årene det forhandles lokalt, er det ikke slik at man må sette lønn på sakskartet for å få medlemmene til å møte opp. Andre saker kan vekke like stor interesse, for eksempel arbeidstid.

11.3 Verving og organisasjonskonkurrans

Alle arbeidstakerorganisasjoner er avhengige av å holde medlemstallet oppe, verve nye medlemmer og holde stand overfor konkurrerende forbund. Dette gjelder også Utdanningsforbundet, selv om forbundet på mange måter står en i svært gunstig situasjon ved å være den dominerende arbeidstakerorganisasjonen i de sentrale organisasjonsområdene skole og barnehage. Generelt er det få steder hvor organisasjonsgraden er så høy som blant offentlig ansatte profesjonsgrupper i skole, barnehage, helse og sosial omsorg. Men heller ikke her kan man forvente at medlemmene kommer av seg selv, og det finnes konkurrerende organisasjoner i både skole og barnehage. I intervjuene spurte vi derfor tillitsvalgte om de opplevde det som vanskelig å verve nye medlemmer, og i så fall hvilke grupper, og om de møtte konkurranse fra andre arbeidstakerorganisasjoner.

Innledningsvis ser vi på hva spørreundersøkelsen forteller om disse spørsmålene (figur 11.3). I videregående opplæring oppgir det store flertallet at det finnes konkurrerende forbund på arbeidsplassen, men kun hver fjerde tillitsvalgte i grunnskolen sier det samme. I barnehagene er det om lag like mange som ikke opplever konkurranse, som det er som har konkurrerende forbund til stede.

Figur 11.3 Finnes det andre fagforbund som konkurrerer med Utdanningsforbundet på din arbeidsplass? Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. N = 249. Prosent.



Også i intervjuundersøkelsen var det stor forskjell mellom tillitsvalgte i henholdsvis grunnskole og videregående opplæring når det gjaldt hvordan de opplevde konkurransen med andre forbund. I videregående opplæring er det Norsk Lektorlag i Akademi-kerne som ses på som den viktigste konkurrenten. En tillitsvalgt fra videregående opplæring som mente klubben ikke opplevde vesentlig konkurranse, trakk fram følgende forhold knyttet til valget mellom Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag.

Men for lektorene i videregående skole så kan det bli for mye barnehageprat. Blant annet oppfattes medlemsbladet til Utdanningsforbundet som for barnehagefokuset. Da rasles det med Lektorlags-sablene. Men disse har også en annen lønnspolitikk enn Utdanningsforbundet. Og det er nok et viktig argument for ikke å gjøre alvor av å melde seg over til Lektorlaget. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det vises til at konkurransen med Norsk Lektorlag er størst på studiespesialisering, og at noen av de unge er fanget opp av Norsk Lektorlag i studieperioden. Store skoler, særlig i videregående opplæring, vil likevel ha medlemmer fra andre forbund – Skolenes Landsforbund og Tekna nevnes av flest. Men disse forbundene oppfattes i langt mindre grad som konkurrenter til Utdanningsforbundet sammenlignet med det Norsk Lektorlag gjør, og har gjennomgående for få medlemmer til for eksempel å kreve plasser i utvalg.

Det varierer også i hvilken grad de tillitsvalgte samarbeider med tillitsvalgte fra andre organisasjoner – da først og fremst Norsk Lektorlag. Men flere trekker fram at man

stort sett samarbeider godt, og viser til at man er enige i mange saker. Og selv om Utdanningsforbundet er den dominerende organisasjonen, kan tillitsvalgte se det som formålstjenlig å samarbeide med den tillitsvalgte fra Norsk Lektorlag:

Organisasjonene snakker godt sammen lokalt. Lokal lønn er eneste vi er prinsipielt uenig i. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

... men jeg er jo interessert i å få dem med, for å få bedre stemning og større forhandlingsmakt. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

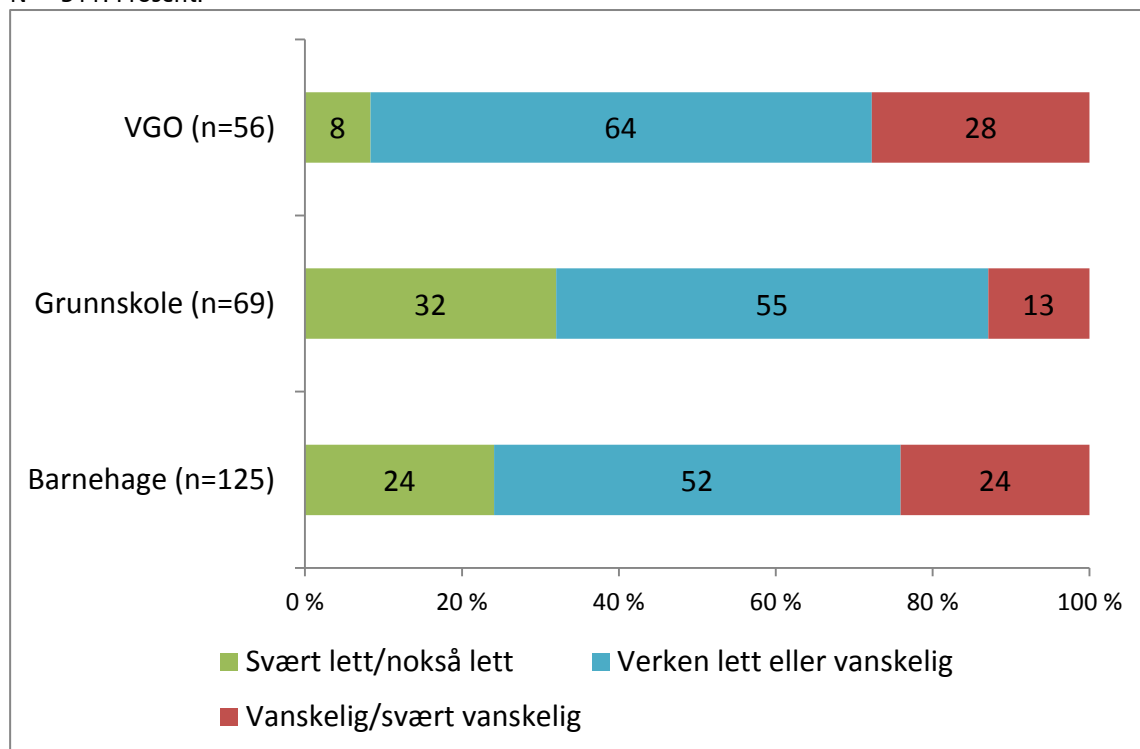
I grunnskolen er det få som trekker fram konkurrerende forbund av betydning. I barnehagene nevnes Fagforbundet, men da først og fremst fordi enkeltmedlemmer har valgt å stå organisert her. Det ble ellers vist til at Fagforbundet har medlemmer blant barnehageassistenter og dermed er et forbund man samarbeider med når det er naturlig.

I alle tre sektorene vises det til at lederne har alternative organisasjonstilbud, og ledernes organisasjonsvalg varierer mye. Noen av de tillitsvalgte har lederne som medlemmer og er opptatt av å beholde dem, andre viste til at arbeidsgiverrollen var såpass endret at denne gruppa uansett ikke ville velge Utdanningsforbundet. Enkelte trakk også fram at skoleeier var opptatt av å rendyrke en arbeidsgiverrolle for rektorene.

Et annet spørsmål vi stilte i medlemsundersøkelsen, var om det var lett eller vanskelig å verve nye medlemmer (figur 11.4). I grunnskolen svarer en av tre at det er lett å verve, mens kun 13 prosent sier det er vanskelig. I videregående opplæring er andelen som sier lett, kun 8 prosent, mens 28 prosent sier vanskelig. Man kan likevel merke seg at flertallet sier verken lett eller vanskelig. Tillitsvalgte i barnehagene befinner seg et sted imellom de to skoleslagene, men også her svarer flertallet verken lett eller vanskelig.

Også i denne sammenhengen kan vi sammenligne med hva tillitsvalgte i LO-forbundene svarte. Utdanningsforbundets tillitsvalgte (sett under ett) har om lag samme svarfordeling som for tillitsvalgte i Fagforbundet (Nergaard & Trygstad 2012b:46). I de øvrige fem LO-forbundene var det flere som mente det var vanskelig å rekruttere, og færre som mente det var lett. Utdanningsforbundet har dermed et gunstig utgangspunkt i vervearbeidet.

Figur 11.4 Hvor lett eller vanskelig er det å rekruttere nye medlemmer. Arbeidsplasstillitsvalgte 2013. N = 311. Prosent.



Intervjuene med tillitsvalgte avdekker at det er forskjell i hvor mye tid og oppmerksomhet tillitsvalgte gir vervearbeidet, og det er også forskjell i om dette er en oppgave de trives med eller ikke. Dette samsvarer med det vi har sett i tilsvarende undersøkelser blant tillitsvalgte i andre forbund (Nergaard & Trygstad 2010, 2012b). Men vervearbeidet behøver heller ikke å være så krevende for den tillitsvalgte. I en del tilfeller kommer medlemmene mer eller mindre av seg selv. Mange er allerede medlem fordi de kommer fra en annen jobb eller har vært studentmedlemmer, og andre melder seg inn når de begynner på arbeidsplassen:

Ikke noe problem i det hele tatt – de som har begynt hos oss, har vært medlem fra før. En nyutdannet ville bli medlem med en gang. Har ikke hatt noen stor jobb når det gjelder verving. (Tillitsvalgt, grunnskole)

I grunnskolen er det gjerne ganske oversiktlig, og den tillitsvalgte vet at det er noen som ikke ønsker å være medlem. Selv om flere legger vekt på at det ikke er noen organisasjonstvang, forsøker man seg gjerne med brosjyrer og forsiktige påminninger:

Litt trått hvis folk har bestemt seg for ikke å være medlem – vanskelig å overbevise dem. Mange vil ikke være medlem, men jeg legger brosjyrer i hylla jevnlig slik at de er informert. Tror jeg kan verve et par til hvis det blir fare for streik til våren. (Tillitsvalgt, grunnskole)

I videregående opplæring kan utfordringene være større. Skolene er større, og det er sprik mellom pedagogene når det gjelder utdanning, alternative organisasjonstilbud og faglig interesse. Dette gjelder for eksempel studiespesialisering og de tradisjonelle yrkesfagene. Dette gjør vervearbeidet mer krevende. Det varierer også hvordan de tillitsvalgte nærmer seg dette, noen prioriterer ikke oppgaven, andre kvier seg, men har dårlig samvittighet, mens atter andre er opptatt av å skaffe flere medlemmer og oppfatter dette som et mål på personlig suksess og at klubben lykkes:

Har vært ganske slappe med det [verving], men har gitt info i hylla og på møter. Vikarer er de som er vanskeligst å rekruttere, ellers er de fleste medlemmer hos oss eller i Lektorlaget. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det er kjempevanskelig å verve nye medlemmer. Skulle heller ønske det var noe som foregikk ved at de tok kontakt med meg. Jeg liker ikke å selge det inn. Jeg kan si det høyt at jeg mener det er viktig at vi er fagorganisert, men det å begynne å overbevise folk med medlemsfordeler et cetera, det får jeg ikke til. Kan fortelle om betydningen av å stå samlet – i alle fall når det stormer på toppen. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Jeg har vært oppe i 107 medlemmer, og det har vi jobbet hardt for. En av de store triumfene våre var at vi overtok medlemmer fra Lærernes Yrkesforbund. De meldte seg kollektivt over i Utdanningsfondet, og da fikk vi ni–ti stykker derfra. Men noe jeg burde si, er at jeg har slitt veldig de siste årene med å rekruttere og å få de nye inn i organiserte former. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Flere nevner også grensene (antall medlemmer) for å få frikjøp og forteller at de må gjøre en ekstra innsats siden de nå er i ferd med å miste frikjøpt tid. Da er det viktig å få fatt på noen flere medlemmer slik at man beholder frikjøptbrøken fra arbeidsgiver så vel som fra forbundet.²¹

I barnehagene er situasjonen gjerne at det ikke er så mange å verve siden dette er små arbeidsplasser. I tillegg er forholdene tette, og den tillitsvalgte vet hvem som er medlem, hvem som ikke vil organisere seg, og hvorfor. Det er ikke vanskelig å spørre nye om de vil være medlem, ofte er disse allerede organisert fra sin forrige arbeidsplass, eller de er nyutdannede og interessert i å være medlem. Noen har også vært studentmedlemmer. De som har bestemt seg for å være uorganisert, lar tillitsvalgte gjerne være i fred. Dette kan ha å gjøre med samarbeidsforholdene på en liten arbeidsplass. Men også på små arbeidsplasser er det forskjell mellom de offensive ververne med selgerinstinkt, og de som er mer forsiktige i sin tilnærming.

²¹ Utdanningsforbundet sentralt har vedtatt en frikjøpsordning for tillitsvalgte i store klubber. Klubber med 47-99 medlemmer får dekket et frikjøp på 5 prosent, klubber med 100-149 medlemmer får 10 prosent frikjøpt tid og klubber med 150 medlemmer og mer får 15 prosent frikjøpt tid. I tillegg kommer hjemmelen i hovedavtalen som sier at tillitsvalgte skal ha tid til å utøve vervet sitt. Det vil si tid som stiles til disposisjon fra arbeidsgiver.

Mange har vært studentmedlemmer før så det er naturlig for dem å fortsette. Når de kommer, tar jeg en telefon og sier hvem jeg er, og hva jeg står for. (Tillitsvalgt, barnehage)

[Uorganiserte?] Bare en fagleder som har meldt seg ut for noen år siden, og en ped.leder som er medlem i annet forbund – som potensielt kunne vært medlemmer i Utdanningsforbundet. Har ikke lyst til å mase på disse – de vet at vi er der. Medlemsvervingen er kanskje en av de tingene jeg har prioritert bort. Utdanningsforbundet oppfordrer oss til å være mer offensive i vervearbeidet, men jeg finner det ikke naturlig å mase på disse to som tydelig har gitt uttrykk for at de har gjort andre valg. (Tillitsvalgt, barnehage)

Jeg har vervet to. Hun faglederen var i Fagforbundet, men vi klarte å rekruttere henne. Vi overbeviste henne om fordelene med Utdanningsforbundet og viste til at medlemsbladet jo er fenomenalt. ... Vi reklamerer med at med det styret vi sitter i, så kan vi få gjort ting, men vi kan jo ikke det for de som ikke er medlemmer. (Tillitsvalgt, barnehage)

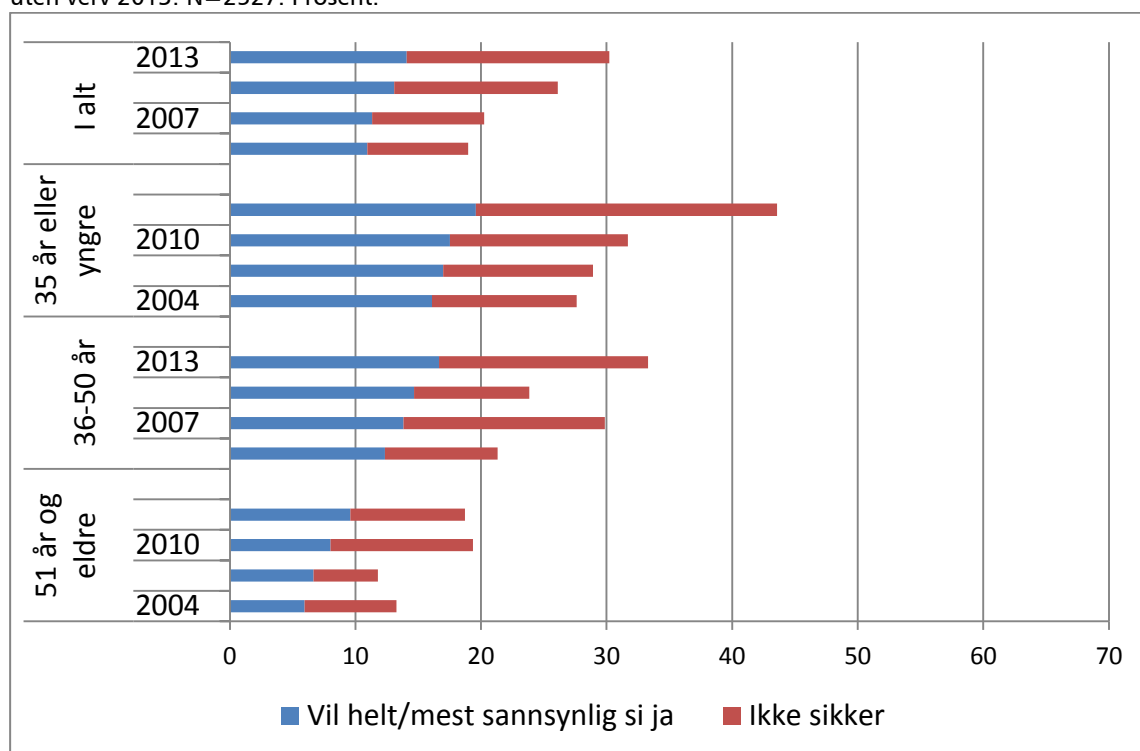
Vi spurte også tillitsvalgte i ulike områder om det var noen grupper som var vanskeligere å nå enn andre. En god del oppga at de rekrutterte såpass bra at svaret var nei, andre viste til at de ikke visste hvorfor enkelte kolleger valgte å stå uorganisert, men at det ikke var noen systematikk i hvem som ikke ville være medlem. Flere trakk fram kontingenten, at det blir en betydelig sum over året, og at man oppnår de samme godene som uorganisert. Én nevnte unge menn, en annen middelaldrende kvinner som hadde trygg økonomi. Men hovedinntrykket er at mens det er en viss systematikk i hvem som velger forbund utenfor Utdanningsforbundet, så er det, med unntak av ledere, ikke noe mønster i hvem som forblir uorganisert. Dette er i hovedsak personlige valg, der holdninger til Utdanningsforbundets politikk og til egen økonomi (kontingentens størrelse) spiller en rolle. Sannsynligvis kan også ulike syn på fagorganisering spille en rolle.

11.4 Hvordan skaffe nye tillitsvalgte?

Den siste problemstillingen vi tar for oss i dette kapitlet, er utfordringene med å få nye tillitsvalgte på plass. Det å overtale medlemmene til å påta seg verv trekkes gjerne fram som en utfordring for frivillige organisasjoner generelt og ikke minst for fagforbund som er avhengige av å vedlikeholde et omfattende apparat av tillitsvalgte. Det å påta seg tillitsverv innebærer å stikke hodet fram, ta et standpunkt og være beredt til å gå i konflikt med arbeidsgiver. De fleste verv tar tid og krever opplæring, noe som betyr at man må prioritere tillitsvervet både innenfor arbeidstid og fritid. Samtidig viser mange tillitsvalgte til at oppgaven er lærerik og interessant, og langt de fleste trives som tillitsvalgte. Det kan tale for å si ja til verv.

I medlemsundersøkelsen 2013 spurte vi menige medlemmer om de ville si ja til å påta seg et verv hvis de ble spurt. Samme spørsmål er blitt stilt i de tre tidligere medlemsundersøkelsene. Figur 11.5 tyder ikke på at andelen menige medlemmer som er villig til å påta seg verv, har gått ned. Til tross for en viss variasjon viser tallene at andelen menige medlemmer som er positive til å påta seg verv, er stabil over tid, og at det er flest blant de unge som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Andelen som svarer ikke sikker er gått opp.

Figur 11.5 Hvor sannsynlig er det at du i løpet av de neste to årene kunne tenke deg å påta deg verv i Utdanningsforbundet hvis du ble spurt? Andel som svarer helt klart ja og mest sannsynlig ja. Medlemmer uten verv 2013. N=2527. Prosent.



Det er likevel et stykke fra å ha potensielt interesserte medlemmer til å klare å finne en god erstatter for en avtroppende tillitsvalgt. Vi spurte de tillitsvalgte hvor lett eller vanskelig det ville være å finne en erstatter, for eksempel hvis de måtte trekke seg på grunn av helse eller ny jobb. De fleste svarte at noen nok ville ta over, for eksempel varatillitsvalgt eller andre. Et mindretall mente det ikke ville by på utfordringer å få ny tillitsvalgt på plass. Men mange trakk også fram at det ikke sto kandidater i kø, og noen viste til at de hadde fortsatt i sine verv nettopp fordi det ikke var noen som ønsket å ta over.

Ikke vanskelig å få tillitsvalgte på plass. Det vil alltid være noen som tar flagget videre. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Tror at en annen da vil ta over, men tror ikke det blir noen kamp om vervet. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Det hadde sikkert kommet noen nye, men jeg tror kanskje det ville vært noen som ikke har så veldig lyst, som måtte ta vervet. Ville gjort det litt motvillig. (Tillitsvalgt, barnehage)

Da må de tvinge noen til å bli det [tillitsvalgt], så ille er det. Det er ingen som står der og vil ha det vervet, dessverre. (Tillitsvalgt, barnehage)

Må jo det. Men nå slet vi jo som bare det for å få verneombud. Å få folk inn i styret har gått ganske fint, og det er jeg glad for. ... Noen ganger kan man få folk som vil, men som kanskje ikke er rett person. Det ligger veldig mye diplomati i arbeidet. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Som vi omtalte i kapittel 10, har flere av våre informanter vært igjennom krevende perioder i form av samarbeidsproblemer med arbeidsgiver (rektor) og viser til at det gjør det ekstra krevende å finne en erstatting.

Håper noen vil ta over. Ved å få til en dialog med ny rektor tror jeg at andre kan tenke seg å ta over. At de ser verdien av å bidra litt for andre. Tror at mange har skjönt at uten en fagforening og uten dialogen ville vi ikke fått til det vi faktisk har fått til. Ny rektor er mer imøtekommende og åpen for partssamarbeid. Da blir forhåpentligvis vervet lettere å tre inn i når jeg går ut av det. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

En god del av de tillitsvalgte vi intervjuet, var innstilt på å fortsette og hadde derfor ikke gjort noe konkret for å peile ut en erstatting. Men noen var på vei ut av rollen som tillitsvalgt. Andre hadde sittet lenge og kunne tenke seg avløsning samtidig som det ikke var noe akutt behov for et skifte. En del ser derfor etter potensielle kandidater, kanskje særlig blant dem, som er nye og ivrige, og er opptatt av å gi disse et grunnlag for å gå over i de tillitsvalgtes rekker:

Det er et ansvar, det er mange medlemmer, men jeg ser arvtagere, mange unge som det er litt bein i, jeg har prøvd å få noen av dem inn i styret, med tanken om at her finnes det kanskje en arvtager. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Andre har bestemt seg for å gå av og samarbeider konkret med valgkomiteen for å finne en erstatting.

I barnehagene er det gjerne en ekstra utfordring ved at det er så få medlemmer å velge mellom. Likevel synes det som om de fleste stoler på at det vil ordne seg – en erstatting kommer på plass. Det er heller ingen som trekker fram at utenforstående – for eksempel lokallagsleder – må inn for å bidra til å få ny tillitsvalgt på plass.

11.5 Oppsummering

- Organiseringen av klubben varierer mellom små og store arbeidsplasser. På store arbeidsplasser er det gjerne flere tillitsvalgte og et styre som møtes regelmessig. På mindre arbeidsplasser har gjerne den tillitsvalgte en vara.
- Et hovedinntrykk er at arbeidsplassstillitsvalgte ofte tar mye ansvar for oppgavene på arbeidsplassen og kun får moderat avlastning fra styret eller sin varatillitsvalgt. Dette begrunnes dels med hvem som har frikjøpt tid, dels med interesse. Men en viktig funksjon for styret/vara'ene er å være diskusjonspartnere for den tillitsvalgte.
- På noe større arbeidsplasser er det vanlig med regelmessige møter. I de tilfellene der møtene kan avholdes i arbeidstida, er oppmøtet stort sett bra. Det er mer krevende å få medlemmene til å komme hvis møtene må legges utenfor arbeidstida. Det siste er vanlig i barnehagene, mens praksis varierer i skoleverket.
- Mange tillitsvalgte savner mer engasjement fra medlemmene, selv om dette varierer fra dem som opplever medlemmene som lite engasjert, til dem som sier at de stort sett er fornøyde med medlemmenes interesse. De fleste viser til at medlemmene er opptatt av de nære ting, og det er mer vanskelig å få dem til å engasjere seg utover saksfelt som lønn, arbeidstid og saker som har noe å si for arbeidshverdagen.
- I barnehagene og grunnskolen er det stort sett liten konkurranse fra andre forbund, mens konkurransen er større i videregående opplæring. Her trekkes Norsk Lektorlag særlig fram, men på større skoler vil en rekke forbund være representert med ett eller flere medlemmer. En gruppe som ofte er organisert andre steder, er ledere.
- Det er stor variasjon i hvordan tillitsvalgte nærmer seg oppgaven med verving. Noen tillitsvalgte ser vervearbeidet som en naturlig del av oppgavene som tillitsvalgt og er opptatt av å øke medlemstallet. Andre synes dette er en krevende oppgave og ønsker at forbundet skal ta større ansvar.
- Intervjuene viser at de fleste mener det vil være krevende å få nye tillitsvalgte på plass. Samtidig er det stor tillit til at dette vil ordne seg når et skifte står for tur, og få tror at arbeidsplassen vil bli stående uten tillitsvalgt fordi ingen vil påta seg oppgaven.

Kapittel 12

Forholdet til arbeidsgiver og ledere

I dette kapitlet ser vi på hvordan tillitsvalgte vurderer sitt forhold til arbeidsgiver og ledelsen på arbeidsplassen. Tillitsvalgte representerer et kollektiv, og det er knyttet en del formelle rettigheter til rollen som tillitsvalgt på arbeidsplassen. Bestemmelsene om medbestemmelse og medinnflytelse er nedfelt i hovedavtalene og er viktige virkemidler for tillitsvalgtes innflytelse i saker som angår arbeidsplassen og virksomheten. Forholdet til arbeidsgiver er imidlertid ikke bare betinget av formelle rettigheter knyttet til tillitsvalgt-rollen. I hvilken grad man som tillitsvalgt opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver, hvordan man opplever at arbeidsgiver opptrer i partsrollen, og i hvilken grad man får informasjon og har innflytelse i viktige saker, vil ha betydning for hvordan partssamarbeidet fungerer i praksis. Tillitsvalgte involveres i behandlingen av ulike saker knyttet til arbeidsplassen og dem som jobber der. I dette kapitlet belyser vi også hvilke saker arbeidsplass-tillitsvalgte opplever som spesielt krevende eller konfliktfylte.

12.1 Regelverket

Arbeidstakeres deltakelse og innflytelse så vel som samarbeid mellom partene er sentrale elementer i et demokratisk arbeidsliv. Nergaard og Trygstad (2012b) framholder at i en nordisk sammenheng har representativ og individuell deltakelse ofte blitt betraktet som to ulike, men supplerende former for deltakelse. De to formene for deltakelse og samarbeid mellom partene vektlegges i hovedavtalene. Med unntak av tillitsvalgte i de private barnehagene hører de tillitsvalgte vi har intervjuet, inn under hovedavtalen for KS-området eller for Oslo kommune. Selv om det er noen forskjeller mellom disse avtalene, inneholder begge bestemmelser om ansattes rett til medbestemmelse og medinnflytelse, forhandlingsordninger samt partenes rettigheter og plikter. Her er vi først og fremst opptatt av hvordan partssamarbeidet praktiseres lokalt, og hvilke erfaringer tillitsvalgte har med dette. Formålet med hovedavtalene er formulert slik:

Hovedavtalen for KS-området

«De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.»

...

Hovedavtalen for Oslo kommune

«Formålet med denne avtalen er gjennom samarbeid å utvikle et godt arbeidsmiljø, økt effektivitet til beste for byens innbyggere, de ansatte og for Oslo kommune.

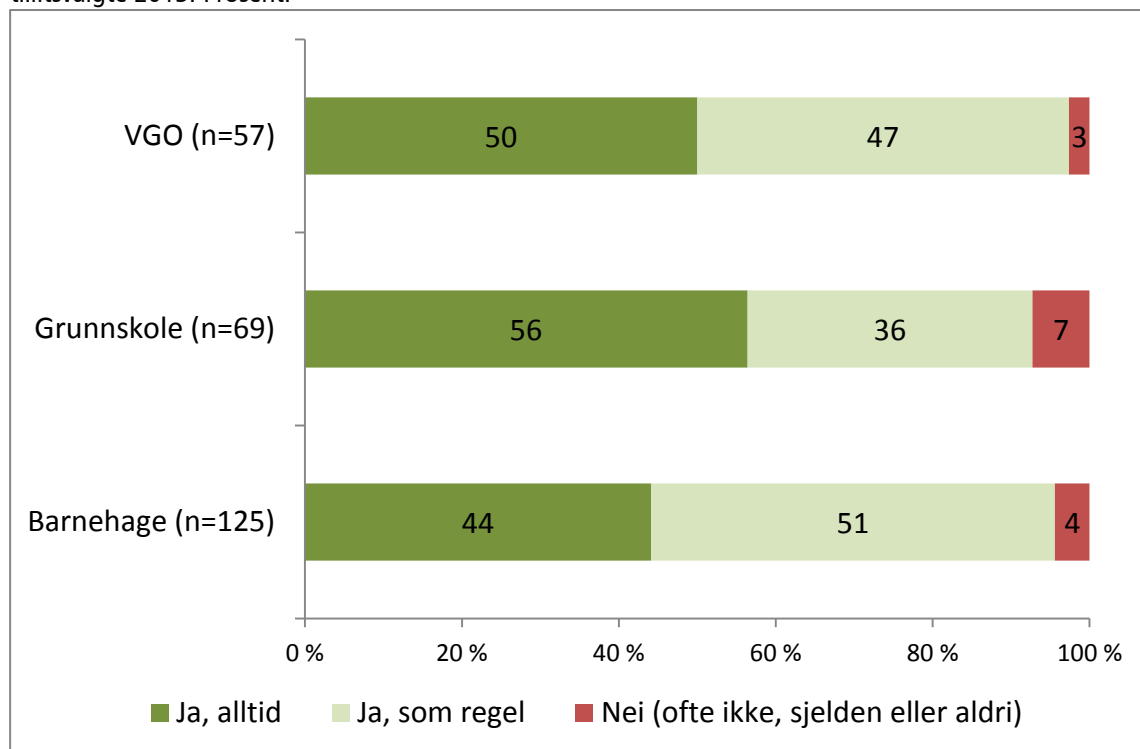
Partene er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold i virksomhetene.»

Avtalene inneholder bestemmelser om partsbaserte ordninger og prosedyreregler.

12.2 Respekt for rollen

Det er knyttet både rettigheter og plikter til rollen som tillitsvalgt. Som tillitsvalgt representerer man medlemmene og skal fremme deres interesser i møtet med arbeidsgiver og øvrig ledelse. Tillitsvalgte kan slik oppleve å måtte fremme synspunkter de ikke selv er enige i, dersom dette er flertallets ønske. Hvordan tillitsvalgte opplever slike situasjoner, vil avhenge av flere faktorer, både personlige og organisatoriske. Et viktig element vil også være hvordan tillitsvalgte opplever å bli behandlet av motparten, om man blir vist respekt i rollen som tillitsvalg eller ikke. Tillitsvalgte som deltok i medlemsundersøkelsen 2013, fikk spørsmål om de som tillitsvalgte blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig.

Figur 12.1 Opplevelser av å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig. Arbeidsplass-tillitsvalgte 2013. Prosent.



Svarene på dette spørsmålet gir inntrykk av at tillitsvalgte stort sett opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig. I figur 12.1 ser vi at nærmere halvparten av de tillitsvalgte svarer at de alltid opplever å bli behandlet med respekt, mens en like stor andel svarer at de som regel blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig. Totalt er det kun 6 prosent som svarer at de ofte ikke eller sjelden/aldri blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og øvrig ledelse. Det er ikke store forskjeller mellom de ulike tillitsvalgtgruppene når det gjelder dette spørsmålet, men tillitsvalgte ved grunnskole skiller seg ut fra de øvrige tillitsvalgtgruppene med en større andel som svarer at de alltid blir behandlet med respekt.

Det samme spørsmålet ble stilt til tillitsvalgte i seks LO-forbund i 2012 (Nergaard & Trygstad 2012b) og til tillitsvalgte i privat sektor i NITO (Trygstad & Vennesland 2012). Blant tillitsvalgte i de seks LO-forbundene svarer totalt 86 prosent at ledelsen alltid eller som regel behandler dem med respekt, mens blant tillitsvalgte i Utdanningsforbundet er det hele 95 prosent som svarer dette. Blant NITOs tillitsvalgte var andelen som svarte alltid eller som regel klart lavere (drøye 70 prosent). Ser vi på andelen som svarer at de alltid blir behandlet med respekt, er denne betydelig lavere blant tillitsvalgte i de seks LO-forbundene sammenlignet med andelen tillitsvalgte i Utdanningsforbundet som svarer dette. I undersøkelsen blant tillitsvalgte i LO-forbund er det imidlertid tillitsvalgte i forbund med hovedvekt på offentlig sektor (Norsk Tjenestemannslag og Fagforbundet) hvor man finner at andelen som svarer at de alltid eller som regel blir behandlet med respekt, er størst. Svarene i disse forbundene samsvarer i stor grad med svarene fra tillitsvalgte i Utdanningsforbundet.

I de kvalitative intervjuene bekreftes hovedinntrykket av at arbeidsplass tillitsvalgte i Utdanningsforbundet stort sett opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig. Tillitsvalgte forholder seg til rektor (skole) eller styrer/leder (barnehage) som arbeidsgiverrepresentant, mens kontakten med ledere lenger opp i systemet tas hånd om av Utdanningsforbundets tillitsvalgte på kommune- eller fylkesnivå.

Godt partssamarbeid

I intervjuene kom det fram at de fleste blir behandlet med respekt i rollen som tillitsvalgt, og at de alt i alt var fornøyde med partssamarbeidet. Personlig kjemi og arbeidsgivers forståelse for fagforeningsarbeid ble framholdt som viktig for et godt lokalt partssamarbeid. Følgende sitater illustrerer det flere ga uttrykk for når det gjelder betydningen av relasjonen til arbeidsgiver og respekt for tillitsvalgtrollen:

Jeg vil understreke at vi har et veldig godt samarbeid med rektor. Han bruker meg mye og passer på å inkludere meg mye i for eksempel ansettelse og valg som skal tas. Rektor kommer også og spør meg om lovverket hvis han er i tvil eller har glemte. Rektor setter pris på det jeg formidler fra mine medlemmer. Jeg opplever å bli tatt på alvor. Det kan også skyldes personkjemien, at jeg og rektor snakker godt sammen. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Det vil alltid være personavhengig. Det vil aldri skade hvis man liker hverandre. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Vi har hatt samme rektor hele tiden og har hatt et godt forhold, men vi er ikke «venner», og jeg føler ikke at vi har et nært forhold, men hun er veldig innstilt på at vi skal ha et samarbeid, og hun lytter. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Flere av de tillitsvalgte fortalte også at arbeidsgiver/rektor i mange tilfeller har lang fartstid som medlem i Utdanningsforbundet og selv har erfaring som tillitsvalgt, noe de fleste vurderte som positivt:

Vi har en leder som er veldig organisasjonsorientert. Hun er innforstått med at forbundene har en sentral plass, og hun er en veldig fagforeningsperson selv. (Tillitsvalgt, barnehage)

Vi fikk en ny rektor, en som ikke hadde fagforeningsbakgrunn, og det var en svakhet. Jeg tror at det å være skolert innenfor organisasjonen var viktig for å få et samarbeid på skolen her. Jeg ser det nå. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Formelle ordninger

Et godt partssamarbeid hviler ikke bare på partenes personlige egenskaper og relasjonen mellom dem. Flere informanter pekte på betydningen av formelle partsbaserte ordning-

er og faste møtepunkter som forutsetninger for utøvelse av tillitsvalgtrollen og for partssamarbeidet.

Ja, jeg blir tatt på alvor [som tillitsvalgt]. Vi fikk ny rektor i fjor høst, og jeg synes det har fungert veldig bra. Vi har regelmessige samarbeidsmøter. Ledelsen tar oss også med i sentrale møter – følger saksprosedyre – gjør det formelt, og det fungerer veldig bra. Og avtaler vi gjør, er forpliktende, de følges opp av begge parter. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Uprofesjonelle motparter

Ikke alle tillitsvalgte er like fornøyde med partssamarbeidet og arbeidsgivers respekt for tillitsvalgtrollen. Vi fikk også noen eksempler på hvordan tillitsvalgte opplever arbeidsgiver som uprofesjonell både når det gjelder personhåndtering generelt, og når det kommer til partssamarbeidet spesielt. Vi har tatt med noen sitater for å illustrere hva dette kan handle om, og hvilke utfordringer det gir for utøvelse av tillitsvalgtrollen.

Det jeg synes er slitsomt og et generelt problem, er uprofesjonaliteten i ledelsen, i både skolen og etaten. De er så uprofesjonelle, og det resulterer i elendig personhåndtering og mye unødvendig merarbeid. Det er veldig slitsomt å sitte og måtte forholde seg til inkompetanse og litt blandet med arroganse. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det er lett å prate med han [rektor] på tomannshånd, men når det er mer enn to, så går det veldig inn i prestisjesaker. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det er vanskelig å få til gode møter med rektor. Møtene er korte og effektive, men uten medbestemmelse. (Tillitsvalgt, grunnskole)

I enkelte tilfeller kan møtet med en uprofesjonell motpart oppleves som personlig belastende. På spørsmål om hva som er det verste ved rollen, ga en tillitsvalgt ved videregående opplæring følgende svar:

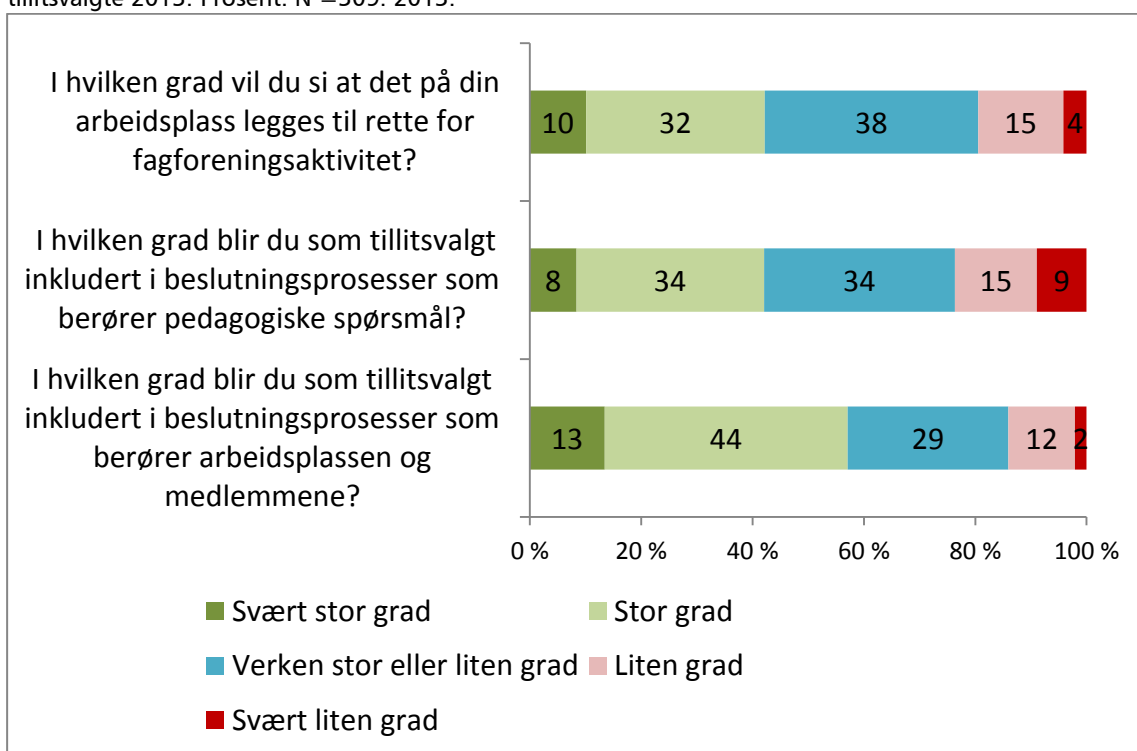
Når ting ikke fungerer, og når du blir et slags gissel, når man føler at man ikke har noen funksjon. Når rektor velger å bruke styringsretten, så faller grunnlaget for dialog og utvikling av arbeidsplassen bort. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Hvordan tillitsvalgte erfarer relasjonen og samarbeidet med arbeidsgiver/rektor, danner mye av grunnlaget for det lokale partssamarbeidet og har stor betydning for tillitsvalgtes muligheter for reell medbestemmelse i ulike saker som angår arbeidet. Dette er tema for neste avsnitt.

12.3 Informasjon og innflytelse

I medlemsundersøkelsen 2013 fikk tillitsvalgte tre spørsmål knyttet til tilrettelegging for fagforeningsaktiviteter og inkludering i beslutningsprosesser. Svarene er framstilt i figur 12.2.

Figur 12.2 Tilrettelegging for fagforeningsaktiviteter og inkludering i beslutningsprosesser. Arbeidsplass-tillitsvalgte 2013. Prosent. N =309. 2013.



Tilrettelegging for fagforeningsaktiviteter

Når det gjelder spørsmålet om i hvilken grad det tilrettelegges for fagforeningsaktiviteter på arbeidsplassen, ser vi i figur 12.2 at 44 prosent av de tillitsvalgte svarer at det i svært stor eller stor grad legges til rette for fagforeningsaktiviteter. I motsatt ende av skalaen finner vi et ikke ubetydelig mindretall (19 prosent) som mener at det i liten eller svært liten grad legges til rette for fagforeningsaktiviteter på arbeidsplassen. Andelen som svarer at det ikke blir tilrettelagt, er høyest blant tillitsvalgte i barnehage og lavest blant tillitsvalgte i videregående opplæring. Samtidig er andelen som mener det legges til rette for fagforeningsaktiviteter, høyere jo flere medlemmer man representerer. En mulig forklaring kan være at tillitsvalgte som representerer mange medlemmer, har mer tid avsatt til tillitsvalgtarbeid sammenlignet med det de som representerer få medlemmer, har. En annen forklaring i forlengelsen av dette kan være at klubber med mange medlemmer i større grad utgjør en reell maktfaktor og lettere kan få gjennomslag for krav om at det tilrettelegges for fagforeningsaktiviteter på arbeidsplassen. En tredje forklaring kan være at store arbeidsplasser i større grad har etablerte partsbaserte ordninger og

faste møtepunkter mellom tillitsvalgte og ledelsen. I intervjuene ble det understreket at både formelle og uformelle møter med ledelsen var viktig. Følgende sitater er representative for det flere tillitsvalgte sa:

Ja, jeg opplever å bli tatt på alvor. Leder er lett tilgjengelig, og det er enkelt å banke på døra. Jeg har ikke bedt om noen formelle møter fordi det ikke har vært noen spesielle saker så langt. Hun [enhetsleder] er flink til å orientere fortløpende. Det er ikke noen formell innkallelse – mer ad hoc. Hun er også en leder som følger regler, innlemmes som tillitsvalgt når jeg skal, for eksempel ved ansettelse. Jeg vet at jeg blir innlemmet og inkludert i det jeg trenger. Vi har en gjensidig tillit. (Tillitsvalgt, barnehage)

Vi har møter en gang i måneden. Der snakker vi om alt, om det er noe fra klubben eller forbundet, om budsjetter og alt. Jeg har ikke noe problem med å se tegnene. Og det er viktig for meg som klubbleder å presentere budsjettet og vise at det rett og slett ikke er nok penger. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Selv om det formelt tilrettelegges for fagforeningsaktiviteter på arbeidsplassen og tillitsvalgte får den tida de har krav på ifølge avtalen, var det flere av informantene som la vekt på at å få nok tid til å skjøtte vervet var en utfordring. I de fleste tilfellene ble det lite tid til fagforeningsaktiviteter utover de faste møtene med ledelsen, her illustrert med et sitat:

Det er altfor lite tid, tiden blir brukt til medbestemmelse og møter med rektor. (Tillitsvalgt, grunnskole)

I dette tilfellet ble det gjennomført medbestemmelismøter (MBU-møter) hver fjortende dag med en varighet på to skoletimer. Ifølge den tillitsvalgte ble all den tida han var frikjøpt, brukt til forberedelse og gjennomføring av disse møtene.

Tid til tillitsvalgtarbeid knyttes i mange tilfeller til maktforholdet mellom partene. I et annet tilfelle fikk vi fortalt hvordan man til tross for lite frikjøpt tid hadde valgt å dele tillitsvalgtjobben på to personer for å stille sterkere i møte med ledelsen:

Det at vi er to som deler på tillitsvalgtjobben, synes jeg er til stor hjelp. Det er godt å være to – for eksempel går vi begge i møter i medbestemmelisesutvalget. Motparten stiller med flere årsverk der hvor vi har 18 prosent. Det er ikke så mye medbestemmelse i praksis, men det er viktig at vi begge deltar på møtene. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Inkludering i beslutningsprosesser som berører pedagogiske spørsmål

I medlemsundersøkelsen 2013 ble det også stilt spørsmål om i hvilken grad tillitsvalgte blir inkludert i beslutningsprosesser som berører pedagogiske spørsmål, og beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene. Svarene på disse spørsmålene er også framstilt i figur 12.2. Vi ser at fire av ti opplever at de i svært stor eller stor grad blir

inkludert i beslutningsprosesser som berører pedagogiske spørsmål. Det er først og fremst tillitsvalgte i barnehage som svarer at de inkluderes i beslutninger som berører pedagogiske spørsmål, mens tillitsvalgte i videregående opplæring i liten grad opplever å bli trukket inn i slike spørsmål. Mulige forklaringer kan være at Utdanningsforbundets tillitsvalgte i barnehagene i mange tilfeller representerer relativt få medlemmer og jobber tett på ledelsen. Det kan da være mer naturlig å trekke den tillitsvalgte inn i pedagogiske spørsmål i en barnehage enn i videregående opplæring hvor Utdanningsforbundets tillitsvalgte ofte representerer flere medlemmer, og hvor det er mer formalisering og større avstand i arbeidsoppgaver og arbeidsområde mellom ledelse og tillitsvalgt. Gjennom de kvalitative intervjuene fikk vi et inntrykk av at partssamarbeidet i barnehagene i mange tilfeller var mer uformelt og adhocpreget sammenlignet med i grunnskole og videregående opplæring. Blant annet var det ikke uvanlig at partsbaserte møter og andre møter, som arbeidsmiljøutvalgsmøter, ble slått sammen. Flere av de barnehagetillitsvalgte som ble intervjuet, var opptatt av at man greide å finne hensiktsmessige løsninger innenfor gitte rammer. En av dem uttrykte seg slik:

Jeg synes vi i barnehagen har myndigheten til å sette i gang tiltakene som vi synes er nødvendig. Økonomisk sett har vi ikke de rammene som vi ønsker oss, siden de er bestemt av andre. (Tillitsvalgt, barnehage)

Inkludering i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene

Spørsmålet om hvor mye tillitsvalgte inkluderes i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene, handler i større grad om områder hvor tillitsvalgte har rett til medbestemmelse ifølge hovedavtalen. I figur 12.2 ser vi at nærmere seks av ti tillitsvalgte opplever at de i svært stor eller stor grad blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene. Samtidig er det grunn til å nevne at 14 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad blir inkludert i slike spørsmål som åpenbart hører inn under tillitsvalgtes område. På dette spørsmålet er det ingen klare forskjeller i svarene til tillitsvalgte i de tre hovedgruppene: barnehage, grunnskole og videregående opplæring. Nærmere analyser viser at antallet medlemmer man er tillitsvalgt for, ikke har noen særlig betydning for om man blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene, eller ikke. En mulig forklaring kan være at tillitsvalgte med få medlemmer, stor nærhet til ledelsen og liten arbeidsplass inkluderes i ulike saker både gjennom formelle og uformelle møter, mens tillitsvalgte med mange medlemmer og større avstand til ledelsen også inkluderes, men da først og fremst i formelle partsbaserte møter. Intervjuene støtter opp under en slik forklaring, og vi fikk flere eksempler på hvordan tillitsvalgte ble inkludert både i formelle og uformelle møter. En tillitsvalgt som opplevde å bli tatt på alvor av ledelsen ved skolen, uttrykte seg slik om de partsbaserte møtene:

Jeg snakker med rektor i gjennomsnitt hver andre uke om tillitsvalgtarbeid. Sykemeldinger, vikarbruk og andre ting som kommer. Dette er en uformell prat om

stoda. Medbestemmelsesmøter har vi en gang i måneden, og disse fungerer etter hensikten. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Uformelle møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver/ rektor er imidlertid ikke forbeholdt de små arbeidsplassene. Tillitsvalgte også ved større skoler la vekt på nytten av uformelle møter med rektor om forhold som angår skolen og de ansatte. Slike møter kan være nyttige for begge parter, mente blant annet denne tillitsvalgte:

Ja, jeg krever det [uformelle møter]. Det har jeg hatt med alle [rektorene]. Har hatt andre møter [i tillegg til de pålagte] hvor vi kan snakke om ting under fire øyne. Det har alle rektorene hatt interesse av å ha. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Flere la også vekt på at tillitsvalgtes fartstid var viktig, og at erfarne tillitsvalgte ofte nyter stor respekt hos ledelsen:

Det er områder hvor rektorene føler at jeg vet mer enn dem om, og da tar de deg mer seriøst. Men en relativt ung [tillitsvalgt] som ikke kjenner psykologien rundt dette så godt, så ville det vært vanskeligere. Men vi har hatt løsninger på vår skole, hvor andre skoler har misunt oss. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Informasjon

En viktig forutsetning for reell medbestemmelse er at tillitsvalgte har tilstrekkelig informasjon om saker som skal behandles, og at denne informasjonen kommer i rimelig tid før møtene. Det er imidlertid flere tillitsvalgte som forteller at mangelfull og sen informasjon er gjentakende problemer. Dette gjør det vanskelig for tillitsvalgte å utøve reell medbestemmelse, og det ser spesielt ut til å gjelde tillitsvalgte ved videregående opplæring. Kan hende representerer mangelfull informasjon særlig et problem for tillitsvalgte ved arbeidsplasser hvor partsbaserte møter skjer systematisk etter boka, og hvor disse møtene er den eneste arenaen hvor tillitsvalgte kan utøve sin medbestemmelsesrett. Følgende sitater fra to tillitsvalgte i videregående opplæring understreker dette:

Den [informasjonen] er dårlig. Den kan komme for sent, og vi får ikke nødvendigvis de riktige dokumentene. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Nei, får aldri informasjon, og det er alltid feil i innkallinger og slikt. Men det er mye på grunn av slurv og inkompetanse. Men det har også med makt å gjøre, og at de tenker at dette har ikke vi noe med å gjøre. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Mange av de tillitsvalgte har også uformell kontakt med arbeidsgiver mellom de formelle møtene. Uformelle møter kan være et alternativ til faste møter på arbeidsplasser der det er lenge mellom disse, men en del oppfatter også dette som et nyttig supplement til formelle møter.

12.4 De vanskelige sakene

Tillitsvalgte involveres i saker av ulik karakter. Flere av disse er på områder hvor tillitsvalgte har en formell medbestemmelsesrett, mens andre har mer karakter av medlemspleie og handler om oppfølging av enkeltmedlemmer som har behov for støtte fra sin tillitsvalgte. Sakene kan kreve både personlig og faglig kompetanse hos den tillitsvalgte, og mens noen saker raskt får sin løsning, kan andre trekke ut i tid. I intervjuene spurte vi tillitsvalgte om det er noen saker de opplever som særskilt krevende eller vanskelige. De sakene som flest nevner som vanskelige, er personalsaker, lokale lønnsforhandlinger og arbeidstid. Enkelte nevner også budsjettsaker, forholdet til medlemmene og situasjoner hvor man havner i en dobbeltrolle, som problemfylte. Vi skal se nærmere på hva slike saker kan handle om, og hvorfor tillitsvalgte opplever at de skaper vansker.

Personalsaker

De tilfellene hvor tillitsvalgte trekkes inn i personalsaker, oppleves ofte som de vanskeligste sakene. Sakene kan være krevende å håndtere emosjonelt både fordi man skal oppetre nøytralt og påse at visse prosedyrer følges. Enkelte tillitsvalgte fortalte at de har fått bistand fra Utdanningsforbundet på kommunalt nivå eller fylkesnivå i vanskelige personalsaker. Noen av dem som ble intervjuet, mente også at de oftere var involvert i personalsaker nå sammenlignet med noen år tilbake. De pekte på en generell større forventning blant medlemmene om å få bistand fra tillitsvalgte hvis man havner i konflikt med ledelsen, nå enn det var før. Det ble også pekt på at arbeidsgiver oftere hevder sin styringsrett nå enn tidligere, noe som kan vanskeliggjøre en snarlig løsning av visse saker. I de tilfellene hvor tillitsvalgte ikke kan bevise at arbeidsgiver har gjort konkrete regelbrudd, er det imidlertid ikke alltid tillitsvalgte kan gjøre så mye i personalsaker. Følgende sitater illustrerer tillitsvalgtes erfaringer omkring det å bli trukket inn i personalsaker:

Det verste er personalsaker eller misforståelser hvor rektor trekker noen slutninger som er helt feil. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Jeg synes at det er så slitsomt at ledelsen er så uprofesjonell i skolen og i ledelse, ansatt saker, og at de synes at ting er slitsomt hvis vi vil ta ting opp. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Hvis de ansatte er misfornøyde med arbeidet fagleder utfører på arbeidsplassen, da er det vanskelig. Har også hatt en sak hvor en assistent ikke var egnet til jobben, og det er vanskelig å kvitte seg med en som ikke egner seg, i kommunen. (Tillitsvalgt barnehage)

Personalsaker er det vanskeligste. Personalpolitikken her har ikke vært god. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Tillitsvalgte involveres i flere personalsaker nå enn tidligere. Det er flere som sliter på jobben. Vi må være med i flere møter for å bistå enkeltmedlemmer. (Tillitsvalgt, barnehage)

Mens noen tillitsvalgte var opptatt av å bidra til at sakene løste seg lokalt, var andre snare med å trekke inn Utdanningsforbundet på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå for å få hjelp i konkrete saker. Å få bistand fra Utdanningsforbundet ble vurdert som særlig viktig på de små arbeidsplassene hvor relasjonene er tette mellom ansatte, ledere og tillitsvalgte, og hvor det er satt av begrenset med tid og ressurser til tillitsvalgtarbeid. To av dem vi intervjuet, begge ved relativt små arbeidsplasser, uttalte følgende om muligheter for å få bistand fra Utdanningsforbundet i vanskelige saker:

Jeg kan alltid ta en telefon til fylkeskontoret hvis jeg føler at jeg sitter fast med noe, og det er veldig tryggende. I noen møter har jeg bedt om å få med meg en representant fra Utdanningsforbundet. Siden arbeidsgiver kommer med to, så synes jeg det er greit at vi er to også. Men det er alltid ryddig, ikke noe problem det. (Tillitsvalgt, barnehage)

Det som er vanskeligst, er personalsaker hvis det er klager på lærere, eller hvis man skal gå inn i noen konflikter. Da får man hjelp av lokallaget. Det er veldig lett å ringe til dem og få hjelp. De stiller opp og kommer med tips. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Lokale lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger har vært framholdt som et vanskelig og arbeidskrevende saksfelt for lokale tillitsvalgte fra denne ordningen ble tatt i bruk i offentlig sektor (Neben 1996; Bråten 2002; Nergaard & Trygstad 2012b). Ifølge arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet er lokale lønnsforhandlinger fortsatt blant de vanskeligste sakene man har som tillitsvalgt. En gjenganger når det gjelder lokale lønnsforhandlinger, er mangel på objektive kriterier og oppfatninger om at det blir gitt «trynetillegg». Tillitsvalgte i Utdanningsforbundet har også opplevd dette:

Vi hadde noen saker i begynnelsen med lokale lønnsforhandlinger, hvor daværende rektor ga trynetillegg, som jeg kaller det, og det skapte veldig mye vondt blod i lærerværelset, hvor noen fikk og noen ikke fikk. Det var ganske mye penger som lå i den lokale potten, og det ble helt misforstått hvordan det skulle fordeles. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Viktigheten av å komme fram til objektive og etterprøvbare kriterier ble understreket av flere tillitsvalgte. I de tilfellene hvor man har fått til dette, går de lokale lønnsforhandlingene stort sett uten for mye støy fra misfornøyde medlemmer. Flere tillitsvalgte framholdt likevel at de lokale lønnsforhandlingene var svært tidskrevende:

Stort sett har vi klart det, siden rektor har vært veldig grei og fulgt de rådene som vi har gitt i forhold til det [prioriteringene]. Men det er mange møter og mye styr for lite kroner. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Jeg opplever at lokale lønnsforhandlinger er mye jobb, godt at det bare er hvert andre år. Hovedjobben er å spille inn gode kriterier for fordeling. Disse må være objektive og etterprøvbare slik at det ikke blir trynefaktor. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Arbeidstid

Arbeidstid seiler opp som den viktigste saken før de sentrale tarifforhandlingene 2014. Arbeidsplassstillitsvalgte som ble intervjuet, var uten unntak opptatt av hvordan den sentrale arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet var satt under kraftig press, og hva som kommer til å bli utfallet av forhandlingene våren 2014. Vi ble også fortalt at det var stort engasjement blant medlemmene lokalt omkring de kommende tarifforhandlingene, og at det er høye forventninger til at man greier å opprettholde den sentrale arbeidstidsavtalen i dens nåværende form. Denne legger rammene for lærernes arbeidshverdag, og inntrykket er at partene lokalt stort sett greier å enes om hvordan man skal bruke det lokale handlingsrommet innenfor den nåværende avtalen, noe følgende sitater illustrerer:

Arbeidstidsavtalen er det ikke noe krøll med. Vi setter opp timene våre selv når det er bundet tid, og vi sender det til godkjenning. Spørsmålet nå er hva det er som kommer fra KS. Men vi har en så fin boble at folk glemmer at det er en annen verden der ute. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Vi har ikke bundet mer enn det vi må. Dette kan ikke løses lokalt. Er veldig spent på forhandlingene om arbeidstid til våren. Partene møtes så langt det går lokalt [braker lokalt handlingsrom], og vi får noe tid til å gjøre oppgaver når det er noe nytt, og så videre. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Den store saken er arbeidstidsavtalen, det er den som legger premissene for arbeidshverdagen vår, og den har blitt gradvis bedre de årene jeg har vært med. Vi har ikke brutt opp leseplikten, for eksempel. Ledelsen er veldig opptatt av å få inn i protokollen at det er vi som bryter forhandlingene, men det er greit så lenge det går i vår retning. Vi har fått ordninger som har blitt bedre, møtetid og leseplikt. (Tillitsvalgt, Videregående opplæring)

Noen av de tillitsvalgte i skoleverket trakk også fram lokale arbeidstidsspørsmål som krevende saker. Dette var tillitsvalgte på arbeidsplasser med lokale arbeidstidsavtaler. Her kunne det være uenighet om hvordan avtalen skulle forstås, hva som skulle omfattes, hvordan ulike oppgaver skulle verdsettes i form av tid og så videre.

Arbeidstidsavtalen med tilhørende arbeidsplaner – ble innført av tidligere rektor. Alle timene våre er talt opp, og uforutsette ting kommer ikke med. Men det fungerer ikke helt, man blir veldig lite generøs begge veier. (Tillitsvalgt, grunnskole).

Arbeidstid ble også trukket fram av noen av de tillitsvalgte i barnehagene. Disse var opptatt av å opprettholde bestemmelsene om ubunden tid i de sentrale avtalene. Det var ingen av de barnehagetillitsvalgte som trakk fram lokal uenighet om arbeidstid som et problem.

Budsjettsaker

Saker som omhandler budsjett og disponering av midler, er også blant de sakene arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet synes kan være vanskelige. Ikke minst gjelder dette tillitsvalgte i barnehager med store enheter. Blant barnehagetillitsvalgte var det flere som etterlyste bedre informasjon om budsjetter før man sitter i møter og skal komme fram til en beslutning. Tillitsvalgte framholdt at de ofte ikke blir inkludert i budsjettarbeidet i forkant, og at man i møter med ledelsen opplever at innspillene ikke blir tatt til følge. Dessuten fortalte tillitsvalgte også om at ikke sjelden ble det man var blitt enig om i møter, fulgt for dårlig opp av ledelsen i etterkant.

Mens enkelte tillitsvalgte opplevde at inkluderingen i budsjettspørsmål var for dårlig, la andre vekt på at slike saker kunne være vanskelige å sette seg inn i:

Det er vanskelig å få innsikt i budsjett og å kunne uttale meg om det på et godt grunnlag. Det er fordi det ikke er min sterke side, og det er ikke lett å se inn i handlingsgrunnlaget til ledelsen. Da må man bare stole på ledelsen. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Dobbeltrolle

I de tilfellene hvor tillitsvalgte har flere roller som stiller ulike krav, var det ikke uvanlig å oppleve situasjoner med rollekonflikt eller krysspress. Dette var først og fremst en utfordring for tillitsvalgte i barnehagene hvor Utdanningsforbundet ofte har få medlemmer, og hvor tillitsvalgte i mange tilfeller innehar en mellomlederstilling. Følgende sitat illustrerer hvilke dilemmaer tillitsvalgte kan oppleve i slike dobbeltroller:

Som tillitsvalgt og ped.leder er det viktig å vite hvilken hatt du har på. Man må være veldig bevisst sin rolle i forhold til foreldrene. Som tillitsvalgt kan du uttale deg om ting som omhandler budsjett, for eksempel, men ped.leder har jo ikke lov til å uttale seg om det. (Tillitsvalgt, barnehage)

Utfordringer knyttet til dobbeltroller var imidlertid ikke forbeholdt tillitsvalgte ved barnehagene. Blant tillitsvalgte i videregående opplæring fant vi også enkelte som pekte på utfordringer knyttet til dobbeltroller:

Man får flere hatter, og da får man dårlig samvittighet for det man ikke kan ta tak i. Og jeg føler at jeg burde være kritisk oftere enn det jeg egentlig er. Jeg gjør det nok i samarbeidsmøter, men jeg gjør det ikke i fellesmøter. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

12.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet vurderer sitt forhold til arbeidsgiver og ledelsen på arbeidsplassen. Hovedfunnene er:

- Både medlemsundersøkelsen 2013 og intervjudataene viser at arbeidsplassstillitsvalgte for det meste opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig.
- I intervjuene framgår det at majoriteten er fornøyd med partssamarbeidet. Personlig kjemi og arbeidsgivers forståelse for fagforeningsarbeid ble framholdt som viktig for et godt partssamarbeid. Formelle partsbaserte ordninger og felles møtepunkter var imidlertid avgjørende forutsetninger for et godt samarbeid.
- I spørreundersøkelsen svarer 44 prosent at det i svært stor eller stor grad tilrettelegges for fagforeningsaktiviteter, mens 19 prosent mener at det i liten eller svært liten grad tilrettelegges for dette på arbeidsplassen.
- Fire av ti opplever at de i svært stor eller stor grad blir inkludert i beslutningsprosesser som berører pedagogiske spørsmål. Tillitsvalgte i barnehage svarer oftere enn tillitsvalgte i videregående skole at de blir inkludert i beslutningsprosesser som berører pedagogiske spørsmål.
- Nærmere seks av ti opplever at de i svært stor eller stor grad blir inkludert i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene. Det er også grunn til å framheve at 14 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad blir inkludert i slike spørsmål som åpenbart ligger inn under tillitsvalgtes område.
- I intervju kom det fram at de sakene som tillitsvalgte synes er særlig vanskelig eller krevende å bli involvert i, er personalsaker, lokale lønnsforhandlinger og arbeidstid.

Kapittel 13

Forholdet til Utdanningsforbundet

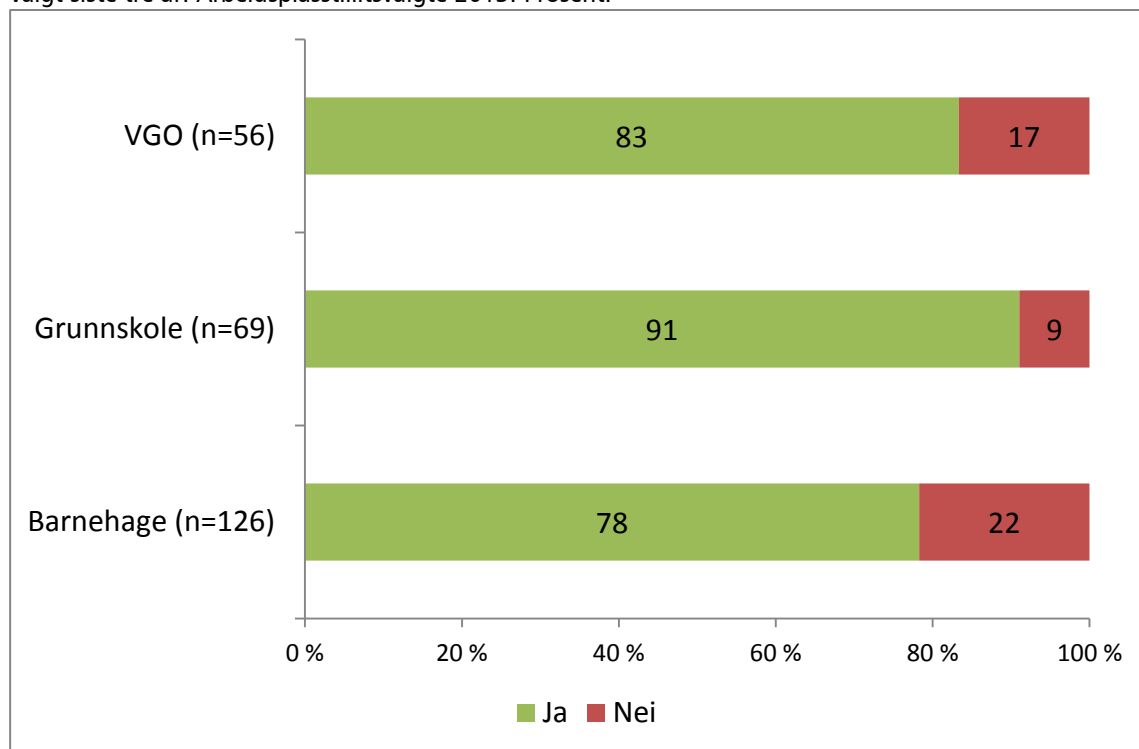
I dette kapitlet retter vi blikket ut av arbeidsplassen og ser nærmere på hvilket forhold arbeidsplassstillitsvalgte har til forbundet. Vi stiller spørsmål om kursdeltakelse, nærmere bestemt om de har deltatt på kurs i regi av forbundet, og om kursene har gitt nødvendig kompetanse til å skjøtte vervet. Vi stiller også spørsmål om kontakt med forbundet; når kontakter de forbundet for hjelp og bistand, får de hjelp når de tar kontakt, og er de fornøyde med den hjelpen de får? Utdanningsforbundet har utarbeidet Lærerprofesjonens etiske plattform, som er et felles uttrykk for lærerprofesjonens grunnleggende verdier og etiske ansvar. Lærerprofesjonens etiske plattform er ment å skulle være et verktøy for å hjelpe til med å skape god praksis i alle saker hvor det er rom for skjønnsutøvelse. Vi har spurt arbeidsplassstillitsvalgte hvordan de har jobbet med denne plattformen lokalt, og om eventuelle utfordringer knyttet til implementering og operasjonalisering. Endelig har vi spurt arbeidsplassstillitsvalgte om hvilke forventninger de har til Utdanningsforbundet, og hva forbundet etter deres mening bør ha oppnådd i løpet av de neste tre til fem årene.

13.1 Kurs og opplæring

Utdanningsforbundet har en rekke kurs og opplæringstilbud spesielt rettet mot tillitsvalgte. Tillitsvalgtopplæringen deles inn i to hovedkategorier: sentrale kurs som skolerer fylkeslagene, og grunnskolering av nye arbeidsplassstillitsvalgte. Grunnskolering av nye arbeidsplassstillitsvalgte er en opplæring basert på et modulsystem. Totalt er det fem moduler. Ifølge forbundets internettsider skal grunnskoleringen gi nye arbeidsplassstillitsvalgte grunnleggende kunnskap og kompetanse i fagforeningsarbeid, tilpasset arbeidsplassen der en er tillitsvalgt.²² Arbeidet med tillitsvalgtopplæringen er vedtatt av sentralstyret og beskrevet i «Plan for tillitsvalgtopplæring i Utdanningsforbundet 2010–2012». I tillegg arrangerer forbundet en rekke åpne kurs og konferanser hvor tillitsvalgte og øvrige medlemmer kan delta.

²² www.utdanningsforbundet.no

Figur 13.1 Deltakelse på kurs eller opplæring i regi av Utdanningsforbundet rettet mot rollen som tillitsvalgt siste tre år. Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. Prosent.



I medlemsundersøkelsen 2013 fikk tillitsvalgte spørsmål om de i løpet av de siste tre år har deltatt på kurs eller opplæring i regi av Utdanningsforbundet om rollen som tillitsvalgt. Svarene som er framstilt i figur 13.1, viser at andelen som har deltatt på kurs, er stor i alle gruppene. Størst er andelen blant tillitsvalgte i grunnskolen. Her svarer hele 91 prosent at de har deltatt på kurs eller opplæring i løpet av de tre siste årene. Det er en større andel blant de yngste enn blant de eldste som svarer at de har deltatt på kurs. En årsak til dette kan være gode rutiner for å få alle nye tillitsvalgte gjennom grunnopplæringen, som består av fem moduler. I intervjuene bekrefter samtlige at de har gjennomført en eller flere moduler i grunnopplæringen, og at innkallingen har kommet fra forbundet. Både i medlemsundersøkelsen 2013 og i intervjuene bekrefter de som har deltatt på kurs, at de stort sett er godt fornøyde med opplæringen. I medlemsundersøkelsen svarer hele ni av ti at de er veldig fornøyde eller fornøyde med det siste kurset de deltok på. Disse sitatene illustrerer det flere ga uttrykk for når det gjelder nytten av modulkursene:

Jeg har deltatt på alle modulene og tenker at jeg vil fortsette i vervet. Det er nå jeg har fått opplæring og det har blitt gøy. Det er fint å møte andre i samme situasjon – veldig nyttig. (Tillitsvalgt, barnehage)

Modulkursene har vært veldig bra. Jeg blir mer engasjert i vervet etter på. Det kan bli litt mye informasjon på en gang, men jeg har hatt stort utbytte av kursene. Da sitter man sammen med nettverket, og det er hyggelig – ikke bare fag. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Alle er imidlertid ikke like fornøyde med tillitsvalgtopplæringen. Noen etterlyste mer informasjon om tillitsvalgtes rolle og oppgaver ifølge lov- og avtaleverket. En av dem svarte slik på spørsmålet om han var fornøyd med tillitsvalgtopplæringen:

Middels fornøyd. Det blir noen ganger litt mye på en gang og litt varierende kvalitet på noen foredragsholdere. Mangler litt på helt grunnleggende lovverk; hvor vi kan gå inn, og hva vi kan gjøre. Altså informasjon som er åpenbar. (Tillitsvalgt, grunnskole)

På spørsmål om det kunne være vanskelig å få fri til å delta på tillitsvalgtopplæringen, fikk vi til svar at dette er obligatorisk og dekket av frikjøpsavtalen. Selv om det stort sett gikk greit å ta fri for å gå på kurs, var det likevel flere som understreket at de vurderte jobbsituasjonen før de meldte seg på aktuelle kurs. En tillitsvalgt i videregående opplæring presiserte at for henne var jobben viktigst:

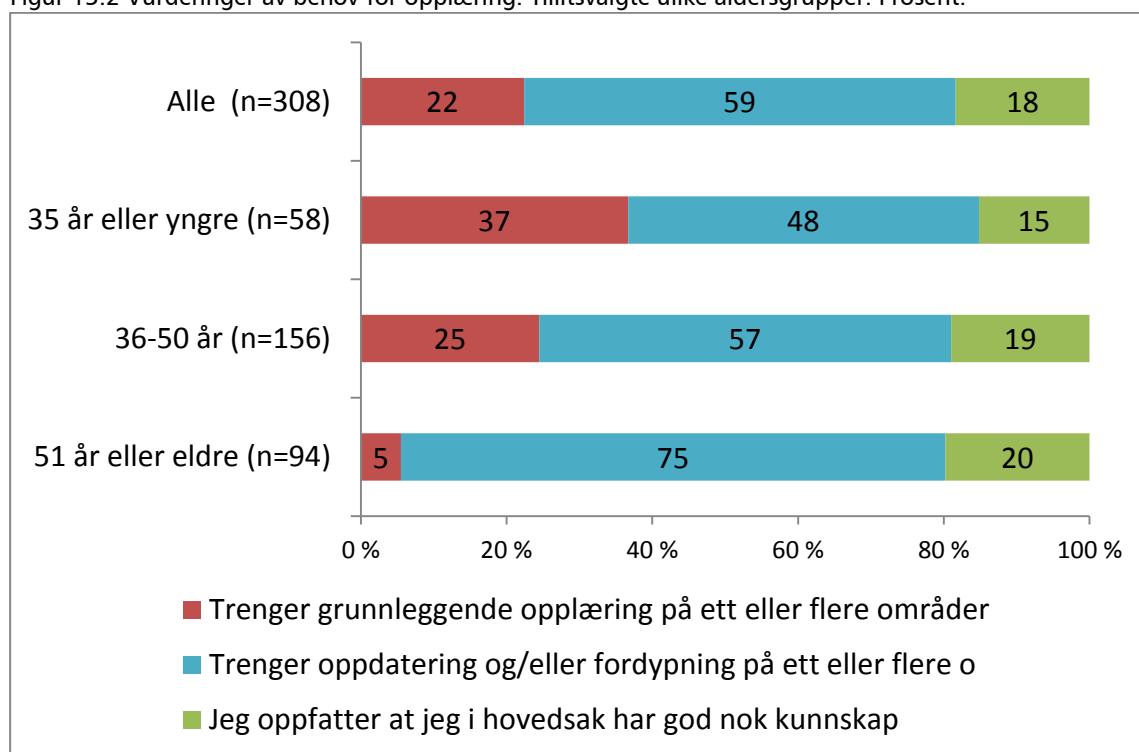
Jeg vurderer kursdeltakelse selv, ser i forhold til hvor mye undervisningstid jeg har på de aktuelle kursdagene. Jobben er viktigst. Det er ikke noe problem å få fri fra ledelsen ved skolen. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Enkelte ga likevel uttrykk for at kurs og samlinger i regi av Utdanningsforbundet tar mye tid, og at det kan gå utover tida både til jobb og annet tillitsvalgtarbeid. Gjennom intervjuene fikk vi også inntrykk av at tillitsvalgte i barnehagen syntes det var vanskeligere å ta fri fra arbeidet for å delta på tillitsvalgt kurs enn det tillitsvalgte i grunnskole og videregående opplæring gjorde. Det kan skyldes at lederne her generelt er mer skeptiske til å gi tillitsvalgte fri for å delta på kurs, men det kan også skyldes at det er vanskeligere for tillitsvalgte i barnehage å få vikar for å delta på kurs enn det er for tillitsvalgte i skolen. Flere av de tillitsvalgte i barnehage framholdt at det var vanskelig å ta fri for å delta på kurs når man vet at dette medfører økt arbeidsbelastning for kollegene.

Behov for mer opplæring?

Utdanningsforbundet har altså obligatorisk grunnopplæring for alle sine arbeidsplass-tillitsvalgte, men hvordan vurderer tillitsvalgte selv sin kompetanse? Har de den kunnskapen de trenger for å skjøtte vervet, eller har de behov for mer kunnskap på ett eller flere områder?

Figur 13.2 Vurderinger av behov for opplæring. Tillitsvalgte ulike aldersgrupper. Prosent.



I figur 13.2 ser vi at bare en av fem tillitsvalgte oppfatter at de i hovedsak har god nok kunnskap, mens nærmere 60 prosent oppfatter at de trenger oppdatering og/eller fordypning på ett eller flere områder. Det er kanskje ikke så overraskende at andelen som svarer at de trenger grunnleggende opplæring på ett eller flere områder, er betydelig større blant de yngste tillitsvalgte enn blant de eldste. Dette kan gjenspeile at de yngste tillitsvalgte ikke er ferdige med modulene i grunnopplæringen, og at de eldste ofte har lang fartstid som tillitsvalgte og dermed god grunnleggende kompetanse om tillitsvalgtrollen. Vi ser at andelen som svarer at de trenger oppdatering og/eller fordypning på ett eller flere områder, er stor i alle aldersgruppene og særlig blant de eldste. Dette illustrerer hvordan tillitsvalgtrollen er i stadig endring, og at tillitsvalgte dermed i mange tilfeller vil erfare behov for oppdatering eller fordypning på ulike områder. Dette ble også framholdt i intervjuene. En tillitsvalgt med nærmere 40 års erfaring som tillitsvalgt sa blant annet følgende:

Jeg går på de kursene som er. Det er viktig å dele erfaringer med andre. Det er viktig, og jeg hever meg ikke over det. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Behovet for oppfriskningskurs ble også nevnt av andre tillitsvalgte med lang fartstid som tillitsvalgt:

Vi har snakket om at vi kanskje burde hatt noen oppfriskningskurs. Hovedavtalen ble vel forandret for 16 år siden, og vi synes det var kjempeinteressant, men så blir den stående på PC-en. Så vi skulle gjerne hatt noe oppfriskning. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det var bred enighet om at grunnopplæringen av tillitsvalgte i Utdanningsforbundet ga et solid fundament for å utøve tillitsvalgtrollen. Enkelte var også av den oppfatning at opplæringen var litt vel omfattende og grundig:

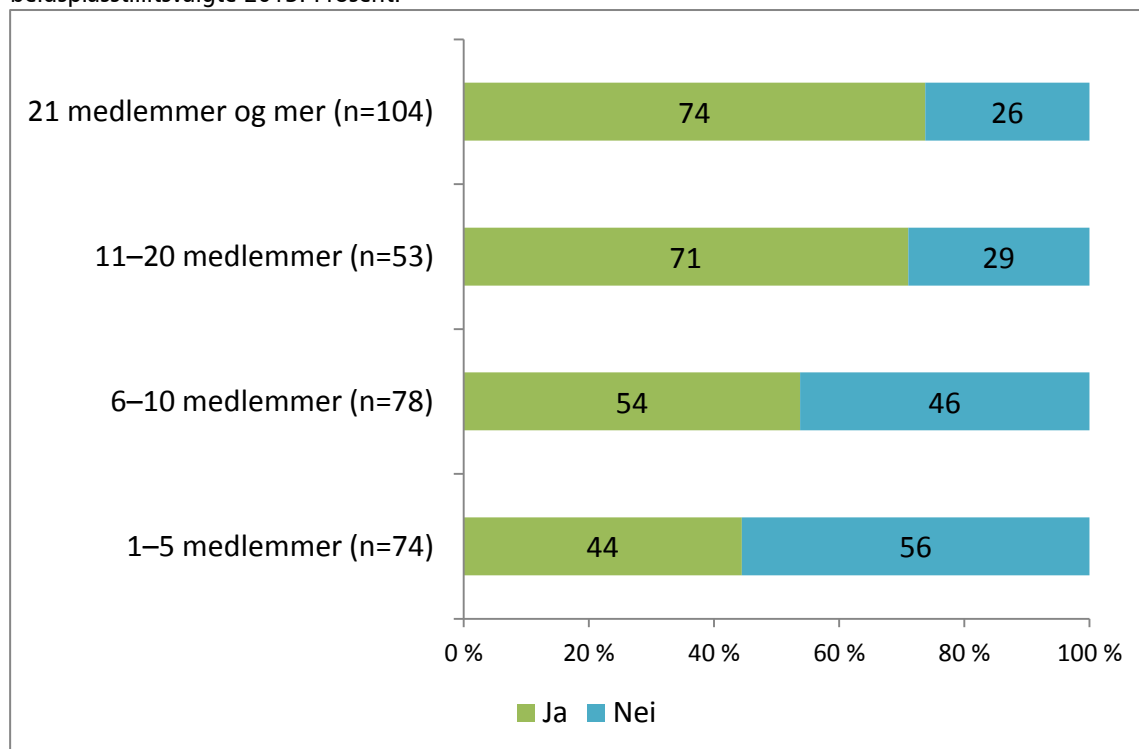
Det er en veldig grundig opplæring av tillitsvalgte i Utdanningsforbundet. Hvis vi skulle gjøre alt det de foreskriver, ville tillitsvalgtjobben blitt svært mye jobb. Da måtte vi også jobbet med dette i feriene og på fritiden ellers. Alt dette har vi ikke kapasitet til. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Samtidig som tillitsvalgtopplæringen ble oppfattet å være både omfattende og grundig, var det flere blant de tillitsvalgte som ble intervjuet, som også la vekt på at de enkelt kunne ta kontakt videre oppover i forbundet dersom det var saker de ikke greide å løse selv. Mer om dette i neste avsnitt.

13.2 Hjelp og bistand fra forbundet

I medlemsundersøkelsen 2013 fikk tillitsvalgte spørsmål om de i løpet av de to siste årene har tatt kontakt med forbundet for bistand i arbeidet med en sak. I figur 13.3 ser vi at andelen tillitsvalgte som svarer bekreftende på at de har tatt kontakt med forbundet for bistand i arbeidet med en sak, er svært stor. Særlig er andelen stor på arbeidsplasser hvor Utdanningsforbundet har mange medlemmer. Blant tillitsvalgte som representerer flere enn ti medlemmer, svarer cirka tre fjerdedeler at de har vært i kontakt med forbundet for hjelp eller bistand i løpet av de to siste årene. De aller fleste (84 prosent) av dem som har vært i kontakt med forbundet, svarer også at de er veldig fornøyde eller fornøyde med den hjelpen de fikk. Inntrykket av at arbeidsplassstillitsvalgte søker bistand og hjelp oppover i forbundet ved behov, bekreftes også i intervjuene.

Figur 13.3 Tillitsvalgtes kontakt med forbundet for hjelp/bistand i arbeidet med en sak siste to år. Arbeidsplassstillitsvalgte 2013. Prosent.



Det er flere tillitsvalgte som uoppfordret snakker om hvor godt fornøyde de er med støtten fra forbundet både generelt og i konkrete saker hvor man har måttet be om bistand. Forbundet karakteriseres som å være veldig på tilbudssiden overfor sine arbeidsplassstillitsvalgte, men det var få blant dem vi intervjuet, som tok direkte kontakt med forbundet sentralt hvis de hadde behov for hjelp. Inntrykket er at det er etablerte ordninger for å gå tjenestevei, og at dette fungerer svært godt i de aller fleste tilfeller. Vår oppfatning er at det fortrinnsvis var tillitsvalgte i barnehagene som aktivt tok kontakt med tillitsvalgte på høyere nivå for hjelp og bistand, men tillitsvalgte i skolen ga også uttrykk for at de hadde faste kontaktpersoner i fylkeslaget, og at de kunne ta kontakt ved behov. En tillitsvalgt i barnehage forklarte det slik:

Jeg snakker alltid først med lokallag eller fylkesleder, og så snakker vi om at vi skal ta det videre eller ikke. (Tillitsvalgt, barnehage)

I dette tilfellet var den tillitsvalgte svært godt fornøyd med at han kunne ringe direkte til kontaktperson i lokallaget eller til noen på fylkesnivå, og at han alltid fikk rask tilbakemelding. Tilsvarende erfaring hadde en annen tillitsvalgt i barnehage, hun la vekt på at lokallagslederen var svært aktiv med å sende ut relevant informasjon og tips om nettsider eller brosjyrer. Lokalleder sender også ut månedlige nyhetsbrev om hva som har skjedd i fylket. Disse henges opp på oppslagstavlen for medlemmene i barnehagen. Om kontakten med lokallaget uttalte den tillitsvalgte følgende:

Vi har hyppige møter med lokallagsleder – de er lette å få tak i, og det er viktig. (Tillitsvalgt, barnehage)

En tredje tillitsvalgte fra barnehage understreket også at den korte tida fra man henvendte seg, til man fikk svar, var veldig bra:

Responstiden er superbra! Kan de ikke gi svar på telefon, så undersøker de og gir svar tilbake. (Tillitsvalgt, barnehage)

Tillitsvalgte som ble intervjuet, har litt varierende erfaring med det å skaffe seg informasjon via forbundets internettsider. Mens noen synes internettportalen fungerer veldig bra og at de finner relevant informasjon, synes andre at informasjonen som legges ut på disse sidene, er vanskelig tilgjengelig. Det var også noen som opplevde problemer med å logge seg inn ved hjelp av medlemsnummeret sitt.

13.3 Lærerprofesjonens etiske plattform

Lærerprofesjonens etiske plattform ble vedtatt i Utdanningsforbundets sentralstyre høsten 2012. Plattformen er ment å være et felles uttrykk for lærerprofesjonens grunnleggende verdier og etiske ansvar. Lærerprofesjonens etiske plattform skal være et verktøy for å hjelpe til med å skape god praksis i alle saker hvor det er rom for skjønnsutøvelse. I forbindelse med lanseringen ble det arrangert seminarer for tillitsvalgte, og det ble laget en plakat som skulle henges opp på skolene for å synliggjøre og bevisstgjøre om profesjonsetiske aspekt ved arbeidshverdagen i skole og barnehage. I intervjuene stilte vi spørsmål om hvordan arbeidsplassstillitsvalgte har jobbet med denne plattformen lokalt, og om eventuelle utfordringer knyttet til implementering og operasjonalisering.

Flere av de tillitsvalgte som ble intervjuet, var opptatt av Lærerprofesjonens etiske plattform og at den på intervjutidspunktet kunne feire ettårsdagen. Oppmerksomheten til tross, hovedinntrykket etter intervjuene er at det har vært vanskelig å finne tid og rom for å jobbe med implementering og operasjonalisering av plattformen lokalt. Det var flere årsaker til at plattformen hadde fått lite oppmerksomhet lokalt; flere nevnte at arbeidsgiversiden ikke var interessert, og at det da var vanskelig å implementere, mens andre mente at arbeidet var for omfattende, og at forbundet sentralt i større grad burde vært involvert i implementeringen lokalt. Blant dem vi intervjuet, mente tillitsvalgte i barnehage og grunnskole i større grad enn tillitsvalgte i videregående opplæring at plattformen og eksemplene var tilpasset utfordringer de opplevde i hverdagen. Et knippe med sitater illustrerer utfordringer knyttet til implementering av Lærerprofesjonens etiske plattform lokalt:

Vi har jobbet med den i ett møte og gått gjennom og vurdert så de [medlemmene] kjenner til hva som står der. Jeg er mer usikker på om våre arbeidsgiverrepresentanter kjenner til den, siden de nok ikke har hatt noen skolering på den. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Jeg jobber ikke systematisk med dette, mest sporadisk når det dukker opp. Har jobbet mye med verdisyn og etikk i enheten – det er oppe hele tiden og blir diskutert. (Tillitsvalgt, barnehage)

Jeg brukte lang tid på å bestemme om jeg skulle bruke tid på dette i klubben eller ikke, og jeg kjenner mitt publikum. Dette burde vært gjort på hele skolen og ikke bare i klubben vår. Det er vanskelig å forklare hvorfor bare vi i klubben skulle jobbe med dette, da måtte nesten noen i fylkesstyret komme og lage en kick off. Vi har hatt gode diskusjoner rundt ulike caser, men det er vanskelig å være den personen som skal stå for innføringen av dette. Reaksjonene fra medlemmene har vært at dette burde være noe hele skolen burde jobbe med og stå sammen om. Men det er vanskelig å gå til ledelsen og argumentere når vi er den eneste klubben som ønsker dette. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Ja, jeg kjenner til denne og bruker den [plattformen]. Plakaten har alle hos oss fått, og alle fikk i oppgave å lese den. Hadde også møte der vi hadde diskusjon rundt etiske dilemma. Da fikk vi bruke av lærernes møtetid, og vi brukte ikke klubbtid til dette. Alle ga positive tilbakemeldinger. Vi hadde felles innledning, så grupper og diskuterte noen av de sakene som Utdanningsforbundet hadde laget, samt at vi sto fritt til å diskutere egne saker eller eksempler. Det var veldig bra. Vi har tatt det med oss i videre arbeid, og det har kommet litt høyere opp i bevisstheten. (Tillitsvalgt, grunnskole)

Alt som står der, handler jo om hverdagen vår og hvordan vi skal forholde oss til hverandre, så det ville interessert, men det er så mange andre ting som tar mye tid, så vi har ikke klart å komme oss helt ned i den etiske diskusjonen. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Har ikke diskutert den [plattformen] så mye i klubben – eksemplene på plakaten treffer ikke helt i forhold til de problemene vi står overfor i hverdagen. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Blant dem som har jobbet med implementeringen av plattformen lokalt, var det bred enighet om at det var viktig å diskutere eksempler som man kjente igjen fra egen arbeidshverdag. I barnehage ble det å være venner med foreldre på Facebook og hvordan takle foreldre som tar kontakt på fritida (for eksempel på butikken eller andre steder) for å snakke om ting som angår barnets situasjon i barnehagen, nevnt som eksempler på relevante case.

13.4 Forventninger til forbundet

Mot slutten av intervjuene stilte vi arbeidsplassstillitsvalgte spørsmål om hvilke forventninger de har til Utdanningsforbundet hvis man ser tre til fem år fram i tid – hva bør man ha fått til dersom ting går bra?

Arbeidsplassstillitsvalgte som ble intervjuet, er som tidligere nevnt svært opptatt av hva som skjer med den sentrale arbeidstidsavtalen, som er satt under sterkt press fra arbeidsgiversiden. Det var en unison oppfatning blant de tillitsvalgte om at det å stå imot presset om å endre arbeidstidsavtalen i tråd med arbeidsgivers ønsker er den viktigste oppgaven for Utdanningsforbundet de nærmeste årene. Selv om Utdanningsforbundet i vårens tarifforhandlinger skulle lykkes med å opprettholde arbeidstidsavtalen omtrent som i dag, ble det av flere framholdt at arbeidsgiversiden neppe ville lempe på kravene om større grad av styring over lærernes arbeidstid i de kommende oppgjørene.

Utdanningsforbundet har i en årrekke rettet oppmerksomheten mot sammenhengen mellom lønn og kompetanse og argumentert for høyere lønn til pedagogisk personell og at utdanning skal lønne seg. Flere la vekt på at dette arbeidet har gitt resultater, og at lønnsutviklingen har vært bra de seneste årene. Mange var likevel bekymret for at forhandlinger om arbeidstidsavtalen nå ville ha konsekvenser for den relativt gode lønnsutviklingen:

Lønn i forhold til utdanning og arbeidsinnsats. Arbeidstidsavtalen setter veldig premissene for den jobben vi skal gjøre. Arbeidstid er nesten viktigere enn lønna for en lærer. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Jeg er redd for at arbeidstid og lønn blir satt opp mot hverandre, og at vi må ofre noe lønn. (Tillitsvalgt, videregående opplæring)

Det nevnes også at Utdanningsforbundet fortsatt må ha som mål å fjerne ordningen med lokale lønnsforhandlinger, til tross for at denne ordningen synes å være godt etablert også i undervisningssektoren. Enkelte gir dessuten uttrykk for bekymring omkring stadig større krav til evalueringer, både av elever og lærere. Det blir også pekt på at lokale lønnstillegg i enkelte tilfeller er blitt gitt på grunnlag av resultatene fra slike evalueringer. Det er forventninger om at forbundet jobber aktivt for å begrense mengden av evalueringer samt forhindre at disse legges til grunn ved fordeling av lokale lønnsmidler. Blant tillitsvalgte i barnehage er det flere som ønsker at forbundet jobber aktivt for bedre bemanning og mindre barnegrupper, og at det er viktig å påvirke politikerne til å se at dette først og fremst handler om barns livskvalitet. Også blant tillitsvalgte i barnehage ble arbeidstida og ønsker om å beholde ubunden arbeidstid som i dag trukket fram som viktig når det ble spurt om forventninger til hva forbundet har oppnådd tre til fem år fram i tid. Blant tillitsvalgte i grunnskole blir det også pekt på et økende behov for å legge til rette for at flere eldre lærere står lenger i jobb, og at Utdanningsforbundet bør ha dette som et prioritert område i årene framover.

Avslutningsvis vil vi framholde at det er en bred enighet blant arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet om at forbundets innsats på de tariffpolitiske områdene er vik-

tingst å prioritere i årene som kommer. Blant områdene som nevnes som særskilt betydningsfulle, er: lønn, arbeidstid, bemanningsnorm og tilrettelegging for at seniorer skal stå lenger i jobb.

13.5 Oppsummering

Dette kapitlet har handlet om arbeidsplassstillitsvalgtes forhold til forbundet. Oppsummeringsvis vil vi framheve følgende funn:

- Andelen som i løpet av siste tre år har deltatt på kurs eller opplæring i regi av Utdanningsforbundet om tillitsvalgtrollen, er stor både i barnehage, grunnskole og videregående opplæring. Størst er likevel andelen blant tillitsvalgte i grunnskole hvor 91 prosent svarer at de har deltatt i slik opplæring i løpet av de siste tre årene.
- Grunnopplæringen av nye tillitsvalgte består av fem modulkurs og karakteriseres som svært grundig og nyttig av dem som ble intervjuet.
- Selv om grunnopplæringen karakteriseres som svært god, svarer likevel bare en av fem at de oppfatter at de i hovedsak har god nok kunnskap, mens nærmere 60 prosent oppfatter at de trenger oppdatering og/eller fordypning på ett eller flere områder. Andelen som svarer at de trenger grunnleggende opplæring på ett eller flere områder, er størst blant de yngste (37 prosent) tillitsvalgte. 5 prosent av de eldste svarte det samme.
- Tillitsvalgte tar ofte kontakt oppover i forbundet. I medlemsundersøkelsen 2013 finner vi at blant tillitsvalgte som representerer flere enn ti medlemmer, er det cirka tre fjerdedeler som oppgir at de har vært i kontakt med forbundet for hjelp eller bistand i løpet av de to siste årene.
- De aller fleste (84 prosent) av dem som har vært i kontakt med forbundet, svarer at de er veldig fornøyde eller fornøyde med den hjelpen de fikk. Inntrykket av at arbeidsplassstillitsvalgte søker bistand og hjelp oppover i forbundet ved behov, bekrefte også i intervjuene. I intervjuene kommer det også fram at de fleste er godt fornøyde med den hjelpen de får, og at denne kommer svært raskt.
- Arbeidsplassstillitsvalgte har god kjennskap til Lærerprofesjonens etiske plattform, men synes samtidig det har vært vanskelig å finne tid og rom for å jobbe med implementering og operasjonalisering av denne på arbeidsplassen.
- På spørsmål om hvilke forventninger arbeidsplassstillitsvalgte har til Utdanningsforbundet hvis man ser tre til fem år fram i tid, og alt går bra, ble forventninger om resultater på følgende områder vektlagt: lønn, arbeidstid, bemanningsnorm og tilrettelegging for at seniorer skal stå lenger i jobb. Særlig var det knyttet spenning og forventninger til forhandlinger om arbeidstidsavtalen våren 2014.

Kapittel 14 Avslutning

Hva har så undersøkelsene lært oss om tillitsvalgte i Utdanningsforbundet? Og hvilke utfordringer står forbundet overfor når man skal sikre medlemmene gode tillitsvalgte og tillitsvalgte en god hverdag?

Sammenlignet med mange andre forbund er Utdanningsforbundet i en heldig situasjon. Forbundet har høy organisasjonsgrad og opplever kun moderat konkurranse fra andre organisasjoner. I barnehagene er riktignok mange arbeidstakere organisert annet sted, men Utdanningsforbundet representerer gruppa med pedagogisk utdanning uten å oppleve særlig konkurranse. Dette gjør hverdagen enklere for de tillitsvalgte i skoleverk og barnehage siden de vil ha flertallet av de ansatte i ryggen og en selvsagt plass i organer for medbestemmelse. Den sterke posisjonen betyr også at vervearbeidet er mindre krevende enn det mange andre arbeidstakerorganisasjoner opplever.

Undersøkelsen tyder også på at Utdanningsforbundet har en solid grunnmur i form av arbeidsplasser med tillitsvalgte og medlemsmøter. Flertallet av medlemmene er på arbeidsplasser med tillitsvalgt, og de fleste tillitsvalgte vi snakket med, virket ganske trygge på at arbeidet ville bli videreført selv om de måtte tre av – noen ville i så fall ta over. De tillitsvalgte vi intervjuet, hadde stort sett tatt del i grunnopplæringen, og medlemsundersøkelsen 2013 viser at tillitsvalgte deltar på kurs og samlinger. Tillitsvalgte vet hvem de skal kontakte ved behov for hjelp, de følger tjenestevei og opplever stort sett at de får svar på sine spørsmål.

Medlemsundersøkelsen 2013 viste at flertallet av dem som har sagt ja til verv, trives. I intervjuene utdypet tillitsvalgte dette; det å være tillitsvalgt er lærerikt, det er interessant, det gir innflytelse, og som tillitsvalgt gjør man en viktig jobb for medlemmer, kolleger og arbeidsplassen. Selv de som opplevde samarbeidet med arbeidsgiver som krevende, trakk fram det positive i at det var viktig for fellesskapet at noen påtok seg oppgaven nettopp i en slik situasjon.

Samtidig står Utdanningsforbundet overfor utfordringer. En utfordring, som Utdanningsforbundet deler med mange andre arbeidstakerorganisasjoner, er at det er krevende å rekruttere til rollen som arbeidsplassstillitsvalgt, selv i et forbund med så godt medlemsgrunnlag som det Utdanningsforbundet har. Dette fører til at en del tillitsvalgte blir sittende lenger i verv enn de selv ønsker, noen kanskje også lenger enn de bør ut fra interesse og engasjement. Det kan også se ut som om mye av ansvaret faller på den arbeidsplassstillitsvalgte – klubbstyre og varatillitsvalgte til tross. En del arbeidsplassstillitsvalgte blir dermed ganske alene om ansvaret og oppgavene.

Fagforeningsarbeid konkurrerer i dag om tida til rådighet med mange andre oppgaver, som arbeid og videreutvikling i yrket, familie og fritid og andre verv. Tidsklemma er antakelig strammest for yngre arbeidstakere. Samtidig er det ikke nødvendigvis en motsetning mellom det å engasjere seg i yrket og å engasjere seg i fagforeningen. Tillitsvalgte i Utdanningsforbundet er opptatt av å bidra til det de mener er en god skole og en god

barnehage, og opplever nok at vervet også innebærer å ivareta pedagogiske hensyn. En viktig oppgave for klubben er derfor å trekke potensielle kandidater til verv med i det lokale arbeidet, slik at erfaring og innsikt deles og kan videreføres. Dette vil ikke bare bidra til å gjøre det lettere å skaffe en erstatter. Fra andre undersøkelser om lokale tillitsvalgte vet vi at tradisjoner for godt tillitsvalgtarbeid og gode partsrelasjoner «sitter i veggene». Dette gjør klubben mindre avhengig av ildsjeler. Det er likevel viktig å skape en felles hukommelse ved at nye krefter har fått opparbeide seg erfaring før et skifte skjer.

At tillitsvalgte klager på lavt engasjement fra medlemmene, er noe Utdanningsforbundet deler med andre arbeidstakerorganisasjoner. Denne typen misnøye høres fra ulike typer forbund: forbund for profesjonsgrupper, forbund for tradisjonelle arbeidergrupper og forbund for offentlig ansatte. Manglende interesse forklares gjerne ved at medlemmene har en mer hektisk hverdag enn tidligere. Noen tillitsvalgte er også opptatt av at interessen for fellesskapet er lavere enn før – medlemmene er mer opptatt av seg og sitt. Selv om også tillitsvalgte i Utdanningsforbundet ønsker seg mer aktive medlemmer, er bildet likevel ganske sammensatt. Noen har godt oppmøte på arrangementer, andre sliter. Noen synes medlemmene er ganske interessert i det som skjer, andre ikke. Det synes som om to forhold får medlemmene til å komme på møtene: at de holdes i arbeidstida, og at sakene som tematiseres, har med hverdagen å gjøre. Tillitsvalgte kan også stå i den noe paradoksale situasjonen at å ha en arbeidsplass med gode partsforhold og omforente løsninger fører til at man står uten de helt store utfordringene, noe som igjen kan gi søvnige møter. Flere av de tillitsvalgte vi intervjuet, viste også til at det hadde vært krevende å få satt Lærerprofesjonens etiske plattform på dagsordenen. Mange erfarte at det var vanskelig å finne tid og rom for å jobbe med implementering og operasjonalisering av denne lokalt. Dette gjaldt særlig i de situasjonene der man ikke fikk trukket arbeidsgiver med.

Arbeidsplassstillitsvalgte kan ikke velge hvilke saker de vil engasjere seg i, og flertallet vil måtte håndtere saker som kan oppleves som vanskelig. Personalsaker eller personkonflikter som involverer medlemmer, trekkes fram av mange som de mest krevende. Slike saker angår enkeltmedlemmer direkte, og det er ofte vanskelig å finne gode løsninger. Men noen av de tillitsvalgte vi intervjuet, og da først og fremst i skoleverket, fortalte også om høyt konfliktnivå i forholdet til ledelsen. I utgangspunktet fordrer et godt partsforhold rollekompetanse, både arbeidsgiver og tillitsvalgt må leve med at man som parter har ulikt ståsted, og at det ikke alltid er mulig å komme fram til en løsning begge er fornøyde med. Når konfliktene blir langvarige og preger partsforholdet generelt, blir rollen som tillitsvalgt svært krevende. Konfliktene kan oppleves både som personlige og fastlåst. Både i krevende personalsaker og ved langvarige konflikter med ledelsen er støtte og bistand utenfra sentralt, og det er viktig at forbundet har beredskap til å følge opp tillitsvalgte som får slike saker.

Arbeidsplassstillitsvalgte er ikke profesjonelle tillitsvalgte. De fleste kombinerer verv med tilnærmet full stilling, og forpliktelsene som tillitsvalgt må konkurrere med en rekke andre oppgaver. Et forhold mange av dem vi intervjuet, trakk fram som utfordrende, var at det var satt av lite tid til verv. Faste møter med arbeidsgiver og ansettelse (være med på intervjuer) er blant «tidstyvene». Noen hadde også hatt enkeltsaker, for eksempel personalkonflikter eller uenigheter med arbeidsgiver, som hadde tatt mye tid. Samtidig

var det stor variasjon i hvor mye arbeid vervene førte med seg, fra dem som knapt nok hadde en eneste sak, til dem som i perioder brukte svært mye tid på vervet. Dette betyr at det er viktig hvordan arbeidsgiver på den enkelte arbeidsplass legger til rette for fagforeningsarbeid. Der arbeidsgivere så positivt på fagforeningsarbeidet, opplevdes tidsklemma som langt mindre utfordrende enn der arbeidsgiver var opptatt av å begrense hva den tillitsvalgte brukte tid til. Men det er også viktig at Utdanningsforbundet sentralt og lokalt støtter opp om sine tillitsvalgte på laveste nivå. Spørsmål om tid, tilrettelegging og erkjennelse av at tillitsvalgte har en sentral rolle å spille, vil neppe bli mindre viktig framover.

Intervjuene tyder på at tillitsvalgte i Utdanningsforbundet i hovedsak har en god grunnskolering gjennom tillitsvalgtopplæringen. Denne gir kunnskaper, trygghet i rollen og nettverk med andre tillitsvalgte og forbundet – det var det bred enighet om. Det var likevel noe ulike tilbakemeldinger om hvor systematisk lokallagene arbeidet med å få nye tillitsvalgte på kurs; noen av dem vi intervjuet, oppfattet kursene som obligatoriske, andre viste til at de selv måtte følge med, og at det kunne vært på sin plass med litt mer tvang. For forbundet sentralt er det viktig å sikre at rutinene for å få tillitsvalgte på kurs er gode.

Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå vil ha jevnlig behov for bistand og støtte fra forbundet, det vil si lokallaget, fylkeslaget eller den hovedtillitsvalgte. På dette nivået sitter tillitsvalgte som gjerne er frikjøpt på heltid, og som har mer erfaring og skolering enn mange av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Inntrykket fra intervjuene var at tillitsvalgte i hovedsak er fornøyde med hjelpen fra forbundet. Det er viktig at denne førstelinja fungerer, siden gruppa av arbeidsplassstillitsvalgte alltid vil ha et ikke ubetydelig innslag av nye tillitsvalgte, tillitsvalgte som gjennom året har få saker (og dermed begrenset erfaring), og tillitsvalgte som kan komme opp i krevende situasjoner fordi arbeidsplassen er liten og relasjonene nære, eller fordi konfliktnivået er høyt.

Referanser

- Bråten, M. (2002). *Lokal lønnsdannelse i Stat og Navo. Med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat*. Fafo-rapport 396.
- Bråten, M. (2013). *Ledermedlemmer i Unios forbund*. Fafo-rapport 2013:08.
- Jordfald, B. (2005). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004. Kortversjon*. Fafo-rapport 471.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2008). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2007*. Fafo-rapport 2008:13.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2011). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010*. Fafo-rapport 2011:06.
- Nebben, E. B. (1996). *Hva skjer med lønnspolitikken? Utvikling av lokale lønnsystem i offentlig sektor*. Fafo-rapport 199.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffantaledekning og tillitsverv*. Fafo-rapport 2010:47.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2010). *FO sett fra grasrota*. Fafo-rapport 2010:11.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012a). Den norske modellens hverdagshelter. Kronikk i *LO-Aktuelt* nr 13/2012 og *FriFagbevegelse.no*.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012b). *Tillitsvalgtes hverdag ... sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Trygstad, S. C. & Vennesland, T. E. (2012). *Medbestemmelse – har eierskap betydning?* Fafo-rapport 2012:58.

Fafo-rapporter kan lastes ned gratis fra <http://www.fafo.no/pub/>

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013



Fafo

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

Fafo-rapport 2014:12
ISBN 978-82-324-0101-7
ISSN 0801-6143