

Mona Bråten

Ledermedlemmer i Unios forbund

Mona Bråten

Ledermedlemmer i Unios forbund

© Fafo 2013

ISBN 978-82-7422-982-2 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-983-9 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 Unio-forbund og lederne.....	9
1.3 Metodisk tilnærming.....	14
1.4 Rapportens oppbygging	21
2 Hvordan er det å være ledermedlem?	23
2.1 Ledernes vurderinger av medlemskapet	23
2.2 Ivaretagelse.....	28
2.3 Hva er viktig for medlemskapet?	33
2.4 Ledere beholder ofte medlemskapet	34
2.5 Leder og tillitsvalgt?	36
2.6 Oppsummering	37
3 Leder og fagorganisert	39
3.1 Lite press fra andre	39
3.2 Hvem kan gi støtte?	40
3.3 Oppsummering.....	45
4 Forbundet og medlemskapet	47
4.1 Kontakt med forbundet for hjelp og støtte.....	47
4.2 Begrunnelser for å ha vurdert utmeldelse	50
4.3 Er medlemskap i andre forbund et alternativ?	55
4.4 Ledermedlemmenes eget initiativ	57
4.5 Oppsummering.....	58
5 Avslutning	59
5.1 Leder og medlem – stort sett greit	59
5.2 Ønsker større oppmerksomhet fra forbundene.....	61
5.3 Hva kan forbundene gjøre?	62
Referanser	65

Forord

Unio-forbundene organiserer medlemmer på alle stillingsnivåer og har en organisasjonsmodell som er typisk for profesjonsforbund der både ansatte og ledere er medlem av samme organisasjon. I denne rapporten retter vi søkelyset mot medlemmer i lederstillinger og diskuterer utfordringer knyttet til det å være i en lederstilling og medlem av et Unio-forbund. Vi tar også for oss spørsmål omkring hvilke forventninger denne medlemsgruppen har til medlemskapet, hva de er fornøyd med, og hvor de ser forbedringsbehov. Vi ser nærmere på eventuelle forbundsvise forskjeller når det gjelder vurderinger omkring lederrollen og medlemskap i nåværende forbund. Vi undersøker også om det er forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder hvilke erfaringer de har med forbundet og forventninger til medlemskapet. På grunnlag av dette skisserer vi noen mulige tiltak for forbund som fortsatt ønsker å være attraktive for medlemmer som går over i lederstillinger.

Rapporten, som bygger på en nettbasert undersøkelse blant ledermedlemmer i Unio-forbundene, består av i alt fem kapitler. I kapittel 2, 3 og 4 presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen. Disse kapitlene avsluttes med en oppsummering av hovedfunn. Lesere som ønsker en kortversjon, henvises til disse oppsummeringene.

Rapporten er et resultat av at mange med velvilje har bidratt med sin kunnskap og sine erfaringer. Mange skal derfor takkes.

Takk til alle ledermedlemmer i samtlige ti Unio-forbund som har svart på den nettbaserte undersøkelsen som danner grunnlaget for rapporten. Takk til representanter fra de fire største forbundene som velvillig stilte opp til intervjuer.

Takk til alle Unio-forbundene som har bidratt med å skaffe e-postadresser til sine medlemmer i lederstillinger. Takk også til Unios lederforum som har kommet med innspill til utforming av spørreskjema, og som har gitt tilbakemeldinger på et tidligere rapportutkast. I Unio har Jorunn Solgaard vært kontaktperson, og hun takkes for gode innspill og raske tilbakemeldinger underveis i arbeidet.

Ved Fafo har Kristine Nergaard bidratt både i utformingen av spørreskjema og som kvalitetssikrer. Takk til Kristine for gode faglige innspill underveis i arbeidet, og for verdifulle kommentarer til sluttrapporten. Takk også til Åsmund Arup Seip som var med ved oppstarten av prosjektet, og til Tom Erik Vennesland som har bistått i arbeidet med den nettbaserte undersøkelsen.

Informasjonsavdelingen ved Fafo har som alltid gjort en fin innsats med å ferdigstille rapporten.

Mange har bidratt med innspill og kommentarer. Framstillingen i den endelige rapporten og de konklusjonene som trekkes, står imidlertid for forfatterens regning.

Oslo, mars 2013

Mona Bråten

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Unio er Norges nest største hovedorganisasjon med godt og vel 300 000 medlemmer fordelt på ti ulike forbund¹. Unio-forbundene organiserer medlemmer på alle stillingsnivåer og har en organisasjonsmodell som er typisk for profesjonsforbund der både ansatte og ledere er medlem av samme forbund. I slike organisasjoner er ofte det yrkesfaglige og profesjonsfaglige fellesskapet viktigere enn at man har ulike stillinger eller posisjoner. Unios medlemmer har universitets- eller høyskoleutdanning, og de fleste jobber i offentlig sektor. Medlemmene beholder som oftest medlemskapet uavhengig av om de skifter stilling eller arbeidsplass.

Ledermedlemmene i Unios forbund innehar lederstillinger på flere nivåer innenfor ulike sektorer og virksomheter. Spennet strekker seg fra rektorer og ledere av kommunale enheter med utstrakt budsjett- og personalansvar til mellomlederstillinger innenfor helseforetak eller i den kommunale helsetjenesten med begrenset personalansvar for en mindre gruppe. Unios medlemmer i lederstillinger befinner seg slik innenfor svært ulike virksomhetsvise styringsstrukturer og tariffområder og er ingen ensartet gruppe.

Utfordringer

Det kan være flere forhold som bidrar til å skape utfordringer når det gjelder å rekruttere og beholde medlemmer i lederstillinger. Nye styringsmodeller og lederroller i offentlig sektor vil utfordre den vertikale organisasjonsmodellen som kjennetegner et profesjonsforbund. Når arbeidsgiveransvaret desentraliseres og nye styringsprinsipper overlater mer av budsjett- og resultatansvaret til ledere på lokalt nivå, er det ikke utenkelig at mange lederne også vil endre oppfatninger om fagorganisering og om medlemskapet i sine tradisjonelle forbund. Ledere kan oppleve et krysspress. De er selv medlem i det fagforbundet de som leder møter representanter fra i en forhandlings- eller partssammenheng. Ledermedlemmer kan også stille spørsmål ved om de får nødvendig hjelp og bistand i situasjoner der de trenger dette (for eksempel i konflikt-situasjoner på arbeidsplassen), eller oppleve at de ikke har noen arena for å diskutere sine arbeidstakerinteresser (for eksempel i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger

¹ Tallene refererer til situasjonen i 2012

eller omorganiseringer). En tredje utfordring er at lederstillingen kan føye en ny dimensjon til «profesjonsinteressen» og dermed bidra til at denne gruppa medlemmer har mer sammensatte forventninger til sitt forbunds profesjonsfaglige tilbud både når det gjelder kurs, seminarer og fagblader, og når det gjelder hvilke profesjonsfaglige saker som forbundet setter på den politiske dagsordenen. Ett eksempel er tema knyttet til hvordan ledere kan ivareta profesjonsfaglige hensyn samtidig som de skal iverksette arbeidsgivers vedtak. Endelig kan det være slik at ledere opplever press fra andre – som fra arbeidsgiver, tillitsvalgte på arbeidsplassen eller medlemmer som de har lederansvaret for – om at ledere ikke bør være organisert i samme forbund som dem man leder, eller at ledere ikke bør være organisert i det hele tatt. I flere av forbundene har man dessuten et inntrykk av at utmeldingene blant ledermedlemmer øker noe i forbindelse med streiker som involverer Unios medlemmer.

Hvorvidt det finnes andre alternative organisasjoner, kan også ha betydning for ledermedlemmenes vurderinger av medlemskapet. Utdanningsforbundet og Politiets Fellesforbund er eksempler på to forbund som kan oppleve konkurranse fra andre forbund utenfor Unio når det gjelder organisering av ledermedlemmene, mens andre forbund slik som Norsk Sykepleierforbund (NSF), Presteforeningen med flere opplever liten eller ingen konkurranse fra andre forbund om ledermedlemmene. Alternativet for ledermedlemmene som melder seg ut av disse forbundene, vil i mange tilfeller være å stå som uorganisert eller å melde seg inn i et alternativt forbund som oppfattes å ha et bedre tilbud til ledere.

Utmeldelse behøver ikke nødvendigvis å være det alternativet disse medlemmene ønsker. Det kan også være at denne gruppa medlemmer fortsatt ønsker å være del av et organisert profesjonsfellesskap, men at de etterspør andre former for oppfølging og støtte fra forbundene enn hva de får i dag. Dagens styringsmodeller og lederroller kan føre til et økt behov for nettopp å styrke den profesjonsfaglige identiteten og gi ledere behov for en forankring i et faglig fellesskap som forbundene og Unio framstår som viktige representanter for. Kanskje står Unio-forbundene overfor en medlemsmasse med mer differensierte behov der det kan være behov for særskilte tiltak rettet mot ulike medlemsgrupper?²

² Undersøkelsen tar bare for seg medlemmer i lederstillinger, og gir ikke grunnlag for å se om ledermedlemmene eventuelt skiller seg fra andre medlemmer når det gjelder erfaringer med forbundene og forventninger til medlemskapet.

Problemstillinger

Med dette som bakteppe ønsker vi å undersøke fire spørsmål knyttet til utfordringene med å beholde ledermedlemmer i Unios forbund:

- 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 ikke, hvilke forhold gjør at denne typen medlemmer ikke er fornøyde med medlemskapet?
- I hvilken grad opplever ledermedlemmene press fra arbeidsgiver eller andre om å melde seg ut av forbundet?

1.2 Unio-forbund og lederne

Det er store variasjoner mellom ulike forbund i Unio når det gjelder medlemstall, antall ledermedlemmer³ og ikke minst hvordan forbundene har jobbet særskilt med tiltak rettet mot ledermedlemmer. Nedenfor redegjør vi kort for den organisasjonsmessige plasseringen av ledermedlemmer i de fire største forbundene i Unio: Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Politiets Fellesforbund og Forskerforbundet. Vi tar for oss eventuelle endringer i organiseringen av ledermedlemmer de siste årene og hvorvidt ledermedlemmenes status er et tema som blir diskutert i forbundenes formelle organer. Vi ser også på hvilke rutiner de ulike forbundene har når det gjelder å bistå ledermedlemmer som trenger hjelp i saker som angår arbeidsforholdet. Framstillingen er basert på informantintervjuer og informasjon på forbundenes nettsider.

Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet har i 2012 cirka 115 200 yrkesaktive medlemmer og har jobbet aktivt med å tilrettelegge for sine ledermedlemmer i flere år – blant annet gjennom en egen seksjon for skoleledere (Jordfald & Nergaard 2008). I 2009 vedtok landsmøtet en ny organisasjonsstruktur som skulle legge til rette for en ny, felles og bedre organisering

³ De største forbundene, Utdanningsforbundet og NSF, har flest ledermedlemmer. Dersom vi ser på andelen ledermedlemmer av yrkesaktive medlemmer i de ulike forbundene, finner vi den høyeste andelen ledermedlemmer i Akademikerforbundet (26 prosent) og Politiets Fellesforbund (17 prosent). I de andre forbundene ligger andelen ledermedlemmer på mellom 6 og 8 prosent. Lavest er andelen i Norsk Fysioterapeutforbund hvor ledermedlemmer utgjør drøyt 1 prosent av yrkesaktive medlemmer. Beregningene er basert på antall e-postadresser til ledermedlemmer i de ulike forbundene og opplysninger om yrkesaktive medlemmer på www.unio.no.

av ledermedlemmer. Vedtaket innebar at man gikk over fra å dele inn medlemmene i seksjoner til en inndeling i medlemsgrupper. Arbeidsstedet bestemmer tilhørigheten, og disse medlemskategoriene ble vedtatt:

- barnehage
- grunnskole
- videregående opplæring / fagskole
- universitet og høyskole
- faglig og administrativt støttesystem

Denne inndelingen innebærer at ledere i videregående skoler tilhører medlemsgruppa videregående opplæring / fagskole, ledere i grunnskolen tilhører medlemsgruppa grunnskole, og styrere i barnehager tilhører medlemsgruppa barnehage. Alle ledere skal ha tilhørighet til eget arbeidsfelt og til fellellakene og også møteplasser for å kunne øve innflytelse over disse.

Samtidig ble det etablert et sentralt lederråd med lederrepresentanter fra alle medlemskategorier. Det sentrale lederrådet er et rådgivende organ for sentralstyret. Det ble oppfordret til å opprette lederråd på alle nivåer i organisasjonen på samme måte som det var gjort sentralt. I løpet av perioden 2009–2012 har de fleste fylkeslagene etablert sine egne lederråd. De fylkeslagene som ikke har fått en slik ordning på plass, har nå fått en frist til å gjøre dette.

På lokalplan har hovedtillitsvalgte et ansvar for å opprette lederforum som en arena hvor hovedtillitsvalgte møter ledermedlemmer fra samme avtaleområde for å få informasjon om aktuelle problemstillinger. Det er planer om at lokalt lederforum skal vektlegges mer og bli en arena hvor ledere kan komme med innspill.

Lederråd på fylkesnivå består av lederrepresentanter fra ulike virksomhetstyper, eksempelvis grunnskole og barnehage. Dette oppnevnes av fylkesstyret på grunnlag av en liste med kandidater som lokallagene har spilt inn. På landsmøtet i 2012 ble det bestemt at det er lederrepresentantene i fylkeslagene som skal inn i lederrådet sentralt.

I den nye organisasjonsmodellen har man nå lederrepresentanter på tre nivåer: lokallag, fylkeslag og sentralt nivå. Dette innebærer fysiske arenaer hvor ledere kan være synlige og aktive, noe som gir gode muligheter for en vertikal dialog i organisasjonen. Det pekes på at lederne nå er integrert og har fått en større organisasjonspolitisk rolle – i motsetning til tidligere da lederne først og fremst hadde en faglig rolle. Vår informant oppsummerer lederne rolle i den nye organisasjonsmodellen slik:

Ledere i alle deler av organisasjonen er opptatt av lederfokuset – det er vi i ferd med å få til med den nye organisasjonsmodellen. Ledere og lærere har et felles samfunnsmandat som er å legge til rette for best mulig opplæring for barn og unge. Da er det viktig å ha alle i samme organisasjon for å snakke sammen og dra i samme retning.

Dersom et ledermedlem kommer i en situasjon hvor det er behov for bistand fra forbundet, skal formell tjenestevei benyttes. Det vil si at man først kontakter hovedtillitsvalgt, som så har i oppgave å ta kontakt med lokallagsleder. Hvis det er vanskelig å finne en løsning, kontaktes fylkeslaget. Alle fylkeslag skal ha en personalnemnd som skal behandle bistands- og personalsaker som blir meldt inn fra lokallagene. Hvis tvisten involverer to medlemmer fra Utdanningsforbundet, blir det oppnevnt to personer i personalnemnda på fylkesnivå. Disse skal da bistå hvert sitt medlem. Dette skal sikre en ryddig og god prosess, og man unngår at personene i personalnemnda har dobbeltroller i saker som involverer to medlemmer. Saker som kommer til personalnemnd på fylkesnivå, er ofte vanskelige saker. Dersom man ikke finner en løsning på fylkeslagsnivå, kan sentralt nivå kobles inn. Det er først og fremst ved en rettslig vurdering at sentralt nivå blir trukket inn.

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har cirka 72 800 yrkesaktive medlemmer. Forbundet har ingen egen enhet i organisasjonen for ledere, men alle som vil, kan aktivt melde seg inn i faggruppa for sykepleieledere (NSF LSL). Faggruppa har per i dag cirka 600 medlemmer. Lederen er valgt for to år. Det er ikke noe frikjøp for dette ledervervet, som drives på frivillig basis ved siden av lederjobben. Det er mulig å opprette lokale faggrupper. Per i dag har NSF LSL en aktiv lokal faggruppe. På forbundets nettsider presenteres faggruppa som en møteplass for fag- og kunnskapsutvikling. Det framheves at arbeidet er viktig for fagets identitet, og at det dessuten bidrar til anvendelse og formidling av forskning og erfaring. Medlemmene utgjør et nettverk av kompetanse både innad i faggruppa og på tvers av NSF's fagområder. Faggruppa for sykepleieledere arrangerer en nasjonal konferanse hvert år og en nordisk konferanse hvert andre år. Det arrangeres også konferanser i samarbeid med andre faggrupper i NSF. I tillegg sender faggruppa blant annet ut egne nyhetsbrev til medlemmene. Fra og med 2013 skal det utgis et eget medlemstidsskrift for sykepleieledere som også skal distribueres til andre ledere som ønsker abonnement. Lederne av de ulike faggruppene utgjør Sentralt Fagforum i NSF.

NSF understreker at de har et demokratisk system som ivaretar alle medlemmer på lik linje, og at det per i dag ikke finnes noen formelle verv eller organisatoriske tiltak – verken på fylkesplan eller sentralt – som ivaretar ledermedlemmene spesielt.

Sykepleieledere opplever ofte å komme i en skvis mellom ledelse og fag, og det er et opplevd behov for økt støtte fra forbundet til denne medlemsgruppa. NSF LSL registrerer ofte at ledermedlemmene etterlyser et organ som kan ivareta dem som enkeltmedlemmer i ulike situasjoner. I dag organiseres dette på ulike måter; noen arbeidssteder har opprettet egen tillitsvalgt for ledere, noen ledere bruker hovedtillitsvalgt ved behov, og andre tar direkte kontakt med NSF's fylkeskontor. Det framholdes

at mange ledere opplever det som uaktuelt å benytte seg av det ordinære tillitsvalgtpararatet i saker som omfatter eget arbeidsforhold.

NSF gir uttrykk for et sterkt ønske om at sykepleieledere skal være medlemmer i NSF. Landsmøtet vedtok i 2011 at NSF skal være «et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for sykepleieledere». NSF jobber i dag aktivt for å oppfylle denne målsettingen.

Politiets Fellesforbund

Politiets Fellesforbund har cirka 11 600 yrkesaktive medlemmer. Forbundet har en egen gruppe for ledere kalt «Norske politiledere», en ordning som ble etablert i 1997. Denne gruppa skal – ifølge forbundets internettsider – «sikre fokus, ivaretagelse og trygghet for lederne i Politiets Fellesforbund». Gjennom utvalget har politilederne muligheten til å påvirke og sette dagsordenen i viktige saker for lederne og politiet i sin helhet. Målgruppa er ledere som er medlemmer i Politiets Fellesforbund, og som har direkte arbeidsgiveransvar i funksjonen med virksomhets-, personal-, budsjett- og resultatansvar. Det er opp til lokallagene å avgjøre hvem som hører med i målgruppa. I det sentrale utvalget anbefaler man imidlertid at man følger de ovennevnte kriteriene.

Norske politiledere har et sentralt utvalg som består av fire personer. Lederen har beslutningsmakt gjennom fast plass i forbundsstyret. Det sentrale lederutvalget har som en viktig oppgave å kommunisere med lederkontaktene lokalt. Lokalt har man tilsvarende ordning med lokale lederutvalg. Per i dag har ledermedlemmene ikke noe eget beslutningsorgan, kun egne dialogfora.

Ledermedlemmene i Politiets Fellesforbund inngår i lokallagene. Totalt finnes det cirka 30 lokallag, hvorav 26 geografiske lag (politidistrikt) og særorganene som har egne lokallag. I 2009 ble ledermedlemmenes situasjon diskutert på landsmøtet, og det ble vedtatt å etablere et eget prosjekt for å sette søkelyset på medlemmer i lederstillinger. Prosjektet ble startet i 2010, og det ble ansatt en prosjektleder. I utgangspunktet skulle ledere på driftsenhetsnivå og høyere omfattes av prosjektet, men det ble også besluttet at politioverbetjentene skulle inkluderes. Prosjektet består av fem hovedaktiviteter, kalt «stolper». Den viktigste aktiviteten er lokal lederdialog i et samarbeid mellom arbeidsgiverne og ledermedlemmer i etaten. Dialog med ledermedlemmer på lokalt nivå skal bidra til bedre samarbeid. I den lokale dialogen tar man også opp tema som lønn, helse, miljø og sikkerhet med mer. Lokallagene kommer med innspill til hvilke tema de ønsker å ta opp, og temaene vil slik variere mellom lokallagene. Den andre stolpen i prosjektet er en sentral lederdialog. Dette er et kurs som går over tre dager, og hvor dialog blir vektlagt. Den tredje stolpen er deltakelse i en ledersatsing i regi av Nordisk Politiforbund, hvor man har en erfaringsutveksling og konferanse på nordisk plan. Den fjerde stolpen i prosjektet er deltakelse i Unios ledersatsing. Den femte stolpen er i samarbeid med Politidirektoratet å bidra til utvikling og iverksetting av etatens lederplattform.

Prosjektet ble først tidfestet til to år og skulle så evalueres. Evalueringsrapporten foreligger, men er ikke offentliggjort ennå.

I januar 2013 startet en arbeidsgruppe med å se på mulighetene for endret organisasjonsmessig status for ledermedlemmer. Ventelig vil spørsmålet om egne beslutningsarenaer for ledere bli behandlet av denne gruppa. Innstillingen skal styrebehandles høsten 2013.

Forbundet har etablert rutiner når det gjelder hjelp til medlemmer som etterspør støtte til juridisk bistand. Behandling av andre typer henvendelser vil være situasjonsbestemt. Eksempelvis er det dem på forbundskontoret som kan mye om arbeidstidsbestemmelsene, som håndterer slike henvendelser når de kommer. Spørsmål knyttet til lokale lønnsforhandlinger og andre saker fordeles på flere av dem som jobber ved forbundskontoret.

Forskerforbundet

Forskerforbundet har cirka 16 200 yrkesaktive medlemmer, og forbundet la om sin organisasjonsstruktur i 1999. Organisasjonen består nå av lokallag og forbundskontoret på sentralt nivå. Lokallag finnes på alle virksomheter der Forskerforbundet har tre eller flere medlemmer. Alle medlemmene på en arbeidsplass er i samme lokallag. Fra 1999 har Forskerforbundet praktisert en tjenestemodell der medlemmene går via sine lokallag for å få hjelp til ulike saker. Dette gjelder også ledere. Det er imidlertid også noen ledere (og øvrige medlemmer) som ikke inngår i noe lokallag fordi det er for få medlemmer på arbeidsplassen, disse må forbundet gi direkte service.

Forbundet har også fagpolitiske organer som er rådgivende for hovedstyret. Det finnes et slikt fagpolitisk organ for administrativt personell, og en del ledere inngår her.

Det er en pågående diskusjon om ledermedlemmene i Forskerforbundet, men ingen planer om å lage en egen enhet for disse i organisasjonen. Argumentet for dagens modell er at man får en bedre dialog når leder og ansatt er medlem av samme organisasjon på den enkelte arbeidsplass.

Forskerforbundet praktiserer tjenestevei, noe som innebærer at både leder og ansatte skal gå via sine lokallag med saker hvor de har behov for bistand. Likevel har man nå ordnet det slik at ledere i enkelte tilfeller kan gå direkte til forbundet. Dette er ikke vedtektsfestet, men er basert på en forståelse av at ledere ikke alltid finner det naturlig å gå via lokallaget for å få hjelp, og de kan i slike situasjoner gå direkte til forbundet. Da bør imidlertid tillitsvalgt og lokallaget være informert om at dette skjer.

Forskerforbundet har ikke samme profesjonsfaglige satsing som andre forbund i Unio, men jobber aktivt med fagpolitiske spørsmål om forskning og høyere utdanning samt kulturminnevern med mer. Forbundet skiller imidlertid klart mellom arbeidsgiverrelaterte saker og fagforeningsspørsmål, og forbundet jobber bare med sistnevnte saker.

1.3 Metodisk tilnærming

Undersøkelsen bygger i all hovedsak på en nettbasert undersøkelse blant ledermedlemmer i de ti forbundene tilknyttet Unio. Unio samlet inn lister over samtlige ledermedlemmer i forbundene, og vi fikk en samlet liste med 16 603 e-postadresser til medlemmer i lederstillinger. Invitasjon til å delta i undersøkelsen ble sendt til alle e-postadressene. Den nettbaserte undersøkelsen ble gjennomført i november 2012, og det ble sendt ut to påminnelser om å svare. I underkant av 1000 e-postadresser var feilsendt i betydningen at e-postadressen var feil eller mangelfull. Videre oppga 90 respondenter at de ikke var medlemmer i et Unio-forbund, mens 1200 oppga at de ikke befant seg i en lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Etter at disse var fratrukket, satt vi igjen med et bruttoutvalg på 14 313 aktuelle respondenter. Av disse svarte 7136 Unio-medlemmer i lederstillinger på noen av spørsmålene, mens 6837 svarte på alle.⁴

Svarprosent og partielt frafall

Det er ikke uvanlig at man «mister» noen respondenter underveis i en slik nettbasert undersøkelse, eller at noen velger å hoppe over ett eller flere spørsmål. At noen respondenter har besvart noen, men ikke alle spørsmål, betegnes som partielt frafall. Noe av dette frafallet kan forklares ved tregheter i datasystemene som respondentene må bruke for å svare på undersøkelsen. Vi fikk tilbakemeldinger fra noen respondenter som opplevde at undersøkelsen «hang seg opp» underveis, og at de dermed ikke fikk fullført. Vi fikk også tilbakemeldinger fra noen få som mente at undersøkelsen ikke var relevant for deres stilling, mens noen få andre mente at undersøkelsen var for lang og tok for mye tid.

Med utgangspunkt i antallet medlemmer i lederstillinger som fullførte undersøkelsen, oppnådde vi en endelig svarprosent på 48 prosent. Dette må regnes for å være akseptabelt. Reelt sett er nok svarprosenten også noen prosent høyere i og med at hele 1200 av 8350 (15 prosent) svarte at de ikke hadde en lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Disse ble sluset ut av undersøkelsen ettersom de da plasserer seg utenfor undersøkelsens målgruppe. Siden 15 prosent av respondentene sier de ikke befinner seg i lederstillinger, er det sannsynlig at det samme også vil gjelde for en del av dem som *ikke valgte* å gå inn i undersøkelsen. Dette kan vi ikke vite, men det er rimelig å anta at den endelige svarprosenten ville ha oversteget 50 prosent hvis vi hadde hatt informasjon om dette og tatt utgangspunkt i respondentenes subjektive vurderinger av egne stillinger.⁵

⁴ Spørreskjema kan lastes ned fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20298/index.html>

⁵ Hvis vi tenker oss at 15 prosent av *det totale utvalget* ikke har lederstillinger, ender vi opp med en svarprosent på 52 prosent.

Forbundene

De ti Unio-forbundene varierer mye når det gjelder størrelse målt i antall medlemmer. Følgelig er det store variasjoner når det gjelder antall ledermedlemmer og potensielle respondenter i de ulike forbundene. Tabell 1.1 viser hvor stor andel respondentene i de ulike forbundene utgjør av det totale utvalget, samt hvor mange personer som har svart i hvert enkelt forbund.

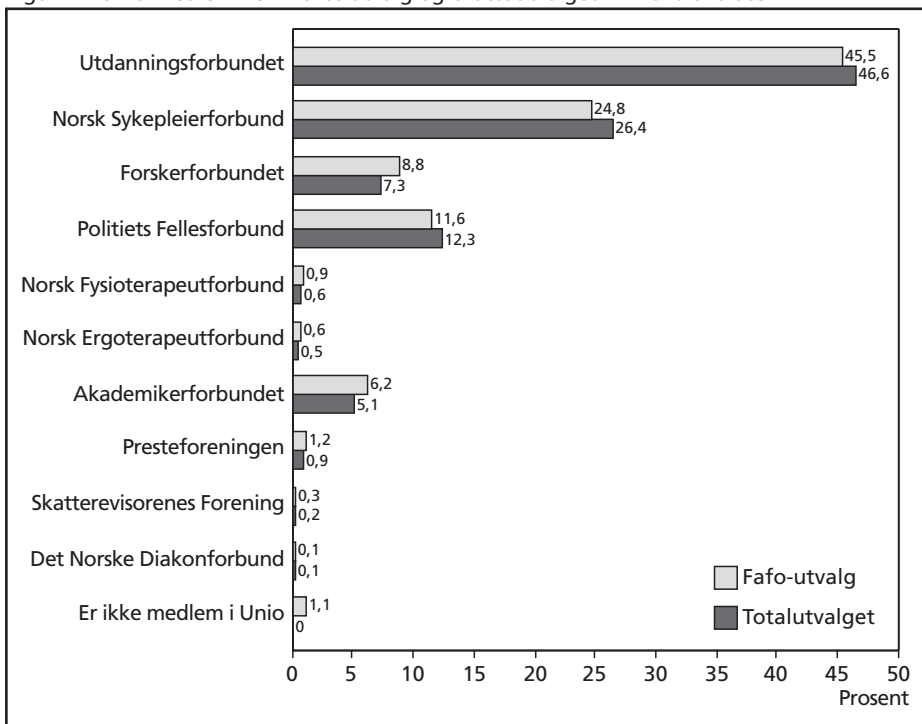
Tabell 1.1 Medlemmer i lederstillinger fordelt på forbund og antall svar. Spørreundersøkelsene blant medlemmer i lederstillinger.

Forbund	Prosent	Antall svar
Utdanningsforbundet	49,4	3525
Norsk Sykepleierforbund	22,2	1582
Forskerforbundet	8,7	621
Politiets Fellesforbund	10,5	746
Norsk Fysioterapeutforbund	0,9	64
Norsk Ergoterapeutforbund	0,6	40
Akademikerforbundet	6	430
Presteforeningen	1,4	98
Skatterevisorenes Forening	0,3	24
Det Norske Diakonforbund	0,1	6
Total	100	7136

Er vårt utvalg representativt for de ulike forbundene?

Det er små avvik mellom vårt utvalg og bruttoutvalget hva gjelder forbundstilhørighet. Etersom noen av forbundene har registrert relativt få medlemmer i lederstillinger, finner vi flere avvik i størrelsesordenen 0,1 og 0,3 prosent når vi sammenligner vårt utvalg med bruttoutvalget, det vil si dem som fikk tilsendt spørreundersøkelsen. Det største avviket er likevel i ett av de største forbundene. Norsk Sykepleierforbund er noe underrepresentert i vårt utvalg med et avvik på 1,6 prosent. Dette er så små avvik at vårt utvalg må sies å gi et rimelig godt bilde av Unio-forbundenes lister over medlemmer i lederstillinger. De største forbundene er representert med flest, og de minste med færrest, også i vårt utvalg.

Figur 1.1 Unio-medlemmer i Fafos utvalg og bruttoutvalget. N = 8461/16 603.



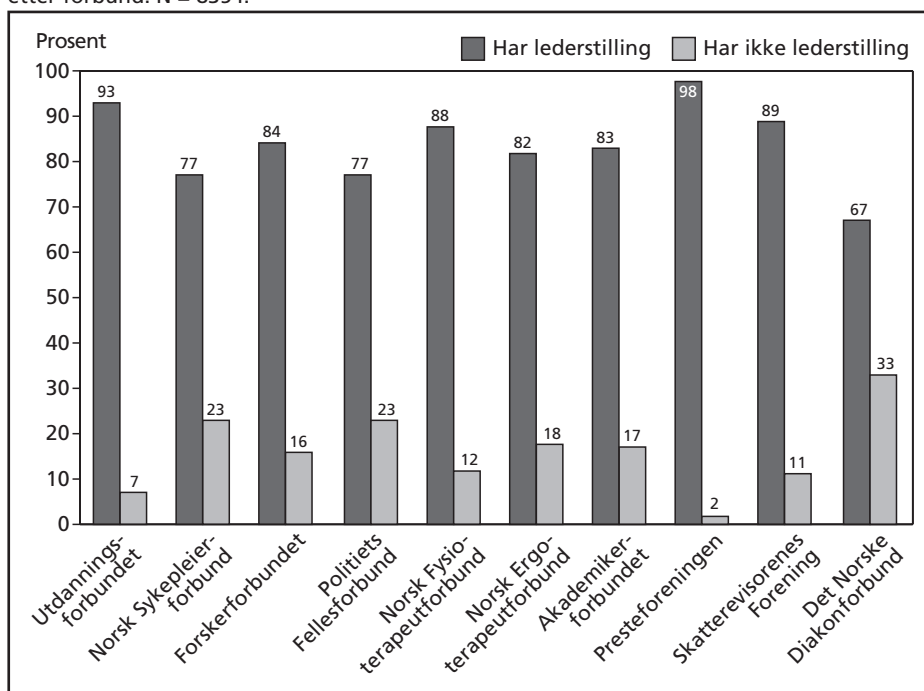
Feil i forbundenes registre over medlemmer i lederstillinger er imidlertid et forhold som kan ha påvirket det endelige utvalget. Som vi skal se i figur 1.2, kan det her være forbundsvise forskjeller.

For det første ble respondentene innledningsvis spurt om de har en lederstilling eller ikke. De som oppga at de ikke har en slik stilling, ble sluset ut av undersøkelsen. Figur 1.2 viser andelen som oppga å ha en lederstilling, og andelen som oppga ikke å ha en lederstilling på undersøkelsestidspunktet. 1200 respondenter, 15 prosent av vårt utvalg, oppga ikke å ha en lederstilling. Vi ser at det er relativt store avvik mellom Unio-forbundenes lister over ledermedlemmer og Fafo-utvalget. I Unio-forbundenes lister er alle registrert med lederstillinger. I Norsk Sykepleierforbund svarer hele 23 prosent av vårt utvalg at de ikke har en lederstilling. Avvikene mellom de to utvalgene strekker seg fra 2 til 33 prosent. Det kan være flere årsaker til dette. Respondentene bes om å foreta en subjektiv vurdering av hvorvidt de befinner seg i lederstillinger. Det kan være at en del er i lederstillinger uten å oppleve at de faktisk har tilstrekkelig lederansvar til å svare på en lederundersøkelse. Et eksempel på dette kan være ledere i en stilling som innebærer faglig ansvar, men ikke budsjett- eller personalansvar. Enkelte kan også ha startet undersøkelsen, svart «ja» til at de har en lederstilling, og oppdaget

at spørsmålene ikke er relevante nok for dem, og så ha gått tilbake i undersøkelsen og endret svaret til «nei».

For det andre kan det være at forbundenes registre over medlemmer i lederstillinger ikke er helt oppdatert, og at hovedårsaken til avvikene er høy turnover. Dette kan medføre at noen forbund er underrepresentert i undersøkelsen. Hvilken av disse to forklaringene – respondentenes subjektive vurdering av at de ikke er i en lederstilling, eller etterslep i forbundenes registreringer av medlemmer i lederstillinger – som veier tyngst, er vanskelig å avgjøre.

Figur 1.2 Andelen i Fafos utvalg som sier de er ledere, og andelen som sier de ikke er ledere, etter forbund. N = 8354.



Analyse av data

I rapporten presenteres resultatene fra undersøkelsen i form av figurer. Det er undersøkt om det er forbundsvise forskjeller i svargivingen. Det er også undersøkt om det er forskjeller i svargivingen til ledere på ulike nivåer. Dette er gjort i form av bivariate analyser, og forskjellene er framstilt i figurene eller kommentert i teksten. Spørsmålsformuleringen har avgjort om vi har kommentert forbundsvise forskjeller eller forskjeller mellom ledernivåene. Vi har i denne omgang ikke sett nærmere på eventuelle forskjeller mellom ledernivåene innenfor det enkelte forbund.

Enhver utvalgsundersøkelse er beheftet med usikkerhet. Usikkerheten varierer med svarfordelingen på det enkelte spørsmål og med antall respondenter totalt i undersøkelsen eller på det enkelte spørsmål. Alle sammenhenger som kommenteres, er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.

De to bakgrunnsvariablene har følgende definisjoner og inndelinger:

Forbundene

Undersøkelsen omfatter ledermedlemmer i alle ti forbund i Unio. I tillegg til totaltallene viser flere av figurene forbundsvise svar fra følgende fem forbund: Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Forskerforbundet, Politiets Fellesforbund og Akademikerforbundet. I de fem andre forbundene er imidlertid antall respondenter for få til at vi kan framstille forbundsvise svar, disse har vi slått sammen og kalt «andre forbund». «Andre forbund» består av ledermedlemmer i følgende forbund: Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Presteforeningen, Skatterevisorenes Forening og Det Norske Diakonforbund. Som tidligere påpekt er det forskjeller i andelen ledermedlemmer blant yrkesaktive medlemmer i de ti forbundene. I de fleste forbundene er andelen ledermedlemmer mellom 6 og 8 prosent. I ytterkantene finner vi likevel store variasjoner i andelen ledermedlemmer. Høyest andel ledermedlemmer har Akademikerforbundet (26 prosent) og Politiets Fellesforbund (17 prosent). Lavest andel ledermedlemmer har Norsk Fysioterapeutforbund (drøyt 1 prosent).

Ledernivåer

Det er også en antakelse at type lederstilling spiller en rolle når det gjelder hvilke forventninger man har til medlemskapet og til forbundet. Vi har delt inn ledermedlemmene i tre nivågrupper etter hvem de rapporterer til, altså hvem som er deres nærmeste overordnede. Dette ga følgende variabel for ledernivå:

Ledernivå 1: rapporterer til styret

Ledernivå 2: rapporterer til overordnet som er toppleder

Ledernivå 3: rapporterer til overordnet som er mellomleder

Ledernivå 1 vil være en topplederstilling. I store statlige og kommunale virksomheter vil også ledernivå 2 i mange tilfeller være en lederstilling med omfattende budsjett og personalansvar. Ledernivå 3 vil i de aller fleste virksomheter være det vi forbinder med en mellomlederstilling, men også disse kan i mange tilfeller ha et vesentlig personal- og budsjettansvar.

Svarene for de ulike ledernivåene framstilles i tekst og figurer for de spørsmålene der vi mener det kan være interessant å se på om det er forskjeller mellom medlemmene etter stillingsnivå.

Hvem er respondentene, og hvilke lederstillinger har de?

Ledermedlemmene i Unio-forbund er en sammensatt gruppe og dekker et bredt spekter av lederstillinger. I tabell 1.2 og 1.3 framstilles sentrale kjennetegn ved ledermedlemmene og lederstillingene som disse bekler.

Oppsummert viser tabell 1.2 og 1.3 at kvinner utgjør et flertall av ledermedlemmene i utvalget. 80 prosent oppgir at de er 43 år eller eldre. Nærmere to tredjedeler har en utdanning fra universitet eller høyskole, lavere grad. Halvparten svarer at de tidligere har vært tillitsvalgt i sitt forbund.

85 prosent har en lederstilling som innebærer personalansvar, mens 70 prosent oppgir at de har en stilling som innebærer økonomiansvar. 60 prosent har en lederstilling på nivå 2, det vil si at de rapporterer til overordnet som er toppleder, mens

Tabell 1.2 Kjennetegn ved ledermedlemmene. Prosent. N = 7136.

Variabel	Prosent
Kjønn	
Kvinne	65
Mann	35
I alt	100
Alder	
22-35 år	5
36-42 år	17
43-50 år	26
51-60 år	42
61-70 år	12
I alt	102
Utdanning	
Doktorgrad	2
Universitet og høyskole på master-/hovedfagsnivå	27
Universitet og høyskole, lavere grad	63
Andre typer utdanninger på universitet- og høyskolenivå (for eksempel enkeltfag)	5
Annen utdanning	3
I alt	100
Har du vært tillitsvalgt i ditt forbund?	
Ja, tidligere	50
Ja, nå	5
Nei, aldri	45
I alt	100

Tabell 1.3 Kjennetegn ved lederstillingen. Prosent. N = 7136.

Variabler	Prosent
Hvis personalansvar, hvor mange har du personalansvar for?	
1-5 ansatte	8
6-15 ansatte	30
16-30 ansatte	30
Mer enn 30 ansatte	32
I alt	100
Hvem rapporterer du til?	
Styret	5
Overordnet som er toppleder	60
Overordnet som er mellomleder	33
Annet	3
I alt	101
Hvem leder du?	
I hovedsak ansatte med samme profesjon som meg selv	40
I hovedsak ansatte med annen utdanning/profesjon	9
Begge deler	48
Ikke aktuelt	3
I alt	100
Omtrent hvor lenge har du vært i en lederstilling?	
Under ett år	3
1-5 år	26
6-10 år	23
11-15 år	21
16-20 år	14
21 år eller mer	13
I alt	100
Ansettelsesform	
Fast tilsatt	93
På åremål	2
I et vikariat	3
Ansatt på prosjekt	1
Annet	1
I alt	100
Sektor	
Statlig helseforetak	10
Universitets- og høyskolesektoren	6
Statlig sektor for øvrig	15
Kommunal/fylkeskommunal sektor	61
Fristilt kommunal eller statlig eid virksomhet	1
Privat sektor	8
I alt	101

en tredjedel har en lederstilling på nivå 3 og rapporterer til overordnet som er mellomleder. 5 prosent svarer at de har en lederstilling på nivå 1 og rapporterer direkte til styret i virksomheten. De aller fleste jobber innenfor offentlig sektor og er fast tilsatt i lederstillingen. I tillegg ble det stilt spørsmål om ansvarsområder for stillingen. På dette spørsmålet var det mulig å oppgi flere alternativer. 94 prosent svarte at stillingen innebærer faglig ansvar, 85 prosent oppga personalansvar, mens 70 prosent svarte at lederstillingen omfatter økonomiansvar.

1.4 Rapportens oppbygging

Rapporten inneholder totalt fem kapitler.

Kapittel 1 er innledningskapitlet hvor undersøkelsens problemstillinger, bakgrunn og metode presenteres.

Kapittel 2 tar for seg spørsmålet om hvordan det fungerer å være ledermedlem i de ulike forbundene tilknyttet Unio. Her belyses spørsmål knyttet til hvordan ledermedlemmene opplever at de blir ivaretatt som medlemmer, og hvordan de vurderer viktigheten av ulike forhold for medlemskap i forbundet.

Kapittel 3 tar for seg ledermedlemmenes vurderinger omkring det å være leder og samtidig fagorganisert. Her ser vi i hvilken grad ledermedlemmer opplever press fra arbeidsgiver eller andre om å melde seg ut av forbundet, samt vurderinger av hvem som kan gi hjelp og støtte i ulike saker. I dette kapitlet presenteres eventuelle forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder vurdering av disse forholdene.

Kapittel 4 handler om hvordan ledermedlemmene i Unio vurderer forbundet og medlemskapet. Sentrale tema er hvilke saker ledermedlemmene har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte til, samt hvor fornøyde de er med hjelpen/tilbakemeldingen de fikk i disse sakene. Vi ser også på begrunnelser for å ha vurdert å melde seg ut av forbundet og eventuelt inn i annet forbund.

I kapittel 5 samler vi trådene og konkluderer med hvilke hovedutfordringer som er knyttet til å ha ledermedlemmer i profesjonsforbund. Vi skisserer også noen mulige tiltak for forbund som ønsker å fortsatt være et attraktivt forbund for medlemmer som går over i lederstillinger. En nærmere konkretisering av tiltak vil imidlertid kreve dypere analyser av utfordringer knyttet til ledermedlemmer og ordninger rettet mot denne medlemsgruppa i det enkelte forbund. Dette ligger utenfor rammene av dette prosjektet.

2 Hvordan er det å være ledermedlem?

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan det er å være ledermedlem i et Unio-forbund i dag. Først vil vi se nærmere på hvordan ledermedlemmer i de ulike Unio-forbundene vurderer medlemskapet sitt. Deretter vil vi belyse spørsmål knyttet til hvordan ledermedlemmer i de ulike forbundene opplever at de blir ivaretatt som medlemmer. Endelig vil vi se nærmere på hvordan ledermedlemmer vurderer hvor viktig ulike forhold er for medlemskap i forbundet. I dette kapitlet skisserer vi hovedlinjene i problemstillingene omkring ledermedlemmer i Unio-forbund. Flere av temaene i dette kapitlet konkretiseres og utdypes i de neste kapitlene.

2.1 Ledernes vurderinger av medlemskapet

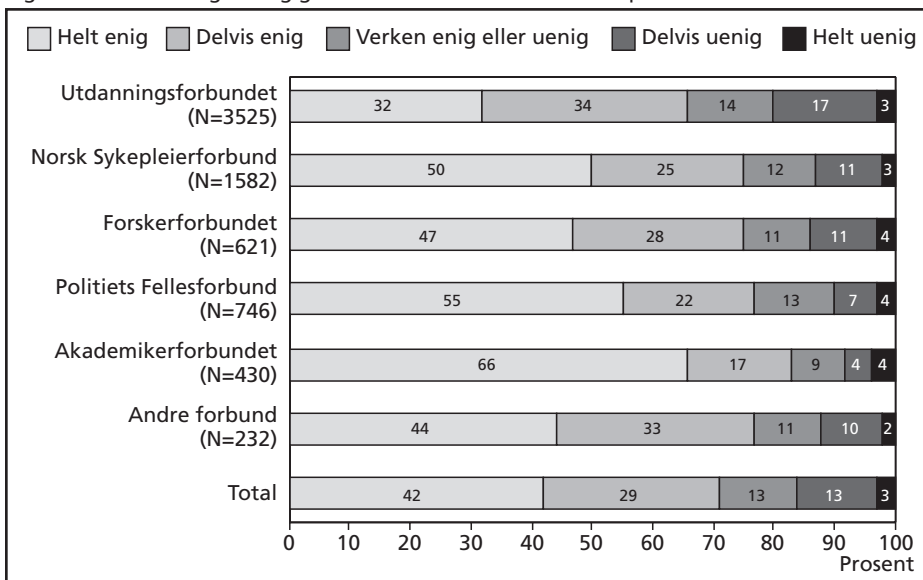
Innledningsvis stilte vi noen generelle spørsmål om hvordan ledermedlemmene vurderer det å være leder og medlem i sitt nåværende forbund. Spørsmålene ble stilt i form av påstander respondentene ble bedt om å ta stilling til. Svarkategoriene var «helt enig», «delvis enig», «verken enig eller uenig», «delvis uenig» og «helt uenig». Svarene er framstilt i figur 2.1–2.5, hvor vi viser hva ledermedlemmene i de ulike Unio-forbundene har svart både samlet sett og i hvert enkelt forbund.

Lederrollen og medlemskap i nåværende forbund

Er det uproblematisk å kombinere lederstillingen med medlemskap? Eller oppstår det ofte situasjoner der det er vanskelig å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvaret for? Vi ba ledermedlemmene om å ta stilling til følgende påstander: «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». Svarene er framstilt i figur 2.1 og 2.2 på neste side.

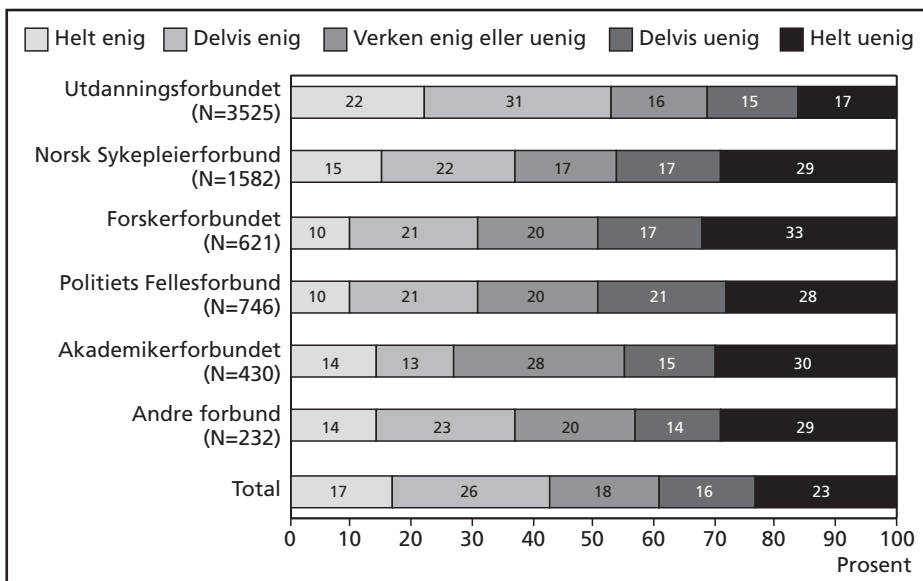
Generelt viser figur 2.1 at ledermedlemmene synes det går ganske greit å kombinere lederstillingen med medlemskap i sitt nåværende forbund. Den største andelen som synes det kan være vanskelig å kombinere lederstillingen med medlemskap i forbundet, finner vi i Utdanningsforbundet – her svarer en av fem at de er uenige i denne påstanden.

Figur 2.1 Lederstilling lar seg godt kombinere med medlemskap. Prosent. N = 7136.



Ledere på nivå 3 er i større grad enn ledere på nivå 1 og 2 helt enige i påstanden om at lederstillingen godt lar seg kombinere med medlemskap i nåværende forbund.

Figur 2.2 Opplever stadig oftere situasjoner der det er vanskelig å være medlem av samme forbund som dem man leder. Prosent. N = 7136.



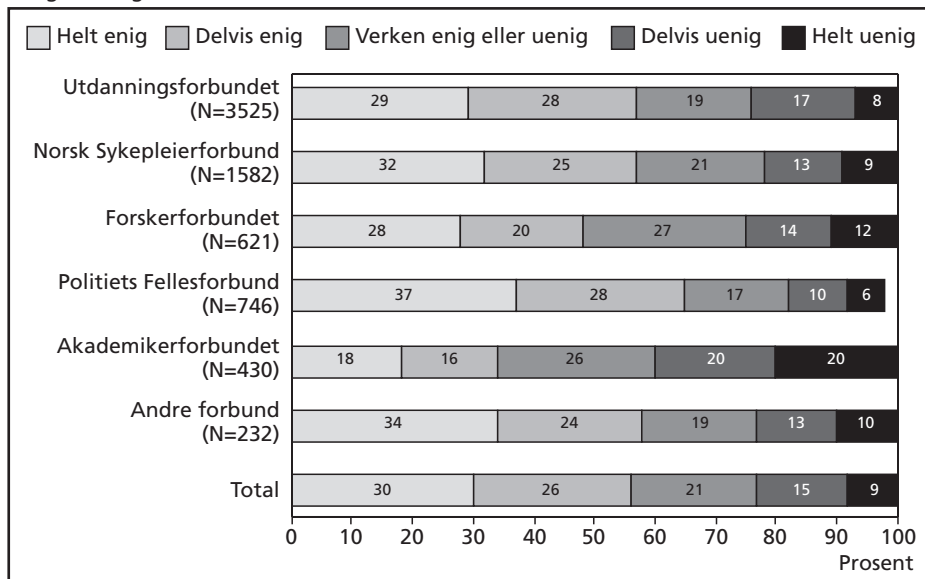
Figur 2.2 viser at det generelt ikke later til å være et veldig stort problem for ledermedlemmer i Unio å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvar for. Likevel ser vi at det er en god del i alle forbundene som er helt eller delvis enig i påstanden om at de stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvar for. Totalt er 43 prosent helt eller delvis enige i påstanden, mens andelen som er helt eller delvis uenig, er 39 prosent. Størst synes utfordringene å være for ledermedlemmene i Utdanningsforbundet, hvor drøyt halvparten er enig i påstanden. I dette forbundet ser vi også at det er langt flere som er enige enn uenige i denne påstanden.

Ledere på nivå 2 er i større grad enige i påstanden om at de stadig oftere opplever situasjoner hvor det er vanskelig å være medlem i samme forbund som dem de leder, sammenlignet med ledere på nivå 1 og 3. Vi minner om at det er få medlemmer som er toppledere på nivå 1.

Samme forbund eller eget forbund for ledere?

Hvilke oppfatninger har ledermedlemmene av profesjonsforbundenes organisasjonsmodell der både ansatte og ledere er medlem av samme forbund? Er det viktig for dem at forbundet organiserer medlemmer med samme utdanningsbakgrunn og på ulike stillingsnivåer, eller ville et eget lederforbund være å foretrekke?

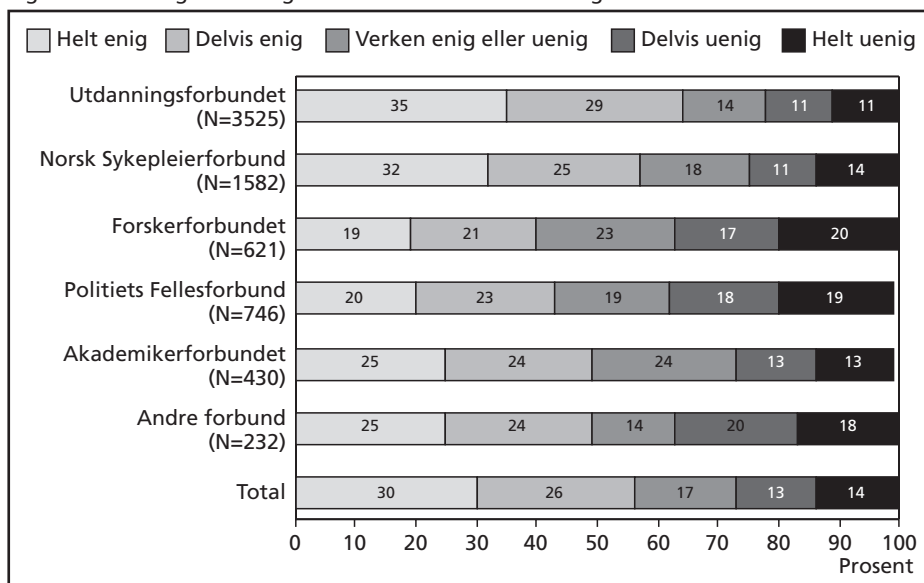
Figur 2.3 Viktig at forbundet representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn, også ledere. Prosent. N = 7136.



Ledermedlemmene ble bedt om å ta stilling til følgende påstand: «For meg er det viktig at samme forbund representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn som meg, også ledere.» Figur 2.3 viser at totalt 56 prosent synes det er viktig at samme forbund representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn som dem selv, også ledere. Størst oppslutning finner vi blant ledermedlemmer i Politiets Fellesforbund, hvor hele 65 prosent er enige i påstanden. Lavest oppslutning finner vi blant ledermedlemmer i Akademikerforbundet, hvor 34 prosent er enige i påstanden. Dette kan skyldes at sistnevnte forbund i motsetning til de andre ikke har noen klar profesjonstilknytning.

Den neste påstanden handlet om hvorvidt et eget lederforbund innen eget fagfelt var ønskelig. Svarene som er framstilt i figur 2.4, viser at det er noen forbundsvise forskjeller når det gjelder ønsker om et eget lederforbund.

Figur 2.4 Ønskelig med et eget lederforbund innen mitt fagfelt. Prosent. N = 7136.



Ledermedlemmer i Utdanningsforbundet er de som i størst grad gir uttrykk for at det hadde vært ønskelig med et eget lederforbund innenfor eget fagfelt – 64 prosent er enige i påstanden. Blant Norsk Sykepleierforbunds ledermedlemmer finner vi også en høy andel som mener det hadde vært ønskelig med et eget lederforbund, her er 57 prosent enige i påstanden. Lavest oppslutning om et eget lederforbund finner vi blant ledermedlemmene i Forskerforbundet (37 prosent uenige), Politiets Fellesforbund (37 prosent uenige) og i «andre forbund» (38 prosent uenige). Spørsmålet om et eget lederforbund er generelt. Det tar ikke hensyn til eventuelle organisatoriske ordninger som allerede finnes for ledermedlemmer i de ulike forbundene, eller eventuelle tilbud

fra alternative forbund. Spørsmålet kan derfor oppfattes litt forskjellig for medlemmer i ulike forbund, og vil være mest relevant i store forbund med mange ledermedlemmer innenfor samme fagfelt. Dette reflekteres også i de forbundsvise svarene som er framstilt i figur 2.4.

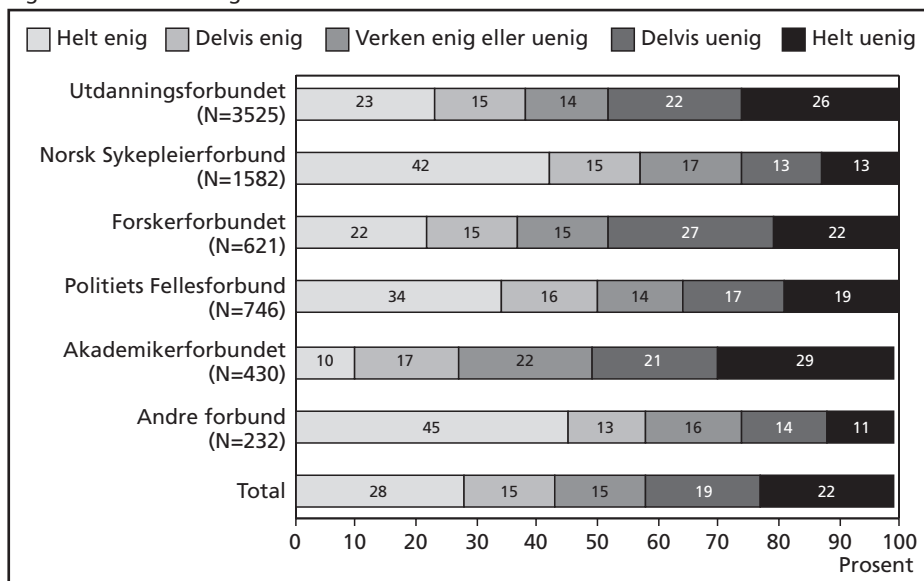
Ikke overraskende henger svarene i figur 2.3 og 2.4 sammen. De ledermedlemmene som er uenige i påstanden om at det er viktig at forbundet representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn, er i stor grad de samme som er enige i påstanden om at et eget lederforbund hadde vært å foretrekke (75 prosent).

Ledere på nivå 1 og 2 er i større grad enn ledere på nivå 3 enige i at de ønsker et eget lederforbund innen eget fagfelt. Samtidig er disse gruppene i mindre grad opptatt av at forbundet skal organisere alle med samme utdanningsbakgrunn som dem selv.

Alternative forbund

Unio-forbundene er i varierende grad utsatt for konkurranse fra andre forbund når det gjelder organisering av ledere. Vi stilte respondentene spørsmål om hvorvidt det finnes alternative forbund som de vurderer som aktuelle for dem. Påstanden var som følger: «Det finnes ingen alternative forbund som er aktuelle for meg.»

Figur 2.5 Det finnes ingen alternative forbund som er aktuelle. Prosent. N = 7136.



Når vi ser forbundene under ett, så er ledermedlemmene delt i synet på hvorvidt det finnes alternative forbund som er aktuelle for dem. Figur 2.5 viser at det er forskjeller mellom forbundene når det gjelder dette spørsmålet. I Norsk Sykepleierforbund og

forbundene som er slått sammen til «andre forbund», ser vi at nærmere 60 prosent er enige i påstanden om at det ikke finnes alternative forbund som er aktuelle for dem. I Akademikerforbundet og Forskerforbundet finner vi derimot at cirka halvparten er uenig i påstanden om at det ikke finnes andre aktuelle forbund. Dette viser at forbundene i varierende grad er utsatt for konkurranse fra andre forbund når det gjelder ledermedlemmene. Akademikerforbundet og Forskerforbundet er de forbundene som tilsynelatende får sterkest konkurranse fra andre forbund når det gjelder ledermedlemmene. Forbund som organiserer medlemmer med en bestemt utdanningsbakgrunn slik som Politiets Fellesforbund og Norsk Sykepleierforbund, synes i noe mindre grad å være utsatt for konkurranse fra andre forbund når det gjelder medlemmer i lederstillinger. Kategorien «andre forbund» består av forbund som organiserer medlemmer med en bestemt utdanningsbakgrunn, som fysio- og ergoterapeuter, prester, diakoner og skatterevisorer. Blant disse er nærmere 60 prosent enige i påstanden om at det ikke finnes noen alternative forbund for dem.

Ledere på nivå 3 er i større grad enn ledere på nivå 1 og 2 enige i påstanden om at det ikke finnes noen alternative forbund som er aktuelle for dem.

2.2 Ivaretagelse

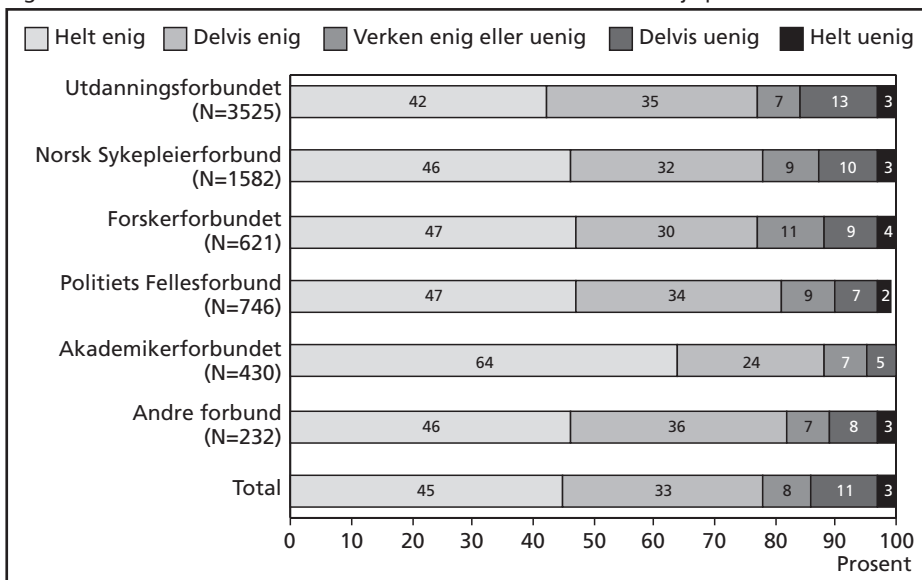
De neste spørsmålene handler om i hvilken grad ledermedlemmene opplever at de blir ivare tatt av forbundet. Disse spørsmålene ble også formulert som påstander hvor man skulle si seg enig eller uenig.

Hjelp og støtte generelt

I hvilken grad opplever ledermedlemmene at forbundet trår støttende til for å ivareta medlemmenes interesser hvis de får behov for hjelp? For noen vil dette være et hypotetisk spørsmål om hva de tror vil skje dersom de skulle få behov for hjelp. Mens andre vil kunne svare på dette spørsmålet ut fra hvilke erfaringer de har gjort seg når det gjelder hjelp i konkrete saker. Her skiller vi imidlertid ikke mellom dem som har konkrete erfaringer, og dem som ikke har slike erfaringer. Påstanden lød som følger: «Jeg har tiltro til at forbundet vil ivareta mine interesser hvis jeg får behov for hjelp.»

Ledermedlemmene i Unios forbund har gjennomgående tillit til at forbundet vil ivareta deres interesser dersom de skulle få behov for hjelp. Totalt svarer nærmere 80 prosent at de har tillit til at forbundet vil stille opp for dem. Størst tiltro til at forbundet vil stille opp, finner vi blant ledermedlemmene i Akademikerforbundet, hvor hele 88 prosent er enige i påstanden om at de vil få hjelp og støtte fra forbundet dersom det skulle bli behov.

Figur 2.6 Tiltro til at forbundet vil ivareta interesser ved behov for hjelp. Prosent. N = 7136.



Det er ingen vesentlig forskjell mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder tillit til at forbundet vil ivareta deres interesser ved behov for hjelp.

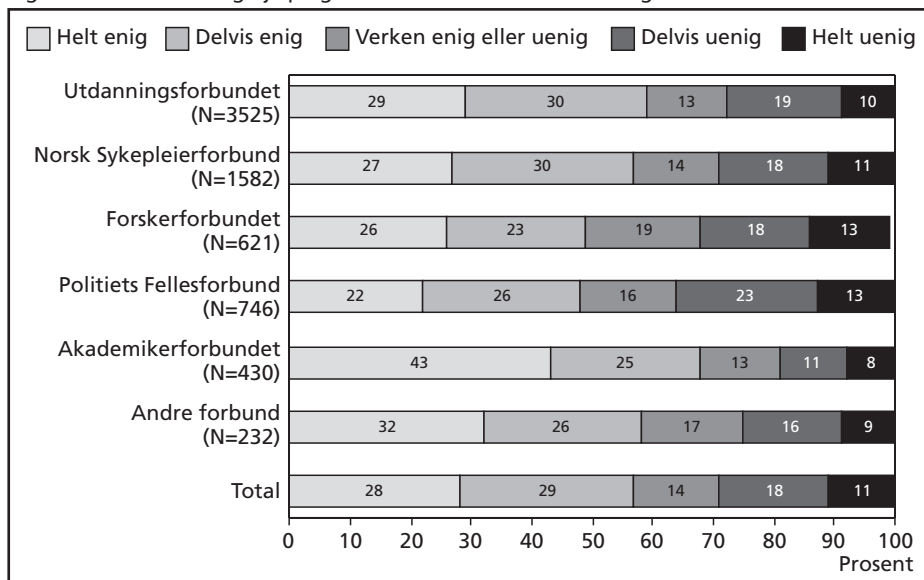
Hjelp og støtte i lokale lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger er et viktig tema for Unio-forbundene, og som vi skal se senere, er lokale lønnsforhandlinger den hyppigste årsaken til at ledermedlemmene henvender seg til forbundet. En god del av dem som har deltatt i undersøkelsen, har derfor konkrete erfaringer når det gjelder hjelp og støtte fra forbundet i spørsmål om lokale lønnsforhandlinger.

I figur 2.7 ser vi at blant ledermedlemmene samlet mener nærmere 60 prosent at de får den hjelpen og støtten de har behov for i lokale lønnsforhandlinger. Samtidig ser vi at det er noen forskjeller mellom forbundene. Ledermedlemmene i Politiets Fellesforbund er de som i minst grad er enige i at de får den hjelpen og støtten de har behov for i lokale lønnsforhandlinger. De som i størst grad er enige i denne påstanden, finner vi blant ledermedlemmene i Akademikerforbundet.

Ledere på nivå 2 og 3 er i større grad enn ledere på nivå 1 enige i påstanden om hjelp og støtte i lokale lønnsforhandlinger. Sannsynligvis reflekterer dette at ledere på nivå 1 ikke er underlagt de samme lønnsbestemmelsene som ledere på nivå 2 og 3 i offentlig sektor. Ledere på nivå 1 vil i større grad få sin lønn fastsatt individuelt av styret.

Figur 2.7 Får nødvendig hjelp og støtte i lokale lønnsforhandlinger. Prosent. N = 7136.



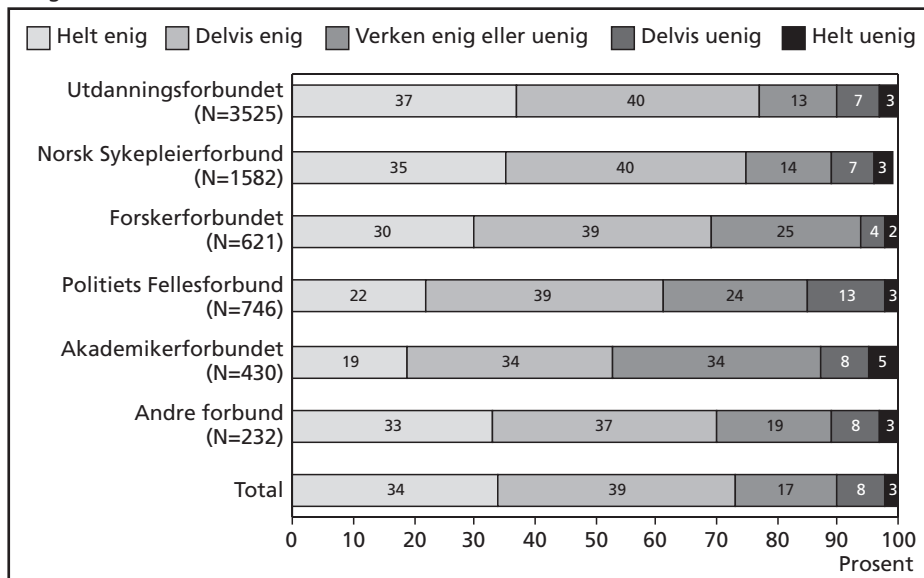
Lederrollen og behov for flere møteplasser

De to neste spørsmålene handler om ledermedlemmenes synspunkter på graden av oppmerksomhet forbundet viser lederrollen, og hvorvidt det er behov for bedre tilbud og flere møteplasser øremerket ledere.

Figur 2.8 viser at det er en stor andel blant ledermedlemmene som synes at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer. Totalt er vel 70 prosent enige i denne påstanden. Samtidig ser vi at det er noen forbundsvise forskjeller. Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund samt «andre forbund» har den største andelen som sier seg enig i at den faglige debatten i for liten grad dreier seg om lederrollen og utfordringer knyttet til denne.

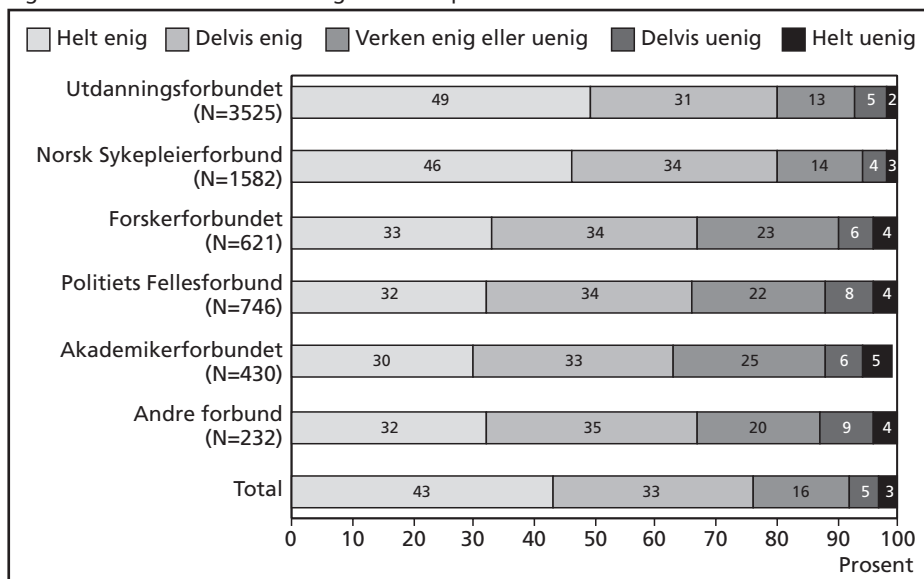
Ledere på nivå 3 er i noe mindre grad enn ledere på nivå 1 og 2 helt enige i påstanden om at forbundet har for liten oppmerksomhet rettet mot lederrollen og dens utfordringer.

Figur 2.8 Den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer. Prosent. N = 7136.



Den neste påstanden handler om hvorvidt det er behov for bedre tilbud og flere møteplasser for ledere fra forbundet. Svarene er framstilt i figur 2.9.

Figur 2.9 Behov for bedre tilbud og flere møteplasser for ledere fra forbundet. Prosent. N = 7136.



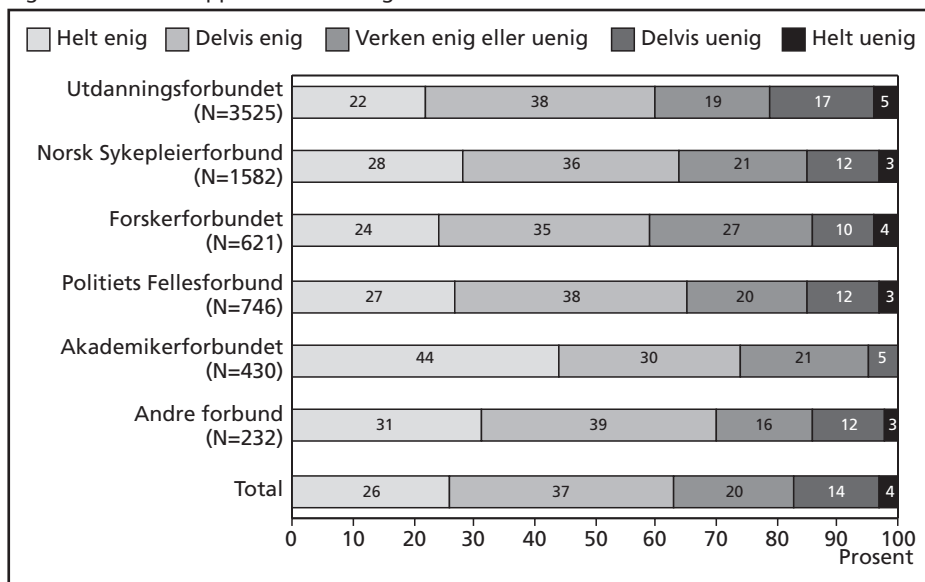
Ledermedlemmer i de ulike forbundene er nokså samstemt i vurderingene av at det er behov for bedre tilbud og flere møteplasser for medlemmer i lederstillinger. Den største andelen som er enig, finner vi blant ledermedlemmene i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund. I disse forbundene er 80 prosent enige i at det er behov for et bedre tilbud til ledermedlemmene.

Ledere på nivå 1 og 2 er i større grad enn ledermedlemmer på nivå 3 helt enige i påstanden om at det er behov for bedre tilbud og flere møteplasser for ledermedlemmene.

Alt i alt

For å måle den generelle oppfatningen blant ledermedlemmene når det gjelder hvordan forbundene ivaretar sine medlemmer i lederstillinger, ba vi dem om å vurdere påstanden «Alt i alt opplever jeg å bli godt ivaretatt av mitt forbund». Figur 2.10 viser de forbundsvise vurderingene av denne påstanden.

Figur 2.10 Alt i alt opplevelse av å bli godt ivaretatt av forbundet. Prosent. N = 7136.



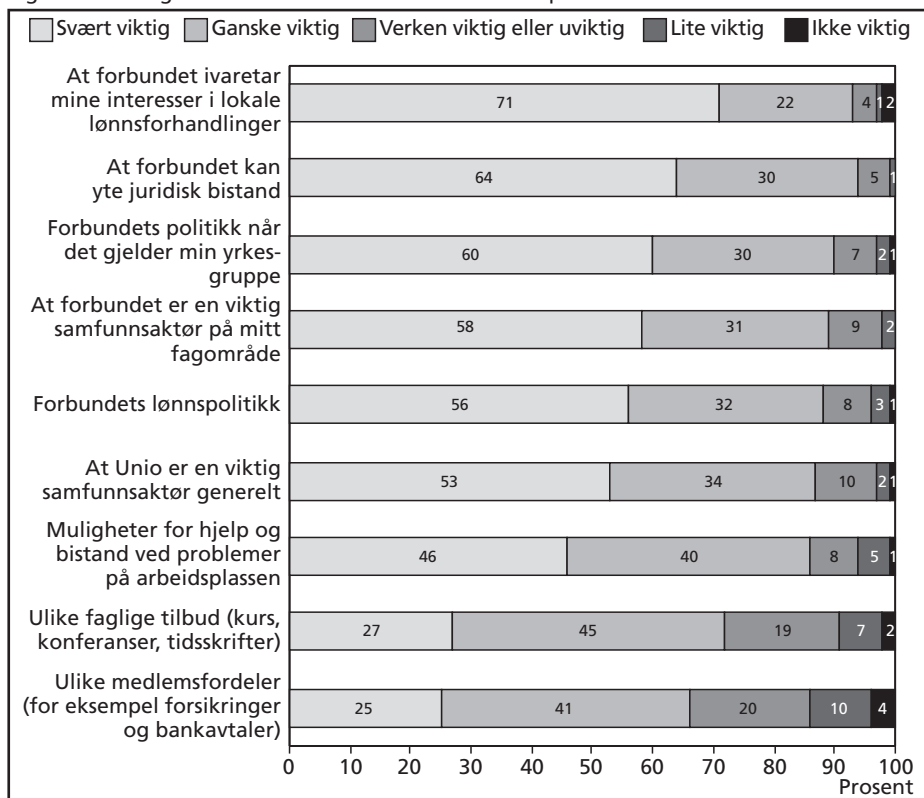
Mest fornøyde er medlemmene i Akademikerforbundet, hvor hele 44 prosent er helt enige i påstanden om at de alt i alt blir godt ivaretatt av forbundet. Minst fornøyde er medlemmene i Utdanningsforbundet, hvor 22 prosent svarer at de er helt enige i denne påstanden. I forbundene sett under ett er det 26 prosent blant ledermedlemmene som er helt enige i påstanden om at de blir godt ivaretatt. Legger vi til dem som svarer delvis enig, ser vi at drøyt 60 prosent som er enige i denne påstanden.

Det er ikke veldig store forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder denne alt-i-alt-vurderingen. Likevel er det en noe større andel blant ledere på nivå 3, sammenlignet med ledere på nivå 1 og 2, som er enige i at de blir godt ivaretatt av forbundet.

2.3 Hva er viktig for medlemskapet?

Ulike medlemsgrupper kan ha ulike preferanser når det gjelder vurderinger av hva som er viktig for deres fagforeningsmedlemskap. Vi ba ledermedlemmene om å vurdere hvor viktige ulike medlemstilbud og forhold ved forbundet er for deres medlemskap. Svarene er framstilt i figur 2.11.

Figur 2.11 Viktigheten av ulike forhold for medlemskapet. Prosent. N = 7136.



Som vi ser, er det forholdet «at forbundet kan ivareta mine interesser i lokale lønnsforhandlinger» som blir vurdert som viktigst av flest. Hele 71 prosent vurderer dette

som svært viktig. Her er det imidlertid noen forskjeller mellom ledernivåene når det gjelder betydningen av lokale lønnsforhandlinger. Blant ledere på nivå 1 er det 46 prosent som vurderer det som svært viktig at forbundet ivaretar interesser når det gjelder lokale forhandlinger, blant ledere på nivå 2 er andelen 70 prosent, mens blant ledere på nivå 3 vurderer hele 76 prosent dette som svært viktig. Selv om ledere på nivå 1 ofte ikke er omfattet av ordinære lokale lønnsforhandlingene i stat og kommune, svarer likevel nesten halvparten av dem at det er svært viktig at forbundet kan ivareta deres interesser i lokale lønnsforhandlinger.

På andre plass kommer «at forbundet kan yte juridisk bistand». 64 prosent mener at dette er svært viktig. Også her er det litt forskjell på ledernivåene. 60 prosent av lederne på nivå 1 og 2 svarer at dette er svært viktig, mot 67 prosent av lederne på nivå 3. «Forbundets politikk når det gjelder min yrkesgruppe» er også et forhold som mange vurderer som svært viktig – totalt 60 prosent svarer dette. Blant ledere på nivå 1 er det 54 prosent som svarer svært viktig, blant ledere på nivå 2 er det 59 prosent, og blant ledere på nivå 3 er det 64 prosent som vurderer forbundets politikk når det gjelder egen yrkesgruppe, som svært viktig.

Vi finner også vesentlige forskjeller mellom ledernivåene når det gjelder vurderingen av forbundets lønnspolitikk for ledere. Blant ledere på nivå 3 er det 61 prosent som vurderer dette som svært viktig. Blant ledere på nivå 2 vurderer 54 prosent det som svært viktig, mens den tilsvarende andelen blant ledere på nivå 1 er 46 prosent. Forbundets lønnspolitikk vurderes altså som viktigst blant dem som ikke er i høye lederposisjoner. De som er i de høyeste lederposisjonene, klarer seg ofte i større grad når det gjelder spørsmål om lønn, og forbundets lønnspolitikk blir ikke oppfattet som like viktig blant disse.

«At forbundet er en viktig samfunnsaktør på mitt fagområde» er også et forhold som mange vurderer som viktig – totalt 58 prosent svarer svært viktig. Blant ledere på nivå 1 er andelen som svarer svært viktig, 54 prosent, på nivå 2 er andelen 56 prosent, og på nivå 3 er andelen «svært viktig» 61 prosent.

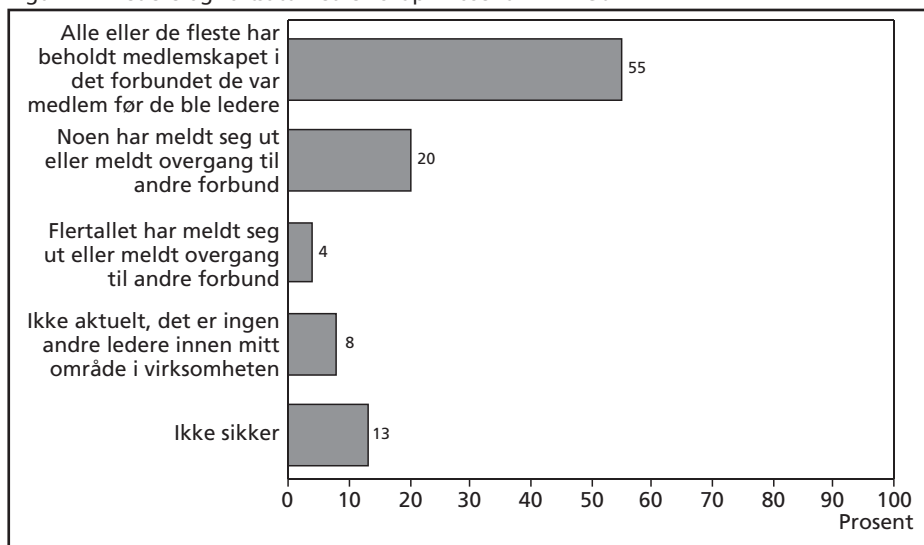
2.4 Ledere beholder ofte medlemskapet

Vår undersøkelse omfatter kun medlemmer, det vil si dem som har valgt å forbli medlemmer etter at de ble ledere. Samtidig vet vi at det finnes ledermedlemmer som velger å melde seg ut. For å få et inntrykk av situasjonen stilte vi et generelt spørsmål med referanse til erfaringer innen egen virksomhet: Hva skjer med fagforeningsmedlemskapet når man blir leder? Velger man å fortsette som medlem, velger man å melde seg ut, eller velger man å skifte til et annet forbund? Svaret på dette spørsmålet vil avhenge av flere forhold, eksempelvis vil tradisjoner og kultur for fagorganisering

blant ledere på arbeidsplassen kunne spille en viktig rolle. Preferanser hos det enkelte individ og oppfatninger om lederskap og fagforeningsmedlemskap vil også spille inn. Forbundenes tilbud til og ivaretagelse av medlemmer som går over i en lederstilling, kan også være forhold som er viktige for om et medlem velger å fortsette medlemskapet eller ikke når det blir leder.

Vi ba ledermedlemmene om å vurdere hvilken av påstandene i figur 2.12 som best beskriver situasjonen for ledere som dem selv i deres virksomhet.

Figur 2.12 Ledere og fortsatt medlemskap. Prosent. N = 7136.



Figur 2.12 viser at godt og vel halvparten svarer at alle eller de fleste har beholdt medlemskapet i det forbundet de var medlem i før de ble ledere. Det er bare en liten andel (4 prosent) som mener at flertallet har meldt seg ut eller meldt overgang til andre forbund. Men en av fire (24 prosent) sier at det skjer utmeldinger.

Blant dem som svarer at alle eller de fleste har beholdt medlemskapet, er det en lavest andel blant ledere på nivå 1 (36 prosent) og høyest andel på ledernivå 3 (59 prosent) som svarer dette. Blant ledere på nivå 2 svarer 55 prosent at alle eller de fleste har beholdt medlemskapet.

Samlet gir figur 2.12 et bilde av at det er vanlig at ledere beholder medlemskapet i det forbundet de var medlem i før de ble ledere. Dette viser at det generelt er god aksept for at ledere er fagorganisert i de virksomhetene hvor Unio-forbundene organiserer, samt at medlemmene har preferanser for fortsatt fagforeningsmedlemskap også etter at de har blitt ledere.

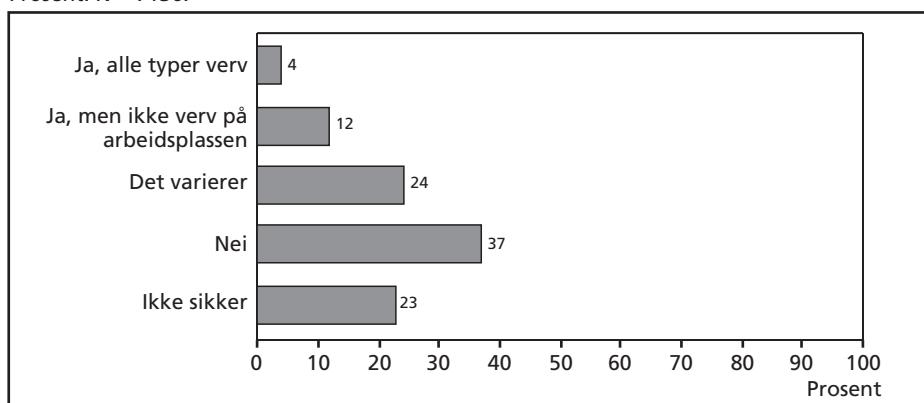
2.5 Leder og tillitsvalgt?

I forrige avsnitt så vi at det er vanlig at man fortsetter medlemskapet i forbundet også etter at man har blitt leder, men hva med tillitsverv? Hvor vanlig er det at ledere stiller til valg som tillitsvalgt i forbundets organer?

Figur 2.13 viser at det generelt er liten tradisjon for at ledere stiller til valg som tillitsvalgt i forbundet. 37 prosent svarer at ledere ikke stiller til verv som tillitsvalgt, mens 24 prosent svarer at det varierer. Kun 4 prosent svarer at det er tradisjon for at ledere stiller til valg som tillitsvalgt i forbundets organer, inkludert verv på arbeidsplassen.

Selv om det ikke er tradisjon for at ledere stiller til valg som tillitsvalgt i alle forbund, vil vi likevel peke på at halvparten av ledermedlemmene opplyser at de tidligere har vært tillitsvalgt i forbundet (jf. tabell 1.2). Kun 4 prosent av ledermedlemmene i utvalget svarer at de har et tillitsverv i forbundet på tidspunktet for undersøkelsen.

Figur 2.13 Tradisjon for at ledere stiller til valg som tillitsvalgt i forbundets organer. Prosent. N = 7136.



2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi reist spørsmålet om hvordan det er å være ledermedlem i et Unio-forbund, og har tatt for oss ledermedlemmenes vurderinger av medlemskapet og forbundet. Hovedfunnene er:

- Det er vanlig at ledere beholder medlemskapet i det forbundet de var medlem i før de ble ledere, og de fleste synes det går greit å kombinere lederstillingen med medlemskap i forbundet. Ledere på nivå 3 gir i større grad enn ledere på nivå 1 og 2 uttrykk for at lederstillingen godt lar seg kombinere med medlemskap i forbundet. En forklaring kan være at ledere på nivå 3 sjelden opplever situasjoner der lederrollen kommer i konflikt med det å være medlem i forbundet.
- Generelt later det heller ikke til å være et stort problem for ledermedlemmer i Unio å være medlem i samme forbund som dem man har lederansvar for. Ledere på nivå 2 har imidlertid noe større problemer med dette enn ledere på nivå 1 og 3. Vi vil anta at hovedårsaken til dette er at ledere på ulike nivåer har litt ulike arbeidsoppgaver, og at ledere på nivå 2 oftere opplever situasjoner der det kan være vanskelig å være medlem i samme forbund som dem de leder. Styrere i kommunale barnehager og rektorer ved offentlige skoler er eksempler på store ledergrupper som i denne undersøkelsen befinner seg på ledernivå 2.
- Ledermedlemmene er delte i synet på hvorvidt det er viktig at samme forbund representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn, også ledere. Organisasjonsmodellen som profesjonsforbundene praktiserer, har størst oppslutning fra ledermedlemmene med profesjonsutdanning, som i Politiets Fellesforbund og «andre forbund» (som har prester diakoner, skatterevisorer, ergo- og fysioterapeuter). Lavest er oppslutningen om denne organisasjonsmodellen i forbund som ikke organiserer typiske profesjonsyrker, slik som Akademikerforbundet og Forskerforbundet.
- En god del gir uttrykk for at de ønsker seg et eget lederforbund innenfor sitt eget fagfelt. Høyest er andelen som ønsker dette, blant ledermedlemmer i Utdanningsforbundet og i Norsk Sykepleierforbund. I tillegg ønsker ledere på nivå 1 og 2 i større grad enn ledere på nivå 3 et eget lederforbund innen eget fagfelt.
- Flere av forbundene i Unio får også konkurranse fra andre forbund. Ledermedlemmer i Unio-forbund hvor det finnes alternative forbund utenfor Unio, gir klare signaler om at de kjenner til disse. Dette gjelder særlig ledermedlemmer i Akademikerforbundet og Forskerforbundet. Forbund som organiserer medlemmer med en profesjonsutdanning slik som Politiets Fellesforbund og Norsk Sykepleierforbund, synes i noe mindre grad å være utsatt for reell konkurranse fra andre.

- Når det gjelder spørsmålet om hvordan ledermedlemmene opplever å bli ivaretatt av forbundet, er de fleste godt fornøyde, og det er en gjennomgående tillit til at forbundet vil ivareta deres interesser dersom de skulle få behov for hjelp. De fleste opplever at de får den hjelpen og støtten de har behov for i lokale lønnsforhandlinger, men det er noen forbundsvis forskjeller.
- Flertallet mener at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og utfordringer i denne, og bedre tilbud og flere møteplasser for medlemmer i lederstillinger blir etterlyst. Det er noen forbundsvis forskjeller også når det gjelder disse spørsmålene. Samtidig var det en relativt liten andel som vurderte ulike faglige tilbud, som kurs og konferanser, som en svært viktig del av medlemskapet.
- De tre forholdene som flest vurderer som svært viktige for medlemskap i forbundet, er: «at forbundet ivaretar mine interesser i lokale lønnsforhandlinger», «at forbundet kan yte juridisk bistand» og «forbundets politikk når det gjelder min yrkesgruppe».

3 Leder og fagorganisert

I dette kapitlet ser vi nærmere på ledermedlemmenes vurderinger omkring det å være leder og samtidig fagorganisert. Hovedspørsmålene er i hvilken grad ledermedlemmene opplever press fra arbeidsgiver eller andre om å melde seg ut av forbundet, samt hvem ledermedlemmenes mener kan gi hjelp og støtte i ulike saker. Når det gjelder disse spørsmålene knyttet til lederrollen og fagforeningsmedlemskapet, antar vi at det kan være forskjeller mellom ledere på ulike nivåer. I figurene under presenteres derfor svarene fra ledere på de ulike nivåene både hver for seg og samlet.

3.1 Lite press fra andre

Flere av forbundene forteller at de ganske ofte får tilbakemeldinger fra medlemmer i lederstillinger om at det er et press mot medlemskapet. Det fortelles både om arbeidsgivere som legger press på ledere om ikke å være fagorganisert, og om tillitsvalgte/øvrige medlemmer som klart gir uttrykk for at ledere ikke bør være organisert i samme forbund. Vi ønsket å undersøke hvorvidt dette er noe som de fleste ledermedlemmene har erfart, eller om det bare gjelder et fåtall.

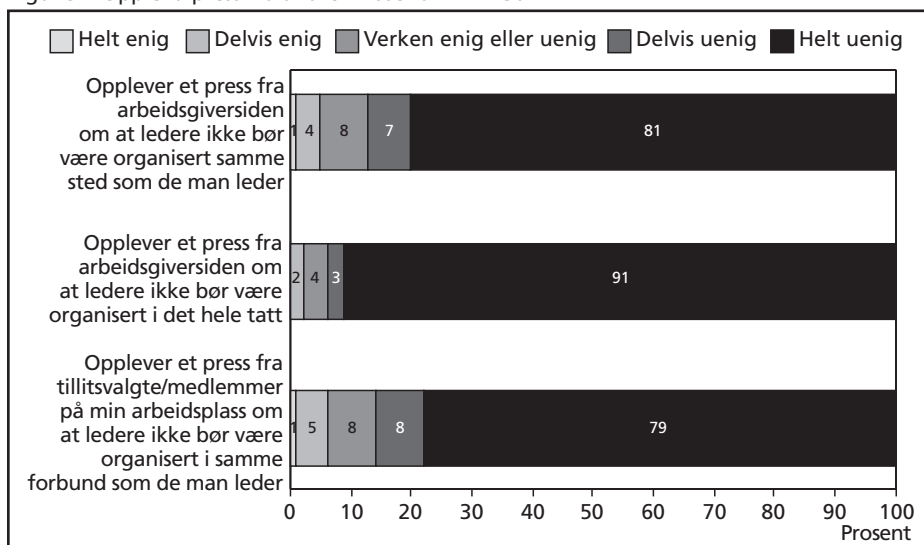
Selv om press mot medlemskapet er et problem for enkelte ledermedlemmer i Unio-forbundene, ser vi i figur 3.1 (på neste side) at det generelle bildet er at ledermedlemmene opplever lite press fra andre. Andelen som svarer «helt uenig», er dominerende både når det gjelder påstanden om press fra arbeidsgiversiden og fra tillitsvalgte/medlemmer om at ledere ikke bør være organisert i samme forbund som dem de leder. Når det gjelder påstanden om opplevd press fra arbeidsgiversiden om at ledere ikke bør være organisert i det hele tatt, ser vi at hele ni av ti ledermedlemmer er «helt uenig». Med andre ord befinner ledermedlemmene i Unio seg i en sektor hvor fagforeningsmedlemskap – også blant ledere – synes å være bredt akseptert.

En nærmere analyse viser imidlertid at dersom vi sammenligner forbundene, er det en litt høyere andel blant ledere i Utdanningsforbundet som opplever press fra andre om at ledere ikke bør være organisert i samme forbund som dem man leder.

Når vi ser på forskjeller mellom ledere på ulike nivåer, finner vi at det er en noe større andel som svarer «helt uenig» blant ledere på nivå 3, sammenlignet med det ledere på nivå 1 og 2 gjør, når det gjelder disse påstandene om opplevd ytre press mot

medlemskapet. Ledere på nivå 3 vil ofte ikke ha like store utfordringer knyttet til lederrollen som ledere på nivå 1 og 2 og opplever heller ikke stort ytre press på det å være fagorganisert.

Figur 3.1 Opplevd press fra andre. Prosent. N = 7136.



3.2 Hvem kan gi støtte?

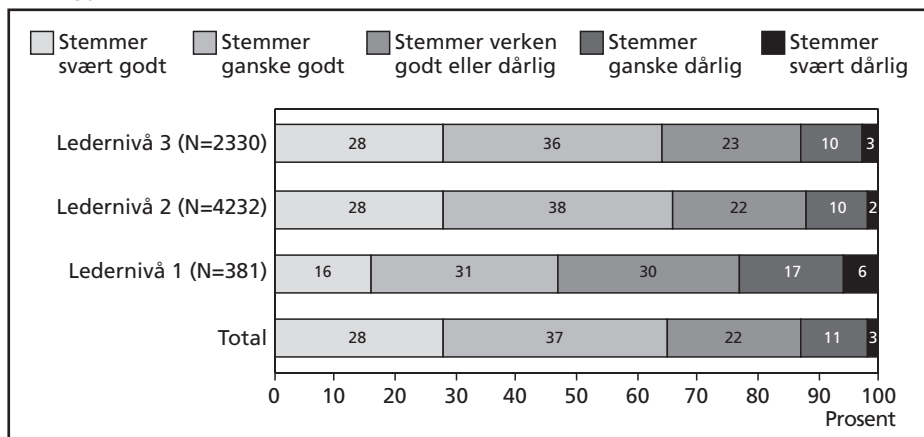
Litt avhengig av hva saken gjelder, kan ledermedlemmer velge å søke støtte fra arbeidsgiversiden eller fra forbundet. Ledermedlemmene kan også ha ulike forventninger til hvem som kan eller bør gi hjelp og støtte i ulike saker som angår lederrollen, og utfordringer på arbeidsplassen. I dette avsnittet kartlegger vi ledermedlemmenes oppfatninger om hvem som bør bidra i ulike saker, samt hvilke forventninger de har til forbundets tillitsvalgte på arbeidsplassen når det gjelder saker som omorganiseringer og budsjett og tjenestetilbud.

Hjelp og støtte fra arbeidsgiversiden

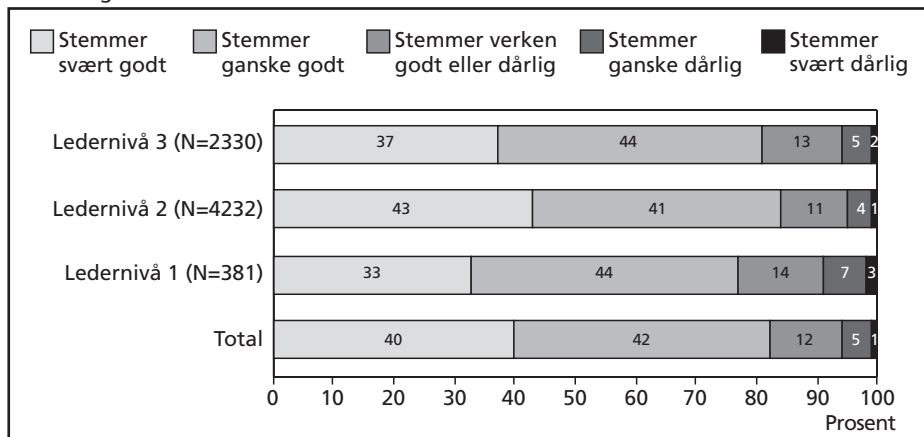
Den første påstanden handler om forventninger om faglige tilbud fra arbeidsgiver og lød som følger: «Som leder opplever jeg at det først og fremst er arbeidsgiver som skal sørge for faglig tilbud for oss som er ledere.» Figur 3.2 viser at to av tre ledermedlemmer mener at denne påstanden stemmer svært eller ganske godt. Ledere på nivå 2 og 3 svarer i større grad enn ledere på nivå 1 at påstanden om at arbeidsgiver skal sørge for

faglig tilbud, stemmer godt. Vi minner likevel om at den sistnevnte gruppa er liten – ledere på dette nivået utgjør om lag 5 prosent av ledermedlemmene i undersøkelsen.

Figur 3.2 Det er først og fremst arbeidsgiver som skal sørge for faglig tilbud for ledere. Prosent. N = 7136.



Figur 3.3 Søker primært hjelp og støtte fra arbeidsgiverapparatet i virksomheten når det gjelder utfordringer i lederrollen. Prosent. N = 7136.



Når det gjelder påstanden om at man som leder primært søker hjelp og støtte fra arbeidsgiverapparatet i virksomheten når det gjelder utfordringer i lederrollen, ser vi i figur 3.3 at hele 82 prosent mener at påstanden stemmer godt. Størst oppslutning om denne påstanden finner vi blant ledere på nivå 2.

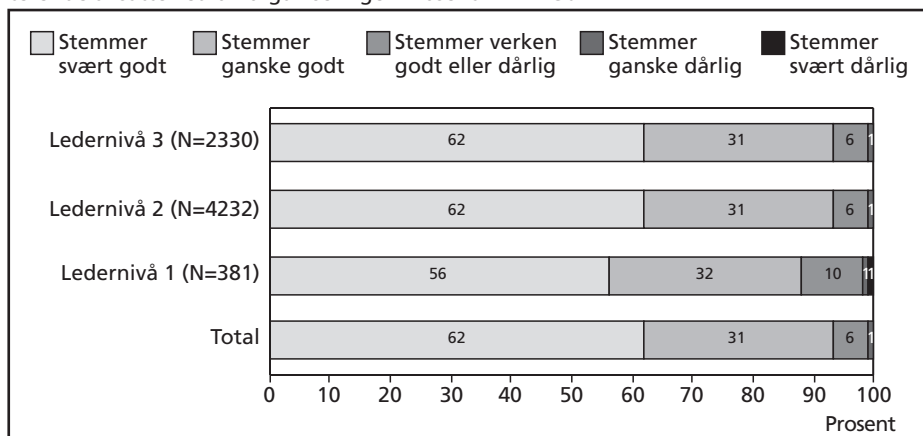
Samlet viser figur 3.2 og 3.3 at ledermedlemmene har forventninger om at arbeidsgiver skal ha et faglig tilbud til ledere, og når det gjelder utfordringer i selve lederrollen, er det først og fremst arbeidsgiverapparatet som kontaktes for bistand.

Ønsker om dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen

Ledere har ofte klare forventninger til at forbundet har dyktige tillitsvalgte. Mange blant lederne har selv erfaring som tillitsvalgte fra arbeidsplassen før de ble ledere, og enkelte er fortsatt aktive i tillitsverv (jf. tabell 1.2). Det er nokså vanlig at ledermedlemmer i profesjonsforbund har en fortid som tillitsvalgte i forbundet (jf. Jordfald & Nergaard 2008). I en tidligere undersøkelse blant ledermedlemmer i Fellesorganisasjonen (FO) fant vi at særlig topplederne var opptatt av dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen som blant annet kunne bistå ansatte i omstillingsprosesser (Berge & Bråten 2009). Vi ønsket å se nærmere på hvordan ledermedlemmene i Unio-forbundene vurderer betydningen av dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen, og framsatte to påstander om dette.

Den første påstanden var: «Som leder ønsker jeg at forbundet har dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen som kan representere de ansatte ved omorganiseringer.»

Figur 3.4 Ønsker om at forbundet har dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen som kan representerer de ansatte ved omorganiseringer. Prosent. N = 7136.

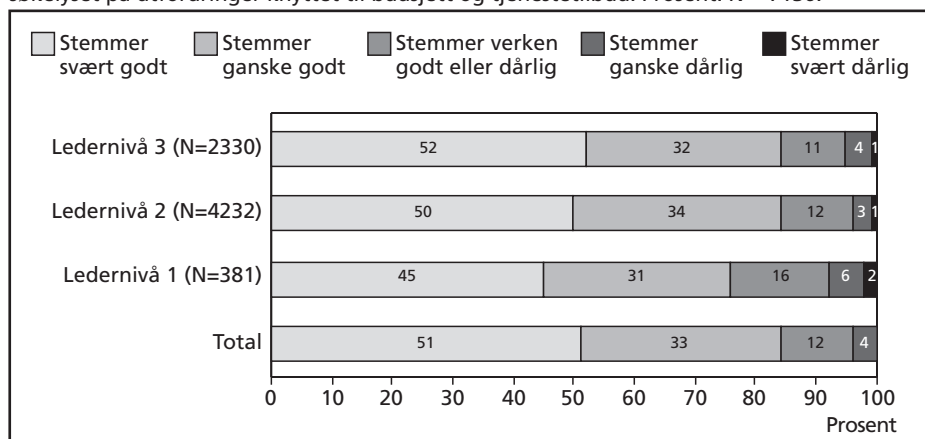


I figur 3.4 ser vi at ledermedlemmene i Unio ønsker at forbundet har dyktige tillitsvalgte som kan representere de ansatte ved omstillinger – drøyt 90 prosent svarer at denne påstanden stemmer godt. Ledere på nivå 1 er i noe mindre grad enn ledere på nivå 2 og 3 enige i denne påstanden. Dette kan skyldes at ledere på nivå 1 ofte sitter et godt stykke fra arbeidsplassnivået, og at de i noe mindre grad enn ledere på nivå 2 og

3 har direktekontakt med hva som er utfordringer og behov på arbeidsplassnivået når virksomheten omorganiserer.

Den andre påstanden lød: «Som leder ønsker jeg at forbundet har dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen som kan sette søkelyset på utfordringer knyttet til budsjett og tjenestetilbud.»

Figur 3.5 Ønsker om at forbundet har dyktige tillitsvalgte på arbeidsplassen som kan sette søkelyset på utfordringer knyttet til budsjett og tjenestetilbud. Prosent. N = 7136.



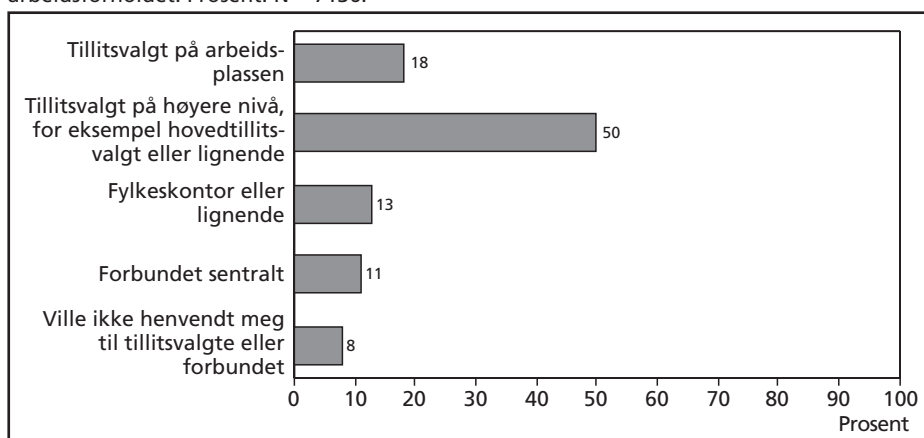
Figur 3.5 viser at også denne påstanden får bred oppslutning blant ledermedlemmene. Totalt svarer drøyt 80 prosent at den stemmer svært eller ganske godt. Igjen ser vi at ledere på nivå 1 skiller seg fra ledere på nivå 2 og 3 ved at det er noe mindre oppslutning om påstanden om at de ønsker dyktige tillitsvalgte som kan sette søkelyset på utfordringer knyttet til budsjett og tjenestetilbud. Igjen vil vi anta at grunnen til at ledere på nivå 1 skiller seg fra ledere på nivå 2 og 3, er at disse i mindre grad har direkte kontakt med arbeidsplassnivået og de utfordringene som oppstår der når det gjelder budsjett og tjenestetilbud. Ledere i offentlig sektor er ofte i en situasjon der de av lojalitetshensyn synes det kan være vanskelig å fronte slike saker selv, men ønsker likevel at forbundet har dyktige tillitsvalgte som kan rette søkelyset mot budsjett og tjenestetilbud (Berge & Bråten 2009).

Hvor ville ledermedlemmene søke hjelp i forbindelse med eget arbeidsforhold?

Hva hvis ledermedlemmene hadde behov for hjelp i forbindelse med eget arbeidsforhold, hvor ville det være mest naturlig å henvende seg?

Figur 3.6 viser at de aller fleste ledermedlemmene ville kontaktet tillitsvalgte enten på arbeidsplassen eller på høyere nivåer, for eksempel hovedtillitsvalgt eller lignende, dersom de fikk behov for hjelp i forbindelse med eget arbeidsforhold. En av fire svarer at de ville tatt kontakt med forbundet på fylkes- eller sentralnivå. Her minner vi om at det er forbund som ikke har noe nivå mellom arbeidsplass og forbundskontor, for eksempel Forskerforbundet. Kun 8 prosent svarer at de ikke ville henvendt seg til tillitsvalgte eller forbundet i en slik situasjon.

Figur 3.6 Hvor det ville være naturlig å henvende seg ved behov for hjelp i forbindelse med arbeidsforholdet. Prosent. N = 7136.



3.3 Oppsummering

Dette kapitlet handler om ledermedlemmenes vurderinger omkring det å være leder og samtidig fagorganisert. Hovedfunnene er:

- Det generelle bildet er at ledermedlemmene i Unios forbund opplever lite press fra andre om å skifte medlemskap eller være uorganisert. Det er få som opplever press fra arbeidsgiversiden og fra tillitsvalgte/medlemmer om at ledere ikke bør være organisert i samme forbund som dem de leder, eller at ledere ikke bør være organisert i det hele tatt. Ledermedlemmer i Utdanningsforbundet opplever i noe større grad enn ledermedlemmer i andre forbund at det settes spørsmålsteget ved fagforeningsmedlemskapet deres. Ledere på nivå 3 opplever i mindre grad enn ledere på nivå 1 og 2 et ytre press mot medlemskapet.
- Generelt gir ledermedlemmene uttrykk for forventninger om at arbeidsgiver skal ha hovedansvaret for at det finnes et faglig tilbud til ledere. Når det gjelder utfordringer i selve lederrollen, er det først og fremst arbeidsgiverapparatet som kontaktes for bistand. Det gir grunnlag for å reise spørsmål om hvorvidt fagforbundene skal gi egne faglige tilbud til medlemmer i lederstillinger, eller om dette er oppgaver som bør tillegges arbeidsgiver. Ledermedlemmer er en gruppe som forventer hjelp og støtte fra forbundet, samtidig som de har tilgang til ressurser fra arbeidsgiverapparatet. I konkrete situasjoner kan det være behov for en balansegang mellom forbund og arbeidsgiverapparatet når det gjelder bistand til medlemmer som også er ledere.
- Ledermedlemmene ønsker at forbundet har dyktige tillitsvalgte som kan bidra til å sette ulike saker knyttet til budsjett og tjenestetilbud på dagsordenen. En mulig årsak til dette kan være at ledere i offentlig sektor ofte er i en situasjon hvor det kan være vanskelig å fronte ulike saker knyttet til budsjett og tjenestetilbud. De ønsker også at forbundet har dyktige tillitsvalgte som kan bistå de ansatte ved omorganiseringer.
- Dersom ledermedlemmene selv fikk behov for hjelp i forbindelse med arbeidsforholdet, ville de fleste kontaktet tillitsvalgte på høyere nivå i virksomheten, for eksempel hovedtillitsvalgt eller lignende. Kun en mindre andel svarer at de ikke ville henvendt seg til tillitsvalgte eller forbundet i en slik situasjon. Det ser altså ut som om de fleste ledermedlemmer ville valgt å gå tjenestevei dersom de fikk behov for hjelp i arbeidsforholdet. Samtidig har flere forbund erfart at det har vært nødvendig å etablere egne ordninger eller kanaler for ledermedlemmer som har behov for bistand. I praksis har det ofte vist seg vanskelig og konfliktfylt å henvise ledere med behov for hjelp til det ordinære tillitsvalgtapparatet.

4 Forbundet og medlemskapet

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan ledermedlemmene i Unios forbund vurderer forbundet og medlemskapet. Vi ser på hvilke saker ledermedlemmene har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte til i løpet av de siste to årene, samt hvor fornøyde de er med hjelpen/tilbakemeldingen de fikk i disse sakene. Vi ser også nærmere på dem som har vurdert utmeldelse, og hva de oppgir som begrunnelse for en slik vurdering. Enkelte oppgir i tillegg at de har vurdert å melde seg inn i andre forbund – og vi ser nærmere på begrunnelsene for dette. Endelig tar vi for oss spørsmålet om hvorvidt ledermedlemmene selv har tatt initiativ til at forbundet skal vie større oppmerksomhet til medlemmer i lederstillinger.

4.1 Kontakt med forbundet for hjelp og støtte

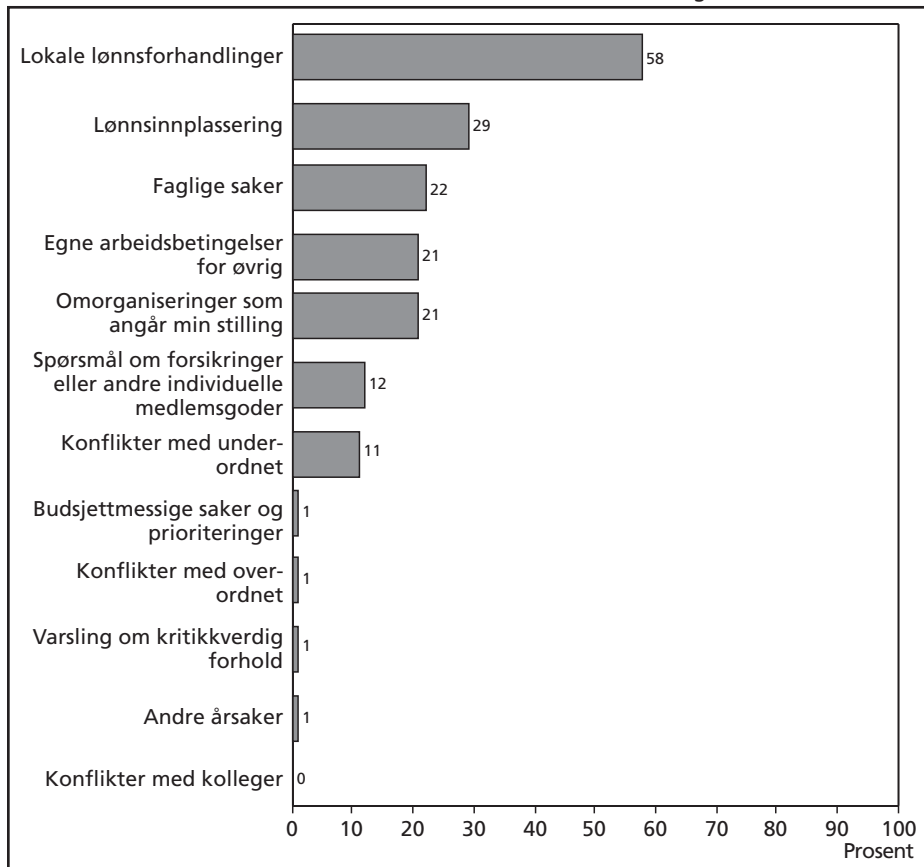
I hvilken grad tar ledermedlemmene kontakt med forbundet sitt for hjelp og støtte? Blant dem som har besvart undersøkelsen, svarer 31 prosent at de i løpet av de to siste årene har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte i ulike saker. I figur 4.1 (på neste side) ser vi hva sakene gjaldt.

Spørsmål knyttet til lønn er dominerende. Nærmere 60 prosent av dem som har henvendt seg til forbundet i løpet av de to siste årene, opplyser at henvendelsen gjaldt lokale lønnsforhandlinger. Dette utgjør nærmere 20 prosent av totalutvalget. Andelen ledermedlemmer som tar kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte i lokale lønnsforhandlinger, må med andre ord sies å være betydelig. Behandlingen av disse henvendelsene vil være ressurskrevende for forbundene. Samtidig ser vi at ledermedlemmene ikke skiller seg vesentlig fra andre medlemmer når det gjelder årsaker til kontakt med forbundet. Medlemsundersøkelser i Utdanningsforbundet i 2007 og 2010 viste at lokale lønnsforhandlinger var en av de viktigste årsakene til at man tok kontakt med tillitsvalgte (Jordfald & Nergaard 2008, 2010). Lønn er slik et saksfelt som generelt er svært ressurskrevende for forbundene.

Videre ser vi at nærmere 30 prosent svarer at henvendelsen gjaldt spørsmål om lønnsinnplassering. Dernest gjaldt henvendelsene faglige saker (22 prosent), egne arbeidsbetingelser for øvrig (21 prosent) og omorganiseringer som angår egen stilling (21 prosent). Sistnevnte kategori vil i mange tilfeller også være ressurskrevende saker

for forbundene. Det er interessant at en så stor andel blant ledermedlemmene svarer at de har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte ved omorganiseringer som angår egen stilling. Det illustrerer at også ledere har et stort behov for bistand fra forbundet ved omorganiseringer.

Figur 4.1 Saker man har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte til i løpet av de siste to år. De som har tatt kontakt. Prosent. N = 2110, flere svar mulige.



En nærmere analyse viser at det er noen forskjeller mellom ledernivåene når det gjelder kontakt med forbundet for hjelp og støtte i flere av disse sakene.

Andelen som har tatt kontakt angående lokale lønnsforhandlinger, er størst blant ledere på nivå 2 – 61 prosent oppgir at kontakten gjaldt lokale lønnsforhandlinger. Blant ledere på nivå 3 er andelen 57 prosent, mens blant ledere på nivå 1 er det 40 prosent av dem som har kontaktet forbundet for hjelp og støtte, som oppgir at henvendelsen gjaldt lokale lønnsforhandlinger. Som tidligere nevnt er ledere på nivå 1 i det

kommunale og statlige regulativet ofte ikke omfattet av lokale forhandlinger på samme måte som ledere på lavere nivåer. Denne ledergruppa utgjør likevel kun 5 prosent av ledermedlemmene i undersøkelsen.

Når det gjelder lønnsinnplassering, er det en noe høyere andel blant ledere på nivå 1 som har tatt kontakt med forbundet for hjelp/støtte (35 prosent) enn det er blant ledere på nivå 2 og 3 (29 prosent).

Videre er det en større andel blant ledere på nivå 3 (24 prosent) som oppgir at henvendelsen gjaldt omorganiseringer som angår egen stilling. På ledernivå 1 oppgir 12 prosent og på ledernivå 2 oppgir 19 prosent at henvendelsen gjaldt omorganiseringer som angår egen stilling.

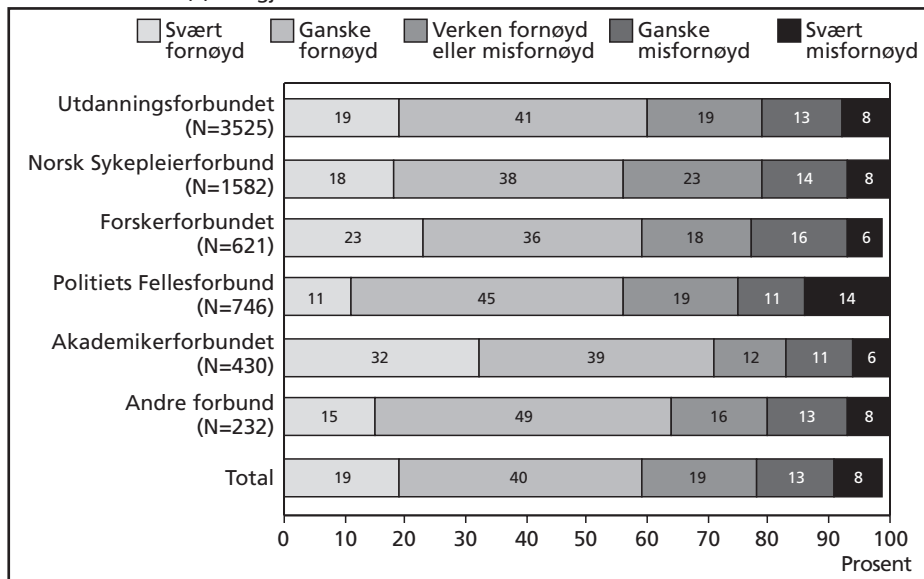
Ledere på nivå 1 oppgir i større grad enn ledere på de øvrige nivåene at henvendelsen gjaldt faglige saker. På ledernivå 1 er andelen som oppgir faglige saker, 31 prosent, på ledernivå 2 er den 23 prosent, og på ledernivå 3 er den 18 prosent.

Ledere på nivå 1 oppgir også i større grad enn ledere på de øvrige nivåene at spørsmål knyttet til individuelle medlemsgoder var årsaken til at de tok kontakt. På ledernivå 1 er andelen som oppgir individuelle medlemsgoder, 17 prosent, mot 11 prosent på ledernivå 2 og 3.

Nærmere en tredjedel av ledermedlemmene i undersøkelsen har altså henvendt seg til forbundet i løpet av de siste to år for å få hjelp eller støtte i en eller flere saker. Det viser at lederne bruker forbundet sitt, og at tilbudene oppfattes som nyttige. Hvilket nivå som yter slik medlemservice, vil – som vi har sett – variere med de ulike forbundene. I de store forbundene tilligger det ofte regionalt nivå eller fylkesnivå, mens i de mindre forbundene kan det være forbundet sentralt som tar seg av slike spørsmål. Sakene kan også spilles inn til lokallaget, og i mange tilfeller vil de også kunne løses lokalt. Hvor fornøyde medlemmene er med den hjelpen de fikk, vil avhenge av flere forhold, både menneskelige og organisatoriske faktorer vil spille en rolle. Hva saken gjaldt, og hvor alvorlig den var, vil også kunne ha noe å si for hvordan ledermedlemmet opplevde hjelpen eller tilbakemeldingen forbundet ga. Vi har ikke anledning til å gå nærmere inn i de ulike sakene her, men har spurt de som har tatt kontakt med forbundet, om hvor fornøyde de er med den hjelpen/tilbakemeldingen de fikk fra forbundet i saken(e) det gjaldt. Svarene fordelt på ulike forbund er presentert i figur 4.2 (se neste side).

Figur 4.2 viser at ledermedlemmene totalt sett stort sett er ganske fornøyde med hjelpen og tilbakemeldingen de fikk i sakene det gjaldt. 40 prosent svarer at de er ganske fornøyde, mens 19 prosent svarer at de er svært fornøyde. Mest fornøyde er ledermedlemmene i Akademikerforbundet, hvor en tredjedel svarer at de er svært fornøyde med hjelpen de fikk. Bildet er imidlertid ikke entydig positivt. Totalt svarer 21 prosent at de er misfornøyde med hjelpen de fikk, noe som må vurderes som en ganske høy andel. Flest misfornøyde finner vi blant ledermedlemmene i Politiets Fellesforbund hvor en av fire svarer at de er ganske eller svært misfornøyde med den hjelpen de fikk fra forbundet i sakene det gjaldt.

Figur 4.2 Vurdering av hvor fornøyd man var med hjelpen/tilbakemeldingen man fikk av forbundet i saken(e) det gjaldt. De som har tatt kontakt. Prosent. N = 2110.



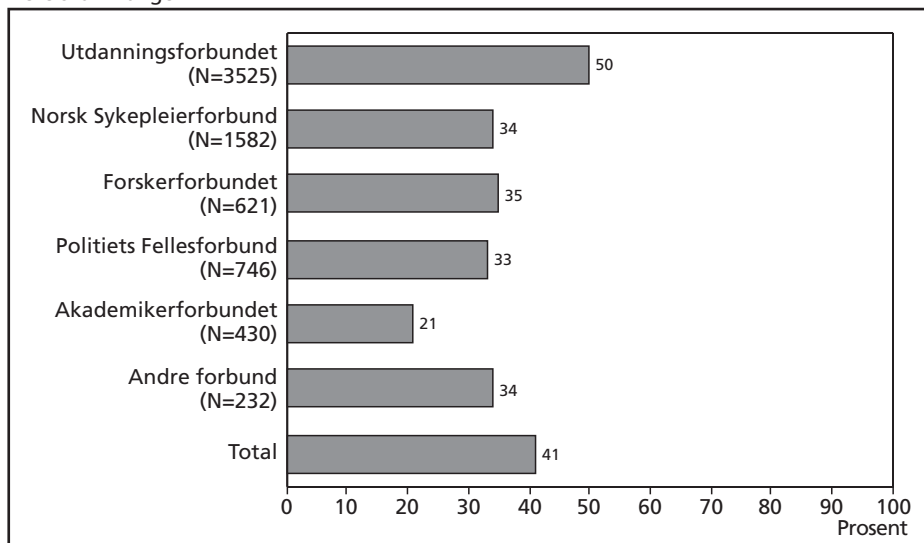
4.2 Begrunnelser for å ha vurdert utmeldelse

Det er bare ledere som på undersøkelsestidspunktet var medlem i et Unio-forbund, som har deltatt i undersøkelsen. Blant disse er det imidlertid en god del som svarer at de har vurdert å melde seg ut av forbundet. Nærmere bestemt svarer hele 41 prosent av ledermedlemmene at de i løpet av de to siste årene har vurdert å melde seg ut av forbundet. Figur 4.3 viser andelen ledermedlemmer som i løpet av de to siste årene har vurdert å melde seg ut, etter forbund.

Figuren viser at andelen som har vurdert å melde seg ut, er størst i Utdanningsforbundet, hvor halvparten svarer at de har vurdert dette. I de andre forbundene ser vi at andelen varierer mellom 33 og 35 prosent. Den minste andelen finner vi i Akademikerforbundet, hvor 21 prosent svarer at de har vurdert å melde seg ut av forbundet i løpet av de siste to årene.

Det er også forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder spørsmålet om hvorvidt de har vurdert utmeldelse. Den største andelen som har vurdert å melde seg ut, finner vi blant ledere på nivå 1 og 2; blant disse medlemmene svarer cirka 45 prosent at de har vurdert å melde seg ut. Andelen er noe mindre blant ledere på nivå 3, hvor 34 prosent svarer at de har vurdert å melde seg ut.

Figur 4.3 Andel som har vurdert å melde seg ut siste to år, etter forbund. Prosent. N = 7136, flere svar mulige.

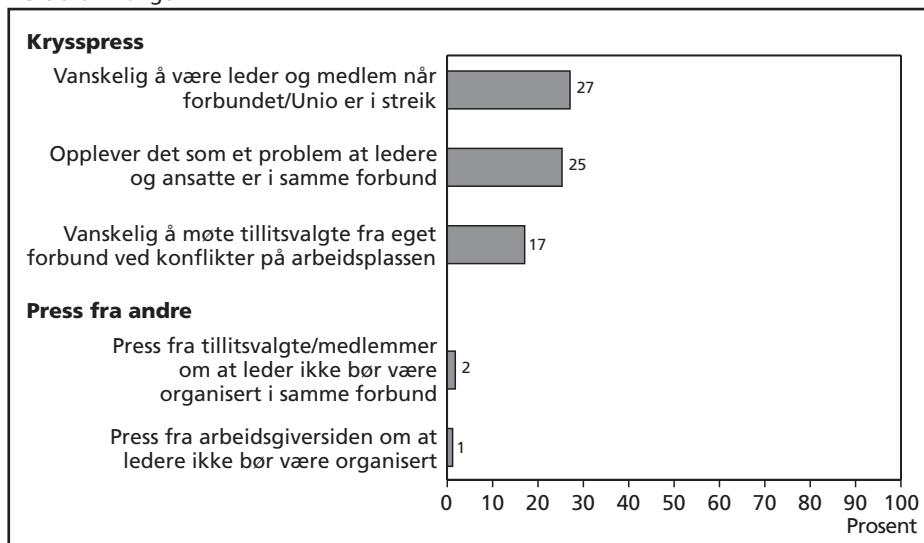


De som svarte at de har vurdert å melde seg ut, ble videre bedt om å angi hva som var årsaken(e) til dette. Respondentene fikk en liste med 15 begrunnelser der de kunne krysse av dem som var aktuelle. Det var også et åpent svaralternativ hvor man kunne skrive inn andre begrunnelser enn de som fantes på vår liste. Det var anledning til å oppgi flere årsaker. I figur 4.4–4.6 framstilles begrunnelsene til ledermedlemmene som har vurdert å melde seg ut av forbundet siste to år. Begrunnelsene er sortert etter tema. For det første tar vi for oss forhold knyttet til krysspress og press fra andre. I intervjuer med personer i forbundene var det generelle oppfatninger om at ledermedlemmer ofte opplever krysspress mellom det å være leder og medlem av et fagforbund, og at det var en årsak til at ledermedlemmer velger å melde seg ut av forbundet. Press fra andre ble også ofte nevnt som en viktig årsak til at ledermedlemmer velger å melde seg ut. Gjennom spørreundersøkelsen ønsket vi å undersøke disse påstandene nærmere.

For det andre tar vi for oss tema knyttet til konkret og generell misnøye med hvordan forbundet ivaretar medlemmer i lederstillinger når det for eksempel gjelder lønnspolitikk og faglig satsing, forholdet til lokale tillitsvalgte og opplevelser av enkeltsaker. Dette er forhold som handler om hvordan forbundet framstår for medlemmer i lederstillinger.

Det tredje forholdet vi ser på, er knyttet til økonomi/penger og ivaretagelse. Medlemskap i et fagforbund koster som oftest penger, og medlemmene forventer gjerne å få noe tilbake for kontingenten de betaler. Vi antar at ledermedlemmer så vel som øvrige medlemmer har visse forventninger om hva forbundet bør tilby av medlemsgoder og service, det handler om hvordan medlemmene opplever å bli ivaretatt av forbundet.

Figur 4.4 Krysspress og press fra andre. De som har vurdert å melde seg ut. Prosent. N = 2828, flere svar mulige.

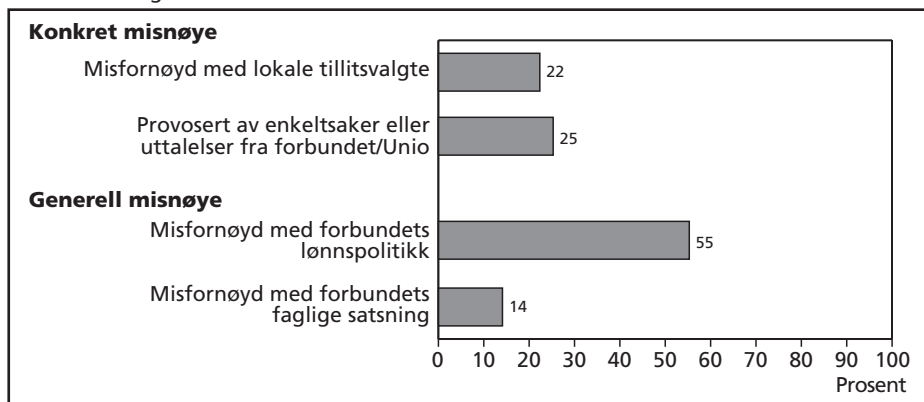


Figur 4.4 viser andelen som oppgir begrunnelser knyttet til krysspress og press fra andre. Tidligere (kapittel 3, figur 3.1) så vi at det var en liten andel blant ledermedlemmene som opplevde press fra andre om å melde seg ut. Press fra andre synes heller ikke å være noen viktig årsak for vurdering av utmeldelse. Årsaker som er knyttet til krysspress mellom rollen som leder og medlem i forbundet, synes derimot å spille en viktig rolle for mange. En av fire oppgir som årsak at de synes det er et problem at ledere og ansatte er i samme forbund, mens 27 prosent oppgir at det er vanskelig å være leder og medlem når forbundet/Unio er i streik, og at de derfor har vurdert å melde seg ut. Unio-forbundene var omfattet av store streiker både i 2010 og 2012, og de fleste respondentene husker nok fortsatt streiken i 2012 godt.

Figur 4.5 viser vurderinger av forhold knyttet til konkrete saker og generell misnøye som årsak til at man har vurdert å melde seg ut av forbundet. Her ser vi at det er en god del (cirka en av fire) som oppgir konkret misnøye med lokale tillitsvalgte eller enkeltsaker fra forbundet/Unio som årsak til at de har vurdert å melde seg ut.

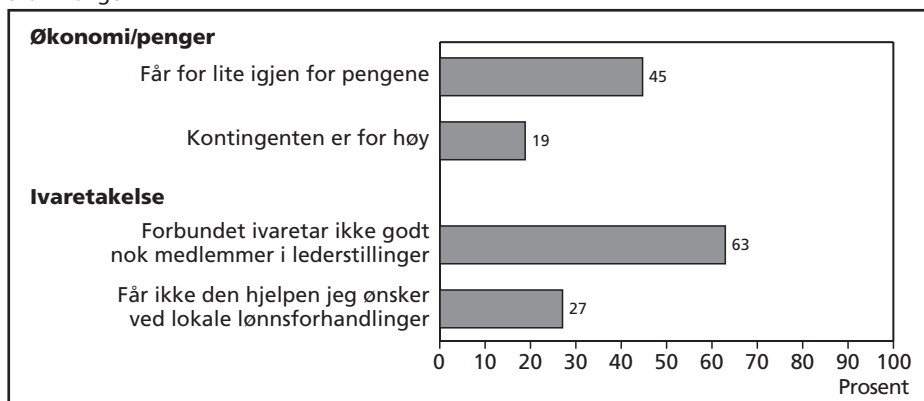
Samtidig ser vi at godt og vel halvparten av dem som har vurdert å melde seg ut, oppgir som begrunnelse at de er misfornøyd med forbundets lønnspolitikk. Vi minner om at disse også kan ha oppgitt andre årsaker.

Figur 4.5 Konkret og generell misnøye. De som har vurdert å melde seg ut. Prosent. N = 2828, flere svar mulige.



Figur 4.6 viser vurderingen av forhold knyttet til økonomi og hvordan man opplever å bli ivaretatt av forbundet.

Figur 4.6 Økonomi og ivaretagelse. De som har vurdert å melde seg ut. Prosent. N = 2828, flere svar mulige.



Den årsaken som flest oppgir som begrunnelse for at de har vurdert utmeldelse, er at de opplever at forbundet ikke ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok – nærmere to av tre oppgir dette. Tidligere har vi sett at lokale lønnsforhandlinger er den saken som ledermedlemmer oftest henvender seg til forbundet for å få hjelp eller støtte til (jf. figur 4.1). I figur 4.6 ser vi dessuten at langt fra alle ledermedlemmer er fornøyd med den hjelpen de tilbys ved lokale lønnsforhandlinger – drøyt en av fire oppgir dette som årsak til at de har vurdert å melde seg ut av forbundet. Et gjennomgående funn

i undersøkelsen er at ledermedlemmene har forventninger og behov for oppfølging i saker som handler om lønn og lokale lønnsforhandlinger.

45 prosent oppgir også økonomiske begrunnelser – at de får for lite igjen for pengene – som årsak til at de har vurdert å melde seg ut av forbundet. En av fem synes at kontingenten er for høy, og at det er en av grunnene til at de har vurdert utmeldelse.

Begrunnelsene som får størst oppslutning

De tre begrunnelsene som får størst oppslutning når det gjelder årsaker til vurdert utmeldelse, er som vist i figur 4.4–4.6:

- Forbundet ivaretar ikke medlemmer i lederstillinger godt nok (63 prosent)
- Misfornøyd med forbundets lønnspolitikk (55 prosent)
- Får for lite igjen for pengene (45 prosent)

Forbundsvisе forskjeller

Det er noen forbundsvisе forskjeller når det gjelder oppslutningen om disse tre hovedbegrunnelsene.

Når det gjelder begrunnelsen om at forbundet ikke ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok, kommer Utdanningsforbundet på topp. Her oppgir 71 prosent blant dem som har vurdert utmeldelse, dette som en begrunnelse. På andre plass kommer Norsk Sykepleierforbund med 60 prosent som oppgir dette som begrunnelse. Lavest ligger Akademikerforbundet med 29 prosent som begrunner vurdert utmeldelse med at forbundet ikke ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok.

Begrunnelsen om at man er misfornøyd med forbundets lønnspolitikk for ledere, får høyest oppslutning blant Utdanningsforbundets ledermedlemmer med 61 prosent, deretter kommer Politiets Fellesforbund med 57 prosent. Lavest ligger Akademikerforbundet med 20 prosent som oppgir misnøye med forbundets lønnspolitikk for ledere som begrunnelse for at de har vurdert utmeldelse.

Begrunnelsen om at man får for lite igjen for pengene, har størst oppslutning blant ledermedlemmene som har vurdert utmeldelse i Norsk Sykepleierforbund (57 prosent). Deretter følger Utdanningsforbundet, hvor 47 prosent oppgir denne begrunnelsen. Lavest ligger Forskerforbundet der 24 prosent oppgir denne begrunnelsen for at de har vurdert utmeldelse siste to år.

Forskjeller mellom ledernivåer

Det er også forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder disse tre hovedbegrunnelsene for å ha vurdert utmeldelse.⁶

Begrunnelsen om at forbundet ikke ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok, får størst oppslutning blant ledere på nivå 2, hvor 67 prosent av dem som har vurdert utmeldelse, oppgir dette som grunn. Blant ledere på nivå 1 og 3 er det 56 prosent i begge gruppene som oppgir denne begrunnelsen.

57 prosent blant ledere på nivå 2 og 54 prosent blant ledere på nivå 3 oppgir misnøye med forbundets lønnspolitikk for ledere som begrunnelse for å ha vurdert utmeldelse. Blant ledere på nivå 1 er det 33 prosent som oppgir dette som begrunnelse.

Ledere på nivå 1 (50 prosent) oppgir i noe større grad enn ledere på nivå 2 og 3 (45 prosent i begge gruppene) at de får for lite igjen for pengene, som begrunnelse for å ha vurdert utmeldelse. Gruppen med ledere på nivå 1 er imidlertid liten, og sammenhengen er ikke signifikant.

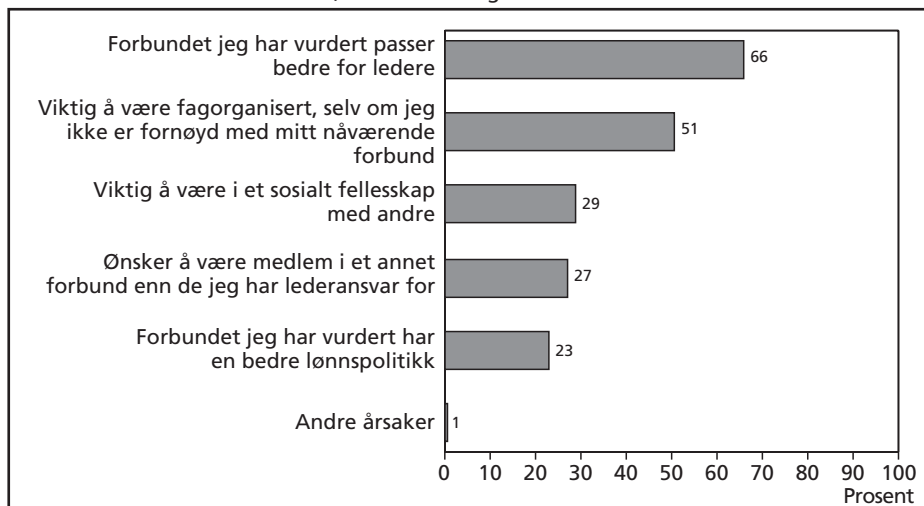
4.3 Er medlemskap i andre forbund et alternativ?

Hva er alternativet for dem som svarer at de har vurdert å melde seg ut av sitt nåværende forbund? Vurderer de å melde seg inn i et annet forbund, eller ønsker de å være uorganisert? Svar på disse spørsmålene vil gi nyttig informasjon om den reelle konkurransen fra andre fagforbund når det gjelder medlemmer i lederstillinger. Dessuten vil det kunne si noe om den ideologiske begrunnelsen for fagforeningsmedlemskap blant ledermedlemmene. De som svarte at de har vurdert å melde seg ut av sitt nåværende forbund, fikk også spørsmål om de vurderer å melde seg inn i et annet forbund. Hele 42 prosent blant dem som har vurdert utmeldelse, oppgir at de vurderer å melde seg inn i et annet forbund – i vårt utvalg utgjør dette 1197 personer. Ledermedlemmer vurderer det altså som ønskelig å være fagorganisert selv om de har vurdert å melde seg ut av det Unio-forbundet de er medlem av i dag. Drøyt en av fire svarer at de har vurdert om det er like greit å være uorganisert.

De ledermedlemmene som oppga at de har vurdert å melde seg inn i et annet forbund, ble bedt om å begrunne dette nærmere. I figur 4.7 (på neste side) ser vi oppslutningen om ulike forhåndsdefinerte begrunnelser.

⁶ Vi må imidlertid nevne at antallet respondenter på ledernivå 1 nå er lavt (165 personer), og at vi derfor må være forsiktige med å trekke konklusjoner om begrunnelsene for at denne gruppa har vurdert utmeldelse.

Figur 4.7 Vurderinger av alternativt forbund. De som har vurdert å melde seg ut og inn i et annet forbund. Prosent. N =1197, flere svar mulige.



Den begrunnelsen som får størst oppslutning, er at forbundet man har vurdert, passer bedre for ledere – hele 66 prosent oppgir dette. Begrunnelsen får større oppslutning blant ledere på nivå 2 (70 prosent) enn hos ledere på nivå 3 (53 prosent).⁷

51 prosent mener det er viktig å være fagorganisert, selv om de ikke er fornøyd med sitt nåværende forbund. Begrunnelsen har høyere oppslutning blant ledere på nivå 3 (56 prosent) enn den har blant ledere på nivå 1 (46 prosent) og nivå 2 (50 prosent).

Begrunnelsene om at det er viktig å være i et sosialt fellesskap med andre, får oppslutning fra nærmere 30 prosent. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom ledere på nivå 2 og 3 når det gjelder denne begrunnelsen.

27 prosent svarer at de ønsker å være medlem i et annet forbund enn dem de har lederansvar for. Denne begrunnelsen har en oppslutning på omkring 30 prosent blant ledere både på nivå 2 og nivå 3.

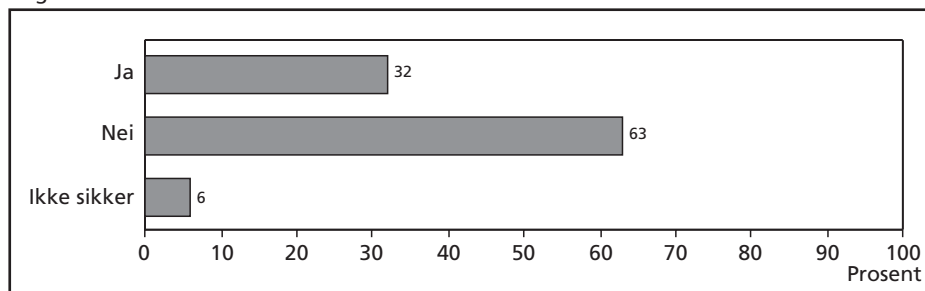
Begrunnelsen om at forbundet man har vurdert, har en bedre lønnspolitikk, får lavest oppslutning blant disse forhåndsdefinerte begrunnelsene – totalt 23 prosent oppga dette. Blant ledere på nivå 2 er det 22 prosent, og blant ledere på nivå 3 er det 25 prosent som oppgir bedre lønnspolitikk som begrunnelse for å ha vurdert medlemskap i et annet forbund.

⁷ Antallet respondenter i gruppa ledernivå 1 er nå så lav (71 personer) at vi har valgt å ikke kommentere denne gruppa.

4.4 Ledermedlemmenes eget initiativ

Medlemmer i lederstillinger har ofte klare forventninger til forbundet sitt, og flere av forbundene har ulike tilbud direkte rettet mot denne medlemsgruppa. Vi ønsket også informasjon om hvorvidt ledermedlemmene selv har tatt initiativ når det gjelder forbundets tilbud til denne gruppa. I figur 4.8 ser vi at en av tre ledermedlemmer svarer at de selv har tatt initiativ til at forbundet skal vie større oppmerksomhet til medlemmer i lederstillinger. Dette viser at en betydelig andel av ledermedlemmene oppfatter at de selv har vært aktive når det gjelder å ta initiativ til forbundets tilbud til ledermedlemmer. Svarene gir imidlertid ikke nærmere informasjon om hvilke initiativ som ble tatt, hvordan initiativene ble fremmet, eller hvordan de eventuelt ble fulgt opp av forbundene. Likevel støtter det opp under inntrykket av at mange av ledermedlemmene i Unio-forbund er engasjert når det gjelder hvordan profesjonsforbundene ivaretar sine medlemmer i lederstillinger.

Figur 4.8 Tatt initiativ til at forbundet skal vie større oppmerksomhet til medlemmer i lederstillinger. Prosent. N = 7136.



4.5 Oppsummering

Tema for dette kapitlet er hvordan ledermedlemmene i Unio vurderer forbundet og medlemskapet. Hovedfunnene kan oppsummeres i følgende punkter:

- Nærmere en tredjedel har tatt kontakt med forbundet for å få hjelp og støtte de siste to år.
- Spørsmål knyttet til lønn er dominerende årsak til henvendelsene. Nærmere 60 prosent opplyser at henvendelsen gjaldt lokale lønnsforhandlinger, mens nærmere 30 prosent oppgir at henvendelsen gjaldt spørsmål om lønnsinnplassering. Det er forskjeller mellom ledernivåene når det gjelder kontakt i spørsmål om lønn. Ledere på nivå 2 og 3 tar oftere kontakt om lokale lønnsforhandlinger, mens ledere på nivå 1 oftere tar kontakt om lønnsinnplassering.
- Direkte service overfor medlemmer i lederstillinger er en vesentlig aktivitet i flere av Unio-forbundene, og ledermedlemmene er totalt sett ganske godt fornøyde med hjelpen og tilbakemeldingen de fikk i sakene det gjaldt. Bildet er imidlertid ikke entydig positivt. Totalt svarer 21 prosent at de er misfornøyde med hjelpen de fikk, noe som må vurderes som en ganske høy andel.
- Likevel har hele 43 prosent vurdert å melde seg ut av forbundet siste to år. Hovedbegrunnelsene er: (1) Forbundet ivaretar ikke medlemmer i lederstillinger godt nok, (2) man er misfornøyd med forbundets lønnspolitikk, (3) man får for lite igjen for pengene. Det er noen forbundsvise forskjeller og forskjeller mellom ledernivåene når det gjelder begrunnelser for å ha vurdert utmeldelse.
- Drøyt 40 prosent av dem som har vurdert utmeldelse, har samtidig vurdert å melde seg inn i et annet forbund. Dette er 17 prosent av alle i undersøkelsen.
- Hovedbegrunnelsene for å ha vurdert et alternativt forbund er: at det alternative forbundet passer bedre for ledere, og at det er viktig å være fagorganisert selv om man ikke er fornøyd med sitt nåværende forbund.
- Nærmere en tredjedel av ledermedlemmene i Unio sier at de selv har tatt initiativ til at forbundet skal vie større oppmerksomhet til medlemmer i lederstillinger.

5 Avslutning

Ledermedlemmer i Unio-forbundene representerer et stort mangfold både når det gjelder faglig bakgrunn og type lederstilling, i tillegg til at de befinner seg innenfor ulike virksomhetsvise styringsstrukturer og tariffområder. De har likevel det til felles at de er medlemmer i et profesjonsforbund som også organiserer arbeidstakere uten lederoppgaver med samme fagbakgrunn, det vil i mange tilfeller si arbeidstakere som ledermedlemmene har lederansvar for. En slik vertikal organisasjonsmodell kan by på noen utfordringer når det gjelder å ivareta ulike medlemsgrupper. Spørreundersøkelsen blant ledermedlemmer i alle forbund tilknyttet Unio bekrefter at det er noen felles utfordringer når det gjelder medlemmer i lederstillinger, men også at det er noen forbundsvise forskjeller. Avslutningsvis skal vi samle trådene og knytte noen kommentarer til dette.

5.1 Leder og medlem – stort sett greit

Det tegner seg et generelt bilde av at ledermedlemmer i Unio-forbund stort sett synes det går greit å kombinere lederstillingen med medlemskap i nåværende forbund. Det er ikke mange ledermedlemmer som opplever press fra andre (eksempelvis arbeidsgiver eller medlemmer uten lederstillinger) når det gjelder medlemskap i forbundet. Ledermedlemmer i Unio-forbundene befinner seg med andre ord i virksomheter og sektorer hvor det er bred aksept for fagforeningsmedlemskap – også blant ledere. Det er vanlig at ledere beholder sitt medlemskap når de går inn i en lederstilling, og lederne har preferanser for fortsatt fagforeningsmedlemskap.

Bildet er imidlertid ikke bare positivt. Ledermedlemmer i Utdanningsforbundet svarer oftere enn ledermedlemmer i andre forbund at det er vanskelig å kombinere lederstillingen med medlemskap, og at de stadig opplever situasjoner der det er vanskelig å være medlem i samme forbund som dem de har lederansvar for.

De som har vurdert å melde seg ut av forbundet, begrunner dette med at forbundet ikke ivaretar medlemmer i lederstillinger godt nok. Det er størst andel blant Utdanningsforbundets medlemmer – tett etterfulgt av medlemmer i Norsk Sykepleierforbund – som i løpet av de to siste årene har vurdert å melde seg ut av forbundet (jf. figur 4.3).

De som i tillegg har vurdert å melde seg inn i et annet forbund, oppgir at det alternative forbundet er bedre tilpasset ledere.

Spørreundersøkelsen ble avsluttet med en åpen svarkategori hvor informantene kunne legge inn kommentarer dersom de ønsket det. Totalt var det cirka 450 som benyttet anledningen til å gi utfyllende kommentarer. Det er særlig tre utfordringer knyttet til det å være leder og medlem som vektlegges i disse kommentarene, som bidrar til å understøtte og utdype funn i den nettbaserte spørreundersøkelsen.

For det første har vi fått kommentarer om utfordringer knyttet til lokale lønnsforhandlinger og opplevelsen av at forbundet/tillitsvalgte ikke i tilstrekkelig grad prioriterer eller følger opp ledere. Dette er – ifølge kommentarene – gjerne knyttet til forbundenes (mangelfulle) politikk og strategi når det gjelder lønn til ledere. I intervjuer med representanter for de fire største forbundene bekreftes det at de aller fleste ledermedlemmer er omfattet av de ordinære lokale lønnsforhandlingene i stat og kommune, og at tillitsvalgte skal ivareta ledermedlemmenes interesser i disse forhandlingene. I spørreundersøkelsen kommer det fram at bistand i lokale lønnsforhandlinger og juridisk bistand vurderes som de viktigste forholdene ved medlemskapet. Lokale lønnsforhandlinger og lønnsinnplassering er dessuten de sakene som flest har kontaktet forbundet for å få hjelp og støtte til de siste to årene.

For det andre pekes det på utfordringer knyttet til lokalt fagforeningsarbeid og hvorvidt lederne kan delta på lokale fagforeningsmøter. Ifølge kommentarene i spørreundersøkelsen synes det å være noe ulik praksis for dette ute i virksomhetene. Flere ledere gir uttrykk for at de ønsker å delta i fagforeningsmøtene lokalt, men at dette ofte blir møtt med skepsis fra både kolleger uten lederstilling og arbeidsgiver. Forbundene vi snakket med, ga uttrykk for litt ulike oppfatninger når det gjaldt ledermedlemmene og deltakelse i lokalt fagforeningsarbeid. Eksempelvis la Utdanningsforbundet vekt på at ledermedlemmer både kan og bør delta på faglige møter lokalt, men at de ikke bør delta på møter hvor strategiene for de lokale lønnsforhandlingene legges, og der ledermedlemmet vil opptre som motpart i forhandlingene. Forbundenes ulike tradisjoner når det gjelder å velge ledere som tillitsvalgte til forbundets ulike organer, kan også være en faktor som spiller inn her. I de åpne svarkategoriene er det også flere som understreker at det er vanskelig å være medlem av forbundet når Unio er i streik, særlig når medlemmer i lederstillinger er blant dem som blir tatt ut i streik.

For det tredje kommer det fram synspunkter på rutiner for hvem man som leder skal henvende seg til dersom man kommer i en konfliktsituasjon som omfatter eget arbeidsforhold. I spørreundersøkelsen svarer halvparten av ledermedlemmene at de ville tatt kontakt med tillitsvalgt på høyere nivå, for eksempel hovedtillitsvalgt eller lignende, ved behov for hjelp i forbindelse med arbeidsforholdet. Ledere som kommer i en konfliktsituasjon, har ofte behov for bistand fra forbundet og etterlyser klare rutiner for hvordan de skal gå fram i slike situasjoner. Blant de fire største forbundene i Unio forteller Utdanningsforbundet og Forskerforbundet at de har klare rutiner på at

tjenestevei skal følges i slike saker. Politiets Fellesforbund og Norsk Sykepleierforbund synes imidlertid ikke å ha etablert en like klar praksis for bistand i slike saker.

5.2 Ønsker større oppmerksomhet fra forbundene

Undersøkelsen gir et klart inntrykk av at ledermedlemmene generelt ønsker at forbundet i større grad skal rette oppmerksomheten mot utfordringer knyttet til lederrollen, og at det er behov for bedre tilbud og flere møteplasser for ledere. Her er det noen forbundsvise forskjeller, og ledermedlemmer i Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund er de som i størst grad gir uttrykk for ønsker om større oppmerksomhet rettet mot lederrollen. Dette er de to desidert største forbundene i Unio, også når det gjelder antall medlemmer i lederstillinger. I kapittel 1 så vi hvordan Utdanningsforbundet i 2009 endret organisasjonsmodellen for å få til en bedre integrering av ledermedlemmene. Den nye organisasjonsmodellen er fortsatt under innføring, og det vil ta noe tid før alle enheter er på plass og fungerer som ønsket. NSF har derimot beholdt ordningen med en egen frivillig faggruppe for sykepleieledere. Faggruppa er ikke en del av den formelle beslutningsstrukturen i forbundet.

Dessuten finner vi at ledermedlemmene i Utdanningsforbundet og NSF i større grad enn ledermedlemmer i de andre Unio-forbundene gir uttrykk for ønsker om et eget lederforbund. Dette kan skyldes at dette er store forbund med mange ledermedlemmer og hvor et eget lederforbund – i alle fall teoretisk sett – kan være en mulighet. Et slikt spørsmål vil ikke være særlig relevant for de små forbundene med få ledermedlemmer. Det kan også indikere at ledermedlemmer i Utdanningsforbundet og NSF møter større utfordringer når det gjelder lederrollen og fagforeningsmedlemskap enn det ledermedlemmer i de andre forbundene gjør. Årsakene til dette kan både være knyttet til virksomhetene hvor disse ledermedlemmene jobber, og til hvordan disse forbundene er organisert, og til hvilke tilbud og ordninger de har for sine ledermedlemmer. Blant annet ble to-nivå-kommuner og rektorenes nærhet til rådmannen nevnt som en utfordring når det gjaldt ledermedlemmer i Utdanningsforbundet. Lederne opplever ofte at de kommer i en krysspressituasjon der det kan være vanskelig å være medlem i samme organisasjon som de ansatte samtidig som de skal ivareta sin rolle som arbeidsgivers representant.

5.3 Hva kan forbundene gjøre?

Undersøkelsen viser klart at medlemmer i lederstillinger har forventninger om hjelp og støtte fra forbundet både når det gjelder saker av profesjonsfaglig karakter og saker som angår arbeidsforholdet.

Undersøkelsen omfatter ledere som var medlemmer i forbundene på undersøkelses-tidspunktet, og vi har ikke informasjon fra tidligere medlemmer som faktisk har valgt å melde seg ut av forbundet. Hadde vi hatt det, kan det hende vi hadde fått et litt annet bilde av årsakene til at noen velger å melde seg ut. Vi har heller ikke tall på hvor mange ledermedlemmer som faktisk har meldt seg ut av forbundene, og kan slik ikke tallfeste hvor stort problemet med utmeldelse av ledermedlemmer faktisk er. Men undersøkelsen viser at dette skjer – lederne har opplevd at kolleger melder seg ut – om enn ikke i stor skala. Forbundene bør likevel ha en interesse av å være attraktive og et naturlig valg for medlemmer som går over i lederstillinger. Som nevnt er det stor variasjon blant forbundene tilknyttet Unio både når det gjelder størrelse, organisasjonsmodell og vekt på det profesjonsfaglige. Det kan derfor være vanskelig å peke ut noen felles strategier når det gjelder ledermedlemmer. Undersøkelsen gir likevel grunnlag for å framheve noen felles utfordringer.

For det første er det flere av forbundene som etter vår vurdering har en mangelfull oversikt over hvilke medlemmer som er i lederstillinger. Disse forbundene vil da også møte utfordringer når det gjelder å målrette tiltak mot denne gruppa. I figur 1.2 så vi at det var ganske store avvik mellom hvem forbundene har registrert som ledermedlemmer, og hva medlemmene selv oppgir. En klarere definisjon av hvem som er ledermedlemmer, hvilke stillinger som betraktes som lederstillinger, og bedre oppdatering i medlemsregisteret er derfor nødvendig i flere av Unio-forbundene. Høy omstillingstakt og store organisatoriske endringer har de siste årene preget de delene av offentlig sektor hvor Unio har hovedtyngden av sine medlemmer. Dette er forhold som gjør det nødvendig med løpende oppdateringer av medlemsregisteret for å fange opp endringer i stillingsstatus hos medlemmene.

For det andre synes uklare regler og rutiner når det gjelder bistand til ledermedlemmer i personalkonflikter som omfatter både leder og ansatt, å være en kilde til misnøye. Ledere har ofte forventninger til at forbundet også skal ivareta dem i konfliktsituasjoner. Klare retningslinjer når det gjelder hvem som skal kontaktes, og hvilke former for bistand forbundet kan gi i ulike saker, kan bidra til større grad av harmoni mellom ledermedlemmenes forventninger og forbundets tilbud i slike saker. Utdanningsforbundet og Forskerforbundet er eksempler på forbund som har lagt vekt på å etablere rutiner for hvordan forbundet kan bistå ledermedlemmer i konfliktsituasjoner.

For det tredje ønsker ledermedlemmene egne tilbud og møteplasser for ledermedlemmer. Flere av forbundene har i løpet av de siste landsmøte-periodene rettet oppmerksomheten mot ledermedlemmene og etablert egne tiltak for denne med-

lemsgruppa. Utdanningsforbundet og Politiets Fellesforbund er eksempler på dette. Politiets Fellesforbund har evaluert sine tiltak, mens tiltakene i Utdanningsforbundet ikke har kommet ordentlig på plass, og det er for tidlig med en evaluering. Behovet for egne møteplasser synes å være større i de største forbundene. I store forbund kan det være nødvendig med formelle arenaer hvor ledermedlemmer kan møtes lokalt, mens i mindre forbund kan det være mer aktuelt å samle ledermedlemmer på en felles arena på nasjonalt nivå. I spørreundersøkelsen kommer det også fram forskjeller mellom ledermedlemmer i typiske profesjonsforbund og ledermedlemmer i forbund uten en sterk profesjonsfaglig forankring når det gjelder ønsker om møteplasser og faglig påfyll fra forbundet. Mangel på egne tilbud til ledere er viktigste årsak til at flere har vurdert å melde seg ut av forbundet, og ved vurdering av medlemskap i annet forbund. Her må vi imidlertid legge til at lederne ikke alltid er like konsekvente i sine vurderinger. Vi har samtidig sett at et flertall mener at arbeidsgiver har ansvar for å sørge for faglige tilbud til ledere. Dessuten vurderes faglige tilbud som langt ned på lista over medlemsfordeler. På bakgrunn av dette bør man kanskje ikke overdrive hva ledermedlemmene faktisk vil delta på av faglige kurs og seminarer i regi av forbundet.

Forbundene opplever litt ulik konkurranse når det gjelder alternative forbund for ledere. Spørreundersøkelsen og intervjuer i forbundene gir imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at det er høyere turnover blant ledermedlemmer i forbund hvor det finnes klare konkurrenter, enn det er i forbund der alternativene ikke framstår som like klare. Det kan synes som om den profesjonsfaglige identiteten og tradisjoner i ulike forbund er vel så viktige som forekomsten av konkurrerende forbund når det gjelder ledernes vurderinger av hvorvidt det finnes alternative forbund som er aktuelle for dem. Et eksempel her er Politiets Fellesforbund som får konkurranse fra to andre forbund når det gjelder ledermedlemmene. Dette er Norges Politilederslag som er tilknyttet YS, og Politijuristene som hører inn under Norges Juristforbund, tilknyttet Akademikerne. I tillegg er det noe konkurranse fra Norsk Tjenestemannslag (tilknyttet LO) når det gjelder sivile ledere. Både informantintervjuet og spørreundersøkelsen viser imidlertid at det er få blant ledermedlemmene i Politiets Fellesforbund som vurderer det som aktuelt å bytte forbund.

Samtidig som det er forskjeller mellom ledermedlemmer i ulike forbund når det gjelder ønsker om møteplasser og behov for oppfølging, er det også tilsvarende forskjeller mellom ledere på ulike nivåer. Ledere på nivå 1 og 2 har klarere oppfatninger og større ønsker om bedre tilbud og flere møteplasser for ledere sammenlignet med det ledere på nivå 3 ønsker. Ledere på nivå 3 har derimot større behov for hjelp og støtte fra forbundet i saker som angår arbeidsforholdet, enn det ledere på nivå 1 og 2 har. Lokale lønnsforhandlinger peker seg ut som et område hvor ledermedlemmer generelt har stort behov for støtte fra forbundet. Mer synliggjøring av forbundenes lønnspolitikk for ledere og hva forbundet og tillitsvalgte kan bidra med av støtte i lokale lønnsforhandlinger, kan bidra til at ledermedlemmene blir mer fornøyde når

det gjelder dette. På den annen side bør man være oppmerksom på at dette også kan bidra til å skape utfordringer når det gjelder interne prioriteringer blant ulike medlemsgrupper, særlig på lokalt nivå.

Ledermedlemmene er ikke bare opptatt av hjelp og støtte fra forbundet i saker som angår eget arbeidsforhold og faglig påfyll, de ønsker også at forbundet har dyktige til-litsvalgte på arbeidsplassen som kan representere de ansatte ved omstillinger og sette søkelys på budsjett og tjenestetilbud.

Jobben med å målrette tiltak for ledermedlemmer må gjøres innenfor det enkelte forbund og i samarbeid med ledermedlemmer. En nærmere analyse av utfordringer i ulike lederstillinger, forventninger til fagforeningsmedlemskap og forbundenes arbeid rettet mot ledere på lokalt og eventuelt regionalt nivå vil være nødvendig for å finne treffsikre tiltak som kan bidra til økt tilfredshet og redusere utmeldinger blant ulike ledergrupper i det enkelte Unio-forbund. Slike analyser vil kreve et større tilfang av kvalitative intervjudata, noe som ligger utenfor rammene til dette prosjektet.

Referanser

- Berge, Ø. & Bråten, M. (2009). *Medlemmer i lederstillinger. Utfordringer for Fellesorganisasjonen*. Fafo-rapport 2009:28. Oslo: Fafo.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2011). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010*. Fafo-rapport 2011:06. Oslo: Fafo.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2008). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2007*. Fafo-rapport 2008:13. Oslo: Fafo.

Ledermedlemmer i Unios forbund

Hvilke begrunnelser har medlemmer i lederstillinger for å være organisert? Er de fornøyd med medlemskapet? Ledere og øvrige ansatte kan være organisert i samme forbund, men ha ulike forventninger. I rapporten diskuteres Unio-forbundenes utfordringer med å komme ledermedlemmene i møte, og mulige tiltak som kan settes inn.



Fafo

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

Fafo-rapport 2013:08
ISBN 978-82-7422-982-2
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20298