

Mona Bråten og Kristine Nergaard

Arbeidet med mangfold og minoriteter

Fagforeninger og forbundsregioner

Fafo-notat
2022:16

Mona Bråten og Kristine Nergaard

Arbeidet med mangfold og minoriteter

Fagforeninger og forbundsregioner

Fafo-notat 2022:16

Fafo-notat 2022:16

© Fafo 2022

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Data og metode.....	5
2 Arbeidet i fagforeningene	7
2.1 Antall arbeidstakere fra land utenfor Norden.....	7
2.2 Representasjon i verv og posisjoner.....	9
2.3 Tiltak for å øke representasjonen.....	11
3 Regionens rolle	17
3.1 Representasjon i verv og posisjoner på regionnivå	17
3.2 Tiltak på regionnivå ovenfor fagforeningene.....	18
3.3 Bistand sett fra fagforeningenes ståsted	19
4 Tanker om representasjon og mangfoldarbeid	21
4.1 Alt i alt - hvor fornøyd?	21
4.2 Åpent spørsmål	21
5 Oppsummering	24
5.1 Fagforeningene og medlemsstokken	24
5.2 Regionene.....	25
Vedlegg 1 Fagforbundets organisasjonsområde	26
Innledning	26
Lønnstakere i kommunal sektor etter innvandringsbakgrunn per 2019	26
Lønnstakere i Fagforbundets organisasjonsområde utenom kommunal sektor etter innvandringsbakgrunn per 2019	28
Organisasjonsgrad	30

Forord

Dette notatet er utarbeidet for Fagforbundet. Datainnsamlingen er gjennomført som del av en større kartlegging av ressursbruken i forbundsregionene. Tema for notatet er kravet i Fagforbundets vedtekter om å tilstrebe å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn og hvordan fagforeninger og forbundsregioner arbeider for å oppfylle dette. Et viktig spørsmål er i hvilken grad medlemmer med minoritetsbakgrunn er representert i fagforeningenes styrever, i ledelsen av yrkesseksjonene og som tillitsvalgte etter avtaleverket. Vi ser videre på hvordan fagforeningene arbeider med representasjon fra medlemmer med minoritetsbakgrunn, hva de ser som utfordringer for slik representasjon og i arbeidet med mangfold mer generelt, og i hvilken grad de får bistand fra forbundsregionene. Kartleggingen er basert på en spørreundersøkelse blant fagforeninger i Fagforbundet, et kortfattet spørreskjema til forbundsregionene og kvalitative intervjuer i et utvalg av fagforeninger og forbundsregioner. Vi har inkludert en oversikt som viser andelen innvandrere fra land utenom Norden i ulike yrkesgrupper i kommunal sektor og i helse- og omsorgssektoren utenom kommunal sektor (vedlegg 1). Her ser vi også på organisasjonsgradene for ulike grupper arbeidstakere. Datagrunnlaget her er registerbasert sysselsettingsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB). En rekke tillitsvalgte har bidratt til arbeidet gjennom intervjuer og ved å ha besvart spørreundersøkelsene – takk til alle dere. Takk også til Moza Mwilima og Balraj Singh i Fagforbundets organisasjonsavdeling som har bidratt med kommentarer til spørreskjema og til rapportutkast. Takk til Fafo-kollega Ragnhild Steen Jensen for kvalitetssikring.

April 2022,
Mona Bråten og Kristine Nergaard

1 Innledning

Tema for dette notatet er hvordan fagforeninger og forbundsregioner i Fagforbundet jobber for å oppfylle vedtektenes krav om å tilstrebe å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn. Dette inkluderer en kartlegging av status per i dag når det gjelder representasjon av minoriteter.

«Ved valg og oppnevninger skal minst 40 % av hvert kjønn være representert der dette er mulig. Videre tilstrebes det å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn. Fagforbundet skal arbeide for likestilling for alle uavhengig av kjønn, alder, etnisk eller kulturell bakgrunn, seksuell orientering, religion, livssyn eller funksjonsnivå.» (Vedtektene § 5 Likestilling)

Vi har kartlagt hvordan fagforeningene arbeider med representasjon av minoriteter i kvalitative intervjuer og i en spørreundersøkelse til samtlige fagforeninger. I spørreundersøkelsen har vi spurt om fagforeningen har representanter med minoritetsbakgrunn i sitt styre, i yrkesseksjonene og som tillitsvalgte etter hovedavtalen. Dette vil gi et bilde av status for representasjon av minoriteter per i dag. Representasjon av minoriteter er også tema i de kvalitative intervjuene, der fagforeningsleder har utdypet i hvilken grad dette er noe fagforeningen arbeider med, samt hva som eventuelt er utfordringer knyttet til å sikre den type representasjon. I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål om ulike typer utfordringer i mangfoldsarbeidet med vekt på minoriteter. Vi har også kartlagt om denne typen representasjon følges opp i opplæring og i styreseminar og om fagforeningene får bistand fra forbundsregionene til dette arbeidet. I tillegg har vi spurt leder, opplæringsansvarlig og yrkesseksjonsledere i et utvalg regioner om hvordan regionen arbeider med økt representasjon i egne styrever samt hvordan de vurderer status i fagforeningene. Temaet ble også tatt opp i et kartleggingsskjema til forbundsregionene som ble sendt ut i form av en kortfattet spørreundersøkelse.

Følgende definisjon av mangfold ble lagt til grunn i spørreundersøkelsen til fagforeninger (se nedenfor):

Denne delen av undersøkelsen vil handle om fagforeningens arbeid knyttet til mangfold. Med «mangfold» menes det i denne sammenheng både norskfødte og utenlandsfødte (utenfor Skandinavia) med flerkulturell bakgrunn.

1.1 Data og metode

Vi har intervjuet fagforeningsleder i totalt 19 fagforeninger tilknyttet fem ulike regioner. Fagforeningene varierer i størrelse fra den minste med 70 yrkesaktive medlemmer, til den største med 5700 yrkesaktive medlemmer. Intervjuene ble gjennomført på Teams og i hovedsak med leder av fagforeningen. Det er i tillegg gjennomført intervjuer i fem forbundsregioner. Her er leder, opplæringsansvarlig og yrkesseksjonsledere intervjuet om ulike typer aktiviteter, inkludert arbeidet med mangfold og

representasjon av minoriteter. Yrkesseksjonslederne innen en region ble intervjuet samlet, mens leder og opplæringsansvarlig ble intervjuet separat. Regionene omfatter både sammenslåtte regioner og øvrige regioner og dekker ulike deler av landet. Intervjuene på regionnivå ble gjennomført høsten 2021 på Teams. Tabell 1.1 gir en oversikt over intervjuene.

Tabell 1.1 Oversikt over kvalitative intervjuer

Nivå	Rolle/verv	Antall personer
Region	Leder	5
	Opplæringsansvarlig	5
	Yrkesseksjonsleder	19
	Regionssekretær	8
Fagforening	Leder	19
Totalt		56

Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant Fagforbundets fagforeninger. 218 fagforeninger har besvart hele eller deler av spørreundersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 55 prosent. Svarprosenten er høyest blant større fagforeninger og lavest blant de minste, og de fagforeningene som har besvart undersøkelsen utgjør 67 prosent av yrkesaktive medlemmer. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden november 2021 – januar 2022.

Tabell 1.2 Svarprosent. Spørreundersøkelsen blant fagforeninger.

	Svarprosent
I alt	55
Størrelse (antall yrkesaktive medlemmer)	
Under 200	34
200–499	55
500–999	75
1000–1900	71
2000 og mer	76

Det ble i tillegg gjennomført kartlegging i alle regioner. Blant spørsmålene som ble stilt, var hvor mange representanter med minoritetsbakgrunn som regionen har i sine styrever og verv. Her svarte 10 av 12 regioner.

2 Arbeidet i fagforeningene

Vi ser på følgende spørsmål:

- Hvor mange arbeidstakere med innvandringsbakgrunn fra land utenfor Norden arbeider innenfor Fagforbundets organisasjonsområde. Hva er organisasjonsgraden for innvandrere sammenlignet med arbeidstakere som ikke er innvandrere eller er innvandret fra nordiske land?
- I hvilken grad er personer med minoritetsbakgrunn representert i styrer og verv i fagforeningen
- Hvilke utfordringer ser fagforeningen knyttet til å sikre denne typen representasjon
- Hvilke tiltak har fagforeningene får å sikre økt representasjon fra medlemmer med minoritetsbakgrunn

2.1 Antall arbeidstakere fra land utenfor Norden

Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn utgjør en økende andel av det norske arbeidsmarkedet. Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at per 2021 utgjør innvandrere 18 prosent av lønnstakerne. I denne statistikken omfatter begrepet to grupper, innvandrere personer som har innvandret til Norge og norskfødte med to innvandrerforeldre. Andelen innvandrere varierer etter bransje, sektor og yrke. I kommunal sektor er andelen innvandrere 15 prosent. I vår framstilling avgrenses innvandrere til personer som har innvandret til Norge fra andre land enn de nordiske landene. Vi inkluderer dermed ikke lønnstakere som er født i Norge av innvandrerforeldre eller innvandrere fra Norden. Våre tall kan dermed ikke sammenlignes med SSBs tall. Vi ser på data per 2021.

I tabell 2.1 viser vi antall og andel innvandrere fra land utenfor Norden i kommunal sektor. Per 2019 utgjorde denne gruppen 12 prosent av lønnstakerne eller 66 000 arbeidstakere. Andelen er lavest i lederyrker (3 prosent) og høyest i yrker som ikke krever spesiell utdanning (43 prosent). Sistnevnte grupper omfatter yrker som renholder og kjøkkenassistent. Andelen innvandrere fra land utenfor Norden er også ganske høy i service og omsorgsykker, for eksempel barne- og ungdomsarbeider, omsorgsarbeider, hjelpepleier, pleieassistent, vaktmester, brannkonstabel. Her utgjør innvandrere 16 prosent av lønnstakerne. Vi viser til vedlegg 1 for mer detaljerte tall per yrkesgruppe, inkludert tall for helse og sosial tjenesteyting i privat regi og for helseforetakene.

Tabell 2.1 Lønnstakere etter innvandringsstatus og yrke 1 siffer nivå. Kommunal sektor 2019. Antall og andel innvandrere fra land utenfor Norden.

	STYRK	Eksempler på yrker	Lønnstakere per 2019			Andel innvandrere fra land utenfor Norden
			Ikke innvandrere/innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	I alt	
I alt			486 000	660 00	552 000	12
Yrkesnivå						
Lederyrker	Styrk 1		30 000	1000	30 000	3
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lærer, lege, sykepleier, saksbehandler, sosionom	242 000	19 000	261 000	7
Kontoryrker	Styrk 5		8000	1000	9000	11
Service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, vaktmester, brannkonstabel	183 000	36 000	219 000	16
Håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk, sjåførere	Styrk 6-8	Håndverker, gartner, sjåfør	9000	1000	10 000	10
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, renovasjonsarbeider, kjøkkenassistent	12 000	9000	21 000	43

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Vi kan også se på organisasjonsgraden for ulike grupper arbeidstakere. Tallene er basert på om arbeidstakere har fradrag for fagforeningskontingent, og forteller ikke om arbeidstakerne er organisert i Fagforbundet eller annet sted (se vedlegg 1 for nærmere informasjon). Tabell 2.2 viser organisasjonsgraden i alt og etter yrkesnivå for innvandrere fra land utenfor Norden og lønnstakere som ikke er innvandrere/innvandrere fra Norden. Alt i alt skiller det 11 prosentpoeng i organisasjonsgrad mellom de to gruppene. Forskjellene er mindre hvis vi ser på service og omsorgsykker og yrker uten krav til spesiell utdanning, yrker hvor de fleste organiserte vil være medlemmer av Fagforbundet. Alt i alt viser tabellene at selv om organisasjonsgraden er noe lavere blant innvandrere fra land utenfor Norden, er forskjellene ikke så store og et flertall av innvandrerne er organisert.

Tabell 2.2 Organisasjonsgrad i alt og etter yrkesnivå. Kommunal sektor 2019.

	Styrk	Eksempler på yrker	Organisasjonsgrad		I alt
			Ikke- innvandrere og innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	
I alt	Styrk 1-9		76	65	75
Lederyrker	Styrk 1	Ulike lederstillinger inkludert rektor og enhetsleder	83	78	83
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lærer, lege, sykepleier, saksbehandler, sosionom	84	74	84
Kontoryrker	Styrk 4		70	53	68
Service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, vaktmester, brannkonstabel	65	59	64
Håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk, sjåførere mm	Styrk 6-8	Håndverker, gartner, sjåfør	76	61	75
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, renovasjonsarbeider, kjøkkenassistent	70	67	68

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

2.2 Representasjon i verv og posisjoner

Om verv generelt

I de kvalitative intervjuene startet vi med spørsmål omkring styresammensetningen i fagforeningene, og om hvor lett eller vanskelig lederne mente det var å fylle ulike verv, før vi stilte direkte spørsmål om de har personer med minoritetsbakgrunn i noen av disse vervene. Det første spørsmålet var om styret har vært preget av stabilitet eller om det har vært mye utskiftninger i løpet av de to til tre siste årene. Her fikk vi litt ulike svar. Fra de som forteller at det har vært svært stabilt og hvor leder har hatt vervet i ti år eller mer, til de som forteller om til dels store utskiftninger i hele eller deler av styret. Blant de sammenslåtte fagforeningene har det nye styret som oftest blitt sammensatt av deltakere fra styrene i de tidligere fagforeningene. Selv om de fleste fagforeningslederne som ble intervjuet kunne fortelle om grei rekruttering til ulike verv og stabilitet i styret, var det også noen som ga uttrykk for at det kunne være vanskelig å få inn nye personer i verv som ble ledige. Yrkesseksjonsledere var det vervet som flere av fagforeningslederne erfarte at det ofte kunne være vanskelig å få på plass. Fem forteller at de mangler leder i minst én av yrkesseksjonene.

Styremedlemmer med minoritetsbakgrunn – intervjuene

Av de 19 fagforeningslederne er det fem som forteller at de har medlemmer med minoritetsbakgrunn i sentrale verv i fagforeningen. Av disse forteller to at ungdomstilitsvalgt har minoritetsbakgrunn, og tre forteller at andre styremedlemmer har

minoritetsbakgrunn. Kun én av fagforeningene forteller at de har flere med minoritetsbakgrunn i styret og i andre posisjoner, og at dette er et resultat av en bevisst strategi for å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til ulike verv.

Spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen til fagforeninger spurte vi om status når det gjelder representasjon av medlemmer med minoritetsbakgrunn (tabell 2.3). 39 prosent av fagforeningene oppgir at de har en eller flere representanter med minoritetsbakgrunn i styret, mens 58 prosent svarer nei. Av de som har slike representanter, oppgir 12 prosent at de har flere styremedlemmer med minoritetsbakgrunn. Langt færre – kun 10 prosent – oppgir å ha vararepresentanter til styret med minoritetsbakgrunn. Vi antar at de som ikke har svart, enten ikke har slike verv (vara til styret) eller ikke har tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn i vervet. Det er dermed lite som peker i retning at medlemmer med minoritetsbakgrunn henvises til varaplass i styret.

Spørsmålet om representasjon av minoriteter ble også stilt om leder/styre i yrkesseksjonene. En av fire fagforeninger oppgir at de har representanter med minoritetsbakgrunn i yrkesseksjonene.

Det er mest vanlig å finne personer med minoritetsbakgrunn blant tillitsvalgte etter avtaleverket. Knappe halvparten av fagforeningene, 43 prosent, svarer at de har tillitsvalgte etter avtaleverket med minoritetsbakgrunn, og 29 prosent oppgir at de har flere tillitsvalgte med slik bakgrunn.

Vi har også sett på disse ulike typene verv/posisjoner under ett. I alt mangler 35 prosent av fagforeningene representasjon av medlemmer med minoritetsbakgrunn når vi ser styret, yrkesseksjoner og tillitsvalgte under ett. Dette inkluderer de som ikke har svart eller som svarer «vet ikke».

Tabell 2.3 I hvilken grad er medlemmer med minoritetsbakgrunn representert i fagforeningen i form av verv/posisjoner? Prosent. (N = 214)

	Flere personer er representert	Én representant	Ingen	Ikke sikker	Ikke besvart	Total
I styret	12	27	58	1	2	100
Som varamedlem til styret	2	8	73	1	15	100
I styrene til yrkesseksjonene / som ledere av yrkesseksjonene	8	17	63	4	8	100
Blant tillitsvalgte etter hovedavtalen	29	14	45	4	8	100
Alle verv/posisjoner ovenfor (en eller flere)	65		35			100

Tabell 2.4 viser at de største fagforeningene oftere har medlemmer med minoritetsbakgrunn i styrene, og at disse langt oftere har denne typen representasjon blant tillitsvalgte også i yrkesseksjonene. En forklaring kan være at vi ofte finner store fagforeninger i byer/på større steder med en mer sammensatt arbeidsstyrke. Store fagforeninger vil ha flere tillitsvalgte etter avtaleverket og vil også oftere ha et styre for yrkesseksjonene, dvs. at de har flere posisjoner/verv å fylle. Halvparten av de store fagforeningene (1000 yrkesaktive medlemmer) har en eller flere representanter med minoritetsbakgrunn i styret og det store flertallet (84 prosent) har tillitsvalgte med slik bakgrunn. I de minste fagforeningene er det kun et mindretall som har personer med minoritetsbakgrunn i verv eller posisjoner.

Tabell 2.4 I hvilken grad er medlemmer med minoritetsbakgrunn representert i fagforeningen i form av verv/posisjoner? Andel som svarer en/flere etter fagforeningenes størrelse. Prosent.

Yrkesaktive medlemmer	En/flere i styret	En/flere vara til styret	En/flere i yrkesseksjonene	En/flere blant tillitsvalgte etter avtaleverket	En/flere i alt	N
Under 200	28	4	20	15	37	46
200 til 499	38	11	23	30	63	64
500 - 999	40	7	17	52	72	58
1000 og mer	52	20	45	84	93	44
I alt	39	10	25	44	66	212

Målt ved antall medlemmer

Vi kan også gjøre et grovt overslag over hvor stor andel av medlemsmassen – målt ved yrkesaktive medlemmer – fagforeninger med minoritetsrepresentanter utgjør. Denne andelen vil være høyere enn det tabell 2.3 viser, siden de større fagforeningene skiller seg ut ved oftere å ha slik representasjon. Om lag halvparten av de yrkesaktive medlemmene i Fagforbundet befinner seg i en fagforening der en eller flere av styremedlemmene har en minoritetsbakgrunn. Ser vi på tillitsvalgte etter hovedavtalen, er den samme andelen 67 prosent. Om lag 20 prosent av medlemmene befinner seg i en fagforening uten representasjon fra minoriteter i verv/posisjoner.

2.3 Tiltak for å øke representasjonen

Vi ønsket å kartlegge mulighetene fagforeningene har for å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til ulike verv, og spurte fagforeningslederne om deres vurderinger av grunnlaget for dette. Har de medlemmer med minoritetsbakgrunn som de kan rekruttere fra? Lederne fortalte om en varierende grad av medlemmer med minoritetsbakgrunn. De minste fagforeningene med få yrkesaktive medlemmer har generelt få medlemmer å rekruttere blant, og enkelte fortalte om svært få med minoritetsbakgrunn blant medlemmene. Andre forteller at de opplever det som krevende å rekruttere medlemmer blant ansatte med minoritetsbakgrunn, og at det er svært vanskelig å få dem til å påta seg verv. Følgende sitater viser hvordan fagforeningslederne vurderer mulighetene for å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til ulike verv:

Fagforeningsledere om verving blant ansatte med minoritetsbakgrunn:

- I renhold har vi medlemmer fra 26 nasjonaliteter. Det er en liten bøyg å få dem til å bli medlemmer, men større bøyg å få dem til å påta seg noe ekstra (leder stor fagforening)
- Vi verver medlemmer, men de vil ikke ta verv – det er vanskelig å motivere (leder stor fagforening)
- Vi har noen medlemmer som ikke er norske, men det er krevende å verve tillitsvalgte på grunn av språkutfordringer (leder liten fagforening)
- Å verve dem som medlemmer går greit, men det er vanskelig å få dem til å påta seg verv (leder liten fagforening)

Det ble også nevnt fra enkelte at kommunene har ansatte fra Øst-Europa, men at disse ofte ikke ønsker å være medlem i en fagforening. Det var litt ulike oppfatninger blant fagforeningslederne om hvorvidt de fra Øst-Europa kan regnes som med «minoritetsbakgrunn» eller ikke.

Vi spurte også om fagforeningene hadde iverksatt tiltak for å øke representasjonen fra medlemmer med minoritetsbakgrunn. Én av lederne i en stor fagforening fortalte om hvordan de har prøvd sosiale arrangementer spesielt rettet mot ansatte og medlemmer med minoritetsbakgrunn, blant annet for å informere om fagforeningen, men uten at dette var særlig vellykket:

Vi har invitert til minoritetslunsj der de kan spise sin egen mat og få informasjon, men det var ingen som meldte seg på. Vi har mange medlemmer med minoritetsbakgrunn, men ingen som ønsker å være med, og da kan vi ikke tvinge dem (leder stor fagforening)

Utfordringer med rekruttering til verv

Det kan være flere grunner til at fagforeningene opplever det som utfordrende å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til å ta verv. En utfordring som ble pekt på er at fagforeningen ikke prioriterer dette. Følgende sitater illustrerer det flere ga uttrykk for:

- Vi jobber ikke med det [rekruttering av minoriteter til verv], og det er heller ikke mange å verve blant (leder liten fagforening)
- Vi jobber ikke med dette utover å minne valgkomiteen på det (leder liten fagforening)
- Dette er veldig rødt hos oss, eneste som er grønt er å oppfordre til å ta verv (leder stor fagforening)

Andre pekte på at det også var litt opp til medlemmene selv om de søkte seg til verv eller ikke, som i disse sitatene:

- Vi må ha fokus på at vi får folk inn i verv som ønsker å ha verv. Vi trenger folk som er engasjerte, og er de engasjerte så er de hjertelig velkommen [til å ta verv] (leder liten fagforening)
- Vi jobber ikke aktivt med dette. Men dukker det opp et engasjert medlem så prøver jeg å få dem til å bli arbeidsplassstillitsvalgt (leder stor fagforening)

I ett tilfelle ble det også vist til stor stabilitet i styret og lite behov for nyrekruttering til verv:

Vi har lite utskiftning i vervene og ikke behov for noen nye (leder liten fagforening)

Som vist i sitatene over, var det også flere som trakk fram at medlemmer med minoritetsbakgrunn ofte ikke ønsket å påta seg verv når de fikk spørsmål om dette. Lederen i en stor fagforening stilte ofte medlemmer som kunne være aktuelle spørsmål om de ville ta verv. Et verv som arbeidsplassstillitsvalgt vil i mange tilfeller kunne være et første verv:

Vi har mange medlemmer i helse og renhold. Mange tar kontakt når vi er ute på arbeidsplass, men de ønsker ikke å ta verv. Vi spør når vi er ute på arbeidsplassbesøk.

Flere av fagforeningslederne etterlyste brosjyrer på flere språk med informasjon om Fagforbundet og om fagforeningenes arbeid, som de kunne ta med ut på arbeidsplassbesøk. Flere opplevde at det var lite kunnskap og mange feiloppfatninger omkring fagforeningens rolle blant enkelte minoritetsgrupper. Slik informasjon ble i mange tilfeller ansett som nødvendig hvis fagforeningene skulle lykkes med verving både av medlemmer og tillitsvalgte.

Utfordringer i mangfoldarbeidet – spørreundersøkelsen

Vi ba fagforeningene ta stilling til en del påstander om mangfoldsarbeidet. Disse dreide seg om prioriteringer, kunnskap og skolering i fagforeningene, men også om det er lett eller vanskelig å motivere minoritetsspråklige medlemmer til å stille til valg. Vi spurte også om verving og ivaretagelse av denne typen medlemmer. Merk at begrepet minoritetsspråklige brukes i påstandene.

Den absolutt største utfordringen – målt ved svargivingen – dreier seg om å motivere minoritetsspråklige medlemmer til å påta seg verv (tabell 2.5). Drøye 80 prosent mener dette er en utfordring (i noen eller stor grad) og nesten halvparten sier at dette i stor grad er en utfordring. Spørreundersøkelsen bekrefter dermed det vi ble fortalt i de kvalitative intervjuene: det oppleves som krevende å få denne gruppen medlemmer til å påta seg verv.

Fagforeningene er mer positive til situasjonen – og sitt arbeid – på andre områder som angår minoritetsspråklige medlemmer. Det er for eksempel langt færre som mener at det er en utfordring å verve minoritetsspråklige som medlemmer. Kun 14 prosent sier at dette i stor grad er en utfordring. Dette samsvarer dermed med det vi fikk fortalt i de kvalitative intervjuene.

Fagforeningene melder i noen grad om utfordringer knyttet til egen drift, dvs. kunnskap/verktøy og skolering/opplæring. Det er imidlertid et ganske lite mindretall som sier at dette i stor grad er en utfordring. Slik fagforeningene ser det, er det dermed ikke her skoen trykker, selv om det klart er et potensiale for å styrke kompetanse og verktøy. Fagforeningen avviser også at de mangler motivasjon i arbeidet for å nå ut til minoritetsspråklige medlemmer. Det samme gjelder fagforeningens muligheter for å ivareta medlemmer med minoritetsspråklig bakgrunn. Det kan dermed se ut som om fagforeningene er langt mer fornøyd med måten de følger opp medlemmer med minoritetsbakgrunn, selv om mange ikke får denne typen medlemmer på plass i styrer eller som tillitsvalgte.

Det er kun mindre forskjeller i vurderingene etter fagforeningenes størrelse. Det er heller ikke slik at fagforeninger som har hatt skolering av valgkomiteer eller tatt opp spørsmålet om representasjon av minoriteter på styrekurs eller i tillitsvalgtopp-lærling, skiller seg ut i svargivingen (se neste avsnitt).

Tabell 2.5 Nedenfor har vi listet opp noen mulige utfordringer som fagforeninger kan ha i forhold til mangfoldsarbeidet. I hvilken grad er disse aktuelle for dere? Prosent

	I stor grad	I noen grad	I liten grad / ikke i det hele tatt	Ikke aktuelt	Ikke sikker	Total	N
Det er krevende å motivere minoritetsspråklige medlemmer til å stille til ulike verv	45	36	9	4	7	100	212
Det er krevende å verve minoritetsspråklige medlemmer	14	49	29	6	2	100	212
Vi mangler verktøy og/eller kunnskap for å nå ut til minoritetsspråklige	12	38	37	9	4	100	211
Det er krevende å ivareta minoritetsspråklige medlemmer	8	41	42	6	4	100	209
Mangel på skolering/opplæring i fagforeningen for å nå ut til minoritetsspråklige	12	33	36	13	5	100	207
Mangel på motivasjon i fagforeningen for å nå ut til minoritetsspråklige	3	17	57	17	5	100	208

Valgkomiteens rolle og annen skolering

Det var kun én blant de 19 fagforeningslederne som fortalte at valgkomiteen jobber aktivt med å få medlemmer med minoritetsbakgrunn til å påta seg verv. Den aktuelle fagforeningen har etablert en likestillings- og mangfolds kontakt som blant annet jobber med dette. Men også denne fagforeningen opplever at det er vanskelig å få noen med minoritetsbakgrunn til å påta seg ulike verv.

Flere viste til at det var valgkomiteens ansvar å jobbe for å få representanter med minoritetsbakgrunn inn i ulike verv (jf vedtektenes §5 om likestilling), men at det var lenge siden valgkomiteene hadde hatt kurs i dette. To av fagforeningslederne fortalte også at de pleide å minne valgkomiteene om ansvaret de har på dette området:

- Det er mange år siden det har vært kjørt kurs for valgkomiteen, men jeg minner dem på å lese vedtektene og at dette skal inn i en årsmelding.
- Vi tar det opp med valgkomiteen. Mangfoldsbiten skal være med.

Vi benyttet også spørreundersøkelsen for å undersøke om fagforeningene har tiltak for å sikre representasjonen av minoriteter ved valg til styre. Er dette tema på styrekurs, gjennom skolering av valgkomiteer eller i tillitsvalgtopplæringen. Og hvor vanlig er det med egen skolering av medlemmer med minoritetsbakgrunn? Her viste vi i spørsmålsteksten til at det er bestemmelser i vedtektene omkring denne typen representasjon.

Om lag halvparten av fagforeningene svarer at de har ett eller flere tiltak for å sikre bedre representasjon av minoriteter ved valg til styre i fagforeningen (tabell 2.4). Drøye 20 prosent av fagforeningene har hatt dette som tema på styreseminer. Like mange sier at det har vært tema i forbindelse med kursing av valgkomite og/eller i opplæringen av tillitsvalgte. Alt i alt har 42 prosent av fagforeningene som svarte på undersøkelsen hatt denne typen organisatorisk skolering. I tillegg kommer at 8 prosent oppgir å ha egne kurs/samlinger for medlemmer med minoritetsbakgrunn. Noen har også krysset for «annet». Dette er delvis kommentarer som går på at det er få med minoritetsbakgrunn eller at det er krevende å finne noen som vil påta seg verv. Noen

oppgir at de har minoritetskontakt/en med denne typen ansvar i fagforeningen eller viser til at styret jobber med dette. Ca. 20 prosent oppgir at de har mer enn én type organisatorisk skoloring, definert som styreseminar, opplæring av valgkomite eller tema i tillitsvalgtskoloringen.

Halvparten av fagforeningene svarer at de ikke har noen spesielle tiltak. Dette skyldes ikke at disse allerede har god representasjon av minoriteter. Tallene peker heller i motsatt retning. Denne gruppen mangler oftere enn andre minoriteter i verv og posisjoner.

Ikke alle fagforeninger har avholdt styreseminar eller kurset valgkomiteen de siste årene. Vi ønsket imidlertid å se på hvor vanlig det er å ta opp dette temaet når slike kurs/denne typen skoloring skjer. Tabell 2.6 viser at om lag halvparten av fagforeninger som har kurset sin valgkomite, har hatt representasjon av minoriteter på dagsordenen. Det kan diskuteres om dette er lite eller mye (og om styreleder faktisk vet hva skoloringen inneholder), men undersøkelsen peker klart i retning av at kravet om representasjon av minoriteter i vedtektene ikke automatisk inngår i denne typen skoloring. Spørreundersøkelsen viser også at representasjon av minoriteter ikke er et veldig vanlig tema på styreseminar. Kun 29 prosent av fagforeningene som har hatt styreseminar i løpet av de siste tre årene, krysser av for at dette temaet har vært på dagsordenen.

Tabell 2.6 Hvordan jobber fagforeningen med bestemmelsene i vedtektene om representasjon av minoriteter ved valg til styrer? Flere kryss mulig. Prosent.

	Andel
Tema på styreseminar (alle)	23
Av de som har hatt styreseminar 2019, 2020 eller 2021	29
Kursing av valgkomite i fagforeningene (alle)	22
Av de som har hatt kursing av valgkomite 2019, 2020 eller 2021	48
Tema i opplæring av våre tillitsvalgte (alle)	22
Egne kurs/samlinger for tillitsvalgte/medlemmer med minoritetsbakgrunn (alle)	8
Andre aktiviteter/tiltak (alle)	11
Ingen spesielle aktiviteter (alle)	48
Ikke sikker (alle)	3
Minst én type aktivitet (alle)	49
Organisatorisk skoloring (de som har gjennomført styreseminar, tema i opplæring av tillitsvalgte eller kursing av valgkomite)	42
N	214

Tabell 2.7 viser at de minste fagforeningene (under 200 yrkesaktive medlemmer) skiller seg ut ved sjeldnere å ha dette på dagsordenen. De store fagforeningene (1000 medlemmer og mer) har oftere iverksatt ett eller flere tiltak. Dette kan også henge sammen med at disse oftere har kursing av valgkomite og styreseminar, det vil si arenaer der det er aktuelt å sette denne typen representasjon på dagsordenen. Men egne samlinger for medlemmer med minoritetsbakgrunn er uvanlig også i de store fagforeningene.

Tabell 2.7 Hvordan jobber fagforeningen med bestemmelsene i vedtektene om representasjon av minoriteter ved valgtil styrer? Andel som har iverksatt ulike tiltak etter fagforeningens størrelse. Prosent. N=214.

Yrkesaktive medlemmer	Kursing av valgkomite i fagforeningene	Tema på styreseminar	Tema i opplæring av våre tillitsvalgte	Minst ett organisatorisk tiltak	Egne kurs/samlinger for tillitsvalgte/medlemmer med minoritetsbakgrunn
Under 200	9	13	15	26	2
200 til 499	20	23	22	38	8
500 - 999	24	19	17	38	7
1000 og mer	34	36	34	68	14
I alt	22	23	22	42	8

*Kursing, tema på styreseminar eller tema i opplæring.

I spørreundersøkelsen spurte vi også i hvilken grad styrket representasjon av medlemmer med minoritetsbakgrunn i verv og posisjoner vil stå på fagforeningenes dagsorden framover. Fagforeningene kunne også krysse av for at denne tematikken allerede er noe de jobber med. Kun 16 prosent velger svaralternativet «vi jobber allerede aktivt med dette» og ytterligere 14 prosent sier dette er noe de vil sette høyere på dagsordenen framover (tabell 2.8). Det er liten variasjon mellom små og store fagforeninger. Det er litt overraskende at andelen som oppgir at de jobber aktivt med dette er størst i de minste fagforeningene, men antall svar fra denne gruppen er lavt og resultatet kan være tilfeldig. Flertallet svarer at dette i prinsippet er på dagsordenen, men at det er krevende å finne noen som vil påta seg verv. Det er få som sier at dette er noe man ikke kommer til å prioritere (3 prosent) eller at det er lite relevant for fagforeningene (9 prosent). Dog sier noen av de de minste fagforeningene dette. En mulig forklaring er at de har få medlemmer med minoritetsbakgrunn, jf. kommentarene om dette i de åpne svarkategoriene.

Tabell 2.8 I hvilken grad vil styrket representasjon av medlemmer med minoritetsbakgrunn i verv og posisjoner stå på dagsordenen framover? Kryss av for det alternativet som passer best. Prosent.

Yrkesaktive medlemmer	Vi jobber allerede aktivt med dette	Dette er noe vi kommer til å sette på dagsordenen i tiden framover	I prinsippet er det på dagsorden, men det er krevende å finne noen som ønsker å påta seg verv		Ikke noe vi kommer til å prioritere	Ikke sikker	I alt	N
			Dette er ikke så relevant for oss	Dette er ikke så relevant for oss				
Alle	16	14	55	6	3	6	100	194
Under 200	23	14	34	11	6	11	100	35
200 til 499	10	13	62	8	3	5	100	63
500 - 999	21	14	55	2	0	7	100	56
1000 og mer	15	15	63	5	3	0	100	40

3 Regionens rolle

Landsmøtes vedtak 1543 inneholder ingen spesifikke mål eller strategier knyttet til rekruttering og integrering av personer med minoritetsbakgrunn til ulike verv i fagforeningene. Regionsnivået har likevel oppgaver knyttet til skolering av valgkomiteene. De skal også påse at fagforeningene jobber i tråd med forbundets vedtekter og strategiplaner på ulike områder. I dette kapitlet ser vi på følgende spørsmål:

- I hvilken grad har regionene representasjon fra minoriteter i verv og styrer på regionnivå. Hva er eventuelt utfordringene med å sikre slik representasjon?
- Hvordan arbeider regionen overfor fagforeningene med mangfold i betydningen representasjon av minoriteter i henhold til vedtektene
- Hvordan vurderer fagforeningene bistanden fra regionen

3.1 Representasjon i verv og posisjoner på regionnivå

I kartleggingsskjemaet til regionene (besvart av 10 av 12 regioner) spurte vi hvor mange representanter med minoritetsbakgrunn regionen hadde i følgende typer styreverv:

- Valgte i forbundsregionen (en, flere, ingen)
- Forbundsregionens styre (en, flere, ingen)
- Styrene i yrkesseksjonene (en, flere, ingen)

I hovedsak er tilbakemeldingen at få av de tillitsvalgte på regionnivå har en minoritetsbakgrunn. Kun to av regionene oppgir at de har denne typen representanter blant de valgte på regionnivå. På samme måte er det bare et mindretall av regionene som har representanter i regionstyret med minoritetsbakgrunn. Blant de som har slik representasjon, meldes det stort sett om én person. Kun én region oppgir å ha mer enn en person med minoritetsbakgrunn i sitt styre. De fleste regionene oppgir at de har representanter med minoritetsbakgrunn i styrene for yrkesseksjonene. Her oppgir et flertall at dette dreier seg om flere personer. De kvalitative intervjuene peker likevel i retning av at det ikke dreier seg om mange personer.

Generelt er tilbakemeldingene i de kvalitative intervjuene at dette er et område hvor man er for dårlig: «Katastrofalt dårlig» sa én av regionlederne. «Blendahvitt hos oss» sa en av yrkesseksjonslederne. Det store flertallet av dem som uttalte seg, mener at det er for dårlig representasjon av minoriteter i verv/styrer på regionnivå. Noen få pekte på at man er på gli og/eller at dette er noe man skal jobbe med framover. Det som særlig trekkes fram er at man ser flere tillitsvalgte (ofte etter avtaleverket) med en minoritetsbakgrunn, enten som deltakere på Fase 2 kurs eller som plasstillitsvalgte. På sikt kan dette bidra til bedre rekruttering til verv lokalt og i regionen.

- Vi har veldig mange plasstillitsvalgte. Der er det nok mange flere etniske minoriteter og det er nok der vi må begynne. Her tror jeg det er ganske bra, og vi må prøve å rekruttere disse inn i styret til fagforeningsstyrene. Spørsmål: Mange blant de plasstillitsvalgte med minoritetsbakgrunn, men stopper der? Svar: Ja, tror dette vil se annerledes ut om 5 år. De

store fagforeningene i byene har nok kommet lengre enn de små fagforeningene. (leder, region)

- Har mange flotte medlemmer med minoritetsbakgrunn. Handler om å få dem med – og gledelig å se flere nasjonaliteter med på Fase 2. Fagforeningene jobber med dette og er opptatt av å få med minoriteter (leder, region)
- Det begynner å komme en del og det ser vi ute på samling., men tror det er en vei å gå før vi får dem inn i verv (leder, region)

Hva er utfordringene sett fra regionnivå?

En ganske unison tilbakemelding er at det er krevende å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til verv på regionnivå. Til slike verv ønsker man vanligvis personer som har en grunnskolering (Fase 1 og 2) og med et engasjement for vervet. Det kan også være en forventning om en viss erfaring fra verv på lokalt nivå (fagforening): Holdningen her [i regionen] har vært at man må ha noen år på baken for å ta på seg slike verv. I et par av regionene vises det også til at det er en godt voksen gjeng som sitter som ledere i fagforeningene og at det ikke er så stor utskifting. Denne typen verv (leder fagforening) er viktig for å bli valgt inn i verv på regionnivå.

Ett synspunkt som går igjen i intervjuene er at det er mange medlemmer med minoritetsbakgrunn, men at det er krevende å få disse til å påta seg verv. Dette forklares på litt ulike måter, at denne typen arbeidstakere vil være medlemmer, men ikke påta seg verv, at noen kommer fra en kultur der man er skeptisk til fagbevegelsen eller der det kan være risikofylt å engasjere seg eller at det er vanskelig å delta i tillitsvalgt-opplæring (kvinner får ikke lov å delta uten at mannen er tilstede). Språkutfordringer trekkes også fram som en forklaring på at færre deltar i opplæring og/eller påtar seg verv som tillitsvalgt. Samtidig ser det ut som om verv på arbeidsplassen (etter avtaleleverket) er den type verv medlemmer med minoritetsbakgrunn oftest går inn i.

3.2 Tiltak på regionnivå ovenfor fagforeningene

Regionene har få tiltak som særlig retter seg mot medlemmer med minoritetsbakgrunn i betydningen å rekruttere disse til verv. Regionene har for eksempel ikke egne kurs eller samlinger for denne typen medlemmer eller tillitsvalgte, selv om noen sier at slike samlinger er under planlegging. Det vises til at rekruttering av tillitsvalgte – inkludert representanter med minoritetsbakgrunn – er fagforeningenes ansvar. Tematikken kan imidlertid tas opp når regionen møter fagforeningene.

Valgkomiteene

Regionene tilbyr vanligvis opplæring av valgkomiteer, og flertallet oppgir at man her legger vekt på bestemmelsene om mangfold og minoriteter, jf. at dette var ett av spørsmålene i kartleggingsskjemaet til forbundsregionene. I intervjuene vises det til at mangfold/minoriteter ikke er del av det sentralt utviklede kurset, noe en av de vi intervjuet etterlyste. Det er også stor variasjon i hvor vanlig det er med kurs for valgkomiteer i fagforeningene.

- Valgkomiteopplæring – her har vi ikke noen veiledning fra sentralt, dette er egenutviklet – vi bruker sentrale dokumenter men har laget opplegget selv. Mener at dette er noe som bør utvikles fra sentralt nivå. Tror det hjelper at valgkomiteene får opplæring på dette (opplæringsansvarlig, region)

- Har kurs ja, men lite etterspørsel. Nå i høst er det 3 fagforeninger som ønsker dette. Ikke pålagt og vi kjører for hver enkelt. Diskutert siste styremøte at mangfold bør være tema på valgkomite kurs (leder, region)
- Vi har opplæring i valgkomitearbeid og det er momenter på dette i opplæringen – men alle kan bli bedre her (leder, region)

Fra regionen er det også en viss skepsis til hvor sterk effekt skoloring av valgkomiteene har.

- Her [i skoloringen av valgkomiteer] nevner vi konkret at valgkomiteen har et ansvar for dette. Men vanskelig å si om det har effekt. Noen steder har de med folk med minoritetsbakgrunn, men tror det er mer tilfeldig (leder, region)
- Vi skal nå bistå fagforeningene mer i dette, men utfordring med at noen valgkomiteer ringer siste uka før årsmøtet for å få folk inn i verv (leder, region)

Styreseminar og andre tiltak

I et kartleggingsskjema til regionene, sier 5 av 10 regioner at representasjon av minoriteter er tema i styreseminarene. Litt flere sier at dette er tema i tillitsvalgtopp-læringen. Det er imidlertid få som nevner styreseminarene når vi i de kvalitative intervjuene spør om hvilke tiltak eller arenaer regionen benytter for å få dette temaet høyere på dagsordenen. Noen har tatt opp dette, uten at det har gitt særlig uttelling. Andre sier rekruttering av minoriteter til verv ikke er noe de jobber med nå på grunn av mange andre saker. Atter andre viser til at de har satt dette på dagsordenen og viser dermed til at tiltak er igangsatt. Noen nevner også at de har kontaktpersoner eller egne utvalg som også kan benyttes i dette arbeidet.

- Dette vært et tema på styrekursene og på fase 2 kursene. Men hvis vi ser på styrene på regionen og i fagforeningene så har vi en vei å gå i dette arbeidet (leder, region)
- Må gjøre bevisst rekruttering tror jeg – løfte det fram. Men jobber ikke med dette nå og ikke det fagforeningene spør om (leder, region)
- Ingen spesielle tiltak, men har dette som tema på møter med leder og nestleder i fagforeningene og til valgkomiteene. Så jeg synes vi har prøvd å sette fokus på dette (leder, region)

3.3 Bistand sett fra fagforeningenes ståsted

Det var ingen blant fagforeningslederne vi intervjuet som ga uttrykk for at regionskontoret var særskilt opptatt av å følge opp målsettinger om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn. Følgende uttalelser gir en god beskrivelse av hvordan fagforeningslederne opplevde regionens rolle i dette arbeidet:

Tre fagforeningsledere om regionens rolle

- Jeg mener at dette var tema på ett av møtene i Vikens time. Ellers ikke mye fra region på dette (leder stor fagforening)
- Jeg kan ikke komme på at region har vært spesielt på med at vi skal jobbe med dette (leder stor fagforening)

- Region er ikke spesielt opptatt av dette. Har kurs, men valgkomiteen deltar ikke på disse (leder stor fagforening)

Spørreundersøkelsen blant fagforeninger

Vi spurte også om regionen har bistått fagforeningen i mangfoldsarbeidet. 18 prosent av fagforeningene svarer at regionen bistår i svært stor/stor grad mens 26 prosent sier at regionen i liten grad bistår fagforeningene. Flertallet velger svar-alternativet i verken stor eller liten grad. Dette tyder på at mangfoldsarbeid ikke står høyt på dagsordenen i relasjonen fagforening/forbundsregion. Fagforeninger som oppgir at representasjon av minoriteter har vært tema på styreseminar/opplæring av valgkomiteer sier litt oftere enn andre at regionen har bistått dem. Men også blant disse sier flertallet «verken/eller» eller «i liten grad». Med andre ord synes ikke denne typen tiltak å bli klassifisert som bistand av vesentlig betydning.

Tabell 3.1 I hvilken grad bistår regionen fagforeningen i mangfoldsarbeidet? Prosent.

Yrkesaktive medlemmer	I svært stor grad	I stor grad	Verken stor eller liten grad.		I svært liten grad	Ikke sikker	I alt	N
			I stor grad	I liten grad				
Alle	2	16	48	13	13	9	100	208
Under 200	0	9	58	9	9	16	100	45
200 til 499	3	11	47	18	11	10	100	62
500 - 999	2	30	42	11	9	7	100	57
1000 og mer	2	11	45	14	23	5	100	44

4 Tanker om representasjon og mangfoldarbeid

I spørreundersøkelsen spurte vi fagforeningene hvor fornøyde de var med sitt arbeid rettet mot mangfold. I tillegg fikk de som ønsket det komme med en kommentar i et åpent spørsmål.

4.1 Alt i alt - hvor fornøyd?

Vi ba fagforeningene ta stilling til hvor fornøyd eller misfornøyd man er med arbeidet rettet mot mangfold (tabell 4.1). Kun 3 prosent sier at de er svært fornøyd og 28 prosent sier at de er fornøyd/svært fornøyd. Det er med andre ord nesten tre fjerdedeler som velger et annet svaralternativ. Av disse sier de fleste (53 prosent) verken/eller, mens 17 prosent er lite fornøyd eller direkte misfornøyd. Det er ingen systematikk etter størrelse i om fagforeningene er fornøyd eller ikke med sitt arbeid på dette området. Derimot er det (ikke overraskende) slik at de fagforeningene som har medlemmer med minoritetsbakgrunn i sitt styre og/eller yrkesseksjoner er mer fornøyd enn de andre.

Tabell 4.1 Alt i alt, hvor fornøyd er fagforeningen med sitt arbeid rettet mot mangfold? Prosent.

Yrkesaktive medlemmer	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken eller	Lite fornøyd	Misfornøyd	Ikke sikker	Total	N
Total	3	25	53	14	3	1	100	214
Under 200	4	20	57	9	4	7	100	46
200 til 499	2	24	58	12	5	0	100	66
500 - 999	5	31	43	19	2	0	100	58
1000 og mer	2	25	55	18	0	0	100	44

4.2 Åpent spørsmål

Vårt siste spørsmål var:

- Til slutt, har du noen tanker om hvordan fagforeningen kan bidra til at arbeidet med mangfold styrkes?

45 fagforeninger valgte å svare på det åpne spørsmålet om hvordan fagforeningen kan bidra til at arbeidet med mangfold styrkes. Nedenfor har vi gruppert kommentarene i fire hovedkategorier etter innholdet i kommentarene

Sette på dagsordenen / handlingsplan - 10 kommentarer

Det måtte være å få noen med minoritetsbakgrunn inn i styret eller andre verv.

Dette er noe vi absolutt må sette på dagsorden på styremøter. Ikke tvil om at minoritetsgruppen er en ressurs for oss.

Fagforeningen vil jobbe tett opp mot mangfoldsutvalget i forbundsregionen. I tillegg er dette på handlingsplanen til fagforeningen hvor noen av tiltakene er egne samlinger for de med minoritetsbakgrunn og samarbeid med læringscenteret i kommunen hvor tema er det organiserte arbeidslivet.

Fortsette å ha dette på dagsorden. Tema på styreseminar, tillitsvalgsamlinger og styremøter

Jobbe videre med dette og ha det oppe på hvert styremøte, invitere til medlemskvelder for medlemmer med minoritetsbakgrunn og ha dialog med alle uansett hvor de kommer fra og hvilket språk de snakker, inkludere dem i fellesskapet på alle måter.

Jobber med å få satt opp et utvalg.

Mangfoldarbeidet må være en naturlig del av foreningsarbeidet, på lik linje med alt annet.

Større åpenhet, sette det på dagsorden. Gi mer informasjon ut til minoriteter om hva vervene innebærer, ufarliggjøre det. Mange er skeptiske. Endre på måten vi tenker ved rekruttering/ endre holdninger hos noen. Jobbe med dette inn mot valgkomiteen.

Vi har et nettverk og vi har nedsatt ei arbeidsgruppe med medlemmer med minoritetsbakgrunn. Vi har eget punkt i vår handlingsplan med mål om arbeidet. Det er etter at Covid kom vi ikke har fått fulgt opp arbeidet godt nok dessverre.

Kunne jobbet enda mer med dette.

Arbeidsplassbesøk / motivere / informere – 20 kommentarer

Arbeidsplassbesøk for å snakke med medlemmene med minoritetsbakgrunn, noe som har vært utfordrende under pandemien.

Brosjyrer må lages på flere språk og være tilgjengelige i nettbutikken. Ikke bare disse små brosjyrene, men de litt større. Også noe om fordelene og forsikringene. Kurs i hvordan verve og bistå da det er mye frykt for å bli med i en organisasjon for disse ansatte.

Det er generelt utfordrende å motivere ansatte til å gjøre en innsats utover deres arbeid for arbeidsgiver.

Det er vanskelig å få medlemmer med minoritetsbakgrunn til å ta på seg tillitsverv. Ein del kjem får ein anna kultur der det å være organisert er forbundet med å være farlig. Mange har språklige utfordringer som gjør at det vert vanskelig å "følge med". Hos oss har me ein hovudtillitsvald som tek seg svært godt av fleispråklege medlemmer noko som på sikt kan bidra til at dei kanskje vil være tillitsvalde. Me kan heilt sikker bli betre på å informere, inkludere, lære opp og oppfordre til å ta på seg verv.

Det må prates mer om på arbeidsplassen det og være organisert

Fagforbundet generelt bør modernisere seg digitalt. Sidene er lite informative og interaktive. Tror et stort digitalt løft ville gjort at alle medlemmer enten de er etnisk norske eller annet ville følt en større nærhet til Fagforbundet.

Få dei til å komme på møter og fortelle om alle fordelene ved å være organisert.

Jobbe videre med å få alle med "ALLE SKAL MED".

Opprettholde nær kontakt med fremmedspråklige PTV og medlemmer.

Språk er den viktigste årsaken til dette. Vi har mange medlemmer som jobber med alt for dårlig kunnskap i norsk.

Tilbud om møter på engelsk.

Tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn er de beste veverne.

Veldig vanskelig der språk er hindring (forståelsen av norsk). Må ha god tid ved verving. Prøve å kalle inn til egne møter, men vanskelig i små kommuner, der det er få medlemmer. Tenker at plasstillitsvalgte har en sentral rolle opp mot verving.

Vere tydeligere gjennom plasstillitsvalde, dei er nærast medlemmane på arbeidsplassane. Støtte dei plasstillitsvalde slik at det er lettare å få til aktivitet og engasjement på arbeidsplassane.

Vi må bare spørre.

Vi må prøve å snakke mer om fagforeningens arbeid ute i arbeidsplassene.

Vi prøver og har noe problemer med språk og de sier ja til å komme, men møter ikke på kurs eller møter de er innbudt på selv med personlig henvendelse. Vi jobber med å få flere og at de er viktige for å speile medlemsmassen av våre medlemmer.

Å fortelle om den norske modellen og hvordan arbeidslivet virker.

Først: mangfold handler om andre ting enn etnisitet. Uansett, vi må ha fokus på dette, vi må ha tillitsvalgte som er utenlandsfødte som kan være ambassadører og vise at vi har god skoloring som gir rom for alle til å engasjere seg. Vi må sette av ekstra tid for å snakke med potensielle medlemmer som kan engasjere seg utover det å være medlem.

Ingen planer / bra som det er / få å rekruttere blant - 7 kommentarer

Få med utenlandsk bakgrunn i et ganske hvitt lokalsamfunn, men er i ferd med å endres også her i periferien.

Har ingen tanker om dette. Skulle vi få ansatte innen brann med minoritetsbakgrunn, kvinner osv. er de likestilt med alle andre uansett.

Ikke aktuelt hos oss.

Vi bor i en kommune med forholdsvis liten andel ansatte med minoritetsbakgrunn. Noen ganger er språket en utfordring og også dette med forståelsen av norsk arbeidsliv.

Vi er en liten kommune med få ansatte med minoritetsbakgrunn

Vi har få minoriteter som arbeidstakere og har ingen problem med å nå ut til de som er her. Alle våre medlemmer har like stor betydning og behandles likt. Problemet er heller å få medlemmer til å påta seg verv uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra.

Mer fokus på dette i fagforeningen, men ser det ikke som en problemstilling. Medlemmer må også vise interesse

Andre tiltak / Kommentarer – 9 kommentarer

Brann og redning må i tilfelle igjennom en større endringsprosess totalt sett for å imøtekomme mangfold bedre.

For inkludering og ufarliggjøring, ha mulighet for frikjøp.

Her trenger Fagforbundet kanskje å gjennomgå sin egen begrepsbruk litt. Etnisitet, klasse, språk og kjønn spiller sammen på ulike måter og produserer ulikhet på mange forskjellige måter. Vi vet at medlemmer som snakker dårlig norsk, har lav lønn og utrygg tilknytning til arbeidslivet trenger at vi setter av tilstrekkelig med tid og ressurser for å bistå dem, og at de ofte trenger hjelp til en rekke ting - NAV, bolig, kunnskap om rettigheter, i tillegg til saker som gjelder arbeidslivet. Det tilstreber vi å gjøre og vi bruker tidvis mye ressurser på å sørge for en trygg og god oppfølging av medlemmer med sammensatte problemer og utfordringer.

Nok en gang, Svalbard er spesielt. Vi har medlemmer fra mange nasjoner og alle får like forhold. Det sagt så er medlemmer fra andre nasjoner like "vanskelige" å få til å ta verv som norske medlemmer. Vi opplever like problemstillinger uansett minoritet og nasjoner.

Rekruttere fremmedspråklige blant medlemmer slik at de kan bestilles til oversettelse/uformell tolketjeneste. Gjerne innen regionen tilgjengelig for de respektive foreninger.

Vi inkluderer alle og skulle ønske oss flere menn i fagforeningen.

Vi likestiller de, vi grupperer de ikke.

Vi må ha tid og ressurser til å jobbe med dette arbeidet i tillegg til alt annet vi skal gjøre, tiden hvor frivilligheten står sterkt er dessverre forbi.

Vi må være rimelig fornøyd, da vi i 2017 fikk Trondheim kommunes mangfoldspris. Men det forplikter også.

5 Oppsummering

5.1 Fagforeningene og medlemsstokken

Medlemmer og representasjon

Om lag 12 prosent av ansatte innen kommunal sektor er innvandrere fra land utenfor Norden. I tillegg kommer arbeidstakere fra helseforetakene og fra Fagforbundets organisasjonsområder i privat sektor inkludert privat helse og omsorg. Dette betyr at det er mange arbeidstakere som har innvandret til Norge på de arbeidsplassene der Fagforbundet organiserer. I det som kan betegnes som Fagforbundets kjernegrupper – yrker som ikke krever høyere utdanning i kommunal sektor eller innen – er om lag 18 prosent av arbeidstakerne innvandrere fra land utenfor Norden. Andelen er høyest i de yrkesgruppene der Fagforbundet er den klart dominerende arbeidstakerorganisasjonen. Selv om organisasjonsgraden er noe lavere blant innvandrere fra land utenfor Norden er forskjellene ikke spesielt store. Det betyr at arbeidstakere fra land utenfor Norden organiserer seg og at Fagforbundet har mange medlemmer som kommer fra land utenfor Norden.

Minoriteter er i spørreundersøkelsen definert som norskfødte og utenlandsfødte (utenfor Skandinavia) med flerkulturell bakgrunn. Definisjonen er dermed en litt annen enn den som er brukt i den statistiske framstillingen. Blant de fagforeningene som besvarte spørreundersøkelsen, oppgir 39 prosent at de har representanter fra minoriteter i sitt styre. 35 prosent av fagforeningene har slik representasjon i sine yrkesseksjoner og 43 prosent har tillitsvalgt etter avtaleverket med minoritetsbakgrunn. Mange av disse har kun én representant med minoritetsbakgrunn i styret eller yrkesseksjonen. En av tre fagforeninger (35 prosent) har ingen valgte med minoritetsbakgrunn. Andelen med representasjon fra minoriteter er høyest i større fagforeninger, noe som både kan ha å gjøre med medlemsprofil (andel medlemmer med minoritetsbakgrunn), antall verv og hvordan fagforeningene arbeider med å fylle verv. Selv om vi ikke kan anslå andelen tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn, er det liten tvil om at denne gruppen medlemmer er underrepresentert i verv og posisjoner i forbundet.

Arbeidet med representasjon

Første trinn av rekruttering til verv skjer vanligvis på arbeidsplassnivå. Økt rekruttering av medlemmer med minoritetsbakgrunn til styreverv i fagforeningene, må derfor skje ved at man får flere plasstillitsvalgte med slik bakgrunn. Dette viser seg vanskelig av flere grunner. En grunn som flere nevner i intervjuene er at det er liten interesse for å påta seg verv blant ansatte med minoritetsbakgrunn. Dette er også den utfordringen som flest krysser av for i spørreundersøkelsen. Det vises til at mange medlemmer med minoritetsbakgrunn har lite kjennskap til hva fagforeningsarbeid innebærer og det er vanskelig å motivere dem til å påta seg verv på arbeidsplassen. Man kan også merke seg at en del av fagforeningene som oppgir at det er krevende å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til verv, ikke har hatt noe systematisk arbeid for å få dette til. Erfaringene er dermed ikke basert på tiltak som er iverksatt uten å

gi uttelling. Samtidig viser noen til at man nå begynner å få ganske mange medlemmer med minoritetsbakgrunn, og at man også finner disse blant tillitsvalgte på arbeidsplassene. Dette gjelder for eksempel fagforeninger i de større byene.

Selv om undersøkelsen viser variasjon, er det en god del fagforeninger som ikke har iverksatt noe systematisk arbeid for å styrke representasjonen fra medlemmer med minoritetsbakgrunn. Fagforeningslederne opplever at valgkomiteene i liten grad jobber systematisk med målsettingene om å rekruttere medlemmer med minoritetsbakgrunn til ulike verv. Der hvor det er stor stabilitet i fagforeningsstyret, mange som tar gjenvalg i vervene, lite utskiftninger og lett å fylle verv som blir ledige, er det også nærliggende å tenke at valgkomiteene ikke jobber særlig aktivt med å rekruttere inn personer med minoritetsbakgrunn eller at de har strategier for dette. Ofte er det lenge siden medlemmene i valgkomiteen har gjennomført kurs i hva dette arbeidet innebærer. Flere av regionene tilbyr slike kurs, men sier at det kan være varierende interesse fra fagforeningene. Spørsmålet om økt representasjon fra minoriteter er ofte, men ikke alltid, tema på slike kurs. Enkelte har pekt på at det muligens må innarbeides i den sentrale malen for dette kurset.

Fagforeninger som har iverksatt organisatoriske tiltak for å styrke representasjonen av minoriteter i styrene, har litt oftere også representasjon av minoriteter. Sammenhengen er imidlertid ikke sterk og blir borte når vi kontrollerer for størrelse (ser på fagforeninger med/uten tiltak og i samme størrelseskategori).

Kun et mindretall av fagforeningene er fornøyd med sin innsats for å bedre representasjonen fra medlemmer med minoritetsbakgrunn. Samtidig opplever fagforeningslederne at regionskontoret i liten grad er opptatt av å følge opp målsettinger om rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn i fagforeningene. Dette peker i retning at det er behov for at flere nivåer i forbundet bidrar til å sette temaet høyere på dagsordenen.

5.2 Regionene

Verv på regionsnivå

Regionene har få representanter med minoritetsbakgrunn blant valgte og i styrer på regionsnivå. Regionene har begrenset aktivitetsnivå når det gjelder å styrke representasjonen av minoriteter i verv/styrer på regionnivå. Det vises blant annet til at slike verv krever erfaring som tillitsvalgte. Så lenge fagforeningene og har få representanter med minoritetsbakgrunn i verv og posisjoner, blir det også få på regionnivå. Informantene på regionnivå viser til at dette er en utfordring for Fagforbundet, men har samtidig ganske få tiltak og aktiviteter på området. Det vises til dette (gjerne) er tema i kurs for valgkomiteer, men flere av de vi intervjuet er usikre på hvor mye denne typen kursing betyr i praksis.

Også på regionnivå trekkes det fram at en utfordring er å finne personer som er villig til å påta seg verv. Samtidig tror flere at dette vil endre seg framover. Flere av regionen har blant annet erfart at det kommer tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn på Fase 2 kurs.

Vedlegg 1 Fagforbundets organisasjonsområde

Innledning

Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn utgjør en økende andel av det norske arbeidsmarkedet. Statistikk fra SSB viser at per 2021 utgjør innvandrere 18 prosent av lønnstakerne. I kommunal sektor er andelen innvandrere 15 prosent. I denne statistikken omfatter begrepet innvandrere personer som har innvandret til Norge og norskfødte med to innvandrerforeldre. I vår framstilling avgrenses innvandrere til personer som har innvandret til Norge fra andre land enn de nordiske landene. Vi inkluderer dermed ikke lønnstakere som er født i Norge av to innvandrerforeldre eller innvandrere fra Norden.¹ Vi ser på data per 2019 og avgrenser oss til kun å se på personer som har sitt hovedarbeidsforhold i kommunal sektor/den type virksomheter vi ser på. Personer med en hovedstilling i privat eller statlig sektor, og en bistilling i kommunal sektor, inkluderes ikke.

Vi viser første andelen innvandrere i ulike yrker i kommunal sektor og i utvalgte deler av Fagforbundets organisasjonsområde utenom kommunal sektor (helseforetak og privat virksomhet innen helse og sosial tjenesteyting). Vi viser videre organisasjonsgraden, målt ved andel personer som har skattefradrag for fagforeningskontingent. Også her skiller vi mellom innvandrere fra land utenfor Norden og ikke-innvandrere/innvandrere fra Norden. Data for organisasjonsgrad har ikke informasjon om hvilken arbeidstakerorganisasjon som lønnstakeren er medlem av.

Lønnstakere i kommunal sektor etter innvandringsbakgrunn per 2019

Hvor mange arbeidstakere innen Fagforbundets organisasjonsområde er innvandrere fra land utenfor Norden? Tabell V1 viser at 12 prosent av lønnstakerne i kommunal sektor (hovedstillinger) har innvandringsbakgrunn fra land utenfor Norden per 2019. Dette betyr at om lag 66 000 av de kommunale arbeidstakerne har slik status. Andelen varierer mye etter type yrke, jf. standard for yrkeskoder (STYRK98).

For å se hvordan yrker klassifiseres, brukes yrkeskatalogen på SSBs nettsider:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/yrkeskatalogen>

Andelen med en innvandringsbakgrunn fra land utenfor Norden er lav blant ledere, betydelig høyere i det som kan benevnes som service- og omsorgsykker der Fagforbundet har mange medlemmer (16 prosent) og høyest i den type yrker som i henhold til standarden ikke har krav til spesiell utdanning (renholdere, kjøkkenassistenter,

¹ Se SSB for definisjonen: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert#om-statistikken>

renovasjonsarbeidere). I yrker uten krav til spesiell utdanning har 43 prosent av arbeidstakerne i kommunal sektor en innvandringsbakgrunn.

Tabell V1 Antall lønntakere etter innvandringsstatus og yrke (STYRK92) 1-siffer nivå samt andel innvandrere utenfor Norden i yrket. Kommunal sektor 2019.

	STYRK98	Eksempler på yrker	Lønntakere per 2019			Andel innvandrere fra land utenfor Norden
			Ikke innvandrere, fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	I alt	
I alt			486 000	66 000	552 000	12
Yrkesnivå						
Lederyrker	Styrk 1		30 000	1000	30 000	3
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lærer, lege, sykepleier, saksbehandler, sosionom	242 000	19 000	261 000	7
Kontoryrker	Styrk 4		8000	1000	9000	11
Salg, service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, vaktmester, brannkonstabel	183 000	36 000	219 000	16
Håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk, sjåfør	Styrk 6-8	Håndverker, gartner, sjåfør	9000	1000	10 000	10
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, renovasjonsarbeider, kjøkkenassistent	12 000	9000	21000	43

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Vi har valgt ut yrker og eventuelt slått sammen yrker for å lage kategorier som er gjenkjennbare innenfor Fagforbundets organisasjonsstruktur. Inndelingen følger imidlertid ikke seksjonsgrensene i forbundet, selv om noen hovedgrupper lar seg plassere inn. Tabell V2 viser at andelen arbeidstakere med en innvandringsbakgrunn er ligger mellom 15 og 20 prosent i blant omsorgsarbeider og hjelpepleiere (17 prosent), barne- og omsorgsarbeidere (15 prosent) og annet pleie- og omsorgspersonale (20 prosent). Sistnevnt omfatter blant annet pleieassistent og hjelpepleier. Blant rengjøringspersonale (renholdere) og renovasjonsarbeidere er andelen med innvandringsbakgrunn 45 prosent.

Tabell V2. Lønnstakere etter innvandringsstatus. Største enkeltyrker. Antall og andel innvandrere fra land utenfor Norden i yrket. Kommunal sektor 2019.

Yrke	STYRK98	Ikke innvandrere, innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	I alt	Andel innvandrere
Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere	5132	64 000	13 000	77 000	17
Barne- og ungdomsarbeidere o.l	5131	51 000	9 000	60 000	15
Annet pleie- og omsorgspersonale	5139, 5133	46 000	11 000	57 000	20
Rengjøringspersonale, renovasjonsarbeider mm	92	10 000	8 000	18 000	45
Rednings- og vaktyrker (vaktmester, brann mm)	516	11 000	1 000	12 000	6
Øvrige yrker innen personlig tjenesteyting og sikkerhetsarbeid	Nivå 5 forøvrig	13 000	2 000	14 000	11
Håndverkeryrker, jordbruksyrker mm (gartner, snekker, sjåfør etc.)	Nivå 6 til 8 og 92, 93	10 000	1 000	11 000	8
Kontoryrker	5 (kontoryrker)	8 000	1 000	9 000	7
Undervisningsyrker unntatt førskolelærere	23, 33 unntatt 3320	101 000	6 000	107 000	5
Førskolelærere	3320	18 000	1 000	19 000	7
Sykepleiere	2230, 3231	34 000	5 000	39 000	12
Vernepleiere, sosionomer, barnevernspedagoger o.l.	3232, 3460	26 000	2 000	28 000	7
Leger, tannleger mm	22 unntatt sykepleiere	4 000	1 000	5 000	20
Andre yrker innen helsevesen som krever 1-3 års utdanning (fysioterapeuter mm)	32 unntatt sykepleiere & vernepleiere	5 000	0	6 000	7
Ingeniører og tekniske yrker som krever høyere utdanning	21 og 31	9 000	1 000	9 000	9
Høyere saksbehandlere innen offentlig administrasjon	24	20 000	1 000	22 000	6
Lavere saksbehandlere	34 unntatt 3460	16 000	1 000	17 000	7
Andre akademiske yrker	Nivå 2 (akademiske yrker) for øvrig	8 000	1 000	9 000	10
Administrative ledere	11, 12 og 13 (unntatt 1228)	16 000	0	16 000	3
Ledere innen undervisning, helse- og sosialtjenester (rektor, enhetsleder)	1228	13 000	0	13 000	2
I alt		484 000	66 000	550 000	12

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Lønnstakere i Fagforbundets organisasjonsområde utenom kommunal sektor etter innvandringsbakgrunn per 2019

Fagforbundet organiserer yrkesgrupper utenfor kommunal sektor. Dette gjelder blant annet helse- og sosialtjenester i privat eller statlig regi, inkludert helseforetakene, yrker innen transport (posttjenester, sporvei, enkelte deler av bussbransjen), enkelte virksomheter innen bank og finans, kirkelig ansatte, frisører, teknisk personell innen

teater og opera med mer. I tillegg kommer kommunale og interkommunale selskaper som ikke er del av kommunal/fylkeskommunal forvaltning. Vi kan ikke avgrense Fagforbundets organisasjonsområde innen alle disse kategoriene, og har heller ingen ambisjoner om det. Vi har valgt ut enkelte større grupper basert på næringskoder og informasjon om sektor.

For gruppering av næringer, se SSBs standard for næringskoder:

<https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6>

I tabell V3 ser vi på antall lønnstakere i utvalgte bransjer/yrkesgrupper utenfor kommunal forvaltning som helt eller delvis faller inn under forbundets organisasjonsområde.

Tabell V3 Arbeidstakere i privat helse og omsorg, helseforetak og posttjenester etter yrke. Antall og andel innvandrere fra land utenfor Norden i yrket. 2019.

	Styrk	Eksempler på yrker	Ikke innvandrere, innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	I alt	Andel innvandrere fra land utenfor Norden
Helse og omsorg (NACE 86-88) i privat regi/offentlig eide foretak						
I alt	Styrk 1 - 9		107 000	18 000	124 000	14
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lege, tannlege, veterinær, sykepleier, sosionom, førskolelærer	40 000	4000	44 000	9
Service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, tannlegeassistent, legesekretær	50 000	11 000	61 000	18
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, kjøkkenassistent	30 00	1000	5000	28
Helseforetak (NACE 86, statlig sektor)						
I alt	Styrk 1 - 9		110 000	12 000	122 000	14
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lege, sykepleier, bioingeniør, psykolog, sosionom	77 000	7000	84 000	9
Salg, service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, pleieassistent, helsesekretær	19 000	2000	21 000	8
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, kjøkkenassistent	3000	2000	5000	44
Posttjenester (statlig eid foretak innen NACE 53) k)						
I alt	Alle	Postbud, sjåfør	10 000	2000	12 000	19

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Organisasjonsgrad

Vi viser også organisasjonsgraden for yrkesgruppene fra tabell V1. Vi vet kun om arbeidstaker er organisert eller ikke, ikke hvor vedkommende er medlem. For organisering brukes informasjon om arbeidstaker har skattefradrag for fagforeningskontingent i 2019.

Tabell V4 viser organisasjonsgrad i alt og etter yrkesnivå i kommunal sektor (se tabell V1 for antall personer i hver kategori). Alt i alt har innvandrere en organisasjonsgrad som ligger 11 prosentpoeng lavere enn for ikke-innvandrere/innvandrere fra Norden, dvs. 65 vs. 76 prosent organiserte. For begge grupper er organisasjonsgraden høyest for yrker med krav til høyer utdanning. Forskjellen er mindre innen service og omsorgsykker og for yrker uten spesielle krav til utdanning. Men her er organisasjonsgraden lavere enn gjennomsnittet både for arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn

Tabell V4 Organisasjonsgrad i alt og etter yrkesnivå. Kommunal sektor 2019.

	STYRK98	Eksempler på yrker	Organisasjonsgrad		I alt
			Arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	
I alt	Styrk 1-9		76	65	75
Lederyrker	Styrk 1	Ulike lederstillinger inkludert rektor og enhetsleder	83	78	83
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lærer, lege, sykepleier, saksbehandler, sosionom	84	74	84
Kontoryrker	Styrk 4		70	53	68
Salg, service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, vaktmester, brannkonstabel	65	59	64
Håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk, sjåførere mm	Styrk 6-8	Håndverker, gartner, sjåfør	76	61	75
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, renovasjonsarbeider, kjøkkenassistent	70	67	68

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Tabell V5 viser organisasjonsgraden for arbeidstakere innen helse og sosialsektoren (NACE 86-88) i privat sektor inkludert offentlig eide foretak, for helseforetak og for posttjenester i statlig eide foretak. For antall personer, se tabell V3.

I privat virksomhet er organisasjonsgraden betydelig lavere enn i kommunal sektor. Her omfatter sektoren også lege- og tannlegetjenester med mer, det vil si at yrkesgruppene er noe annerledes sammensatt enn i kommunal sektor. Innen helseforetakene er organisasjonsgraden generelt høy. I begge sektorer har arbeidstaker med innvandringsbakgrunn fra land utenfor Norden noe lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn/innvandrere fra Norden. Unntaket er yrker

som ikke krever spesiell utdanning (f.eks. renholdere, kjøkkenassistenter). Her har innvandrere om lag samme eller en litt høyere organisasjonsgrad enn andre. For posttjenester ligger organisasjonsgraden blant innvandrere fra land utenfor Norden 11 prosentpoeng lavere enn for arbeidstakere som ikke er innvandrere eller har innvandret fra nordiske land.

Tabell V5 Organisasjonsgrad. Helse og omsorg i privat sektor, helseforetak og posttjenester. I alt og for hovedyrker. 2019. Prosent.

STYRK98 Eksempler på yrker			Arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, innvandrere fra Norden	Innvandrere fra land utenfor Norden	I alt
Helse og omsorg (NACE 86-88) i privat regi/offentlig eide foretak					
I alt			50	41	49
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lege, tannlege, veterinær, sykepleier, sosionom, førskolelærer	67	60	66
Service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, barne- og ungdomsarbeider, pleieassistent, tannlegeassistent, legesekretær	42	37	41
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, kjøkkenassistent	25	27	25
Helseforetak (NACE 86, statlig sektor)					
I alt			86	80	86
Universitets- og akademikeryrker	Styrk 2 og 3	Lege, sykepleier, bioingeniør, psykolog, sosionom	90	84	89
Salg, service og omsorgsykker	Styrk 5	Omsorgsarbeider, pleieassistent, helsesekretær	77	66	76
Yrker uten krav til spesiell utdanning	Styrk 9	Renholder, kjøkkenassistent	74	79	76
Posttjenester (statlig eid foretak innen NACE 53)					
I alt			70	59	68
	Alle	Postbud, sjåfør			

Kilde: SSB/Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Arbeidet med mangfold og minoriteter

I dette notatet undersøker vi hvordan fagforeninger og forbundsregioner i Fagforbundet arbeider for å oppfylle kravet i forbundets vedtekter om å tilstrebe å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn. Blant temaene er:

- Er medlemmer med minoritetsbakgrunn er representert i verv og posisjoner?
- Hvordan arbeider fagforeningene med representasjon fra medlemmer med minoritetsbakgrunn, og hva ser de ser som utfordringene?
- Hvordan arbeider forbundsregionene for å sikre representasjon av minoriteter i fagforeningene og på regionsnivå?

Kartleggingen er basert på en spørreundersøkelse blant fagforeninger i Fagforbundet, et kortfattet spørreskjema til forbundsregionene og kvalitative intervjuer i et utvalg av fagforeninger og forbundsregioner.



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

Fafo-notat 2022:16
ID-nr.: 10377