

Kristin Jesnes, Kristine Nergaard,
Johan Røed Steen og Sissel C. Trygstad

Se og bli sett

En undersøkelse blant
Utdanningsforbundets medlemmer



Kristin Jesnes, Kristine Nergaard, Johan Røed Steen
og Sissel C. Trygstad

Se og bli sett

En undersøkelse blant
Utdanningsforbundets medlemmer

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0222-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0223-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Kapittel 1 Innledning	11
1.1 Uro og opprør.....	11
1.2 Forbundets egevaluering.....	12
1.3 Fafos oppdrag.....	13
1.4 Rapportens oppbygning	17
Kapittel 2 Utdanningsforbundet	19
2.1 Opprettelsen.....	19
2.2 Medlemmene per 2015.....	21
2.3 Organisasjon og organisasjonsstruktur	23
2.4 Ett forbund – ulike medlemsgrupper	27
2.5 Fagforening og profesjonsforbund: to-beins-strategien	28
2.6 Oppsummering.....	29
Kapittel 3 Dialog og innflytelse	31
3.1 Arbeidstidsforhandlingene: Hva gikk galt?	31
3.2 Sentralledet er i utakt med medlemmene?	35
3.3 Hva forventer medlemmene av nivåene over?	42
3.4 Oppsummering.....	45
Kapittel 4 Medlemmenes deltakelse	47
4.1 Klubbmøter	47
4.2 Møter i lokallaget	53
4.3 Diskusjonsarenaer og meningsdannelse.....	54
4.4 De små gruppene	57
4.5 Oppsummering.....	62
5 Tillitsvalgte	65
5.1 Hvem er de?.....	65
5.2 Lett eller vanskelig å skape engasjement?	68
5.3 Tillitsvalgte og deltakelse i egen organisasjon	73
5.4 Oppsummering.....	81

Kapittel 6 Informasjon og sosiale medier	83
6.1 Arbeidstidsforhandlingene: et digitalt grasrotopprør?	83
6.2 Sosiale medier i fagforeningssammenheng	88
6.3 Holdninger til bruk av sosiale medier.....	93
6.4 Oppsummering	99
Kapittel 7 Ledermedlemmer.....	101
7.1 Hvem er ledermedlemmene?	101
7.2 Bli de innkalt på klubbmøter, og deltar de?	103
7.3 Engasjerer de seg i diskusjoner?	105
7.4 Fremmer de saker, og hvor aktive er de?	110
7.5 Oppsummering.....	114
Kapittel 8 Å være i samme forbund	115
8.1 Overgangen.....	115
8.2 Behov for egne arenaer.....	119
8.3 Om tilbudet til ledere	121
8.4 Tanker om medlemskap	123
8.5 Hvilke råd gir de?	130
8.6 Oppsummering	131
Kapittel 9 Sammendrag og veien videre	133
9.1 Refleksjoner omkring utfordringer	133
Referanser	141

Forord

I 2014 utløste arbeidstidsspørsmålet et enormt engasjement blant medlemmene i Utdanningsforbundet, spesielt i sosiale medier. Dette var bakgrunnen for at Utdanningsforbundet tok initiativ til et forskningsprosjekt om kommunikasjon innad i organisasjonen. Hensikten med forskningsprosjektet er å frambringe kunnskap om hvordan Utdanningsforbundet i framtiden kan skape gode betingelser for deltakelse, blant samtlige medlemsgrupper, i eget forbund.

Rapporten er et samarbeidsprosjekt mellom flere forskere ved Fafo. Sissel Trygstad har skrevet innledningen, kapittel 7 og 8 om ledermedlemmer. Kristine Nergaard har skrevet kapittel 2 om Utdanningsforbundets organisasjonsstruktur, kapittel 5 om de tillitsvalgtes deltakelse i eget forbund og kapittel 9. Kristin Jesnes har skrevet kapittel 3 om dialog og innflytelse i forbundet og deler av kapittel 6 om informasjon og sosiale medier. Johan Røed Steen har skrevet kapittel 4 om medlemmenes deltakelse i eget forbund og deler av kapittel 6. Mona Bråten har vært kvalitetssikrer. Språkkonsulentene AS har stått for korrektur og informasjonsavdelingen ved Fafo har stått på for å få rapporten ferdig i tide. Takk til dem.

Vi ønsker også å rette en takk til Utdanningsforbundet for et spennende oppdrag, og til Laila Folde, Jens Garbo og Jorunn Dahl Norgård i Utdanningsforbundets sekretariat for gode innspill til ferdigstilling av rapporten. Naomi Aass Girardeau i Utdanningsforbundet har gjort en stor innsats når det gjelder å tilrettelegge for intervjuer med medlemmer og tillitsvalgte i forbundet. Sist men ikke minst ønsker vi å rette en stor takk til nåværende og forhenværende medlemmer og tillitsvalgte i Utdanningsforbundet, som både har besvart spørreundersøkelsen og som velvillig har stilt opp til intervju med oss. Uten dere hadde det ikke blitt noen rapport!

Forfatterne står ansvarlige for eventuelle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, juni 2015

Sissel C. Trygstad, Kristin Jesnes, Kristine Nergaard og Johan Røed Steen

Sammendrag

Utgangspunktet for denne rapporten er forhandlinger knyttet til ny arbeidstidsavtale for skoleverket og den påfølgende streiken i 2014. Forslaget til ny avtale ble stemt ned av forbundets medlemmer, og nei-flertallet var stort. Utdanningsforbundets forhandlingsdelegasjon, ledelse og styrende organer hadde feilberegnet holdningene i medlemsmassen. Dette reiser spørsmål om kommunikasjonen innad i organisasjonen og særlig om i hvilken grad holdninger på grunnplanet fanges opp i beslutningsorganer på høyere nivå. Hovedhensikten i denne rapporten har vært å peke framover, samtidig som vi skal fange opp hvilke lærdommer forbundet kan trekke av hendingene i 2014. Fem tema har dannet utgangspunktet for dette prosjektet.

- Hvor og i hvilke former diskuteres profesjon og arbeidsbetingelser? Det vil si på hvilke arenaer skjer meningsdannelsen når det gjelder henholdsvis profesjonsrelaterte spørsmål knyttet til undervisning i skole og barnehage, lønn, arbeidstid og andre arbeidsvilkår?
- Hvilke muligheter for kommunikasjon og kontakt med medlemmene finnes i sosiale medier som Facebook og andre internettbaserte plattformer?
- Hvordan målbæres synspunkter og erfaringer fra «grunnplanet» inn til sentrale politiske organer? Er dette tema på klubbmøter, bringes det videre til lokallag, fylkeslag osv., eller er linjene for lange og «glavalagene» for mange? Herunder også forholdet mellom avtaletillitsvalgte (arbeidsplassene) og organisasjonen.
- Er det forskjeller mellom grupper av medlemmer i om og hvordan de opplever å ha arenaer for diskusjoner og meningsutveksling, og ikke minst for å bli hørt? Skiller medlemmer som ikke tilhører de «store» gruppene seg ut?
- Hvordan vurderer ledermedlemmer sitt medlemskap i Utdanningsforbundet, og i hvilken grad har de arenaer og kanaler der de kan diskutere spørsmål knyttet til profesjon, sin lederrolle og sine lønns- og arbeidsvilkår?

Rapporten består av ni kapitler. Kapittel 1 presenterer studiens bakgrunn og metodiske tilnærming, mens kapittel 2 gir et innblikk i Utdanningsforbundets oppbygning. I kapittel 3, 4, 5, 6, 7 og 8 presenteres funn fra datainnsamlingen som ble gjennomført vinteren og våren 2015. I kapittel 9 retter vi blikket framover. Nedenfor har vi oppsummert hovedfunnene i de empiriske kapitlene.

Kapittel 3 Dialog og innflytelse

Her benyttes arbeidstidsforhandlingene i KS-området som en casestudie, og vi ser nærmere på hvorvidt situasjonen som oppstod under arbeidstidsforhandlingene, reflekterer en svikt i kommunikasjonen mellom de ulike nivåene i organisasjonen på et mer generelt plan. Resultatene tyder på at sentralleddet var i utakt med medlemmene under arbeidstidsforhandlingene, men dette reflekterer ikke nødvendigvis dialogen mellom medlemmene og ledelsen til vanlig. I forkant av arbeidstidsforhandlingene hadde medlemmene i KS-området sendt signaler om sitt syn på arbeidstid, men ledelsen valgte likevel å gå inn for et avtaleutkast som var imot medlemmenes krav. Våre informanter mener dette var en feilvurdering av ledelsen. Måten ledelsen kommuniserte med medlemmene på i forkant av uravstemningen, blir omtalt som uheldig. Mange medlemmer påpeker at dette ikke er første gang Utdanningsforbundet er på retrett når det gjelder arbeidstid, men at forbundet taper denne kampen på ny og på ny.

Det er stor variasjon blant medlemmene og de tillitsvalgte i hvordan de opplever dialog og kommunikasjon til vanlig. 63 prosent av de tillitsvalgte er enig i påstanden om at Utdanningsforbundet har gode kanaler fra medlemmene og oppover i organisasjonen. Samtidig er over 60 prosent av de tillitsvalgte enig i påstanden om at Utdanningsforbundets organisasjon i større grad må lytte til de tillitsvalgte som møter medlemmene og arbeidsgiver i det daglige. Når rundt én av tre medlemmer opplever at det ikke er noe poeng å delta i debatter, og fire av ti svarer at det er stor avstand mellom det de selv er opptatt av, og det forbundet er opptatt av, er dette viktige signaler fra medlemmene til forbundsledelsen.

Medlemmene signaliserer at ledelsen må bli bedre til å kjenne hvor skoen trykker i arbeidshverdagen til medlemmene. For å oppnå dette bør ledelsen, fylkes- og kommunelagene i større grad drive oppsøkende virksomhet. Dette innebærer at forbundet bør vurdere å hospitere på arbeidsplasser, besøke arbeidsplasser og møte medlemmene ansikt til ansikt, for å få et bedre bilde av hvordan arbeidshverdagen til medlemmene per 2015 er.

Kapittel 4 Medlemmenes deltakelse i egen organisasjon

Utdanningsforbundet har aktive medlemmer. De fleste oppgir at klubbmøter avholdes jevnlig på arbeidsplassen, som oftest noen ganger i halvåret eller hyppigere. Majoriteten av medlemmene får med seg de fleste møtene i klubben, og rundt én av fire deltar også på møter i lokallaget. Medlemmene er generelt fornøyd med klubbmøtene og mener at disse ivaretar rollen som diskusjonsarena på en god måte både for saker som angår arbeidsplassen, og for diskusjoner om forbundets strategi og prioriteringer. Medlemmene bruker også møtene til å holde kontakt med sine tillitsvalgte. I en tid der oppmerksomheten knyttet til ulike sosiale plattformer er stor, er det interessant å merke seg at få mener at innholdet i møtene kan erstattes av informasjon gjennom andre kanaler.

Flertallet av medlemmene engasjerer seg i diskusjoner om fagforeningsspørsmål, både om lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige spørsmål og politikken forbundet står for. Mer enn ni av ti oppgir å ha engasjert seg i lønns- og arbeidsvilkår (inkludert arbeidstid) det siste året, og like mange har engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller arbeidsgruppe. Tre av fire har deltatt i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk.

Egen arbeidsplass er den viktigste arenaen for slike diskusjoner. Flertallet av medlemmene har engasjert seg på klubbmøter eller i møter med kolleger og tillitsvalgte. Enda flere oppgir å ha deltatt i diskusjoner i uformelle sammenhenger på sin arbeidsplass. Internett og sosiale medier er den mest benyttede diskusjonsarenaen for fagforeningsspørsmål utenfor arbeidsplassene. De fleste av dem som har deltatt i nettdiskusjoner, har gjort dette på nettstedet i regi av andre enn Utdanningsforbundet.

Medlemmer i faglig-administrativt støttesystem og ved universiteter og høyskoler mener at deres medlemsgrupper ikke er godt ivaretatt i organisasjonen. Møteaktiviteten her er lavere, og medlemmene engasjerer seg i mindre grad i faglige diskusjoner. Dårlig ivaretagelse av egen medlemsgruppe oppgis som den viktigste potensielle utmeldingsgrunn av medlemmer i UH og FAS.

Kapittel 5 De tillitsvalgte

I spørreundersøkelsen framgår det at 18 prosent av respondentene har et tillitsverv. Men hvem er de? 60 prosent av dem er avtaletillitsvalgte, og mange er arbeidstillitsvalgte uten eller med lite frikjøpt tid. Som andre forbund med sin hovedbase i offentlig sektor, bruker Utdanningsforbundet mesteparten av sine frikjøppressurer på hovedtillitsvalgte. Tillitsvalgte på arbeidsplassene skal i tråd med vedtektene sørge for at klubbene er aktive. Dette betyr at saker som angår arbeidsplassen og arbeidshverdagen, skal diskuteres og følges opp. I tillegg kommer saker fra sentralt nivå, fra lokallaget og fra den hovedtillitsvalgte. Hverdagen innhenter imidlertid de tillitsvalgte. I en hektisk arbeidssituasjon prioriteres gjerne det medlemmene er mest opptatt av. Dette kan være lønns- og arbeidsvilkår, og det kan være saker som faller inn under overskriften pedagogikk og utdanningspolitikk. Men for å skape engasjement må saken berøre arbeidshverdagen. Våre analyser viser at det kan være vanskelig å vekke medlemmenes interesse for flere av de sakene som kommer «ovenfra». Samtidig er det ikke enkelt å spå hva som oppfattes som nært / å berøre hverdagen, og hva som ikke gjør det.

De arbeidsplassstillitsvalgte er naturlig nok mest aktive på egen arbeidsplass, men det er også mange som deltar i møter i regi av lokallaget. En god del av de mange arbeidsplassstillitsvalgte har begrenset deltakelse i Utdanningsforbundets formelle organer. Nettverksmøter fungerer som en viktig møteplass for arbeidsplassstillitsvalgte. Her kombineres hverdagsutfordringene – som også medlemmene er opptatt av – med

utveksling av erfaringer og muligheter for læring. Mye tyder på at de hovedtillitsvalgte også bruker slike møter for organisasjonsbygging i betydningen å motivere til aktiviteter.

Alt tyder på at tillitsvalgte er fornøyd med Utdanningsforbundet som serviceorganisasjon: Arbeidsplass-tillitsvalgte får hjelp av hovedtillitsvalgt, og hovedtillitsvalgt får hjelp av fylkeskontoret. Inntrykket er at man får kompetent og rask bistand.

Kapittel 6 Informasjon og kommunikasjon

Under arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken observerte man et sterkt engasjement i medlemsmassen som tilsynelatende utspilte seg på alternative arenaer som Facebook. Tema for kapittel 6 er informasjonskanaler og sosiale medier i Utdanningsforbundet, og hvordan medlemmene bruker disse. Flertallet av medlemmer som ellers benytter sosiale medier, bruker det også tidvis i fagforeningssammenheng. Seks av ti medlemmer mener at sosiale medier blir en stadig viktigere informasjons- og kommunikasjonskanal for forbundet. I fagforeningssammenheng brukes sosiale medier fortrinnsvis til å følge med på og delta i debatter og diskusjoner. Få bruker det til å holde seg oppdatert om aktiviteter i klubb og lokallag eller til å holde kontakt med sine tillitsvalgte.

Under arbeidstidsforhandlingene var massemedia, e-post, klubbmøter og samtaler med kolleger og tillitsvalgte de viktigste informasjonskildene, selv om mange også fulgte debatten på Facebook. Det kan likevel se ut til at sosiale medier først og fremst fungerer som et supplement snarere enn en erstatning for de mer tradisjonelle informasjons- og kommunikasjonslinjene. Dette tyder på at Utdanningsforbundet bør ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng, uten at dette betyr at disse mediene på noen måte skal erstatte de vanlige kanalene. Forbundet kan bli bedre på å utnytte potensialet i sosiale medier ved å skape gode arenaer for debatt og diskusjon.

Kapittel 7 Ledermedlemmer – hvem og hvor aktive?

Tar ledermedlemmer del i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, profesjon og fag? Og hva med diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk? Dette diskuterer vi i kapittel 7. På bakgrunn av intervjuer med nåværende og tidligere ledermedlemmer samt de 860 lederne som har besvart undersøkelsen, får vi et godt grunnlag for å besvare disse og relaterte spørsmål.

Analysene viser at to av tre ledermedlemmer beskriver seg som lite aktive eller ikke aktive medlemmer, mens én av tre beskriver seg som aktive eller middels aktive. Det er ikke alltid at ledermedlemmer inviteres til klubbmøter. De som blir innkalt, forteller at de vurderer sakskartet før de deltar. Det er også en del som ikke føler seg velkommen. Når det gjelder deltakelse i diskusjoner, deltar ledere fortrinnsvis i uformelle

sammenhenger på arbeidsplassen. De engasjerer seg i langt mindre grad i diskusjoner i mer formelle fora, som eksempelvis på klubbmøter.

De ledermedlemmene som har fremmet en sak eller standpunkt i løpet av det siste året som de ønsker at klubben eller tillitsvalgte skal ta videre, har i hovedsak henvendt seg direkte til tillitsvalgt. Ledermedlemmene etterlyser dedikerte tillitsvalgte og fora der de kan diskutere sine saker. Rundt én av fire svarer at de har blitt mindre aktive i løpet av det siste året, mens 9 prosent har blitt mer aktive.

Kapittel 8 Å være i samme forbund

Også i kapittel 8 retter vi blikket mot ledermedlemmene i Utdanningsforbundet. Vi undersøker hvordan ledere synes det er å være organisert i samme forbund som dem de leder. Hvordan var overgangen fra å være et «vanlig» medlem til å bli ledermedlem? Overgangen beskrives som stor. Flere sier at de har mistet sin stemme i forbundet og mangler kanaler der de kan ytre sitt syn på ulike spørsmål. Det er også en drøy halvpart som mener at den medlemsgruppen de representerer, ikke blir godt nok ivaretatt i organisasjonen. De etterlyser blant annet egne arenaer for å diskutere lønns- og arbeidsvilkår samt fag og profesjon. Majoriteten mener også at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer. De kvalitative intervjuene viser at de foraene eller samlingene som er opprettet for ledere på fylkes- eller kommunalt nivå, vurderes ulikt. Noen har ikke hørt om dem, andre synes det er lite å hente der, mens atter andre vurderer disse positivt.

Nesten halvparten er helt eller delvis enig i at de stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være i samme forbund som dem de leder. Likevel er nesten seks av ti ledermedlemmer enig i at det er viktig at forbundet representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn – også ledere.

Flere ledere vurderte å melde seg ut av forbundet i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken i 2014. Samlet sier 57 prosent av ledermedlemmene at de har vurdert utmeldelse de siste to årene. De tre viktigste potensielle utmeldingsgrunnene er manglende ivaretagelse av den yrkesgruppen de representerer (65 prosent), manglende ivaretagelse av medlemmer i lederstillinger (59 prosent) og at de har vurdert å melde seg inn i en annen organisasjon (51 prosent).

Lederes vurderinger knyttet til tilbud, ivaretagelse og framtid i Utdanningsforbundet, er i noen grad knyttet til ledernivå. Styrere i barnehagen vurderer tilbudet og ivaretagelsen som dårligere enn mellomlederne. I grunnskolen og videregående opplæring er misnøyen mer jevnt fordelt. Vi finner likevel en tendens til at toppledere i større grad har vurdert utmeldelse enn andre ledere, særlig gjelder dette i videregående opplæring.

Kapittel 1 Innledning

Utdanningsforbundet gjennomfører jevnlig medlemsundersøkelser – sist gang i 2013. Det er den fjerde undersøkelsen som Fafo har hatt ansvar for å gjennomføre på oppdrag fra forbundet. Så kan man spørre: Hvorfor en ny undersøkelse nå? I den siste medlemsundersøkelsen fra 2013 (Jordfald et al. 2014) beskrives forbundets medlemmer som aktive. De deltar på møter, og det er stor grad av enighet om at et medlemskap i Utdanningsforbundet gir trygghet. Det er også stor tro på at forbundet vil bistå med hjelp og støtte dersom et medlem skulle få problemer på arbeidsplassen, og medlemmene er av den oppfatning at forbundet ivaretar deres lønnsinteresser. Selv om funn fra siste medlemsundersøkelse viser at ledere som er organisert i Utdanningsforbundet, er mer misfornøyd med både tilbud og ivaretagelse av dem som gruppe, framstår medlemmene i hovedsak som fornøyd med sitt forbund. Men så skjedde det noe i 2014. Stor aktivitet på sosiale medier, arbeidstidsforhandlingene, uravstemningen og den påfølgende streiken har fått forbundet til igjen å gå egen organisasjon nærmere etter i sømmene.

1.1 Uro og opprør

I store deler av 2014 stod arbeidstidsavtalen for skoleverket på dagsordenen. Forhandlingen om ny særavtale strandet tidlig i 2014, og avtalen ble dermed tatt med inn i hovedoppgjøret. Etter krevende forhandlinger valgte Utdanningsforbundets styrende organer å anbefale et forslag til ny avtale som blant annet innebar (mulighet for å pålegge) mer tilstedeværelse på skolen i løpet av skoleåret. De øvrige lærerorganisasjonene sa enten nei (SL og Mfo) eller satte seg på gjerdet (Norsk Lektorlag). Forslaget til ny avtale ble stemt ned, og nei-flertallet var stort. Utdanningsforbundets forhandlingsdelegasjon, ledelse og styrende organer hadde med andre ord feilberegnet holdningene i medlemsmassen. Dette reiser spørsmål om kommunikasjonen innad i organisasjonen og særlig om i hvilken grad holdninger på grunnplanet fanges opp i beslutningsorganer på høyere nivå.

Nye kanaler

I forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken observerte man stort engasjement i medlemsmassen. Mye av dette skjedde i uformelle fora, og da særlig på Internett i form av Facebook-grupper. Denne uformelle meningsdannelsen kan antas å ha påvirket det store nei-flertallet i uravstemningen. Men engasjementet viser at medlemmene diskuterer og er opptatt av saker som angår arbeidsforhold og profesjon også utover den konkrete situasjonen knyttet til arbeidstidsavtalen, men altså på nye arenaer. I 2014 fant dette sitt utløp like mye utenfor som innen Utdanningsforbundets formelle fora (klubb og lokallag). For Utdanningsforbundet, som ønsker stort engasjement blant medlemmene om utdanningsprofesjonenes virke, er engasjementet positivt, men innebærer anledning til refleksjon. Hvorfor kom debatten der den kom? Og kan forbundet benytte denne typen kanaler mer aktivt for å holde kontakt og kommunisere med medlemmene?

Selv om situasjonen i 2014 var spesiell og utfordrende for forbundet, er ikke et nei i en uravstemning noe unikt. Andre fagorganisasjoner har også sett at usikkerhet omkring et forhandlingsresultat kan skape høyt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Det kan føre til at forbundsledelsen ikke når ut med sitt budskap. LO/LO-forbundene har flere ganger fått nei i uravstemninger (f.eks. hovedoppgjørene i 1990 og 2000, frontfaget i 1996). Det som kjennetegner slike situasjoner, er (ofte) uenighet i forhandlingsdelegasjonen og mobilisering blant tillitsvalgte på lokalt nivå i etterkant av et anbefalt forslag. Det som synes å være annerledes i forbindelse med lønnsoppgjøret/arbeidstidsforhandlingene i 2014, er at engasjementet på grunnplanet ikke så mye skyldes uenighet mellom fløyer/grupper innad i organisasjonen, ei heller mobilisering av radikale krefter eller misnøye blant klubbledere som resultat av en lønnsforhandling som ikke svarer til forventningene. Det spesielle var at engasjementet var høyt allerede på forhånd, at det utspilte seg på nye arenaer (Internett og media), og at de besluttede organene på sentralt nivå ikke klarte å fange opp stemningen på grunnplanet. I så måte likner situasjonen mer på lønnsoppgjørene i 2008 og 2009 (AFP/pensjon), der også engasjement var høyt på forhånd, og der et litt dårligere resultat i forhandlingene om AFP/pensjon i 2008 lett kunne ført en liknende situasjon som den vi så i 2014.

1.2 Forbundets egnevaluering

Høsten 2014 igangsatte forbundet en særskilt evaluering av hovedtariffoppgjøret i KS-området. Evalueringen omfatter perioden fra bruddet i arbeidstidsforhandlingene vinteren 2014, via meklingsinnspurten i mai, til streikeavslutningen i september. Det ble lagt opp til en omfattende tilbakemelding fra klubber, lokallag og fylkeslag. Disse ble bedt om å komme med tilbakemeldinger via et elektronisk spørreskjema, der det

foruten å besvare spørsmål med utgangspunkt i lukkede svaralternativer også ble gitt mulighet til å fylle inn tekstsvaer. I «Lytt til medlemmene» (Utdanningsforbundet 2015a) framgår det klart at medlemmene ble provosert av at forbundsledelsen kunne anbefale forslag til ny avtale. Sett fra medlemmenes ståsted var det allerede høsten 2013 gitt klare signaler om at «vi hadde ingen ting å gi på arbeidstid» (2015a: 22). Majoriteten av medlemmene, og særlig på klubbnivå, var av den oppfatning at forbundet ikke burde ha godtatt meklerens skisse til løsning. Selv om det er noen som mener at forbundsledelsen av strategiske grunner kan ha anbefalt skissen, er majoriteten av den oppfatning at dette var en klar feilvurdering. Det er svært mange som er helt eller delvis enig i påstanden «Utdanningsforbundet burde forstått at denne løsningen ikke var akseptabel for medlemmene».

Alle organisasjonsnivåene i forbundet var svært kritiske til ledelsens formidling av hvorfor de anbefalte skissen. Det ble blant annet pekt på fra fylkeslag, lokallag og klubber at kommunikasjonen fra ledelsen til organisasjonen og medlemmer da meklingsresultatet forelå, var «uklar og uklok». (Utdanningsforbundet 2015a: 35). Medlemmer oppfattet ledelsen som arrogant og belærende, noe som økte avstanden fra grasrota til toppen. Også henvisningen til situasjonen i Danmark, der lærerne hadde tapt på alle arenaer i sine arbeidstidsforhandlinger, ble oppfattet som «skremselspropaganda» og uttrykk for «resignasjon snarere enn kampvilje» (ibid.: 35). Vi kjenner utfallet, det ble streik. Og medlemmenes vurdering av forbundsledelsens innsats under streiken er langt mer positiv. Det er blant annet svært mange som mener at ledelsen klarte å skape forståelse for streiken i opinionen, og at forbundsledelsen klarte å gi tilstrekkelig med informasjon om det som skulle bli den endelige forhandlingsløsningen.

1.3 Fafos oppdrag

Også vi forholder oss til forhandlingene om arbeidstidsavtalen og streiken i 2014. Men hovedhensikten med vår undersøkelse har vært å peke framover, samtidig som vi skal fange opp hvilke lærdommer forbundet kan trekke av hendingene i 2014. Fem tema har dannet utgangspunktet for dette prosjektet.

- Hvor og i hvilke former diskuteres profesjon og arbeidsbetingelser? Det vil si på hvilke arenaer skjer meningsdannelsen når det gjelder henholdsvis profesjonsrelaterte spørsmål knyttet til undervisning i skole og barnehage, lønn, arbeidstid og andre arbeidsvilkår?
- Hvilke muligheter for kommunikasjon og kontakt med medlemmene finnes i sosiale medier som Facebook og andre internettbaserte plattformer?

- Hvordan målbæres synspunkter og erfaringer fra «grunnplanet» inn til sentrale politiske organer? Er dette tema på klubbmøter, bringes det videre til lokallag, fylkeslag osv., eller er linjene for lange og «glavalagene» for mange? Herunder også forholdet mellom avtaletillitsvalgte (arbeidsplassene) og organisasjonen.
- Er det forskjeller mellom grupper av medlemmer i om og hvordan de opplever å ha arenaer for diskusjoner og meningsutveksling og ikke minst for å bli hørt? Skiller medlemmer som ikke tilhører de «store» gruppene seg ut?
- Hvordan vurderer ledermedlemmer sitt medlemskap i Utdanningsforbundet, og i hvilken grad har de arenaer og kanaler der de kan diskutere spørsmål knyttet til profesjon, sin lederrolle og sine lønns- og arbeidsvilkår?

For å se nærmere på disse temaene har vi samlet inn både kvalitative og kvantitative data. Dette er belyst under.

Metodisk tilnærming

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden februar til april 2015. I løpet av denne perioden har vi gjennomført en spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer med medlemmer og tillitsvalgte tilhørende ulike medlemsgrupper på forskjellige kanter av landet.

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en elektronisk undersøkelse blant utvalgte medlemmer i Utdanningsforbundet som er registrert med e-postadresse i forbundets register. Utdanningsforbundet har e-postadresse til 88 prosent av medlemmene, som dermed utgjør populasjonen for undersøkelsen. Invitasjoner til å delta ble sendt ut på e-post av Fafo. Ved å følge en lenke i e-posten fikk respondentene tilgang til spørreskjemaet, som ble fylt ut på Internett. Invitasjoner ble sendt ut i mars. Det ble sendt ut tre purringer, men svarprosenten er likevel lav. Vi har i alt 2818 svar, noe som gir en svarprosent på 20 (tabell 1.1). Dette er lavere enn i tidligere medlemsundersøkelser, og vi ser en nedadgående trend i svarprosent over tid. Medlemmer som oppga å ikke være yrkesaktive (studenter, pensjonister m.m.), ble tatt ut av utvalget, og vi har en del frafall underveis i spørreskjemaet. Spørsmålene som ble besvart av hele utvalget, det vil si de som har gjennomført hele spørreundersøkelsen, har dermed blitt besvart av mellom 2503 og 2753 respondenter. Svarprosenten er lavest blant medlemmer uten lederstillinger i grunnskole og barnehage.

Vi har ikke holdepunkter for at den relativt lave svarprosenten har tilført skjevheter i utvalget. Andelen medlemmer med tillitsverv er litt høyere enn i tidligere undersøkelser. De som har svart i 2015, er også noe eldre i gjennomsnitt. På andre områder, for eksempel sammenliknbare spørsmål om arbeidsplassen, er svarfordelingen ganske

lik medlemsundersøkelsen fra 2013 (Jordfald et al. 2014), der spørreskjemaet var ute høsten 2013. Resultatene bør likevel leses med en viss forsiktighet.

Undersøkelsen er så langt det lar seg gjøre, lagt opp slik at ulike medlemsgrupper kan analyseres.¹ De mindre medlemsgruppene og ledere er overrepresentert i utvalget. Dette korrigeres i etterhånd ved at utvalget vektet, slik at undersøkelsen blir representativ for Utdanningsforbundet samlet. I rapporten rapporterer vi kun forskjeller som er statistisk signifikante, det vil si der vi med rimelig sikkerhet kan si at forskjellene ikke skyldes tilfeldigheter.

Tabell 1.1 Svarprosent. Medlemsundersøkelsen 2015.

	Brutto-utvalg	Antall gyldige svar	Svarprosent (brutto)
Barnehage, leder	3009	460	15,3
Grunnskole, ikke leder	3009	408	13,6
VGO, ikke leder	3009	605	20,1
faglig-administrativt støttesystem	1209	242	20,0
Universitet og høyskole	1140	248	21,8
Barnehage, leder	1210	272	22,5
Grunnskole, leder	1209	288	23,8
Videregående opplæring, leder	958	238	24,8
I alt	14 753	2761	18,7

Kvalitative intervjuer

For å få bedre innsikt i hvordan medlemmer og tillitsvalgte ser på sin organisasjon, gjennomførte vi kvalitative intervjuer i ulike medlemsgrupper. Disse ble i hovedsak gjennomført som gruppeintervjuer. Til sammen er det gjennomført 24 gruppeintervjuer med medlemmer og tillitsvalgte innenfor videregående opplæring, grunnskole, voksenopplæring og barnehager. Antall deltakere i gruppeintervjuene varierte fra to til fem. I utgangspunktet var det meningen at medlemmer og tillitsvalgte fra de respektive medlemsgruppene skulle intervjues hver for seg. I praksis måtte vi i noen tilfeller fra-vike dette. Da ble eksempelvis arbeidsplass-tillitsvalgt eller medlemmer av klubbstyret intervjuet sammen med medlemmer uten verv. Lengden på intervjuene varierte fra halvannen til tre timer, alt etter gruppenes størrelse og deltakernes engasjement.

I tillegg til gruppeintervjuer ble det gjennomført enkeltstående intervjuer med fire tidlige ledermedlemmer i Utdanningsforbundet.

¹ Se vedlegg 1 for spørreskjema på www.faf.no/images/pub/2015/20435-vedlegg1.pdf

a) Rekruttering av informanter

På grunn av at dette prosjektet har hatt en kort tidsramme, ble informantene rekruttert gjennom Utdanningsforbundets fylkeskontor. Fafo hadde på forhånd fastsatt noen kriterier for utvalgelse. Vi ønsket å nå medlemmer og tillitsvalgte fra ulike medlemsgrupper og med ulik fartstid i forbundet. Det var også et poeng å nå medlemmer og tillitsvalgte fra ulike kanter av landet. I tillegg ønsket vi å komme i kontakt med tidligere ledermedlemmer som hadde meldt seg ut. Et utvalg forhenværende ledermedlemmer fikk en e-postforespørsel om intervju. Fire informanter meldte sin interesse i å delta, og de ble intervjuet på telefon.

I tabell 1.2 framgår det hvilke informantgrupper vi har intervjuet, antall gruppeintervjuer som er gjennomført, samt antall informanter i de ulike gruppene og totalt. Målsettingen var også å intervjuer en gruppe informanter fra universitet og høyskole (UH). Dette lot seg dessverre ikke gjennomføre innen tidsrammen for datainnsamlingen.

Tabell 1.2 Oversikt over informantgrupper, antall gruppeintervjuer og antall informanter.

Informantgrupper	Antall gruppeintervjuer	Antall informanter
Barnehage: medlemmer (inkl. tillitsvalgte)	2	8
Barnehage: ledere fra KS og fra PBL	1	3
Grunnskole: medlemmer	1	5
Grunnskole: arbeidsplass tillitsvalgte	4	11
Videregående opplæring: medlemmer	2	7
Videregående opplæring: arbeidsplass tillitsvalgte	4	10
Ledere videregående opplæring og grunnskole	3	13
Ledere barnehage	1	3
Hovedtillitsvalgte i kommunal og fylkeskommunal sektor	4	8
Voksenopplæring	1	4
FAS: medlemmer	1	5
Utmeldte ledere (kommune og fylkeskommune)		4
Totalt	24	81

b) Tema for intervjuene

Under intervjuene ble det benyttet semistrukturerte intervjuguider som i noen grad var tilpasset de ulike informantgruppene.² Ved å benytte en semistrukturert intervjuguide sikrer man at noen spørsmål stilles til samtlige informanter, samtidig som det er rom for tilpasninger og for å stille oppfølgingsspørsmål som dukker opp underveis.

² Se vedlegg 2 for oversikt over spørsmål på www.fafo.no/images/pub/2015/20435-vedlegg2.pdf

Tema for intervjuene var informasjon, kommunikasjon og deltakelse. Allerede ved starten av intervjuene framgikk det at informantene hadde et stort behov for å snakke om arbeidstidsforhandlingene og streiken. Det var tidvis noe krevende å styre intervjuene slik at vi også fikk informasjon om andre sider av det å være medlem i Utdanningsforbundet. Våre analyser viser at vi lyktes med det, selv om også de temaene som informantene hadde størst ønske om å diskutere, ble viet tid og plass.

Denne undersøkelsen kan sies å ha et problemfokuset utgangspunkt. Den heftige debatten knyttet til arbeidstidsforhandlingene og medlemmenes nedstemming av utkast til arbeidstidsavtale kom overraskende på forbundsledelsen. Et tema for undersøkelsen er derfor å gå nærmere inn på om medlemmer og tillitsvalgte også opplever at mangelfull kommunikasjon fra arbeidsplassnivå og oppover er et mer generelt fenomen i Utdanningsforbundets organisasjon. Dette betyr at vi i intervjuene har vært ute etter å avdekke hvilke erfaringer og tanker medlemmer og tillitsvalgte har om mulighetene til å bringe synspunkter videre i organisasjonsapparatet, og forbundsledelsen evne til å lytte etter signaler fra grasrota. Vi har blant annet stilt spørsmål om hvorvidt ulike fora eller kanaler fungerer tilfredsstillende. Denne typen spørsmål åpner opp for kritiske refleksjoner, og særlig når de stilles i etterkant av den typen begivenheter som fant sted i 2014. Det er rimelig å anta at dette har farget informantenes svar. Hadde undersøkelsen vært gjennomført på et senere tidspunkt og med en litt annen vinkling, ville trolig resultatene framstått annerledes. Når det er sagt, viser våre analyser at det kvalitative og kvantitative materialet i stor grad utfyller hverandre. Dette er med på å styrke de funnene som presenteres. Til tross for at vi har en lav svarprosent i spørreundersøkelsen, mener vi å ha et godt nok grunnlag for å besvare de ulike problemstillingene som reises i rapporten.

1.4 Rapportens oppbygning

Denne rapporten består av ni kapitler. I kapittel 2 rettes blikket mot forbundets organisering, blant annet de formelle kanalene for innflytelse og kommunikasjon i organisasjonen og arbeidsdelingen mellom ulike nivåer og organer. Formålet er å gi et bakteppe for analysene i de kommende kapitlene, og lesere som ikke er interessert i denne diskusjonen, kan gå rett til kapittel 3. I kapittel 2 diskuteres både strategier for å ivareta ulike medlemsgrupper og «to-beins-strategien» som innebærer at forbundet både skal ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og deres profesjonsfaglige interesser. Tema for kapittel 3 er dialog og innflytelse. Hvorfor fanget ikke forbundet opp motstanden mot arbeidstidsavtalen blant medlemmene før uravstemningen? Er det for mange ledd mellom medlemsnivået og sentrallet slik at budskapet ikke når

fram til ledelsen? Lytter ikke ledelsen? Er dette et symptom på dårlig kommunikasjon i Utdanningsforbundet generelt? Dette er noen av de spørsmålene som diskuteres.

Medlemmenes aktivitet i klubb og lokallag er tema i kapittel 4. Hvordan fungerer møtene? Har aktivitetsnivået holdt seg høyt også i en tid med økende tidspress, detaljstyring og individualisering i utdanningssektoren? Hvor diskuteres spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige spørsmål og forbundets rolle og politikk, og hvem engasjerer seg i disse? I det påfølgende kapittel 5 står tillitsvalgte i sentrum, og særlig tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Videre undersøkes hvordan de hovedtillitsvalgte opplever kommunikasjon og engasjement både nedover (vis-à-vis medlemmene) og oppover (til nivåer over) i organisasjonen. I kapittel 6 tematiseres det store engasjementet som utspilte seg på sosiale plattformer utenfor forbundets regi i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og streiken i 2014. Men hvor mange deltok egentlig? Og i hvilken grad er sosiale plattformer i ferd med å utkonkurrere mer tradisjonelle steder for informasjonsutveksling og kommunikasjon?

Kapittel 7 og 8 er viet ledermedlemmene. Mange av disse kom i en vanskelig posisjon i 2014. Men ledermedlemmenes posisjon og plass i organisasjonen har vært tema i Utdanningsforbundet over tid og med ekstra oppmerksomhet i landsmøteperioden 2012–2015. I kapittel 7 undersøker vi hva som kjennetegner ledermedlemmene som gruppe, og hvor aktive er de med hensyn til møtedeltakelse og diskusjoner i forbundet. I kapittel 8 er vurderinger av ledes medlemskap tema. Hvordan er det å være organisert i samme forbund som dem man leder? Savner disse medlemmene egne fora, eller er de tilfredse med tilbudet som det er? I kapittel 9 avslutter vi med noen råd som springer ut av de analysene som presenteres i rapporten.

Kapittel 2 Utdanningsforbundet

Dette kapittelet omhandler Utdanningsforbundet som organisasjon. Formålet er å gi et bakteppe for analysene i de kommende kapitlene. Lesere som ønsker å gå rett til omtalen av undersøkelsen fra 2015, kan hoppe over kapittel 2 og gå rett til kapittel 3.

Vi starter med å beskrive bakgrunnen for stiftelsen av Utdanningsforbundet i 2001, som resulterte i det som i dag er landets nest største arbeidstakerorganisasjon. Vi redegjør videre for forbundets organisering, blant annet de formelle kanalene for innflytelse og kommunikasjon i organisasjonen og arbeidsdelingen mellom ulike nivåer og organer. Vi går så inn på to tema som har preget Utdanningsforbundets diskusjoner omkring egen organisasjon helt siden dannelsen i 2001: diskusjonen om hvordan ulike medlemsgrupper kan ivaretas i en stor organisasjon og «to-beins-strategien» som innebærer at forbundet skal ivareta både medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og deres profesjonsfaglige interesser. Begge disse er relevante for deltakelse og kommunikasjon: Er forbundet lydhørt for ulike grupper og for hvilke tema som medlemmer og tillitsvalgte på grunnplan er opptatt av?

2.1 Opprettelsen

Utdanningsforbundet ble stiftet i oktober 2001 ved at Norsk Lærerlag og Lærerforbundet vedtok å gå sammen til én organisasjon. Sammenslåingen var resultat av omfattende prosesser i de to forbundene, som til sammen organiserte det store flertallet av pedagoger i norsk arbeidsliv. Den nye organisasjonen, som fikk navnet Utdanningsforbundet, hadde 130 000 medlemmer og ble landets tredje største arbeidstakerorganisasjon – en posisjon Norsk Lærerlag tidligere hadde hatt med sine drøye 90 000 medlemmer.

Norsk Lærerlag hadde sin hovedtyngde i grunnskolen og blant førskolelærere i barnehagene. Organisasjonen hadde sine røtter tilbake til 1890-tallet, men en større fusjon i 1966 samlet flere lærerorganisasjoner under navnet Norsk Lærerlag. Da gikk blant annet det frittstående Norsk Lærerinneforbund inn, det samme gjaldt organisasjonene for øvingslærere og skoleledere. Førskolelærerne hadde da allerede sluttet seg sammen med lærerne i Norsk Lærerforbund. På 1980-tallet sluttet også Oslo-lærerne seg til Norsk Lærerlag, og pedagoger i barnehage og grunnskole var dermed samlet i en stor organisasjon.

Også Lærerforbundet var resultat av en større fusjon. I 1993 hadde fire lærerorganisasjoner slått seg sammen – den største av disse var NUFO (tidligere Norsk Lektorlag). Lærerforbundet hadde stordelen av sine medlemmer i videregående skole og dekket allmennfaglige så vel som yrkesfaglige studieretninger. Men Lærerforbundet hadde også medlemmer i grunnskolen, og da særlig ved større ungdomsskoler.

En sammenslåing blant lærerorganisasjonene hadde vært diskutert over tid uten å bli realisert. Flere forhold kan trekkes fram som årsak til at sammenslåingen lot vente på seg. Lærerforbundet og Norsk Lærrelag hadde ulike allianser. Mens Lærerforbundet var med i Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), var Norsk Lærrelag frittstående, men med en samarbeidsavtale med LO som Norsk Lærrelag betraktet som strategisk viktig. De to organisasjonene hadde historisk sett rekruttert pedagoger med ulik utdanningsbakgrunn. Norsk Lærrelag hadde de lærerskoleutdannede lærerne («folkeskolelærere»), mens de universitetsutdannede lektorene i «den høiere skole» eller gymnasene gjerne hadde soknet til Norsk Lektorlag. Men reformene i skoleverket – innføringen av en obligatorisk ungdomsskole og etter hvert reform-93 – førte til at forskjellene mellom de to organisasjonene gradvis ble mindre og konkurransen om medlemmene sterkere. Adjunker dominerte etter hvert medlemsmassen begge steder. De to delte i hovedsak ståsted i pedagogiske og utdanningspolitiske saker, ikke minst etter at Norge i praksis fikk en tolvårig (13-årig) obligatorisk grunntidning. Da AF etter hvert sprakk, åpnet mulighetene seg for så vel en ny hovedorganisasjon (UHO, nå Unio) som for en fusjon mellom Norsk Lærrelag og Lærerforbundet (Nergaard 1993; Seip 1990).

Det nye forbundet ble dannet under slagordet «Sammen er vi sterke!» og med en ambisjon om å organisere fra barnehage til universitet (for øvrig samme målsetting som de to organisasjonene hver for seg hadde hatt før fusjonen). Utdanningsforbundet har også vokst med drøye 37 000 medlemmer siden opprettelsen og er med sine 167 000 medlemmer per 1. januar 2015 landets nest største arbeidstakerorganisasjon. I så måte kan man si at målet om felles styrke er nådd. Forbundet er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen blant pedagoger i barnehage, grunnskole og i videregående opplæring. Selv om eksakte tall ikke finnes, kan man anslå at Utdanningsforbundet har om lag 90 prosent av de fagorganiserte pedagogene i disse delene av utdanningssystemet – ledere inkludert. Forbundet står imidlertid langt svakere på universiteter og høyskoler. Her er det andre arbeidstakerorganisasjoner som dominerer. Utdanningsforbundet organiserer også ansatte med kompetanse som lektor, adjunkt, faglærer, lærer eller førskolelærer som har administrative stillinger, eller befinner seg i faglige støttefunksjoner som pedagogisk-psykologisk tjeneste og statlig spesialpedagogisk støttesystem. I tillegg kommer pedagoger i voksenopplæring og folkehøgskoler.

2.2 Medlemmene per 2015

Utdanningsforbundet har per 1.1.2015 om lag 117 000 yrkesaktive medlemmer. Det store flertallet av disse befinner seg i de kommunale tariffområdene KS-området og Oslo kommune. Kun 2 prosent av medlemmene er i det statlige tariffområdet. Blant tariffområder for øvrig er Private Barnehagers Landsforbund (PBL) størst, og de står for om lag halvparten av de drøye 12 000 medlemmene som har en annen arbeidsgiver enn stat og kommune. Som nummer to kommer avtaler med arbeidsgiverorganisasjonen Virke. I tillegg kommer knappe 15 000 studentmedlemmer og i underkant av 30 000 pensjonister.

Tabell 2.1 Medlemmer etter tariffområde/yrkesaktivitet. 1.1.2015.

	Antall medlemmer	Prosent
Stat	2200	2
KS / Oslo Kommune	102 109	88
Andre tariffområder	12 295	11
Yrkesaktive i alt	116 604	100
Studenter	14 748	
Pensjonister	29 564	
Andre, inkludert selvstendige	1922	

Kilde: Medlemsstatistikk Unio 1.1.2015

Utdanningsforbundet har per 2015 delt medlemmene i fem medlemsgrupper: barnehage (BHG), grunnskole, videregående opplæring (VGO), universitet og høyskoler (UH) og faglig-administrativt støttesystem (FAS). Barnehage og grunnskole er de to største medlemsgruppene, med videregående opplæring som den tredje største gruppen (tabell 2.2). Til sammen utgjør de tre store gruppene 94 prosent av de yrkesaktive medlemmene. Universitet og høyskole er den minste av gruppene, knappe 1300 medlemmer utgjør 1 prosent av medlemsmassen. Faglig-administrativt støttesystem er en noe større gruppe med drøye 6000 medlemmer, men disse er spredt på mange ulike arbeidsplasser og ulike typer stillinger.

Tabell 2.2 Medlemmer etter medlemsgruppe. Yrkesaktive medlemmer i alt. Februar 2015.

	Antall medlemmer	Prosent
Barnehage	22 987	20
Offentlige barnehager	14 663	13
Private barnehager	8324	7
Grunnskole	65 783	58
Videregående opplæring	17 856	16
Universitet og høyskole	1275	1
Faglig-administrativt støttesystem (FAS)	6090	5
I alt	113 991	100

Kilde: Medlemsstatistikk Utdanningsforbundet, 1.2.2015

Utdanningsforbundet organiserer også pedagoger i lederstillinger, det vil blant annet si styrere, rektorer, inspektører og ulike lederstillinger i administrasjon og faglig støttesystem. Ledermedlemmer er tilknyttet den medlemsgruppen deres arbeidsplass hører inn under, men har i tillegg egne møteplasser for ledere.

Tabell 2.3 viser at en tredjedel av ledermedlemmene kommer fra barnehagene, mens knappe 60 prosent er ledere i skoleverket (grunnskole og videregående opplæring). I barnehagene er det mange arbeidsplasser med få pedagoger – og dermed mange lederstillinger – noe som kan forklare at vi finner mange barnehageansatte blant lederne. Dette illustreres ved at 12 prosent av medlemmene innen barnehage er ledere (14 prosent i offentlige barnehager), mot 6 prosent av medlemmer i skoleverket.

Tabell 2.3 Ledermedlemmer etter medlemsgruppe. Februar 2015.

	Antall medlemmer	Prosent
Barnehage	2836	33
Offentlige barnehager	2034	24
Private barnehager	802	9
Grunnskole	3897	46
Videregående opplæring	1089	13
Universitet og høyskole	57	1
Faglig-administrativt støttesystem (FAS)	594	7
I alt	8473	100

Kilde: Medlemsstatistikk Utdanningsforbundet, 1.2.2015

Medlemsstatistikken illustrerer dermed hvordan de tre store medlemsgruppene dominerer generelt, men også blant ledere. Medlemsgruppen barnehage skiller seg også ut ved at en ganske stor andel av medlemmene har en lederstilling.

2.3 Organisasjon og organisasjonsstruktur

Utdanningsforbundet har eksistert i 13 år og har avviklet fire ordinære landsmøter (2003, 2006, 2009 og 2012). Organisasjonsstrukturen er videreutviklet gjennom denne perioden, blant annet ved at de opprinnelige bestemmelsene som sikret ulike medlemsgrupper egne fora og en gitt representasjon, i dag spiller en mindre viktig rolle. Her beskriver vi først dagens organisasjonsstruktur før vi i neste avsnitt (2.4) går nærmere inn på utviklingen over tid i organisasjonsstruktur – med særlig vekt på hvordan medlemsgruppene har vært representert.

Formell beslutningsstruktur – organisasjonslinja

Utdanningsforbundet har organisert forbundet i fire nivåer: arbeidsplass, kommune, fylke og sentralt (nasjonalt) nivå. Forbundets organisasjon er bygget opp som følger:

Figur 2.1 Forbundets organisasjon.

Organisasjonsnivå	Styretsorgan	Kontaktfora - medlemsgrupper	Utvalg, råd og fora									
Sentralt nivå:	<ul style="list-style-type: none"> • Landsmøte • Sentralstyre • Representantskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Barnehage • Grunnskole • Faglig-administrativt støttesystem • Videregående opplæring/fagskoler • Universitet/høgskole 	<table border="1"> <tr> <td>Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår</td> <td>Lederråd</td> </tr> <tr> <td>Utvalg for utdanningspolitikk</td> <td>Pedagogstudentene</td> </tr> <tr> <td>Utvalg for organisasjonsaker</td> <td>Kontrollkomité</td> </tr> <tr> <td>Sami Ossodat/samisk utvalg</td> <td>Fondsstyre</td> </tr> </table>	Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår	Lederråd	Utvalg for utdanningspolitikk	Pedagogstudentene	Utvalg for organisasjonsaker	Kontrollkomité	Sami Ossodat/samisk utvalg	Fondsstyre	
Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår	Lederråd											
Utvalg for utdanningspolitikk	Pedagogstudentene											
Utvalg for organisasjonsaker	Kontrollkomité											
Sami Ossodat/samisk utvalg	Fondsstyre											
Fylkesnivå:	<ul style="list-style-type: none"> • Årsmøte • Lokallagsstyre 	Styrevedtatt organisering	Styrevedtatt organisering									
Kommunenivå:	<ul style="list-style-type: none"> • Årsmøte • Lokallagsstyre 	Styrevedtatt organisering	Styrevedtatt organisering									
Arbeidsplassnivå:	Barnehage	Grunnskole	Faglig-administrativt støttesystem	Videregående opplæring/fagskoler	Universitet/høgskole							
	Tillitsvalgt Medlem	Tillitsvalgt Medlem	Tillitsvalgt Medlem	Tillitsvalgt Medlem	Tillitsvalgt Medlem							

- På arbeidsplassene har forbundet vanligvis en klubb, eventuelt med klubbstyre. Den tillitsvalgte på arbeidsplassen skal i henhold til vedtektene være klubblleder. Det avholdes møter i klubben for valg av tillitsvalgte. Dette skjer vanligvis samtidig med klubbens årsmøte, som også velger klubbstyre.
- På kommunalt nivå er forbundet organisert i et lokallag med et lokallagsstyre og et årsmøte. Lokallagene samler alle medlemmer som har arbeidsplass i kommunen, uavhengig av om de er ansatt i kommunen eller har en annen arbeidsgiver (privat sektor, fylkeskommune, statlig sektor), og er forbundets grunnorganisasjoner. Lokallagenes årsmøte velger delegater til fylkesårsmøtet. I mange lokallag er årsmøtene åpne for alle medlemmer. Men i de større byene/lokallagene følger man en representantskapsmodell der klubbene representeres etter medlemstall.
- På fylkesnivå er forbundet organisert i et fylkeslag, et fylkesårsmøte (som velges for fire år) og et fylkesstyre. Fylkesårsmøtet velger fylkesstyre, inkludert fylkesleder, samt delegater til landsmøtet.
- Oslo har en struktur som avviker fra det ovenforstående. Her erstatter klubbene lokallaget, det vil si ett nivå utgår. I tillegg kommer at Oslo har bydelslag for medlemmer som ikke tilhører grunnskole eller videregående opplæring. Bydelslagene har representasjon på fylkesårsmøtet og fungerer dermed som en møteplass, men også en vei til representasjon oppover i organisasjonen for medlemmer som kommer fra små klubber.
- På sentralt nivå har forbundet landsmøte (fra 2015 hvert fjerde år), sentralstyre og representantskap. Sentralstyret består av 13 medlemmer og er forbundets høyeste organ i landsmøteperioden. Utdanningsforbundets leder og to nestledere er medlem av sentralstyret. Representantskapet består av sentralstyret, de 19 fylkeslederne samt ytterligere 19 representanter fra fylkene. Landsmøtet velger ledelse (leder og nestleder) samt øvrige medlemmer av sentralstyret. Landsmøtet velger også representantskapet (i praksis de 19 delegatene som ikke er fylkesledere eller er valgt som medlemmer av sentralstyret).

På kommunenivå, fylkesnivå og sentralt nivå kan det opprettes ulike typer råd, utvalg og fora. På sentralt nivå finnes rådgivende kontaktfora for de fem medlemsgruppene. I tillegg har forbundet et fast lederråd samt flere andre faste utvalg (utvalg for lønns- og arbeidsvilkår, for utdanningspolitikk, for organisasjonssaker og samisk utvalg).

Utdanningsforbundet oppfordrer sine lokalledd om å opprette lederråd på fylkesnivå og kommunenivå. Det kan/skal også opprettes «lederforum» som en møteplass mellom ledermedlemmer og mellom ledermedlemmer og den hovedtillitsvalgte. Mens det opprinnelig var frivillig å ha et lederforum, la landsmøtet i 2012 føringer ved å

vedta at alle lokallag/fylkeslag skal ha slike organer. For øvrig kan fylkesstyre og lokallag opprette råd, utvalg og fora etter behov.

På fylkesnivå og sentralt nivå har forbundet retningslinjer for sammensetning av valgte organer for å sikre at medlemsgruppene er representert. Det skal også være minst én lederrepresentant i fylkesstyrene og i sentralstyret. For lokallagene er kravet at disse skal ha «rimelig representasjon fra de ulike medlemsgruppene» og minst én lederrepresentant.³

Tillitsvalgte og avtalelinja

Som omtalt over har Utdanningsforbundet de fleste av sine medlemmer i kommunal og fylkeskommunal sektor, noe som også preger strukturen av avtaletillitsvalgte. Medlemmene på den enkelte arbeidsplass velger sin tillitsvalgte (arbeidsplassstillitsvalgt – ATV). Innen den enkelte virksomhet (kommune/fylkeskommune) velges også en hovedtillitsvalgt (HTV). For arbeidsplasser/virksomheter utenfor offentlig sektor vil tillitsvalgtstrukturen være en annen, siden man her vil ha en del virksomheter som kun består av én arbeidsplass og derfor ikke har flere nivåer av tillitsvalgte.

Utdanningsforbundet velger sine hovedtillitsvalgte på årsmøter i lokallag (for kommunal sektor) eller på fylkesårsmøtet (for fylkeskommunal sektor). Kun årsmøte-delegater fra de relevante tariffområder er stemmeberettigede i denne typen valg.

Mens arbeidsplassstillitsvalgt skal være klubbleder, er det ikke noen automatikk i at en av de hovedtillitsvalgte / den hovedtillitsvalgte i kommunen skal være lokallagsleder. I noen lokallag er det overlapp mellom disse vervene, i andre lokallag er det ikke slik. Det kan ikke være noen automatikk i en slik kobling, siden lokallaget omfatter medlemmer fra flere tariffområder.

Vedtektene sikrer imidlertid at hovedtillitsvalgte representeres i styrene på lokalt nivå og fylkesnivå. Men minst én tillitsvalgt etter kommunal tariffavtale skal (vanligvis) være del av lokallagsstyret. Også i fylkesstyret skal ett av de faste medlemmene være en hovedtillitsvalgt for kommunal sektor. Etter vedtektene har øvrige tillitsvalgte etter hovedavtalene (hovedtillitsvalgte) møte- og talerett i fellesstyret på sitt nivå. Det vil si at hovedtillitsvalgte for fylkeskommunal sektor kan møte med talerett i fylkesstyret, mens hovedtillitsvalgte i kommunal sektor kan møte i lokallaget med samme rettigheter.

³ 15.2 Ingen medlemsgruppe skal alene kunne ha mer enn 50 prosent av medlemmene i et besluttsende fellesorgan på fylkesnivå og over dette. De fem medlemsgruppene skal være representert i sentralstyret. Det skal være minst én lederrepresentant i sentralstyret. Medlemsgruppene barnehage, grunnskole og videregående opplæring / fagskole skal være representert i fylkesstyret. Medlemsgruppene universitet og høyskole og faglig og administrativt støttesystem skal til vanlig være representert i fylkesstyret. Det skal være minst én lederrepresentant i fylkesstyret. Lokallagsstyret skal settes sammen med en rimelig representasjon fra de ulike medlemsgruppene og minst én lederrepresentant.

Forhandlingsutvalg utpekes av lokallag/fylkeslag. Disse skal normalt ledes av tillitsvalgte etter hovedavtalen.

Politisk ledelse og administrasjon

Utdanningsforbundet har sitt sekretariat i Oslo. Den valgte ledelsen, inkludert sentralstyret, og sekretariatet ivaretar en rekke oppgaver for forbundet. Per 2014 var det ansatt rundt 180 personer sentralt. I tillegg kommer sentralstyret, inkludert den valgte toppledelsen (leder og to nestledere), som er frikjøpt. Forbundet har ikke noe uteapparat i form av ansatte på regions-/fylkesnivå som ligger direkte under det sentrale forbundskontoret, og som ivaretar oppgaver på vegne av forbundskontoret. Utdanningsforbundets uteapparat er med andre ord forankret i fylkeslag og lokallag.

Tjenestevei i Utdanningsforbundet går via fylkeskontoret, der leder, nestleder og andre i fylkesstyret vanligvis er frikjøpt av fylkeslaget. Fylkeskontorene ligger under det respektive fylkeslag, og dermed under fylkesstyrene. Fylkeslagene har ansvar for betydelige deler av kursvirksomheten og oppfølging av lokallag og tillitsvalgte i fylket. De enkelte fylkeslag får tilbakeført en viss andel av kontingenten og kan ha egne ansatte. Kurs og skoloring finansieres av såkalte OU-midler. I tillegg kommer at hovedtillitsvalgte innen fylkeskommunen kan ha kontorplass på fylkeskontoret. I praksis betyr dette at et gjennomsnittlig fylkeskontor vil ha åtte til ti personer på heltid til disposisjon. Store fylkeslag vil ha flere, mens små fylkeslag har færre ressurser i form av årsverk. På mange måter kan fylkeskontorene betegnes som et utdanningsforbund i miniatyr.

Lokallag vil også kunne bruke midler til frikjøp av leder / andre tillitsvalgte. Store lokallag, som de store byene, kan også ha egne ansatte. På lokallagsnivå vil man kunne finne en kombinasjon av frikjøpte etter hovedavtalen (hovedtillitsvalgte kommunal sektor) og styremedlemmer som er frikjøpt av lokallaget ved hjelp av kontingentmidler. I mindre kommuner kan lokallaget velge å kombinere verv for å oppnå fullt frikjøp.

Prinsippene for fordeling av kontingentmidler på sentralt nivå, fylkesnivå og lokalt nivå (lokallag/klubb) vedtas av landsmøtet.

Avtalelinja og organisasjonslinja i Utdanningsforbundet

Gjennomgangen av Utdanningsforbundets organisasjonsstruktur illustrerer de to kanalene i forbundet: organisasjonslinja og avtalelinja. Saker som angår arbeidsforholdet og arbeidsgiver, behandles av arbeidsplassstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt (avtalelinja). Prinsippet er at saker skal løses så langt nede i linja som mulig. Forbundets øvrige organer blir kun involvert i saker som ikke løses lokalt, det vil si mellom virksomhet og hovedtillitsvalgt. Eksempler kan være spørsmål som angår fortolkning av tariffavtalen, eller saker som kan komme til å kreve juridisk bistand.

Saker som angår forbundets politikk eller organisasjon, er derimot tema for organisasjonslinja: klubb, lokallag, fylkeslag (fylkesstyre) og forbundet sentralt. Samtidig har Utdanningsforbundet valgt å delegere viktige oppgaver som ligger i skjæringspunktet mellom organisasjonsutvikling og medlemservice, til fylkesnivå, blant annet skoling og støtte til tillitsvalgte utover det hovedtillitsvalgt kan gi.

2.4 Ett forbund – ulike medlemsgrupper

I perioden fra stiftelsen til 2009 søkte forbundet å ivareta de ulike medlemsgruppene i forbundet gjennom egne seksjoner. Seksjonsstrukturen var gjennomført fra lokallag til sentralt nivå. Dette var en «arv» fra Norsk Lærergag der tidligere forbund hadde fått beholde sin egenart i form av rådgivende (og delvis beslutningsdyktige) organer. Norsk Lærergag hadde en egen avdeling for skoleledere, mens andre ledermedlemmer ikke hadde egne organer. På samme måte fantes en avdeling for barnehage.

Seksjonene i Utdanningsforbundet hadde fra stiftelsen i 2001 delegert myndighet, der seksjon for barnehage hadde «sjølråderett» i barnehagefaglige spørsmål (fram til 2006). Seksjonene hadde egne seksjonsmøter før de ordinære årsmøtene/landsmøtene og skulle ha ansvar for særskilt ivaretagelse av de ulike gruppeinteressene.

I tillegg hadde enkelte fylker egne lokallag for videregående skole. Medlemmer i videregående opplæring soknet i slike tilfeller ikke til lokallaget i den enkelte kommune, men til et fylkeslokallag.

Landsmøtet i 2009 vedtok en ny organisasjonsstruktur som innebar vesentlige endringer. Seksjonene ble avvirket. Det samme gjaldt ordningen som åpnet for egne lokallag for videregående skole / medlemmer i fylkeskommunen. De opprinnelige kvoteringsreglene i vedtektene – som skulle sikre medlemsgruppene et visst antall representanter – ble også moderert i retning færre absolutte føringer (se avsnitt 2.2). Faglig-administrativt støttesystem (FAS) ble opprettet som en egen medlemsgruppe – og fanget opp del medlemmer som tidligere hadde vært seksjonsløse, samt medlemmer fra enkelte av de andre seksjonene. Det ble videre opprettet et sentralt kontaktforum for hver av de fem medlemsgruppene, under ledelse av et sentralstyremedlem. Mange fylkeslag har også opprettet kontaktforum og har i tillegg valgt kontaktpersoner i styret for henholdsvis barnehage, grunnskole osv.

Ledermedlemmer hadde etter vedtaket i 2009 (som ble iverksatt fra 1.1.2010) ikke lenger sin egen seksjon. Det kom i stedet bestemmelser som skulle sikre at lederne fikk andre typer møteplasser med mulighet for å bringe saker og synspunkter inn i organisasjonen (jf. avsnitt 2.3).

Da organisasjonen i forkant av landsmøtet i 2012 evaluerte satsingen, var konklusjonen at disse organene ikke fungerte som ønsket. Målet om å få lederråd på fylkesnivå/

lokalnivå var ikke nådd. Arbeidet for å styrke ledermedlemmenes posisjon i organisasjonen ble derfor et sentralt satsingsområde for landsmøteperioden 2012–2015, og landsmøtet vedtok at lokallag/fylkeslag skal opprette kontaktfora.

En annen medlemsgruppe som skulle sikres bedre oppfølging, var medlemmer i voksenopplæringen, blant annet gjennom styrking av de tillitsvalgte i sektoren.

2.5 Fagforening og profesjonsforbund: to-beins-strategien

Utdanningsforbundet skal ikke bare ivareta medlemmenes interesser som arbeidstakere. Vedtektene slår også fast at forbundet skal arbeide med profesjonsfaglige spørsmål og utdanningspolitikk på samfunnsnivå:

«Utdanningsforbundet skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, og når det gjelder profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og voksne får et kvalitativt godt opplæringstilbud, og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet.»
(*Vedtektene* 2.2 og 2.3)

Internt i forbundet ble denne delen av formålsparagrafen, og intensjonene bak den, betegnet som forbundets «to-beins-strategi», der lønns- og arbeidsvilkår og profesjons- og utdanningsfaglige spørsmål var de to beina forbundet skulle stå stødig på. Den profesjonsfaglige satsingen gjenspeiles både i kurs- og konferanser, i temanotater og andre publikasjoner og i større satsinger som lærerprofesjonens etiske plattform. Det har imidlertid vært en bekymring i forbundet om hvorvidt man har nådd langt nok ned med denne typen satsinger, for eksempel om profesjon er et tema på klubbmøter og i lokallagene.

Gjennom sitt omfattende engasjement i utdanningspolitikken på samfunnsnivå viderefører Utdanningsforbundet en lang tradisjon fra Norsk Lærerlag og Lærerforbundet. Forbundet skal ikke bare påvirke opplæringstilbudet for å styrke medlemmenes interesser. Å sikre et godt utdanningssystem er en del av forbundets samfunnsoppdrag, men også del av den profesjonsfaglige satsingen. Utdanningspolitikken i Norge er i en årrekke formet gjennom tett kontakt mellom departement, stortingskomité, de relevante arbeidstakerorganisasjonene og andre relevante samfunnsaktører som kommuner/KS. En lang rekke eksempler kan nevnes: engasjement omkring karakterer og tester i skoleverket, politisk arbeid for å sikre en bemanningsnorm og høyere pedagogtetthet i barnehagesektoren og deltakelse i prosjekter som GNIST og GLØD, som skal sikre

rekruttering av kompetent personale til skoler og barnehager. Økt desentralisering av beslutningsmyndighet – kanskje mest markert for skolesektoren med sterk tradisjon for sentrale reguleringer – innebærer også at fylkeslag og lokallag har fått en viktigere rolle når det gjelder «samfunnsoppdraget» knyttet til utdanningspolitikk.

Utdanningsforbundets engasjement omkring lønns- og arbeidsvilkår kan blant annet sees i tariffforhandlinger og forhandlinger om særavtaler, og i en omfattende satsing på tillitsvalgtapparatet. Overføringene av forhandlingsansvaret for skoleverket fra staten til kommunene (KS / Oslo kommune) i 2003 endret hverdagen for tillitsvalgte på lokalt og sentralt nivå. Blant utfordringene var arbeidstidsbestemmelsene (sentral særavtale) og arbeidsgivers ønske om mer lokale lønnsforhandlinger. I tillegg er forbundet misfornøyd med lønnsutviklingen for sine kommunalt ansatte medlemmer. Forbundet har vært i streik i de fire siste hovedoppgjørene: i 2008 (KS og Oslo kommune), 2010 (KS og Oslo kommune), 2012 (KS og Oslo kommune) og 2014 (KS).

2.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi beskrevet Utdanningsforbundets organisasjon, inkludert stiftelsen og sentrale endringer i organisasjonsstruktur over tid.

- Målsettingen for dannelsen av Utdanningsforbundet var «Sammen er vi sterke». Forbundet har økt medlemstallet siden stiftelsen og er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen for pedagoger i barnehage og skole.
- Forbundets organisasjonsstruktur gjennomgikk en større endring etter landsmøtet i 2009. Seksjonene ble erstattet av lederråd og kontaktfora som skal sikre at alle medlemsgruppene ivaretas. En utfordring har vært å få møteplassene for medlemmer i lederstillinger til å fungere etter intensjonen. Dette gjelder særlig på lokalt nivå og på fylkesnivå. Landsmøtet i 2012 ga organisasjonen i oppgave å styrke tilbudet til denne medlemsgruppen, blant annet ved at intensjonene i vedtaket fra 2012 ble fulgt opp av organisasjonsledd på alle nivåer.
- Fylkesnivået spiller en viktig rolle i Utdanningsforbundets formelle organisasjon. Fylkeskontorene, ledet av valgte fylkesledere, ivaretar oppgaver som opplæring og støtte til tillitsvalgte og organisasjonsledd som søker til fylkeslaget. Fylkeslaget velger også representanter til sentrale verv og posisjoner.
- Landsmøtet i 2009 ga hovedtillitsvalgte en plass i fylkesstyrer og lokallagsstyrer, og anmodningen om å opprette lederfora skal styrke kontakten mellom hovedtillitsvalgte og ledermedlemmer. Organisasjonsstrukturen innebærer likevel at organisa-

sjonslinja, med sine mange oppgaver på vegne av forbundet, spiller en sentral rolle også når det gjelder kontakt med Utdanningsforbundets mange avtaletillitsvalgte.

- Utdanningsforbundet har en ambisiøs formålsparagraf som fordrer stor aktivitet på arbeidsplassnivå og i de enkelte lokallag. I medlemsundersøkelsene har et tema vært om forbundet har klart å skape engasjement lokalt omkring de sakene som sentrale organer setter på dagsordenen. Bakgrunnen har vært forbundets bekymring for om man når langt nok ned med denne typen engasjement. I denne undersøkelsen snur vi problemstillingen og spør hvilke saker medlemmer og tillitsvalgte er opptatt av.

Kapittel 3 Dialog og innflytelse

Tidligere medlemsundersøkelser har vist at Utdanningsforbundet har et sterkt medlemsdemokrati (Jordfald et al. 2014, Jordfald & Nergaard 2011, Jordfald & Nergaard 2008, Jordfald 2005). Forut for viktige beslutninger er det vanlig med høringsrunder og uravstemninger. Men da 73 prosent av de medlemmene innen KS-området som deltok i uravstemningen, stemte «nei» til avtaleutkastet om arbeidstid i juni 2014, reiste det spørsmål om hvorvidt dialogen mellom medlemmene og sentrallet fungerer som den skal.⁴ Hvorfor fanget ikke forbundet opp motstanden mot arbeidstidsavtalen blant medlemmene før uravstemningen? Er det for mange ledd mellom medlemsnivået og sentrallet slik at budskapet ikke når fram til ledelsen? Lytter ikke ledelsen? Er dette et symptom på dårlig kommunikasjon i Utdanningsforbundet generelt? I dette kapittelet bruker vi arbeidstidsforhandlingene i KS-området som en casestudie og søker å besvare hvorvidt situasjonen som oppstod under arbeidstidsforhandlingene, reflekterer en svikt i kommunikasjonen mellom de ulike nivåene i organisasjonen på et mer generelt plan.

Vi starter med arbeidstidsforhandlingene og stiller spørsmål om hva som gikk galt i dialogen mellom medlemmene og ledelsen. Deretter undersøker vi dialog og innflytelse på et mer generelt plan ved å se på hvordan medlemmene og de tillitsvalgte vurderer hvordan dialogen med sentrallet vanligvis utspiller seg. Til slutt diskuterer vi hva medlemmene forventer av forbundet når det gjelder dialog og innflytelse.

3.1 Arbeidstidsforhandlingene: Hva gikk galt?

Vi startet intervjuene med å forklare at hensikten med prosjektet var å finne ut hvordan kommunikasjon og deltakelse utspiller seg i forbundet i dag, samt å frambringe kunnskap om hvordan Utdanningsforbundet kan skape gode betingelser for deltakelse i egen organisasjon i årene framover. Informantene var tydelig opptatt av prosessen rundt arbeidstidsforhandlingene og kom raskt inn på dette temaet. Det var vanskelig å snakke om kommunikasjon og deltakelse uten å vende tilbake til arbeidstidsfor-

⁴ Medlemsdeltakelsen var høy. Omtrent to tredjedeler av medlemmene i KS-området deltok i uravstemningen.

handlingene og forslaget til avtale som ble sendt til uravstemning i juni 2014. De medlemmene som ikke var omfattet av forhandlingene, hadde også sterke meninger om det som skjedde. Derfor har vi valgt å trekke fram arbeidstidsforhandlingene som en casestudie hvor vi undersøker hvorvidt vi, ved hjelp av caset, kan si noe mer generelt om dialog og innflytelse i forbundet. Hva tror medlemmer og tillitsvalgte er årsaken til at forbundet ikke fanget opp motstanden mot arbeidstidsforhandlingene? Hvorfor ble medlemmene så sinte?

Hvorfor fanget ikke forbundet opp motstanden mot arbeidstidsforhandlingene?

Under intervjuene spurte vi medlemmene og de tillitsvalgte om deres inntrykk av hvorfor sentrallet tilsynelatende ikke fanget opp motstanden mot arbeidstidsavtalen før uravstemningen. Informantene la vekt på at det hadde vært en omfattende høringsrunde på tariff og arbeidstid høsten 2013, og de mener derfor at ledelsen burde vært godt kjent med deres syn på arbeidstid. Det avtaleutkastet som ledelsen anbefalte medlemmene å stemme for, avvek klart fra de kravene som ble framlagt av medlemmene under høringsrunden. I Utdanningsforbundets evaluering av hovedtariffoppgjøret på KS-området kom det fram at 95 prosent av klubbene var helt eller delvis enig i at Utdanningsforbundets ledelse burde forstått at denne løsningen ikke var akseptabel for medlemmene.⁵ En arbeidsplassstillitsvalgt i grunnskolen vi snakket med, utdyper dette som følger:

De første kravene til Utdanningsforbundet, de mente jeg vi stod bak. Det hadde vært flere høringer om hva vi skulle prioritere. Jeg følte at det var mine krav som stod der. Når de mente vi måtte godta skissen – det var det som var utslagsgivende. Og det var da vi følte at det ikke var vårt forbund. Det var ikke dette vi var enige om. (ATV, grunnskolen)

Noen informanter stilte også spørsmål til hvorvidt høringsrunden ble gjennomført grundig nok. En annen arbeidsplassstillitsvalgt, ansatt i grunnskolen, stiller følgende spørsmål vedrørende høringsrunden:

Medlemmene tenkte ikke tanken på at ledelsen skulle gå inn på det man gjorde. Overraskende at de gjorde det, jamfør at det var høring omkring saken. Kanskje fikk de ikke så stor tilbakemelding? Eventuelt var det dårlig respons eller dårlig deltakelse? Var høringen dårlig lagt opp? Det var rart at de ikke fanget opp motstanden. Det viser at det er for stor avstand topp og grasrot. (ATV, grunnskolen)

⁵ (Utdanningsforbundet 2015a: 27–28)

Flere medlemmer mener det var en feilvurdering av ledelsen å anbefale meklerens skisse til løsning, spesielt siden de kjente til medlemmenes krav. I Utdanningsforbundets evaluering av tariffoppgjøret var 78 prosent av klubbene helt enig i påstanden om at Utdanningsforbundets ledelse ikke burde godtatt skissen, mens 13 prosent av klubbene var delvis enig i påstanden.⁶ Det var dermed en utbredt oppfatning blant medlemmene om at ledelsens anbefaling av avtaleutkastet var en feilvurdering.

Etter den omfattende høringsrunden om arbeidstid forventet mange av medlemmene og de tillitsvalgte at sentralledet skulle gå mye hardere ut i forhandlingene. Da forbundsledelsen anbefalte medlemmene å stemme «ja», opplevde mange at sentralledet undervurderte og satte til side den kraften som ligger i det å mobilisere medlemmene. En arbeidsplassstillitsvalgt i grunnskolen beskriver det som følger:

Man føler man er mobilisert, man er klar, og nå må bare Utdanningsforbundet få til en avtale. Men da har de [ledelsen] inngått en avtale hvor de satt til side all den kraften som ligger i medlemmene ... Jeg tror det kom som et sjokk på mange. (ATV, grunnskolen)

I Utdanningsforbundets undersøkelse sa ni av ti klubber (91 prosent) seg helt eller delvis enig i påstanden om at ledelsen undervurderte hva som kunne oppnås gjennom en konflikt (Utdanningsforbundet 2015a: 29).

Medlemmer og tillitsvalgte forklarer frustrasjonen ved at de gjennom debattopplegg og annen organisatorisk behandling hadde sendt klare signaler, men ledelsen valgte likevel å gå inn for et avtaleutkast som var svært vanskelig å godta for mange medlemmer.

Skuffelse og sinne blant medlemmene

Medlemmene innen KS-området forteller at de oppfattet kravet i avtaleutkastet om tilstedeværelse på skolen som en mistillit til lærerne som profesjonsutøvere og en antydning om at lærerne ikke gjør jobben sin innenfor de nåværende rammene.

I tillegg trekker informantene fram to andre elementer som vakte sinne blant medlemmene.

Det ene var at ledelsen «solgte» avtalen til medlemmene som en seier og kommuniserte med medlemmene på en måte som ble opplevd som nedlatende før uravstemningen. Våre informanter understreket at da medlemmene pekte på svakheter i avtaleutkastet, uttalte flere fra sentralt hold at medlemmene bare ikke hadde forstått

⁶ (Utdanningsforbundet 2015a: 25)

hva som lå i avtalen. «Dere har ikke forstått» og «dere vet ikke ordentlig hva det her betyr», ble ifølge en hovedtillitsvalgt på fylkesnivå brukt som motargument. Ukløkkommunikasjon fra forbundet er et tema som også blir tatt opp i Utdanningsforbundets evaluering (Utdanningsforbundet 2015a: 31–33).

Det andre som ifølge våre informanter vakte sinne, var at medlemmene opplevde at det ikke var første gang forbundet var på retrett når det gjelder arbeidstid, dette er snarere en historie som gjentar seg. Motstanden mot avtaleutkastet var et resultat av at Utdanningsforbundet har tapt kamper på arbeidstid år etter år. Dette var ikke første gang. «Hvor bærer dette hen?», uttrykte en arbeidsplassstillitsvalgt i videregående. En annen arbeidsplassstillitsvalgt i videregående fortalte som følger:

Motstanden var et uttrykk for alt som har skjedd siden tidlig 2000 der det stadig har vært angrep på arbeidstiden. Fra 190 til 150 timer ubundet tid, leseplikt osv. Jeg tror mange mener at Utdanningsforbundet har gått med på for mye. Folk opplever at respekten for faget og profesjonen er truet, og det provoserer mange. Det var nok nå. (ATV, VGO)

Intervjuene, kombinert med Utdanningsforbundets evaluering av tariffoppgjøret, tyder på at forbundsledelsen var i utakt med medlemmene under arbeidstidsforhandlingen. Vi spurte medlemmene om svikten i kommunikasjonen under arbeidstidsforhandlingene var et engangstilfelle, eller om ledelsen generelt er i utakt med medlemmene. Et medlem ansatt i grunnskole svarte som følger:

Jeg har ikke inntrykk av at de er så fjerne ellers. De har vært mer i kontakt med medlemsmassen i andre spørsmål og tidligere. Hvordan de ble presset til å godta det forslaget og sende det på uravstemning, er et stort mysterium. (Medlem, grunnskolen)

Informantene antyder at det som skjedde under arbeidstidsforhandlingene, ikke kun omhandler svakheter i kommunikasjonslinjene til forbundet. De framhever at det også var snakk om en feilvurdering fra ledelsen sin side i kombinasjon med oppmagasinert frustrasjon blant lærerne. Derfor er det interessant å se nærmere på hvordan medlemmene opplever at dialogen med ledelsen fungerer til vanlig.

Medlemmer og tillitsvalgte på grunnplan trekker fram at måten ledelsen kommuniserte med medlemmene på i forkant av uravstemningen, var uheldig. Det ble blant annet påpekt av det ikke er første gang Utdanningsforbundet er på retrett i spørsmålet om arbeidstid, og at forbundet taper denne kampen på ny og på ny.

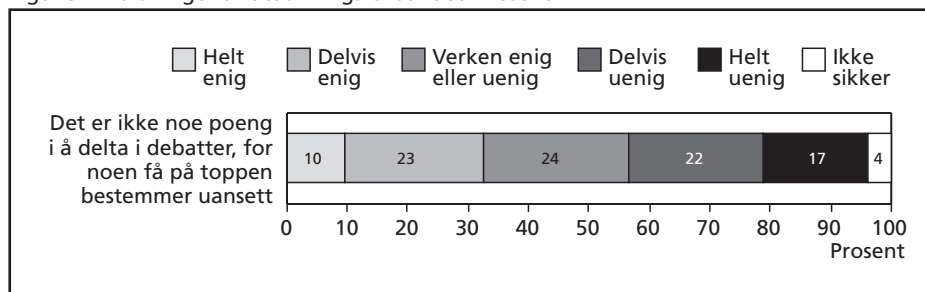
3.2 Sentralleddet er i utakt med medlemmene?

Hvordan vurderer medlemmene dialogen mellom medlemsnivået og forbundsledelsen i forbundet til vanlig? Opplever medlemmene og de tillitsvalgte at de blir hørt? Fører forbundet en politikk som er representativ for det medlemmene mener? Hvordan ser en organisasjon med mange nivåer ut fra grasrota? Opplever de tillitsvalgte at kommunikasjonskanalene fra medlemmene til sentralt nivå fungerer?

Opplever medlemmene å bli hørt?

Medlemmer uten tillitsverv ble spurt om de er enig eller uenig i følgende påstand: «Det er ikke noe poeng å delta i debatter, for noen få på toppen bestemmer uansett». Svarene er framstilt i 3.1.

Figur 3.1 Holdninger til Utdanningsforbundet. Prosent. N = 2111.



Medlemmene er splittet i sin vurdering av påstanden i figur 3.1. I underkant av 40 prosent er delvis eller helt uenig i påstanden, mens i overkant av 30 prosent er helt eller delvis enig. Det er imidlertid en ganske stor gruppe, hver fjerde, som svarer verken/eller, mens ytterligere 4 prosent er usikre. Resultatene gir en viss grunn til bekymring. Når rundt én av tre svarer at det ikke er noe poeng å delta i debatter fordi noen få på toppen bestemmer uansett, er dette et viktig signal fra medlemmene om at medlemsdemokratiet ikke fungerer optimalt. Det er ingen signifikante forskjeller mellom medlemsgrupper eller aldersgrupper.

Det samme spørsmålet ble stilt i medlemsundersøkelsen fra 2004. Da var andelen enig versus uenig henholdsvis 46 og 50 prosent (Jordfald 2005). I 2004 var det ikke noen midtkategori. Hvis vi antar at de som har svart verken enig eller uenig i 2015, fordeler seg likt på enig og uenig, er svarfordelingen i 2004 og 2015 nesten identisk.

Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at det var stor variasjon fra klubb til klubb om medlemmene opplever at de blir hørt eller ikke. Dette kan være en mulig forklaring på variasjonen i medlemmenes vurdering av påstanden i figur 3.1. Et eksempel på dette er hvordan medlemmene oppfatter at deres innspill til høringsrunder blir behandlet

av nivåene over. En arbeidsplassstillitsvalgt i grunnskolen forteller at det er vanskelig å vurdere hvorvidt klubben blir hørt eller ikke under høringsrunder:

Det føles mange ganger som at det går inn i en stor sekk, så ser du ikke helt hva som er inne i den sekken. (ATV, grunnskolen)

En arbeidsplassstillitsvalgt ansatt i videregående forteller derimot at de opplever å bli hørt gjennom høringsrunder, og at de på denne måten har innflytelse:

Vi sender høringer til fylkesstyret, og det hender vi kjenner igjen formuleringer i det endelige høringssvaret som kommer fra forbundet. Så vi har jo litt gjennomslagskraft da. (ATV, VGO)

Sitatene tyder på at det er noen klubber som til stadighet opplever at de ikke blir hørt, mens andre klubber opplever at de blir hørt. Dette kan selvfølgelig avhenge av hvor ofte løsningene klubben anbefaler, er de samme som fylkesstyret eller forbundsledelsen ender med å gå inn for, men også innsyn i selve prosessen framstår som avgjørende. Flere informanter forklarer at de har blitt svært frustrerte av korte og mangelfulle forklaringer på hvorfor deres innspill ikke har blitt tatt hensyn til. Under er ett eksempel på dette – her er det medlemmer i lederposisjoner som opplever at de ikke blir hørt (se også kapittel 7 og 8):

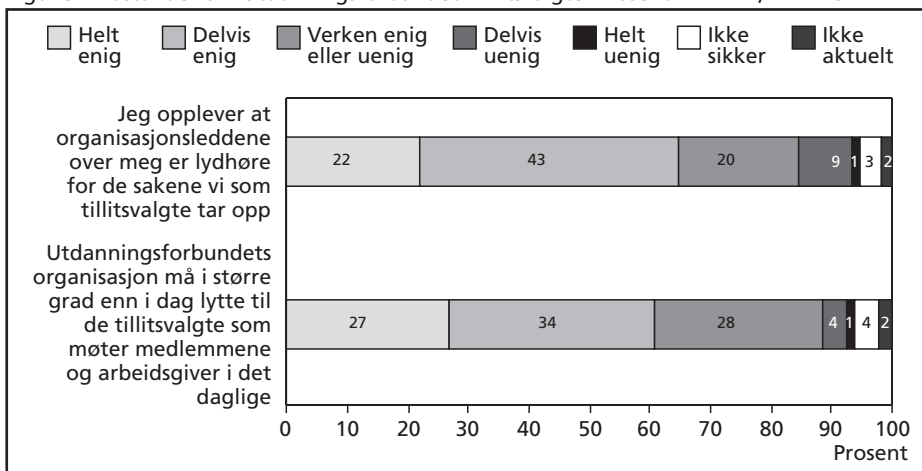
Det er vel andre som uttaler seg om saken som danner et flertallsgrunnlag. Selv om vi har spisskompetansen på området, så synset vel andre en del om det. De ble hørt og ikke fagmiljøet. Det handler om å vise hvilke hensyn en har tatt. I så fall får man si at vi så det dere sier som fagfolk, men så hadde vi disse andre hensynene å ta – i stedet for å bare gi en kort kommentar. (Ledermedlemmer, VGO)

Rundt én av tre opplever at det ikke er noe poeng å delta i debatter fordi noen få på toppen bestemmer uansett. Sett fra disse medlemmenes ståsted fungerer ikke medlemsdemokratiet godt nok.

Opplever de tillitsvalgte at de blir hørt?

Tillitsvalgte (inkludert ledere) ble spurt om de er enig eller uenig i følgende påstander: «Jeg opplever at organisasjonsleddene over meg er lydhøre for de sakene vi som tillitsvalgte tar opp», og «Utdanningsforbundets organisasjon må i større grad enn i dag lytte til de tillitsvalgte som møter medlemmene og arbeidsgiver i det daglige». Svarene er framstilt i figur 3.2.

Figur 3.2 Påstander om Utdanningsforbundet. Tillitsvalgte. Prosent. N = 427, N = 425.



65 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enig i påstanden «Jeg opplever at organisasjonsleddene over meg er lydhøre for de sakene vi som tillitsvalgte tar opp». Samtidig er over 60 prosent av de tillitsvalgte helt eller delvis enig i påstanden om at Utdanningsforbundets organisasjon i større grad må lytte til de tillitsvalgte som møter medlemmene og arbeidsgiver i det daglige. I en stor organisasjon som Utdanningsforbundet kan man alltid være mer lydhøre overfor de tillitsvalgte, så dette er i og for seg ikke et overraskende resultat. Resultatene tyder likevel på at forbundet har et forbedringspotensial når det gjelder å lytte til de tillitsvalgte på arbeidsplassene. Under intervjuene spurte vi også de tillitsvalgte om de opplever at de blir hørt i forbundet. Her framgår det at kommunikasjonen lokalt med hovedtillitsvalgt og lokallag fungerer bedre enn kommunikasjonen med sentralledet, noe som heller ikke er overraskende. Dette er likevel en mulig forklaring på hvorfor så mange er enig i både den første og den andre påstanden.

Tillitsvalgte ansatt i videregående opplæring er mer kritiske til forbundets evne til å lytte sammenliknet med øvrige tillitsvalgte. Omtrent 80 prosent av disse tillitsvalgte er helt eller delvis enig i påstanden om at Utdanningsforbundet i større grad må lytte til de tillitsvalgte på arbeidsplassen. Den tilsvarende andelen blant tillitsvalgte i de andre medlemsgruppene er 65 prosent. En mulig forklaring på dette er at medlemmer ansatt i videregående opplevde arbeidstidsforhandlingene som mer dramatiske enn det andre medlemmer gjorde:

Når det gjaldt arbeidstidsforhandlingene, var det nok også en for liten oppmerksomhet knyttet til at disse slo ulikt ut blant ulike medlemsgrupper. Det var nok særlig problematisk for medlemmene i videregående, der rektors råderett over tida ble dramatisk mye større. (ATV, VGO)

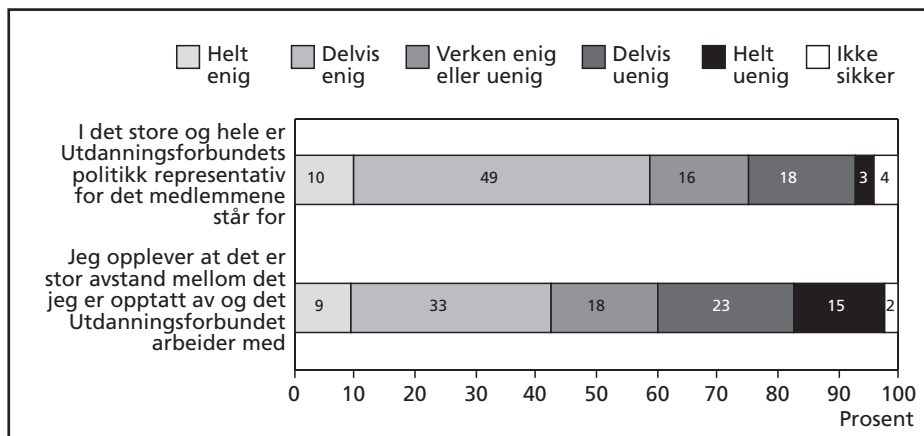
Det at arbeidstidsavtalen opplevdes som mer kritisk for hverdagen til ansatte i videregående, kan ha vært utslagsgivende for at tillitsvalgte i videregående skole er mer kritiske til forbundets evne til å lytte enn det tillitsvalgte innen andre medlemsgrupper er.

To tredjedeler av de tillitsvalgte opplever at organisasjonsleddene over seg er lydne. Samtidig mener to tredjedeler at Utdanningsforbundet i større grad må lytte til de tillitsvalgte som møter medlemmene og arbeidsgiver i det daglige.

Representativ politikk?

En annen indikator på om medlemmene opplever at de blir hørt eller ikke, er om de oppfatter at Utdanningsforbundets politikk er representativ. Vi spurte medlemmene om de er enig eller uenig i følgende påstander: «I det store og det hele er Utdanningsforbundets politikk representativt for det medlemmene står for», og «Jeg opplever at det er stor avstand mellom det jeg er opptatt av, og det Utdanningsforbundet arbeider med». Svarene framgår av figur 3.3.

Figur 3.3 Holdninger til Utdanningsforbundet. Medlemmer uten tillitsverv. Prosent. N = 2121, N = 2122.



59 prosent av medlemmene er helt eller delvis enig i påstanden om at Utdanningsforbundets politikk er representativ for det medlemmene står for, mens 21 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden. Samtidig er det verdt å merke seg at kun 10 prosent er helt enig i dette. Det er videre en utbredt holdning blant medlemmene at det er stor avstand mellom det de selv er opptatt av, og det forbundet er opptatt av. 42 prosent av medlemmene er helt eller delvis enig i påstanden «Jeg opplever at det er stor avstand

mellom det jeg er opptatt av, og det Utdanningsforbundet arbeider med». 38 prosent er uenig i påstanden.

En mulig forklaring på at en stor andel av medlemmene er enig i den andre påstanden, er at medlemmene i høy grad er opptatt av lokale forhold som det er vanskelig for Utdanningsforbundet å fange opp. Som vi kommer tilbake til i kapittel 5, er det sakene som berører hverdagen som skaper størst interesse blant medlemmene. I tillegg er det mange av de lokale konfliktene som kan løses på lokalt nivå, og disse sakene blir ikke sendt videre som saker til Utdanningsforbundet. Dermed er det ingen motsetning i det å være enig i både den første og den andre påstanden i figur 3.3.

Medlemmer i grunnskole og barnehage er noe mer enig i påstanden om at i det store og hele er Utdanningsforbundets politikk representativ for det medlemmene står for, enn det medlemmer i videregående er. En mulig forklaring på dette er at mange medlemmer opplever at det er «kjøttvekta som teller», det vil si at medlemsgruppene med flest medlemmer, som grunnskole og barnehage, blir prioritert av forbundet framfor medlemsgruppene med færre medlemmer.

To tredjedeler av medlemmene opplever at Utdanningsforbundets politikk er representativ for det medlemmene står for. Samtidig er det en utbredt holdning blant medlemmene at det er stor avstand mellom det de selv er opptatt av, og det forbundet er opptatt av. En mulig forklaring på at en stor andel av medlemmene er enig i den andre påstanden, er at medlemmene i høy grad er opptatt av lokale forhold som det er vanskelig for Utdanningsforbundet å fange opp.

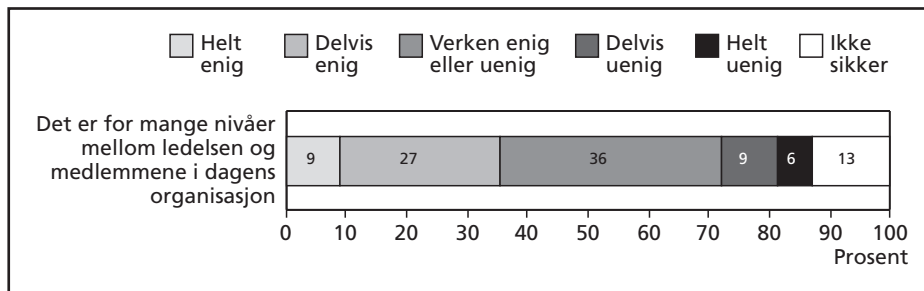
Hvordan ser en organisasjon med mange ledd ut fra medlemsnivået?

Det er tydelig at det er mange ledd, så her kan informasjonen lett gå tapt et sted imellom. Ikke lett å peke på hvor det feiler. (Medlem, VGO)

Sitatet tilhører et medlem fra videregående opplæring som påpeker at informasjon lett kan gå tapt et sted mellom de mange nivåene i organisasjonslinja. Som vi så i kapittel 2, er Utdanningsforbundet en relativt hierarkisk organisasjon i den forstand at linjene går fra klubben til lokallaget til fylkeslaget og til sentralledet. Organisasjonsstrukturen består av mange nivåer, og mange av dem vi snakket med, beskriver avstanden mellom medlemmene og sentralledet som lang.

Vi spurte medlemmene (inkludert ledere) om de er enig eller uenig i påstanden: «Det er for mange nivåer mellom ledelsen og medlemmene i dagens organisasjon».

Figur 3.4 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om Utdanningsforbundet? Medlemmer uten tillitsverv. Prosent. 2015. N = 2113.



Figur 3.4 viser at 36 prosent av medlemmene er helt eller delvis enig i påstanden om at det er for mange nivåer mellom ledelsen og medlemmene, mens 15 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden. Medlemmer i videregående opplæring er noe mer enig i påstanden om at det er mange nivåer mellom medlemmene og sentralledet, enn det de andre medlemsgruppene er. Det at 36 prosent er verken enig eller uenig i påstanden, og 13 prosent svarer «ikke sikker», kan muligens forklares med at medlemmene ikke har et bevisst forhold til organisasjonsstrukturen. Dette underbygges i informantintervjuene når vi spør medlemmer og arbeidsplass tillitsvalgte om hvor innspill blir kanalisert. Organisasjonsstrukturen framstår som noe uklart for flere av informantene. Det er ikke dermed sagt at dette er et problem. Sitatene under er eksempler på dette:

Vi melder til lokallaget, og så melder vel de til fylket. (ATV, grunnskolen)

Avhenger av saken. Opplever at begge deler [organisasjons- og avtalelinja] fungerer til sitt bruk. Vi er fornøyde med å ha en representant for voksenopplæringa på fylkesnivå. (Medlem, FAS)

Det er ulike nivåer. Jeg føler kommunikasjonen lokalt fungerer greit, fra lokallag til hovedtillitsvalgt, men jeg føler vel ikke alltid at jeg kan kommunisere opp til ledelsen i Utdanningsforbundet. Det gjør jeg ikke. (ATV, grunnskolen)

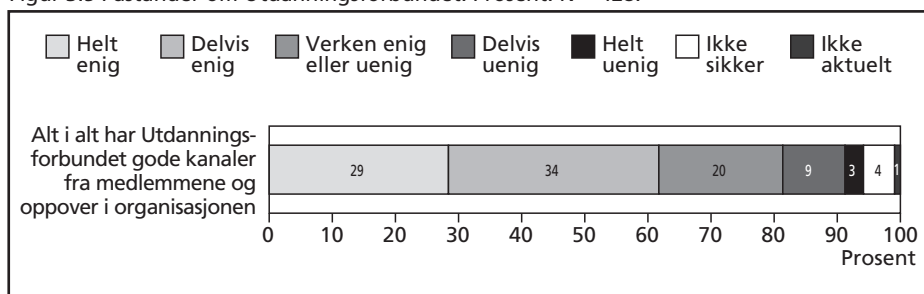
Sitatene over tilhører medlemmer og tillitsvalgte som vet hvor de skal henvende seg, men noen av informantene fortalte også at terskelen for å ta kontakt med nivåene over er høy. Dermed ser det ut til at graden av kommunikasjon med nivået over varierer fra klubb til klubb, og det varierer etter hva slags relasjon klubbene har med de ulike nivåene over. Klubbene som har en tett relasjon med et nivå over eller vet hvor de skal henvende seg, opplever muligens i mindre grad at det er for mange nivåer mellom medlemsnivået og sentralledet.

Mer enn to tredjedeler av medlemmene opplever at det er for mange nivåer mellom ledelsen og medlemmene. Fem av ti medlemmer stiller seg nøytrale til påstanden eller svarer «ikke sikker»: En mulig forklaring på dette er at medlemmene ikke har et bevisst forhold til organisasjonsstrukturen.

Gode kanaler fra medlemmene og oppover?

Vi spurte også de tillitsvalgte om de er enig eller uenig i følgende påstand: «Alt i alt har Utdanningsforbundet gode kanaler fra medlemmene og oppover i organisasjonen». Svarene er framstilt i figur 3.5.

Figur 3.5 Påstander om Utdanningsforbundet. Prosent. N = 428.



Av de tillitsvalgte er 63 prosent helt eller delvis enig i påstanden om at Utdanningsforbundet har gode kanaler fra medlemmene og oppover i organisasjonen, mens 12 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden. Det er ingen signifikante forskjeller mellom medlemsgruppene. Sett fra tillitsvalgtes ståsted, fungerer kanalene oppover i organisasjonen stort sett godt.

Utgangspunktet for dette forskningsprosjektet har vært hvordan kommunikasjonen mellom medlemmene og forbundsledelsen fungerer. Mer presist ønsket Utdanningsforbundet svar på om uravstemningsresultatet var et bilde på en mer fundamental svikt i kommunikasjonskanalene. De resultatene som presenteres her, viser at dette ikke er tilfellet. Flertallet av tillitsvalgte på grunnplan mener at forbundet har gode kanaler fra medlemmene og oppover. Og selv om en god del av medlemmene uttrykker at avstanden er stor mellom medlemmene og toppen, er det langt færre som mener at Utdanningsforbundets politikk ikke er representativ for det medlemmene står for.

To tredjedeler av de tillitsvalgte er enig i påstanden om at Utdanningsforbundet har gode kanaler fra medlemmene og oppover. Selv om flere tillitsvalgte har påpekt at sentrallet var i utakt med medlemmene under arbeidstidsforhandlingene, ser ikke dette ut til å være dekkende for dialogen mellom medlemmene og ledelsen til vanlig.

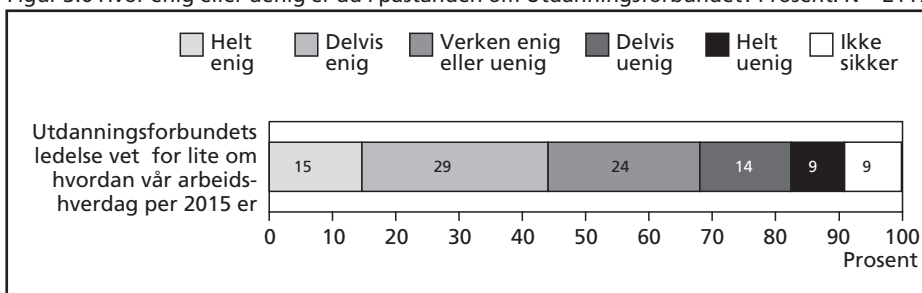
3.3 Hva forventer medlemmene av nivåene over?

Våre data tyder på at det er en utbredt oppfatning blant medlemmene at Utdanningsforbundet sentralt ikke kjenner til hvor skoen trykker i arbeidshverdagen til medlemmene. Dette kan være en mulig forklaring på hvorfor ledelsen feilvurderte da de anbefalte medlemmene i KS-området å stemme for avtaleutkastet til arbeidstid. I dette avsnittet ser vi derfor på hva medlemmene forventer av nivåene over seg.

Ledelsen må bli bedre på å kjenne hvor skoen trykker

Hvor enig eller uenig er medlemmene i påstanden om at Utdanningsforbundets ledelse vet for lite om hvordan arbeidshverdagen til medlemmene er per 2015? Svarene er framstilt i figur 3.6.

Figur 3.6 Hvor enig eller uenig er du i påstanden om Utdanningsforbundet? Prosent. N = 2117.



En relativt stor andel av medlemmene (44 prosent) er helt eller delvis enig i at Utdanningsforbundet vet for lite om hvordan arbeidshverdagen til medlemmene er, mens 23 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden. Av medlemmene er 24 prosent verken enig eller uenig i påstanden, og 9 prosent svarer «ikke sikker». En mulig forklaring

på dette er igjen at mange medlemmer ikke har et bevisst forhold til Utdanningsforbundet sentralt.

Av medlemmer ansatt i barnehage er over halvparten enig i påstanden, mens blant medlemmer i grunnskole og videregående opplæring er den tilsvarende andelen omtrent 40 prosent. Forskjellene mellom de store medlemsgruppene er signifikante. En mulig forklaring på dette er at medlemmene ansatt i barnehage opplever at Utdanningsforbundet er mer opptatt av skole enn av barnehage. Som vi kommer tilbake til i senere kapitler, og særlig i kapittel 9, ser det ut til å være en generell utfordring for forbundet at flere medlemsgrupper ikke føler seg godt nok ivaretatt i dag.

Gjennom intervjuene kom det også fram at mange medlemmer opplever at ledelsen har glemt hvordan arbeidshverdagen til medlemmene er. Mange tillitsvalgte på fylkes- og sentralt nivå er 100 prosent frikjøpt og har ikke stått i yrket på mange år. Arbeidshverdagen til medlemmene har i tillegg forandret seg mye de siste årene. Disse elementene er med på å forsterke inntrykket blant medlemmene av at de på toppen ikke vet hvordan arbeidshverdagen er. Under følger to sitater som illustrerer dette:

Avstanden videre oppover [fra fylkeslaget] og ned til oss kan bli veldig lang. Det er nok mange som sitter i sentrale posisjoner som ikke har vært i sin ordinære jobb på minimum ni år, trolig mye lenger for mange. Det er også mange som har sittet veldig lenge i fylkestyret, og som er 100 prosent frikjøpt. Og hverdagen er veldig forandret dersom vi ser ni år tilbake i tid. Jeg tror de ville ha godt av å komme seg litt ut, kanskje av å hospitere litt ute, og særlig der det er turbulent, der man har en rektor som følger lojalt opp alle innspill og krav som kommer ovenfra. Teste ut hverdagen til medlemmene litt. Det tror jeg ville være sunt. (ATV, VGO).

Jeg opplever at avstanden fra øverste hold til de som står i lærer-skoene, er stor. En lærerhverdag i dag er helt annerledes enn bare for noen år tilbake. (HTV, fylke)

Flere av informantene, også innen andre medlemsgrupper, forteller at det kan være en barriere om de på toppen er 100 prosent frikjøpt, fordi de da ikke vil forstå hvordan arbeidshverdagen fungerer. Samtidig er det vanskelig å tenke seg at de på høyeste nivå ikke skal være frikjøpte. Det er dermed viktig at de som har verv i organisasjonen og er frikjøpte, driver oppsøkende virksomhet.

Litt under halvparten av medlemmene opplever at Utdanningsforbundet vet for lite om hvordan arbeidshverdagen til medlemmene per 2015 er.

Oppsøkende virksomhet

Utdanningsforbundet hadde hatt godt av å hospitere og besøke arbeidsplasser – se alt hva en vanlig lærer gjør i løpet av en dag. (Medlem, grunnskolen)

Sitatet tilhører et medlem i grunnskolen som i likhet med mange av informantene uttrykker et ønske om at ledelsen i større grad er til stede der medlemmene er. Oppsøkende virksomhet er viktig for å fange opp hva grasrota mener, og for å kunne ha et bilde av arbeidshverdagen til medlemmene. Her er tre sitater som illustrerer dette:

Kunne man ha vært mer ute? Komme innom barnehagene, ha møter med medlemmene. At Utdanningsforbundet kommer seg til medlemmene, det må de få til. Om det så er én gang i året. Og da er terskelen for å ta kontakt lavere, fordi man har sett et ansikt. (Medlem, barnehage)

Både i KS og UDF hadde de hatt godt av å hospitere og besøke arbeidsplasser – se alt hva en vanlig lærer gjør i løpet av en dag. (Medlem, grunnskolen)

Råd til Utdanningsforbundet? Være mer i direkte kontakt med medlemmene på lokalnivå. Hva med å bare reise rundt og snakke med folk? Ikke bare i de store byene. Hospitering er en god idé, både for de frikjøpte og aller mest de enda høyere opp. (Medlem, FAS)

Det å prioritere reisevirksomhet ut til medlemmene oppfattes av de fleste medlemmene og de tillitsvalgte vi snakket med, som en konstruktiv måte å imøtekomme den mistilliten som har oppstått mellom medlemmene og sentralt nivå. I ett fylke trakk tillitsvalgte fram regionmøter mellom tillitsvalgte som en møteplass som kunne vært veldig nyttig for ledelsen å besøke.

Intervjuene tyder på at ledelsen og tillitsvalgte på fylkesnivå i større grad bør drive oppsøkende virksomhet for å få bedre forståelse av arbeidshverdagen til medlemmene.

3.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på dialog og innflytelse i organisasjonen med utgangspunkt i arbeidstidsforhandlingene som casestudie. Hovedfunnene er som følger:

- I forkant av arbeidstidsforhandlingene hadde medlemmene i KS-området sendt signaler om sitt syn på arbeidstid, men ledelsen valgte likevel å gå inn for et avtaleutkast som var svært vanskelig å godta for mange medlemmer.
- Måten ledelsen kommuniserte med medlemmene på i forkant av uravstemningen, var uheldig.
- Mange medlemmer opplevde også at dette ikke er første gang Utdanningsforbundet er på retrett i saken om arbeidstid, og at forbundet taper denne kampen på ny og på ny.
- Forbundsledelsen var i utakt med medlemmene under arbeidstidsforhandlingene, men dette reflekterer ikke nødvendigvis dialogen mellom medlemmene og ledelsen til vanlig.
- Det er stor variasjon blant medlemmene og de tillitsvalgte når det gjelder opplevelsen av å bli hørt.
- Én av tre opplever at det ikke er noe poeng å delta i debatter fordi noen få på toppen bestemmer uansett. Dette er et viktig signal fra medlemmene om at medlemsdemokratiet ikke fungerer optimalt.
- Av de tillitsvalgte er over 60 prosent enig i påstanden om at Utdanningsforbundets organisasjon i større grad må lytte til de tillitsvalgte som møter medlemmene og arbeidsgiver i det daglige. De fleste tillitsvalgte mener likevel at kommunikasjonskanalene fra medlemmene og oppover i organisasjonen er gode, alt i alt.
- Ledelsen må bli bedre på å kjenne hvor skoen trykker i arbeidshverdagen til medlemmene, for å få et bedre bilde av hva medlemmene er opptatt av. For å oppnå dette bør sentrale nivåer i større grad drive oppsøkende virksomhet.
- Medlemmenes råd til forbundet er at de på sentralt nivå må hospitere på arbeidsplasser, besøke arbeidsplasser og møte medlemmene ansikt til ansikt for å få et bedre bilde av hvordan arbeidshverdagen til medlemmene per 2015 er.

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Rundt én av tre medlemmer opplever at det ikke er noe poeng å delta i debatter, fordi noen få på toppen bestemmer. Utdanningsforbundet bør være tydeligere på hvilke vurderinger som ligger til grunn for avgjørelsen som blir tatt. Dette kan bidra til at medlemmene opplever at det er meningsfullt å delta i debatter.
- Ledelsen bør bli bedre til å kjenne hvor skoen trykker i arbeidshverdagen til medlemmene.
- Utdanningsforbundet bør drive mer oppsøkende arbeid i form av hospitering og/eller arbeidsplassbesøk.

Kapittel 4 Medlemmenes deltakelse

Utdanningsforbundet er i en privilegert situasjon når det gjelder engasjement og deltakelse blant medlemmene. Tidligere medlemsundersøkelser har vist at så mange som ni av ti medlemmer kalles inn til møter på sin arbeidsplass, og det store flertallet møter opp jevnlig. Særlig i skoleverket, der Utdanningsforbundet er dominerende, har møteaktiviteten og oppslutningen om klubbmøtene vært høy. Forbundet har også et lokallag i hver kommune, der ordinære medlemmer har mulighet til å møte og engasjere seg. Som vi så i kapittel 3, var engasjementet i medlemsmassen stort i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken. Debatten og uravstemningen tydeliggjorde viktigheten av den uformelle meningsdannelsen utenfor forbundets formelle strukturer, blant annet gjennom massemedia og i Facebook-grupper. Dette gir grunn til å spørre om medlemmenes synspunkter fortsatt bringes inn i forbundets formelle strukturer.

I dette kapittelet ser vi først på medlemmenes aktivitet i klubb og lokallag. Hvordan fungerer møtene? Har aktivitetsnivået holdt seg høyt også i en tid med økende tidspress, detaljstyring og individualisering i utdanningssektoren?

Videre ser vi på diskusjonsarenaer og hvor medlemmene engasjerer seg i ulike spørsmål. Hvor diskuteres lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige spørsmål og forbundets rolle og politikk? Hvor mange engasjerer seg aktivt i Utdanningsforbundets formelle organer? Avslutningsvis ser vi nærmere på hvordan medlemmene i UH og FAS, som ikke tilhører de «store» medlemsgruppene, skiller seg ut med tanke på deltakelse i egen organisasjon og opplevelse av å bli ivaretatt i organisasjonen.

4.1 Klubbmøter

Klubbmøtene har viktige funksjoner i Utdanningsforbundets organisasjon. Her skal saker behandles og vedtak fattes. Hvis dette organet mister betydning – fordi det ikke holdes møter, eller fordi medlemmene ikke kommer – står forbundet overfor utfordringer når det gjelder deltakelse og demokrati. Både denne undersøkelsen og de tidligere medlemsundersøkelsene viser at klubbmøtene fortsatt er en potensielt viktig møteplass. I herværende undersøkelse ser vi at ni av ti medlemmer oppgir at det kalles inn til klubbmøter på arbeidsplassen, og halvparten av medlemmene oppgir at

det innkalles til møter regelmessig (noen ganger i halvåret eller oftere). I skoleverket betyr dette gjerne i praksis to til fire møter i semesteret. Over tid er det ikke blitt flere arbeidsplasser uten regelmessige klubbmøter, men antall møter er gått noe ned på de arbeidsplassene der man møttes aller hyppigst. Som i tidligere medlemsundersøkelser er det medlemmer i grunnskole og videregående opplæring som oppgir hyppigst møtefrekvens. I barnehagene holdes det færre møter per år, og én av tre medlemmer her oppgir at det ikke avholdes møte på arbeidsplassen. Dette må forstås i lys av at dette ofte er arbeidsplasser der antall medlemmer er begrenset og der det flere steder ikke er tillitsvalgt. I UH og FAS avholdes det stort sett møter, men man møtes langt sjeldnere enn i skoleverket.

Ni av ti medlemmer jobber ved en arbeidsplass der Utdanningsforbundet avholder klubbmøter. Tre av fire oppgir at klubbmøtene avholdes noen ganger i halvåret eller hyppigere.

Deltar medlemmene?

Tidligere medlemsundersøkelser har framhevet at mens tillitsvalgte i andre forbund ofte erfarer at det er vanskelig å engasjere medlemmene, er Utdanningsforbundet i den heldige situasjonen at medlemmene stort sett kommer når tillitsvalgte kaller inn til møte. Dette bekreftes også av denne undersøkelsen. På arbeidsplasser der det innkalles til klubbmøter, oppgir 80 prosent av medlemmene (som ikke har tillitsverv eller lederstillinger) at de får med seg de fleste møtene. 5 prosent deltar på om lag halvparten av møtene, og 7 prosent får med seg noen. 5 prosent deltar sjelden, og kun 2 prosent deltar ikke. Samlet sett er hovedinntrykket at møtedeltakelsen er stabilt høy. Hyppigst frammøte finner vi i grunnskolen, der nesten ni av ti deltar på de fleste møtene. I barnehage, videregående og FAS svarer sju av ti at de som oftest deltar. Ved universitet og høyskole er oppmøtet lavere, her oppgir tre av ti medlemmer at de får med seg de fleste møtene.

Undersøkelser blant tillitsvalgte viser gjerne at det å få medlemmene til å komme på møter, er en av utfordringene i hverdagen. Er så Utdanningsforbundets tillitsvalgte unntatt fra slike bekymringer? Vi spurte de arbeidsplassstillitsvalgte hvor lett eller vanskelig det er å få medlemmene til å komme på møter i klubben. En drøy tredjedel velger å si at det er svært eller nokså vanskelig å få medlemmene til å møte opp. Drøye 20 prosent sier at det er svært eller nokså lett, mens flertallet mener det verken er lett eller vanskelig. Om dette er bra eller dårlig, kan diskuteres. Kun et mindretall mener at det er lett å få medlemmene til å komme på møter, noe som nok speiler situasjonen i mange frivillige organisasjoner. En mer positiv fortolkning er at to tredjedeler velger

andre svar enn at dette er vanskelig, noe som tyder på at dette går tålig bra for flertallet. Vi får uansett et mer nyansert bilde når vi ser på oppmøtet fra de tillitsvalgtes perspektiv.

Medlemmer som svarer at de sjelden eller aldri deltar på klubbmøtene, ble spurt om årsakene til dette (flere svar mulig). Når vi ser på dem som ikke deltar, blir tallgrunnlaget relativt lite (N = 90). Svarene kan likevel gi en pekepinn på hvorfor enkelte velger å droppe klubbmøtene. Årsaken som flest oppgir (39 prosent), er at møtene avholdes på tidspunkter som ikke passer, og 27 prosent oppgir at de ikke har tid. Deretter følger «jeg får tilstrekkelig informasjon gjennom andre kanaler» (25 prosent), «sakene er av liten interesse for meg og min arbeidssituasjon» (20 prosent), og «min arbeidssituasjon gjør det vanskelig å delta» (17 prosent). 8 prosent oppgir lang reisevei som en årsak. Kun 7 prosent av dem som ikke deltar, oppgir at «møtene fungerer dårlig som diskusjonsarena» som årsak til dette. 20 prosent oppgir andre årsaker. I sum er det svært få medlemmer som velger å ikke delta fordi de er misfornøyd med innholdet i klubbmøtene.

Deltakelsen på klubbmøtene er vesentlig lavere for medlemmer i lederstillinger, som ikke er inkludert i tallene over. I denne gruppen er det bare 26 prosent som deltar regelmessig på møtene (se kapittel 7).

Blant ordinære medlemmer som har klubbmøter på sin arbeidsplass, er det kun 2 prosent som aldri deltar på møtene. 80 prosent oppgir at de får med seg de fleste klubbmøtene.

Praktiske utfordringer knyttet til det å avholde møter

En forklaring på færre møter – og delvis også på at færre møter opp – er endringer i arbeidshverdagen og endringer i praksis omkring avvikling av møter. Arbeidsplassene kjennetegnes av økende tidspres og styring av arbeidsdagen. Men praksis varierer mellom små og store arbeidsplasser, etter om møtene kan avholdes i arbeidstiden eller ikke, og også om det er tradisjon for å delta eller ikke.

På større arbeidsplasser innen skoleverket har man fortsatt regelmessige klubbmøter i tradisjonell forstand, og tillitsvalgte viser til at møter i arbeidstiden er en klar fordel hvis man vil ha flertallet av medlemmene i tale. Det er dermed viktig å få plass til møtene i møteplanen, noe som betinger at den tillitsvalgte blir enig med rektor om dette.

Har fått regelmessige møter (én time) i møteplan, åtte i løpet av skoleåret. Synes det er veldig positivt. (ATV, VGO)

Hos oss kommer om lag halvparten på møtene, fått fast på årsplanen at vi kan ha møter i arbeidstida (to per år). Noen ad-hoc-møter rett etter arbeidstid, det fungerer hvis det er viktige saker. (ATV, stor VGO)

På mindre arbeidsplasser kan uformelle møteplasser delvis erstatte klubbmøter:

Vrient å ha klubbmøter. Mange hensyn å ta. Så lenge hverdagen går greit, så er det ikke noe. Mest uformelle møter hvis det er noe spesielt. (ATV grunnskolen, liten skole)

Ikke så mange møter, men 100 prosent oppslutning. Mye blir diskutert på personalrommet uten at vi kaller inn. I vår var det flere møter. Medlemmene var engasjerte. Til vanlig sier de «dette har du greie på, så det ordner du». (ATV, liten VGO)

Også de hovedtillitsvalgte viser til at praksis varierer omkring møtene. En hovedtillitsvalgt fra kommunal sektor oppsummer sitt inntrykk som følger:

Når det gjelder klubbmøter, varierer det, noen har og noen har ikke, jamfør at noen av arbeidsplassene er små. Her kan man ta sakene over lunsjen. Men i slike tilfeller får man ikke satt i gang formelle prosesser fram til vedtak. (HTV, kommunal sektor)

Det vises også til at praksis omkring møtene varierer mellom skole og barnehage. Som en av de hovedtillitsvalgte fra kommunal sektor forklarer det:

[...] det er ikke kultur hos oss å ha formelle arenaer for å behandle saker i barnehagene. Det er nok også ulik praksis på hva som skal behandles på ped-leder-møter, og hva som skal behandles på klubbmøter. (HTV, kommunal sektor)

For barnehagene er det også en utfordring at man har lite fellestid, og at møtene derfor må legges utenfor arbeidstid. Samtidig er det flere av de tillitsvalgte fra barnehagene som viser til at barnehagerelevante møter i lokallaget eller bydelslaget (for Oslo) gir et tilbud til en gruppe som eller har få møteplasser.

Noen av de tillitsvalgte forteller at de legger vekt på å få medlemmene i tale utenom møter og formelle fora, og at de på denne måten holder kontakt og fanger opp signaler. Dette spenner fra å gå rundt og snakke med medlemmer til en tillitsvalgt på en større skole som hadde tatt i bruk Facebook og e-post for å holde kontakt med medlemmene.

På større arbeidsplasser, eller der man er spredt på flere steder, kan også en bevisst sammensetning av klubbstyret være en måte å sikre kontakt med alle medlemsgrupper.

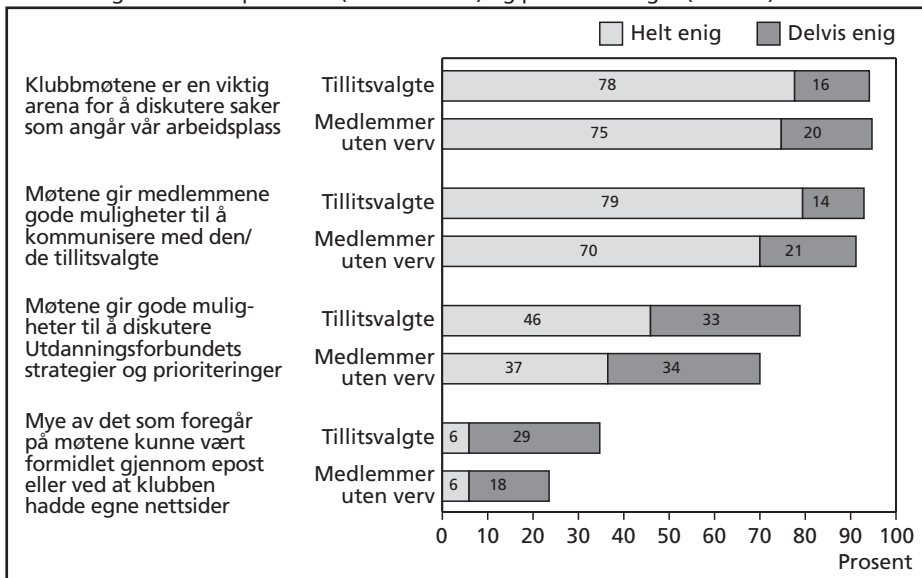
På større arbeidsplasser har man formelle møteplasser i form av klubbmøter. På mindre arbeidsplasser kan uformelle møteplasser erstatte klubbmøtene. Tillitsvalgte forteller at det er lettest å få medlemmene til å komme når møtene kan avholdes i arbeidstiden eller for skoleverket, i bundet tid. Dette må i dag avtales på den enkelte arbeidsplass.

Hvordan fungerer klubbmøtene?

Her er vi særlig opptatt av i hvilken grad klubbmøtene ivaretar sin funksjon som kommunikasjonskanal og arena for diskusjoner og meningsdannelse. Vi har spurt både medlemmer og tillitsvalgte hvordan klubbmøtene fungerer.

Vi ser først på hva medlemmene selv sier. Medlemmer (uten verv) som deltar på klubbmøter, ble derfor bedt om å ta stilling til et sett påstander om hvordan disse fungerer. Resultatene er vist i figur 4.1.

Figur 4.1 Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene om klubbmøtene? Medlemmer uten lederstilling som deltar på møter (N = 992-1003) og plasstillitsvalgte (N = 188).



Hele 75 prosent av medlemmene er helt enig i at klubbmøtene er en viktig arena for å diskutere saker som angår deres arbeidsplass. 20 prosent er delvis enige, og 4 prosent sier seg verken enige eller uenige. Kun 1 prosent av medlemmene er uenig i denne påstanden. Det er altså svært bred enighet om at klubbmøtene er en viktig diskusjons-

arena når det gjelder saker som angår arbeidsplassene. Klubbmøtene fungerer dermed som et viktig bindeledd mellom tillitsvalgt og medlem, og møtene bidrar til å sikre at de tillitsvalgte vet hva som er viktig for medlemmene, og kan bringe dette videre. Samtidig kan de tillitsvalgte bruke møtene for å mobilisere støtte fra medlemmene (jf. medlemsundersøkelsen 2013; Jordfald et al. 2014).

Medlemmene er noe mer delt i vurderingen av påstanden om at møtene gir gode muligheter til å diskutere Utdanningsforbundets prioriteringer og strategier: 37 prosent er helt enige, 34 prosent er delvis enige og 17 prosent er verken enige eller uenige. Til sammen 11 prosent er helt eller delvis uenige, og 1 prosent er ikke sikre. Også dette må sies å være en positiv tilbakemelding fra medlemmene. Selv om diskusjoner om forbundets strategier og prioriteringer ikke ser ut til å stå like høyt på agendaen som saker som angår arbeidsplassen direkte, er det altså ikke slik at medlemmene opplever at de har for dårlige muligheter til å få diskutert dette i klubben.

At klubbmøtene er viktige for medlemmene, ser vi også av den siste påstanden. Over halvparten av medlemmene er uenig i at mye av det som foregår på møtene, kunne vært formidlet gjennom e-post eller ved at klubben hadde egne nettsider. 16 prosent sier seg verken enige eller uenige, 18 prosent er delvis enige og 6 prosent er helt enige. For de aller fleste gir klubbmøtene altså noe mer enn bare informasjon. At én av fire sier seg enig i påstanden, er ikke ubetydelig, men det er vanskelig å vite om dette kommer av at klubbmøtene fungerer ulikt, at en viss andel er mer positiv til elektronisk kommunikasjon, eller om det for eksempel er en utbredt oppfatning at *enkelte* ting som tas opp på møtene, like gjerne kunne vært formidlet gjennom andre kanaler.

Medlemmene ble også spurt om de i løpet av det siste året har fremmet en sak eller et standpunkt som man ønsker skal tas videre i forbundet. Nesten én av tre medlemmer oppgir å ha kommet med et slikt forslag/innspill på et klubbmøte.

Inntrykket av at klubbmøtet fortsatt er en viktig arena, bekreftes av de tillitsvalgte. Også tillitsvalgte vektlegger at møtene er viktige for å kunne kommunisere med medlemmer, og for å ha en arena for å diskutere saker som angår arbeidsplassene og medlemmene. Det er heller ikke mange tillitsvalgte som mener at møtene kan erstattes av e-post eller ved at klubben har egne nettsider. Halvparten er uenig i en slik påstand (vises ikke), og kun 6 prosent er helt enige. Tillitsvalgte som sliter med oppmøtet, er riktignok noe mer positiv til alternative kommunikasjonsformer. Men fysiske møteplasser i form av klubbmøter vurderes som viktig også fra de tillitsvalgtes ståsted.

Sett under ett framstår klubbmøtene som viktige diskusjonsarenaer for medlemmer på en arbeidsplass. Her diskuteres først og fremst saker som angår arbeidsplassen, men møtene gir også mulighet til å diskutere forbundets strategier og prioriteringer. Klubbmøtene er også en god ramme for kommunikasjon mellom medlemmer og tillitsvalgte. Få medlemmer mener at det som tas opp på møtene, like gjerne kunne vært formidlet på e-post eller ved at klubben hadde egne nettsider. Denne vurderingen deles av de tillitsvalgte.

Medlemmene opplever at klubbmøtene fungerer godt som diskusjonsarena og for å kommunisere med de tillitsvalgte. Få mener at innholdet i møtene kan erstattes av informasjon i andre kanaler.

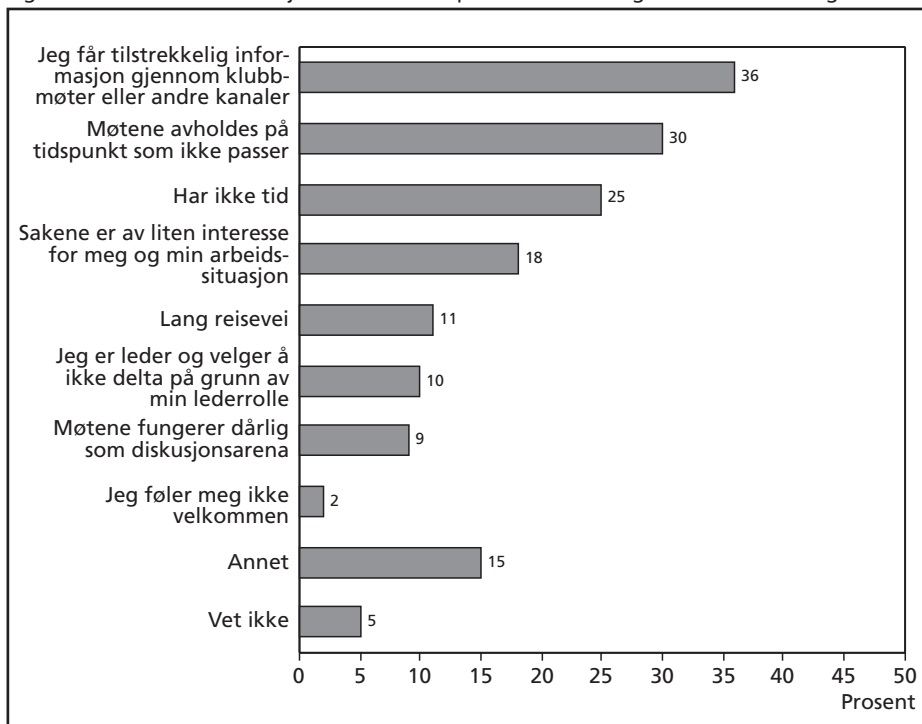
4.2 Møter i lokallaget

Møtehyppigheten er også relativt høy i lokallagene. Medlemmer (uten verv) deltar relativt ofte på lokallagsmøter. Blant den halvparten av medlemmene som blir innkalt og vet hvor ofte møtene avholdes, er mange aktive: Hele 46 prosent melder at de får med seg de fleste møtene i sitt lokallag. Bare 11 prosent av medlemmene svarer at de ikke deltar på noen av møtene. Om vi antar at de aller fleste som ikke vet hvor ofte det innkalles til møter, heller ikke deltar, er deltakelsen sammenliknbar med resultatene i tidligere medlemsundersøkelser (Jordfald & Nergaard 2011; Jordfald et al. 2014), der omtrent 40 prosent av medlemmer uten verv oppga å ha deltatt på møter i lokallaget i løpet av det siste året. Det er visse forskjeller mellom medlemsgruppene når det gjelder deltakelse i lokallagsmøter. Medlemmer i UH og FAS er minst aktive, mens medlemmer i grunnskolen har høyest deltakelse. Medlemmer i videregående opplæring har noe lavere deltakelse enn medlemmer i barnehagene.

Medlemmer som deltar sjelden eller aldri på møter i lokallaget, ble spurt om hva som var de viktigste årsakene til dette (figur 4.2, på neste side).

Den vanligste forklaringen på å ikke delta på lokallagsmøtene er at man får nok informasjon gjennom klubbmøter eller andre kanaler. Dette understreker at medlemmene i stor grad er opptatt av sin egen arbeidsplass, og at klubbmøtene fungerer godt. Videre oppgir de som sjelden eller aldri deltar, at dette i stor grad er av praktiske årsaker. Liten tid, ugunstige tidspunkter og lang reisevei utgjør til sammen en stor del av forklaringen. En del, særlig i barnehage, UH og FAS, oppgir at sakene er av liten interesse for seg og sin arbeidssituasjon. Få er misfornøyd med hvordan møtene fungerer: At møtene fungerer dårlig som diskusjonsarena, eller at man ikke føler seg velkommen, er den årsaken som oppgis av færrest. Blant ledermedlemmer er det en vesentlig andel som svarer at de velger å ikke delta på grunn av sin lederrolle (se kapittel 7). Alt i alt er årsakene sammensatte, men ingenting tyder på at det er innholdet i lokallagsmøtene som gjør at mange ikke møter.

Figur 4.2 Hvorfor deltar du sjelden eller aldri på møter i lokallaget? Flere svar mulig. N = 460.



Lokallagsmøter avholdes som regel noen ganger i halvåret eller hyppigere. Nesten halvparten av medlemmene har ikke oversikt over innkallinger til lokallagsmøtene. Blant dem som har oversikt, deltar de fleste.

4.3 Diskusjonsarenaer og meningsdannelse

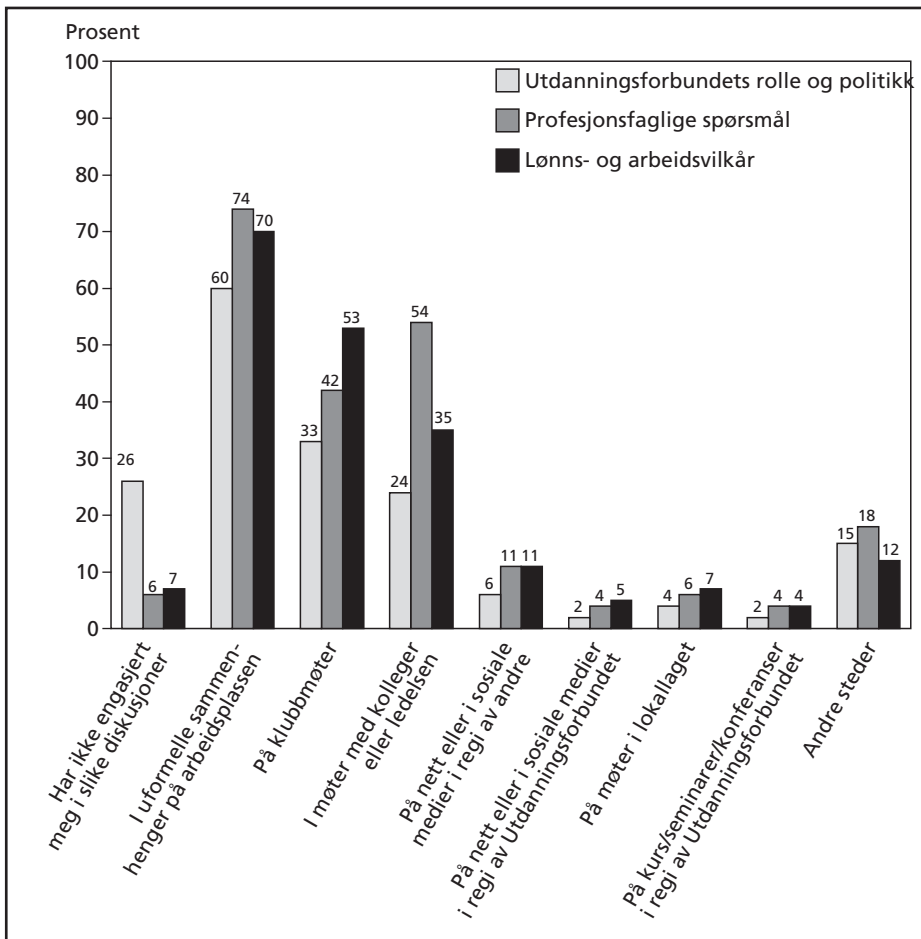
Medlemmer uten tillitsverv bruker i liten grad lokallagsmøtene til å fremme standpunkter eller saker som de ønsker at skal tas videre av tillitsvalgte. 3 prosent av medlemmene oppgir å ha kommet med et slikt forslag/innspill på møter i lokallaget i løpet av det siste året. Spørsmålet er da: Hvor diskuterer medlemmene saker de er opptatt av? I tillegg til møter i klubb og lokallag har vi spurt medlemmene om de engasjerer seg i diskusjoner på møter med kolleger eller ledelsen, i uformelle sammenhenger eller på nett og i sosiale medier. Hva engasjerer mest, og er det forskjeller på hva som diskuteres

hvor? Vi spurte medlemmene om hvor de i løpet av det siste året har engasjert seg i diskusjoner om:

- lønns- og arbeidsvilkår (inkludert arbeidstid) som angår deres arbeidsplass eller yrkesgruppe
- profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller yrkesgruppe
- Utdanningsforbundets rolle og politikk

Resultatene er sammenstilt i figur 4.3.

Figur 4.3 Engasjement i diskusjoner siste år, medlemmer uten tillitsverv eller lederstillinger. N = 1518-1532.



Mer enn ni av ti oppgir å ha engasjert seg i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår (inkludert arbeidstid), og like mange har engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller arbeidsgruppe. Tre av fire har tatt del i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk. Medlemmenes engasjement er altså høyt både rundt tradisjonelle fagforeningsspørsmål, profesjon og politikken forbundet står for.

Klart flest medlemmer har engasjert seg i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen. Profesjonsfaglige spørsmål er det aller flest som har engasjert seg i (74 prosent), men nesten like mange har diskutert lønns- og arbeidsvilkår i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen (70 prosent). Forbundets rolle og politikk har blitt diskutert av 60 prosent av medlemmene. Det er dermed åpenbart at uformelle diskusjoner på arbeidsplassene er av vesentlig betydning for meningsdannelsen blant medlemmene. På arbeidsplassene har medlemmene mulighet til å snakke med kolleger og tillitsvalgte i en uformell setting, og terskelen for å engasjere seg her virker å være lav for de fleste av medlemmene.

Tradisjonelle fagforeningsspørsmål diskuteres hyppigst

Engasjementet på klubbmøtene er i tråd med medlemmenes oppfatning om at møtene er en viktig diskusjonsarena for saker som angår arbeidsplassen (jf. 3.2). Flertallet av medlemmene oppgir at de selv har engasjert seg i diskusjoner på møtene i løpet av det siste året. Ikke overraskende er det tradisjonelle fagforeningsspørsmål og det som angår arbeidsplassen, som flest diskuterer. 53 prosent av medlemmene svarer at de har tatt del i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår på klubbmøtene. Videre har 42 prosent engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål, og 24 prosent har diskutert forbundets rolle og politikk på klubbmøtene. Medlemmer og tillitsvalgte oppgir at det først og fremst er arbeidshverdagen, arbeidstid, lønn og styring/drift av arbeidsplassen som engasjerer mest på møtene. Profesjonsfaglige diskusjoner er det mer delte tilbakemeldinger om; noen har dette høyt på agendaen, andre savner det. Flere nevner den profesjonsetiske plattformen, men legger vekt på at det er vanskelig å sette av nok tid og skape engasjement i slike diskusjoner. Forbundets rolle og politikk har særlig vært tema i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene.

Møter med kolleger eller ledelsen, altså møter på arbeidsplassen som ikke avholdes i regi av Utdanningsforbundet, er også en viktig arena for diskusjoner. Særlig gjelder dette profesjonsfaglige spørsmål, som flere har diskutert her enn på klubbmøtene (54 vs. 42 prosent). Men også mer opplagte fagforeningsspørsmål som lønns- og arbeidsvilkår og Utdanningsforbundets rolle ble diskutert på slike møter, av henholdsvis 35 og 24 prosent av medlemmene.

Nettsider og sosiale medier har en langt mindre framtrødende plass som diskusjonsarena. Samlet har 25 prosent av medlemmene engasjert seg i diskusjoner på nett

eller sosiale medier, i regi av enten Utdanningsforbundet eller andre, om minst ett av disse temaene. Forbundets sider på nett og sosiale medier brukes i begrenset grad som diskusjonsarena av medlemmene: 5 prosent oppgir å ha engasjert seg i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår på forbundets sider. 4 prosent diskuterte profesjonsfaglige spørsmål her, mens 2 prosent diskuterte forbundets rolle og politikk. Vi kommer nærmere inn på sosiale medier i kapittel 6. Relativt få medlemmer har engasjert seg i diskusjoner på møter i lokallaget. 7 prosent oppgir å ha diskutert lønns- og arbeidsvilkår her, 6 prosent oppgir å ha diskutert profesjon, og 4 prosent har diskutert forbundets rolle og politikk. Fordi mange medlemmer ikke deltar på lokallagsmøter, blir denne andelen høyere om man kun ser på dem som får med seg de fleste møtene – for eksempel har 20 prosent av disse engasjert seg i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår. Inntrykket er dermed at lokallagsmøtene i mindre grad enn klubbmøtene er en arena der medlemmer uten verv engasjerer seg i diskusjoner.

Seminarer og kurs i regi av forbundet er den minst viktige diskusjonsarenaen for medlemmer uten verv. 4 prosent oppgir å ha diskutert lønns- og arbeidsvilkår på kurs og seminarer, og like mange har diskutert profesjonsfaglige spørsmål. Kun 2 prosent oppgir å ha diskutert forbundets rolle og politikk.

En del av medlemmene har også diskutert disse spørsmålene i andre sammenhenger enn dem vi spurte om i undersøkelsen. Flest har diskutert profesjonsfaglige spørsmål (18 prosent), og noen færre har diskutert forbundets rolle og politikk (15 prosent) i andre sammenhenger. Lønns- og arbeidsvilkår er det som færrest medlemmer (12 prosent) oppgir å ha engasjert seg i utenfor de nevnte foraene.

De aller fleste medlemmene har engasjert seg i diskusjoner på sin arbeidsplass om lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige spørsmål og forbundets rolle og politikk. Flest har deltatt i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen, og klubbmøter og møter med kolleger eller ledelsen er også viktige diskusjonsarenaer. Internett og sosiale medier er den mest benyttede diskusjonsarenaen utenfor arbeidsplassene.

4.4 De små gruppene

I dette avsnittet rettes blikket mot medlemmene i de mindre gruppene, de utenfor skoleverket og barnehagene. Skiller medlemmer i UH og FAS seg ut med tanke på hvordan de opplever å ha arenaer for diskusjoner og meningsutveksling? I hvilken grad mener medlemmene at deres medlemsgruppe er ivaretatt i organisasjonen?

Utdanningsforbundet organiserer knappe 1300 medlemmer ved universitet og høyskole. Faglig-administrativt støttesystem er en noe større medlemsgruppe med drøye 6000 medlemmer, spredt på ulike arbeidsplasser og stillinger. Disse er også representert i spørreundersøkelsen, og de inngår som informanter i det kvalitative materialet (se kapittel 1).

Diskusjonsarenaer

Når det gjelder deltakelse og møteaktivitet, skiller UH og FAS seg ut på flere måter. For det første er det flere av medlemmene i disse gruppene som svarer at de ikke har en tillitsvalgt på sin arbeidsplass, omtrent én av tre, mot én av fire i barnehage og skoleverket. De som har tillitsvalgte på arbeidsplassen, rapporterer videre at klubbmøter avholdes sjeldnere enn i skoleverket. 20 prosent av medlemmene i UH og 27 prosent i FAS oppgir at de enten ikke vet hvor ofte klubbmøter avholdes, eller at det ikke avholdes klubbmøter. Lavere møteaktivitet kan tenkes å ha flere årsaker, blant annet at Utdanningsforbundet organiserer en mindre andel av arbeidstakerne på mange arbeidsplasser innen UH og FAS enn i skole og barnehage. Én av våre informanter i PP-tjenesten forklarer at organiseringen av arbeidsdagene gjør det vanskelig å ha hyppige klubbmøter, men også at behovet for møter er mindre på en liten arbeidsplass der de ansatte er mye ute:

Det er vanskelig å finne tidspunkter og vanskelig å få tid. Alle er mye ute. En tenker ikke så mye på det som skjer på kontoret/arbeidsplassen, og er mer opptatt av det som skjer ute på skolene – der arbeidsplassen jo egentlig er. Det blir ikke så vesentlig, bestandig, å snakke om ting som skjer her. I skolen er det mer klubbmøter (medlem FAS).

Om vi ser på hva medlemmene oppgir å ha engasjert seg i, skiller medlemmer i UH og FAS seg ut ved å være noe mindre aktive i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår enn det medlemmer i skole og barnehage er. 20 prosent av medlemmene i UH og 15 prosent av medlemmene i FAS oppgir å ikke ha engasjert seg i slike diskusjoner det siste året, mot 7 prosent i forbundet som helhet. Det er likevel et stort flertall også i UH og FAS som har diskutert lønns- og arbeidsvilkår. Profesjon er minst diskutert i FAS, der 14 prosent oppgir å ikke ha deltatt i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller yrkesgruppe, mot 6 prosent i forbundet som helhet. Dette kan komme av at en del medlemmer i denne gruppen har arbeidsplasser eller stillinger der profesjonsfellesskapet er av mindre betydning. Når det gjelder andelen som har engasjert seg i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk, er forskjellene mellom medlemsgruppene ubetydelige.

Medlemmene vi intervjuet i FAS, forteller at det i tillegg til lønsvilkår særlig er spørsmål om anerkjennelse av egen yrkesgruppe, både faglig og som medlemsgruppe i forbundet, som engasjerer medlemmene:

Lønn og en opplevelse av å bli nedprioritert av Utdanningsforbundet var et gjennomgående tema. Fagområdets status og anerkjennelse, både i forbundet og utad, er også en sak som engasjerer. (Medlem, PPT)

Vi blir jo veldig opptatt av vårt. Det kan bli en kamp innad, når det blir et stort forbund som UDF. (Medlem, voksenopplæring)

For medlemmer i UH og FAS har klubbmøtene en mindre viktig rolle som diskusjonsarena enn de har i forbundet som helhet. Dette deler disse gruppene til en viss grad med medlemmer i barnehagene, der andre møter også er viktigere enn klubbmøtene. Det er særlig i grunnskolen at klubbmøtene er en viktig arena. Mens 64 prosent av medlemmene i grunnskolen har diskutert lønns- og arbeidsvilkår på klubbmøtene, er denne andelen henholdsvis 20 og 29 prosent i UH og FAS. Bildet er det samme for profesjonsfaglige spørsmål, som har blitt diskutert av én av seks medlemmer i UH og FAS. Like mange har engasjert seg i forbundets rolle og politikk på møtene. Diskusjoner om disse temaene foregår i hovedsak utenfor Utdanningsforbundets formelle organer. Flest har engasjert seg i diskusjoner i uformelle sammenhenger på arbeidsplassene, men også møter med kolleger eller ledelsen er en viktigere diskusjonsarena enn klubbmøtene for medlemmer i UH og FAS.

Møteaktiviteten i klubbene er lavere i UH og FAS enn blant resten av medlemmene. Medlemmene her engasjerer seg også i noe mindre grad i faglige diskusjoner.

Ivaretagelse av de små medlemsgruppene

Å ivareta alle de ulike medlemsgruppens interesser er en utfordring for Utdanningsforbundet, og dette gjelder særlig ledere (se kapittel 7) og de mindre yrkesgruppene i FAS og UH. I tillegg til lavere møteaktivitet og deltakelse i diskusjoner opplever gjerne medlemmer i UH og FAS at deres medlemsgrupper ikke blir ivaretatt i tilstrekkelig grad av forbundet. Vi ba medlemmer uten tillitsverv om å ta stilling til påstanden «Min medlemsgruppe er godt ivaretatt i organisasjonen» (figur 4.4 på neste side).

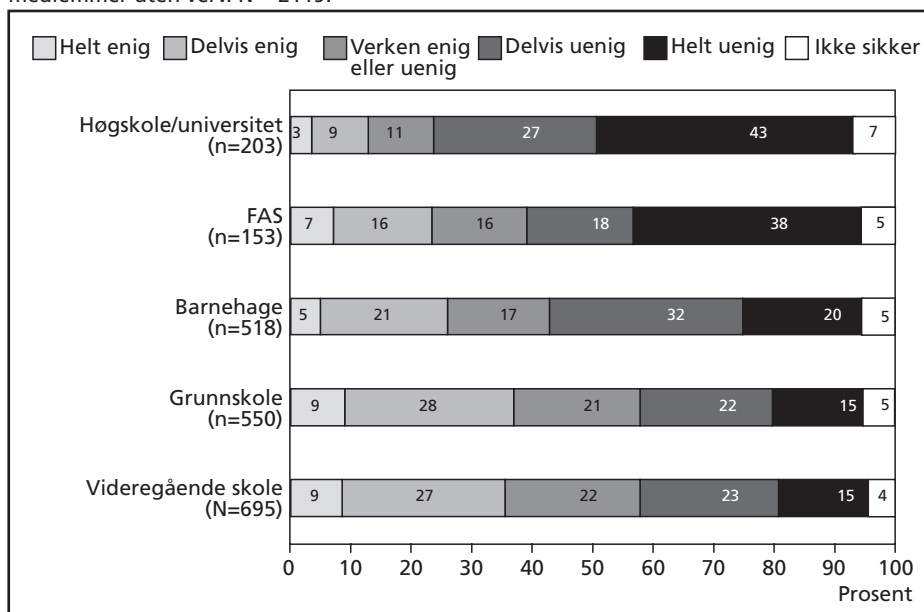
Fordelingen viser at forbundet har noen utfordringer med å ivareta ulike medlemsgrupper. I samtlige medlemsgrupper finner vi relativt store andeler som mener at deres gruppe ikke er godt ivaretatt. Medlemmene i grunnskolen, den største medlemsgruppen, er mest fornøyde. Her er 37 prosent helt eller delvis enig i at deres gruppe er godt

ivaretatt i organisasjonen. Vi ser en tydelig sammenheng mellom gruppens størrelse og hvor godt medlemmene mener gruppene blir ivaretatt. Ved universiteter og høyskoler, der vi finner den minste medlemsgruppen, er sju av ti helt eller delvis uenig i at gruppen er godt ivaretatt. For medlemmer i FAS svarer litt over halvparten av medlemmene det samme. Manglende ivaretagelse skaper engasjement i de små medlemsgruppene. Det å ikke oppleve seg prioritert i tariffoppgjørene og ikke bli hørt i organisasjonen er noe som opptar våre informanter:

Vi har blitt plassert i et vakuum i forbundet. Det er ikke noen god situasjon, og gruppa vår har ikke blitt ivaretatt lønsmessig. (Tillitsvalgt, PPT)

Saker fra voksenopplæringsfeltet kan være vanskelige å fremme i organisasjonen, og sentralt mangler vi representasjon. Vi føler oss stemoderlig behandlet. (Medlem, voksenopplæring)

Figur 4.4 Vurdering av påstanden: «Min medlemsgruppe er godt ivaretatt i organisasjonen», medlemmer uten verv. N = 2119.



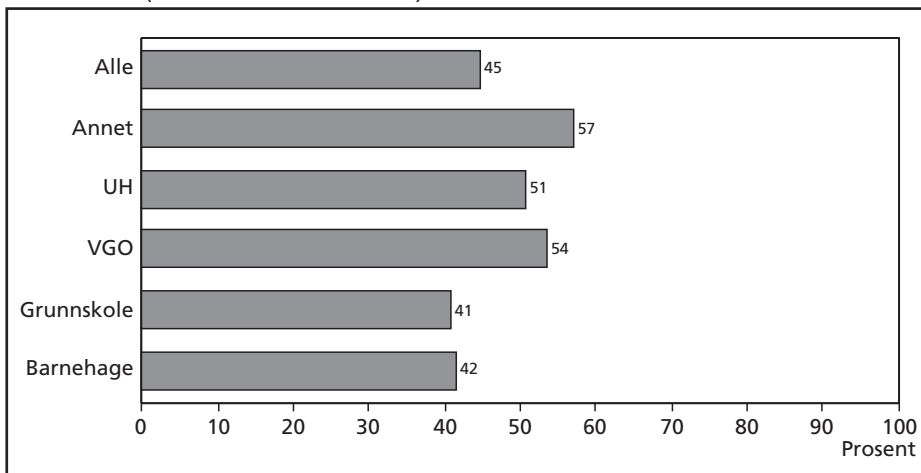
Foruten manglende prioritering fra forbundet når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, vises det til at mange medlemmer har mindre fleksibel arbeidstid enn lærerne, uten at dette gir utslag i andre fordeler. Flere opplever at deres kompetanse ikke gir god nok lønsmessig uttelling. En tillitsvalgt i PPT forteller at det er vanskelig å nå oppover i organisasjonen, noe som ofte resulterer i at ingen av kravene deres finner veien til

forhandlingsbordet. Dette handler ikke bare om gruppenes størrelse, men også om forbundets overordnede politikk:

Kjøttvekt teller noe. Men det handler nok også om at UDF har tenkt lavtlønns-politikk for sine, har identifisert seg med lavtlønnede og prioritert å løfte dem. Vi har en annen utdanning og lønnes annerledes enn vanlige lærere. Kanskje handler det om en holdning om at det vi tjener, er godt nok? Master- og hovedfagsnivå er ikke der politikken til UDF er konsentrert. Rangstigen oppover er mest ledelse, ikke rådgivning som sådan. (Tillitsvalgt, PPT)

Våre informanter la også vekt på at de følte seg lite sett, og at deres fag og yrkesgruppe fikk lite oppmerksomhet. Både dem vi intervjuet i voksenopplæringen og i PPT, etterlyste spesifikt artikler – eller bare én artikkel – i bladet *Utdanning*, som er rettet mot eller handler om dem. I figur 4.5 ser vi hvordan ulike medlemsgrupper (eksklusiv ledere) har svart når vi spør dem om de har vurdert å melde seg ut av forbundet i løpet av de siste to årene.

Figur 4.5 Om medlemmene har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet i løpet av de siste to årene (eksklusiv ledermedlemmer). N = 1781.



Medlemmer i grunnskolen og barnehagene er de som i minst grad har svart at de har vurdert å melde seg ut i løpet av de siste to årene. Når det gjelder medlemmer i videregående opplæring, UH og annet, er andelen mellom 51 og 57 prosent. Fordelingen viser med andre ord at det ikke kun er medlemmer i de små medlemsgruppene som har vurdert utmeldelse.

Når det gjelder mulige grunner for utmeldelse, svarer medlemmer i UH og FAS oftere at dårlig ivaretagelse av deres yrkesgruppe/fagområde er avgjørende. Av dem som vurderer å melde seg ut, oppgir mer enn tre av fire i UH og FAS at manglende ivare-

takelse av deres yrkesgruppe/fagområde er en viktig grunn. Også blant dem vi intervjuet, hadde mange vurdert å melde seg ut, og noen stilte også spørsmål om hvorvidt det er hensiktsmessig at deres yrkesgruppe skal være organisert i Utdanningsforbundet overhodet. Å ivareta disse gruppene på en bedre måte framstår derfor som avgjørende hvis Utdanningsforbundet skal lykkes med å være et forbund som organiserer i hele utdanningssektoren og ønsker å opprettholde eller øke antallet medlemmer i disse gruppene.

Sju av ti medlemmer i UH og over halvparten av medlemmene i FAS er uenig i at deres medlemsgruppe er godt ivaretatt i organisasjonen. Mange har vurdert å melde seg ut på grunn av dette.

4.5 Oppsummering

- Utdanningsforbundet har aktive medlemmer. Klubbmøter avholdes jevnlig på de fleste arbeidsplassene, og nesten ni av ti innkalles til møter noen ganger i halvåret eller oftere. Det store flertallet av medlemmene får med seg de fleste møtene i klubben, og rundt én av fire deltar også på møter i lokallaget.
- Medlemmene er i stor grad fornøyd med klubbmøtene og mener at de ivaretar rollen som diskusjonsarena på en god måte både når det gjelder saker som angår arbeidsplassen og diskusjoner om forbundets strategi og prioriteringer.
- Møtene er viktige for kontakten mellom tillitsvalgte og medlemmene, og få mener at innholdet i møtene kan erstattes av informasjon i andre kanaler.
- De fleste medlemmene engasjerer seg både i tradisjonelle fagforeningsspørsmål, profesjonsfaglige spørsmål og politikken forbundet står for. Mer enn ni av ti oppgir å ha engasjert seg i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår (inkludert arbeidstid), og like mange har engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller arbeidsgruppe. Tre av fire har engasjert seg i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk.
- De viktigste diskusjonsarenaene finner vi på arbeidsplassene. Flest medlemmer har engasjert seg i de nevnte spørsmålene i uformelle sammenhenger på sin arbeidsplass. Flertallet av medlemmene har også engasjert seg i diskusjoner på klubbmøter eller i møter med kolleger og tillitsvalgte.

- Internett og sosiale medier er den mest benyttede diskusjonsarenaen utenfor arbeidsplassene. Flertallet av medlemmene som har engasjert seg i diskusjoner på nett, bruker andre arenaer enn Utdanningsforbundets offisielle sider.
- Medlemmer i faglig-administrativt støttesystem og ved universiteter og høyskoler mener at deres medlemsgrupper ikke er godt ivaretatt i organisasjonen. Møteaktiviteten her er lavere, og medlemmene engasjerer seg i mindre grad i faglige diskusjoner. Dårlig ivaretagelse av egen medlemsgruppe er den viktigste årsaken som oppgis av medlemmer i UH og FAS som har vurdert å melde seg ut av forbundet.

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Forbundet er i en privilegert posisjon med høy deltakelse på klubbmøtene. Møtene er viktige for medlemmene, og en bør bestrebe seg på å opprettholde og nyttiggjøre seg av dette engasjementet.
- Det ser ut til å være behov for bedre informasjon om lokallagenes møter og virksomhet. Nesten halvparten av medlemmene og én av seks tillitsvalgte vet ikke hvor ofte det innkalles til møter i deres lokallag. Blant dem som har oversikt over dette, er deltakelsen høy.
- Medlemmene i UH og FAS føler seg ikke godt ivaretatt i organisasjonen, og mange har vurdert å melde seg ut på grunn av dette. Å ivareta og engasjere disse gruppene vil være avgjørende hvis Utdanningsforbundet skal lykkes med å være et forbund for hele utdanningssystemet.

5 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte på grunnplan innehar viktige roller i en arbeidstakerorganisasjon og særlig i organisasjoner som legger stor vekt på demokrati, deltakelse og engasjement blant medlemmene. I dette kapittelet er vi særlig opptatt av tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og hvordan de hovedtillitsvalgte opplever kommunikasjon og engasjement både nedover (vis-à-vis medlemmene) og oppover (til nivåer over) i organisasjonen. Vi tar opp følgende problemstillinger:

- I hvilken grad opplever de tillitsvalgte at saker som klubben / den tillitsvalgte arbeider med, eller er forventet å ta opp, engasjerer medlemmene? Hvilke saker er medlemmene opptatt av, og hvilke typer saker er det vanskelig å fremme interesse for?
- På hvilke arenaer er de arbeidsplass-tillitsvalgte aktive i betydningen at de tar opp saker i kraft av å være tillitsvalgte? Hvilke typer saker engasjerer de seg i? Er tillitsvalgtes engasjement begrenset til arbeidsplassen, eller benyttes Utdanningsforbundets møteplasser / formelle kanaler? Opplever tillitsvalgte at de blir tatt på alvor?
- Hvordan ser de hovedtillitsvalgte på mulighetene for å vekke engasjement og aktivitet oppover og nedover i organisasjonen? Finner vi at hovedtillitsvalgte benytter andre og flere kanaler/arenaer for engasjement enn tillitsvalgte på arbeidsplassene?

5.1 Hvem er de?

Med tillitsvalgte på grunnplan tenker vi her først og fremst på arbeidsplass-tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte (tillitsvalgte etter hovedavtalen), men også på medlemmer av klubbstyret og tillitsvalgte (leder og øvrige styremedlemmer) i lokallag.⁷

⁷ Utdanningsforbundet i Oslo har en noe annen struktur. Oslo har ikke lokallag, med bydelslag for medlemmer innen barnehage, bydelsadministrasjon, private og offentlige institusjoner og ansatte i fagteam/fagsenter. Det finnes også andre typer verv på lokalt nivå, for eksempel varatillitsvalgt og medlemmer av utvalg, råd og fora som er oppnevnt av lokallaget. Ett eksempel på sistnevnte er lederråd, men det kan også være slike organer for andre medlemsgrupper.

Tabell 5.1 Tillitsvalgte på arbeidsplass og kommunenivå (grunnplan).

	Avtaletillitsvalgt	Organisasjonstillitsvalgt
Arbeidsplass	Arbeidsplassstillitsvalgt (ATV) (ev. vara)	Klubbstyre
Virksomhet	Hovedtillitsvalgt (HTV) (ev. vara)	
Lokallag		Lokallagsstyre Råd, utvalg og fora

De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå (ATV) er første kontaktpunkt for medlemmer og arbeidsgiver i saker som angår medlemskapet, ansettelsesforholdet og arbeidsplassen. Et prinsipp er at saker skal løses på laveste nivå. Det er derfor viktig for organisasjonen at tillitsvalgte på arbeidsplassnivå har tilstrekkelig skolering til å ivareta sine verv, og at de er aktive og tar tak i saker som angår arbeidsplassen og medlemmene. På noe større arbeidsplasser vil den tillitsvalgte kunne støtte seg på et klubbstyre. På små arbeidsplasser, blant annet i mange barnehager, vil den tillitsvalgte ofte mangle et klubbstyre og i beste fall ha en varatillitsvalgt.

I kommunal og fylkeskommunal sektor har de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå begrenset ansvar siden en hovedtillitsvalgt (HTV) innehar de viktigste oppgavene i forholdet til arbeidsgiver. De hovedtillitsvalgte har en rekke oppgaver i henhold til avtaleverket, men forventes også å følge opp og bistå «sine» arbeidsplassstillitsvalgte. Saker som ikke løses på den enkelte arbeidsplass, ender ofte hos den hovedtillitsvalgte. Men den hovedtillitsvalgte vil også bistå de arbeidsplassstillitsvalgte i saker som angår arbeidsplassen.

Lokallaget er Utdanningsforbundets grunnorganisasjon og har en rekke oppgaver etter vedtektene. Siden alle medlemmer i en kommune er tilsluttet samme lokallag, innebærer dette at lokallaget skal samle medlemmer på tvers av avtaleområdene, ta opp saker som er viktige på lokalt nivå, og sørge for at saker som kommer fra høyere nivå i organisasjonen, blir behandlet. Lokallaget skal også bidra til at de sakene som medlemmene er opptatt av, tas opp og eventuelt bringes videre oppover i organisasjonen.

I en stor organisasjon som Utdanningsforbundet innebærer denne strukturen at man har mange verv å fylle. Et grovt overslag tilsier at det er i underkant av 10 000 arbeidsplasser innen barnehage, grunnskole og videregående opplæring. Som den dominerende organisasjonen for pedagoger vil Utdanningsforbundet ha medlemmer på de aller fleste av disse. Selv om det er en del små arbeidsplasser uten tillitsvalgt – ikke minst blant barnehagene – er antallet arbeidsplassstillitsvalgte i Utdanningsforbundet høyt. Det er langt færre hovedtillitsvalgte. I mindre kommuner ivaretas dette vervet av én person, mens forbundet vil ha flere hovedtillitsvalgte i store kommuner og i fylkeskommunene. De to typene avtaletillitsvalgte har ulike betingelser. Hovedtillitsvalgte vil vanligvis være helt eller delvis frikjøpt siden disse prioriteres når tillitsvalgtressursen

fra arbeidsgiver skal fordeles. På arbeidsplassnivå vil de tillitsvalgte i hovedsak være medlemmer som påtar seg oppgaven ved siden av tilnærmet full stilling. Det samme gjelder andre som engasjerer seg i klubben eller påtar seg verv i lokallaget.

Vi har intervjuet arbeidsplassstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte fra kommunal og fylkeskommunal sektor samt fra en privat barnehage. Drøye 30 tillitsvalgte er intervjuet i 14 intervjuer.⁸ I spørreundersøkelsen til medlemmene ble det stilt egne spørsmål til medlemmer med tillitsverv, og svarene analyseres i dette kapittelet.

Utdanningsforbundet har medlemmer på de aller fleste av om lag 10 000 arbeidsplasser innen barnehage og skole. På flertallet av disse har forbundet en arbeidsplassstillitsvalgt. I tillegg kommer hovedtillitsvalgte, blant annet i alle kommuner og fylkeskommuner.

Flertallet kombinerer vervet med full jobb

I spørreundersøkelsen fra 2015 svarer om lag 18 prosent av medlemmene i Utdanningsforbundet at de har et tillitsverv. Andelen er høyest blant medlemmer i barnehager og lavest i videregående opplæring. Dette henger sammen med størrelsen på arbeidsplassene: Jo mindre arbeidsplassene er, jo flere tillitsvalgte trengs det for å sikre at hver arbeidsplass har en tillitsvalgt til stede. Andelen medlemmer med verv er høyere i undersøkelsen fra 2015 enn i tidligere undersøkelser. I medlemsundersøkelsen i 2013 svarte 16 prosent at de var tillitsvalgte / hadde verv. Det er ingen grunn til å anta at andelen medlemmer med verv har økt merkbart fra 2013 til 2015. Endringen kan antakelig forklares ved at tillitsvalgte i 2015 har en høyere svarprosent enn medlemmer uten verv, kanskje fordi en undersøkelse om kommunikasjon og organisasjon vekker størst interesse hos dem som kjenner til forbundets organisering.

Av dem som har svart på spørreundersøkelsen i 2015, har vi om lag 450 svar fra tillitsvalgte. Knappe 60 prosent er avtaletillitsvalgte, det vil si at de krysser av for å være arbeidsplassstillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt. Blant de øvrige finner vi mange som er medlem av lokalstyret eller oppgir å ha andre verv, som medlem av klubbstyret eller medlem av lederråd. Det er få som har verv på fylkesnivå. De tillitsvalgte vi har data for, er dermed i all hovedsak tillitsvalgte på grunnplan (arbeidsplass, virksomhet eller lokallag).

Flertallet har vervet ved siden av full jobb. Blant arbeidsplassstillitsvalgte oppgir 70 prosent at de ikke har noe frikjøp i det hele tatt. Men blant hovedtillitsvalgte og

⁸ I tillegg var det i enkelte intervjuer blant medlemmer også tillitsvalgte til stede. Her ble ikke tillitsvalgtrollen tematisert.

lokallagsledere er helt eller delvis frikjøp vanlig. Kun 7 prosent av de tillitsvalgte i undersøkelsen oppgir at de er frikjøpt på heltid. Svarene i undersøkelsen bør dermed fortrinnsvis reflektere situasjonene for tillitsvalgte på grunnplan.

Kjønnsfordelingen blant de tillitsvalgte skiller seg ikke fra medlemmer uten verv. I begge grupper er knappe 75 prosent kvinner. Vi finner litt lavere andel tillitsvalgte i aldersgruppen 51 år og mer sammenliknet med medlemmer uten verv. En forklaring kan være at medlemmer over 50 år oftere har gjort unna sin «plikt» som tillitsvalgt. Dette betyr også at tillitsvalgte ikke skiller seg fra øvrige medlemmer ved at gruppen har svært lang ansiennitet i forbundet (over 20 år som medlem). Men de tillitsvalgte er overrepresentert blant erfarne medlemmer, det vil si de som har fra 11 til 20 års medlemskap.

I denne undersøkelsen går vi ikke på samme måte som i undersøkelsen fra 2014 inn på tillitsvalgtrollen som sådan. Men også her gir intervjuene inntrykk av at tillitsvalgte er opptatt av at de har en jobb som (som tillitsvalgt) må gjøres, og at det er viktig for fellesskapet at noen påtar seg ansvaret. Vi snakket både med erfarne og nye tillitsvalgte. Noen betegnet seg som «resirkulerte», det vil si at de har vært tillitsvalgte tidligere og har gått på en ny runde. Andre var nye, med mindre enn ett år i vervet. Andre hadde «alltid» hatt verv. Men hendingene i 2014 hadde også gjort at enkelte ønsket å påvirke egen og kollegers hverdag:

[...] valget stod mellom enten å melde meg ut eller engasjere meg, for å se om jeg klarte å nå fram gjennom engasjement. (ATV, grunnskolen).

5.2 Lett eller vanskelig å skape engasjement?

Klubb, klubbstyre og tillitsvalgt er sentrale begreper for Utdanningsforbundets organisering på arbeidsplassnivå. Det kan dannes klubber på arbeidsplasser med to eller flere medlemmer. Klubben skal være en møteplass der alle medlemmer har direkte innvirkning på de politiske prosessene, og den skal gi den tillitsvalgte / klubbstyret råd i de sakene som legges fram for medlemmene. På arbeidsplasser med mer enn ti medlemmer bør det ifølge vedtektene velges et klubbstyre.⁹ Den tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og være bindeledd mellom klubben/klubbstyret og overordnede organisasjonsledd i forbundet. Den tillitsvalgte/klubbstyret skal også bidra til at medlemmenes synspunkter blir hørt – på arbeidsplassen, men også på høyere nivå. Ifølge vedtektene skal den tillitsvalgte/klubbstyret blant annet:

⁹ Vedtekter og retningslinjer (REF)

- drøfte saker som skal behandles av de besluttede organene på arbeidsplassen, eventuelt forberede slike saker for drøfting i klubbmøte
- behandle og eventuelt videresende saker fra medlemmene i klubben eller andre organisasjonsledd
- informere medlemmene i klubben om arbeidet i klubbstyret

Utdanningsforbundets vedtekter legger dermed til grunn at klubbene ikke bare skal ivareta medbestemmelsen på arbeidsplassen. Klubben skal også drøfte saker som kommer ovenfra, og sende saker oppover. Samtidig kan det være betydelig sprik mellom ambisjonene i vedtektene og praksis på arbeidsplasser og på virksomhetsnivå. Vi spør derfor:

- Hvilke saker har de arbeidsplassstillitsvalgte diskutert i kollegiet, med ledelsen og i klubben?
- Hvilke saker bringer tillitsvalgte på arbeidsplassnivå videre i organisasjonen? Hvilke kanaler benyttes/oppleves som nyttige?

Det som berører hverdagen

Mange av sakene som berører klubben, springer ut av lokale saker som budsjett eller organisering av arbeidshverdagen. Men de tillitsvalgte på arbeidsplassene får en rekke saker fra høyere nivå i organisasjonen der klubben og medlemmene får mulighet til å uttale seg. I tillegg kommer saker som er vedtatt på sentralt nivå, og som skal iverksettes lokalt. Ett eksempel er profesjonsetisk plattform. Hvor lett eller vanskelig er det så å få til aktiviteter omkring de mange sakene som en klubb kan engasjere seg i?

Som vi omtalte i kapittel 4, viser tilbakemeldinger fra både medlemmer og tillitsvalgte at medlemmene først og fremst er opptatt av de sakene som berører hverdagen. I skolen er dette arbeidstidsspørsmål generelt og bruk av bunden tid, leseplikt, budsjett og ressursbruk og andre saker som angår driften av arbeidsplassene. Initiativ fra ledelsen som oppleves å innebære mer styring av tiden, eller at man pålegges nye oppgaver uten at det følger med tidsressurs, er også et tema om skaper engasjement. Noen sitater viser hva tillitsvalgte trekker fram når vi spør hva som engasjerer medlemmene:

Det som berører hverdagen. Leseplikt, alle ønsker den ned. Bunden arbeidstid, hvordan man har det generelt på arbeidsplassen. (ATV, grunnskolen)

Medlemmene er opptatt av det daglige: den daglige driften av skolen, lønn, hvordan gjør avdelingsleder ditt og datt. Små vanskeligheter hvor det trengs bistand. (ATV, VGO)

Vurderingen deles av hovedtillitsvalgte:

Det som engasjerer, er planer/vedtak som påvirker hver enkelt arbeidsplass, og som påvirker den enkeltes arbeidssituasjon – tid til å gjøre jobben, ressurser til å gjøre jobben. (HTV, grunnskolen)

Også i barnehagene er arbeidstid og ubunden tid tema som opptar medlemmene. Men inntrykket er at man i barnehagene ofte diskuterer «pedagogikk», og at fagforenings- elementet i de lokale sakene er sterkere blant medlemmer i skoleverket.

Mye engasjement, man er opptatt av lønn, gode rammer, det å ha nok barnehage- lærere, god nok økonomi, mer opptatt av rammene enn lønna, men også opptatt av det faglige (profesjon), hva skal barnehage være? Det engasjerer på arbeidsplassen. Ny barnehagelov – eier skal definere hvilke metoder vi skal bruke. Diskuterer det mye i barnehagene – ledermøtet – faglige tema på de møtene – er det noe vi kan gjøre? Mye engasjement, men vanskelig å finne møteplasser for klubben. (Tillits- valgt, barnehage)

Dette er imidlertid ikke alltid tilfellet. I en privat barnehage hadde den tillitsvalgte ikke tatt initiativ til å avholde møter i den senere tid. Hun opplevde heller ikke at medlemmene hadde noen saker de ønsket at hun skulle ta fatt i etter at de hadde fått tariffavtale på plass for noen år siden. Pedagogiske saker ble diskutert i kollegiet, men det ble understreket at de stort sett hadde greie betingelser, litt over det som er normen, og at tariffavtalen (PBL) ikke åpner for lokale forhandlinger. Arbeidsgiver hadde også informert godt omkring en større organisasjonsendring. Disse forholdene bidro til at aktiviteten var lav. I tillegg var arbeidsplassen liten, og medlemmene snakket sammen i det daglige.

Arbeidstidsavtale og arbeidsmiljølov

Mange tillitsvalgte i skoleverket forteller at aktiviteten var langt høyere enn vanlig i forbindelse med arbeidstidsavtalen. Det kom langt flere på møtene, og medlemmene var engasjerte, aktive og til dels sinte. Arbeidstidsavtalen har direkte relevans for arbeids- hverdagen, noe som kan forklare det store engasjement. Tillitsvalgte understreker også at dette er et tema som i stor grad berører profesjonsutøvelsen, og at de sterke reak- sjonene omkring avtalen reflekterer at medlemmene opplevde denne som uttrykk for mistillit fra arbeidsgiver og KS: «De tror at vi ikke gjør jobben vår». Vi skal komme nærmere tilbake til arbeidstidsavtalen, lønnsoppgjøret og streiken i KS-området i 2014 i et eget avsnitt i kapittel 5.

Flere av de tillitsvalgte har også trukket fram den politiske streiken mot endringene i arbeidsmiljøloven (28. januar 2015) som en sak som engasjerte medlemmene, og viser til at samarbeidet med andre arbeidstakerorganisasjoner bidro til at man fikk til en

fellesskapsfølelse.¹⁰ Også saker som ikke har ren lokal relevans, kan engasjere hvis det berører egen arbeidshverdag:

Arbeidsmiljøloven, endringer i opplæringsloven [lovpålagt EVU], eldre lærere opplever at de får yrkesforbud hvis dette blir gjennomført. (ATV, VGO)

Har så engasjementet fra begivenhetene i 2014 holdt seg? Noen mener ja. Medlemmene har fått en vekker og er blitt mer opptatt av at rettigheter kan forsvinne. Andre svarer nei og er skuffet over å se at interessen har avtatt, og at ting er tilbake til det gamle.

Det har skuffet meg. Jeg trodde at nå var vi vitne til en skikkelig vekker. Men så dabber det av, og så er vi nesten tilbake til der vi var. Men det er jo engasjement i tilknytning til de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven. (ATV, VGO)

Engasjementet blant det jevne medlem til å delta i diskusjoner i formelle og uformelle fora kan være situasjonsbestemt. Flere av de tillitsvalgte viser til at på arbeidsplasser med lite konflikter og en samarbeidsorientert ledelse kan engasjementet være lavt. Det betyr ikke at medlemmene er misfornøyde eller negative.

Hos oss er det blandet engasjement. Vi har en fleksibel og lydhør ledelse og lite konflikter på arbeidsplassen. Slapp klubb, få møter, lite saker. (ATV, grunnskolen)

Medlemmene tar jo et valg om å være aktive eller ikke. Det er gjerne sånn at når det brenner, så kommer de og mener mye. Det som kan være litt irriterende, er at vi jo i forkant på møter, enten på skole eller i lokallag, har diskutert de samme sakene, men der har ikke disse medlemmene deltatt. Og så kommer de inn helt på tampen eller til og med når en sak er ferdigbehandlet. (ATV, VGO)

Saker ovenfra kan være tunge å dra

De tillitsvalgte er ganske samstemte i at det er krevende å vekke interesse for de sakene «som kommer ovenfra». Slike saker kan for eksempel være høringer om læreplaner eller satsinger som profesjonsetisk plattform. Tre sitater illustrerer hvordan tillitsvalgte oppfatter mulighetene for å få engasjement omkring slike saker:

Vanskeligere å skape engasjement rundt saker som kommer ovenfra. De sakene som vi får på nettverksmøter, som vi skal diskutere, synes jeg det er vanskelig å skape engasjement om. (ATV, grunnskolen)

¹⁰ Noen hadde imidlertid motsatt erfaring, engasjementet var brukt opp på arbeidstid, og det var derfor mindre aktivitet enn forventet i forbindelse med den politiske streiken. Den politiske streiken 28. januar 2015 ble gjennomført som et samlet initiativ mellom LO, Unio og YS og var en protest mot de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven på områdene midlertidig ansettelse og arbeidstid.

Når det gjelder høringer (læreplaner etc.), orker ikke folk å engasjere seg, blir for fjernt. Bortkastet å kalle inn til møte om for eksempel arbeidsplan valgfag matematikk (en sak som er kommet nå). (ATV, grunnskolen)

Profesjonsetisk plattform er en tung materie å få innarbeidet, som andre ting som er toppstyrt. (ATV, VGO)

Det er imidlertid ikke slik at alle saker ovenfra er tunge å dra. En av de tillitsvalgte vi intervjuet, trakk for eksempel fram kompetansekrav til lærere som en sak av betydning og hadde etterlyst informasjon om denne i sitt lokallag. Begrunnelsen var at dette berørte eldre lærere som ikke ser det som aktuelt å videreutdanne seg. Debattopplegget i forkant av lønnsoppgjøret i 2014 hadde også skapt stort engasjement, og mange understreket at de hadde vært svært tydelige i sine tilbakemeldinger både i klubb og lokallag.

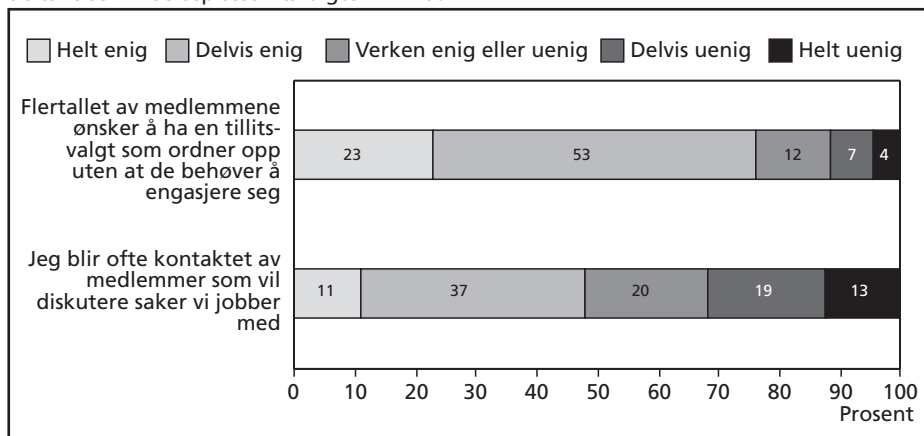
Tillitsvalgte opplever at medlemmene først og fremst er opptatt av saker som angår arbeidshverdagen. Det kan være krevende å vekke interesse for saker som kommer «ovenfra».

En tillitsvalgt som ordner opp

Flere av de tillitsvalgte viser til at medlemmene ønsker en tillitsvalgt som kan ordne opp. Dette kom også fram i intervjuene omkring tillitsvalgtes hverdag i 2014. Forklaringene kan være flere, blant annet at det jevne medlem helst vil konsentrere seg om arbeidsoppgavene, og at tiden er knapp. Men det kan også være slik at enkelte medlemmer mener de gjennom sin medlemskontingent har betalt for å ha en tillitsvalgt som ordner opp (Jordfald et al. 2014).

Også spørreundersøkelsen fra 2015 viser at tillitsvalgte på arbeidsplassnivå mener at medlemmene stort sett ønsker at de tillitsvalgte skal ordne opp uten at de behøver å engasjere seg. Tre av fire tillitsvalgte sier seg helt eller delvis enig i en slik påstand, og andelen som er uenig, er kun 13 prosent. Derimot er det en god del av de arbeidsplassstillitsvalgte som oppgir at de blir kontaktet av medlemmer som ønsker å diskutere saker som klubben eller den tillitsvalgte jobber med. Halvparten sier seg helt eller delvis enig i en slik påstand. Det er særlig tillitsvalgte i barnehagene som svarer at medlemmene ikke tar kontakt. I grunnskole og videregående opplæring opplever drøye 60 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte at medlemmene vil diskutere med dem.

Figur 5.1 Hvor enig eller uenig er du som tillitsvalgt i disse påstandene om kommunikasjon og deltakelse? Arbeidsplassstillitsvalgte. N = 186.



5.3 Tillitsvalgte og deltakelse i egen organisasjon

Utdanningsforbundet har mange arenaer der medlemmer og tillitsvalgte kan diskutere saker som angår medlemmenes arbeidshverdag og forbundets politikk. Lokallaget og fylkeslaget er de vedtektsfestede organene for deltakelse og debatt. Forbundet har også andre møteplasser, som nettverk for tillitsvalgte og kurs og konferanser. I tillegg vil tillitsvalgte som kjenner hverandre, kunne ta en telefon, sende en e-post eller diskutere når de ellers treffes.

Tillitsvalgte på arbeidsplassnivå er viktige røster i en stor organisasjon med mange lag mellom det enkelte medlem og toppen siden disse er i daglig kontakt med medlemmene og kjenner til hva som rører seg på de mange arbeidsplassene. I tillegg vil flertallet være i tilnærmet full stilling. Vedtektene slår fast at tillitsvalgte skal være bindeledd mellom medlemmene/klubben og forbundets organer på høyere nivå, blant annet år det gjelder saker som klubben har tatt opp og ønsker å bringe videre i organisasjonen. Saksgangen vil i prinsippet gå fra klubb til lokallag og videre oppover i organisasjonen (se også kapittel 2).

Samtidig må organisasjonen sørge for at de mest sårbare enhetene – klubber og tillitsvalgte på laveste nivå – fungerer etter intensjonen. For å sikre samordning og utveksling av informasjon og kompetanse finnes nettverk for arbeidsplassstillitsvalgte både for kommune og fylkeskommune.

Vi ser her nærmere på kommunikasjon fra tillitsvalgte og oppover i Utdanningsforbundets organisasjon. Formålet er å se om denne viktige gruppen tillitsvalgte deltar

på arenaer der saker løftes fram og opp i organisasjonen, eller om deres arena først og fremst er arbeidsplassen.

- Hva er tillitsvalgte opptatt av?
- Hvor mange arbeidsplassstillitsvalgte er aktive i lokallag, nettverk for tillitsvalgte og andre arenaer i Utdanningsforbundet?
- Hvor og hvor mye deltar de hovedtillitsvalgte? Hvordan vurderer tillitsvalgte nettverkene? Er disse nyttige?

Hvilke saker tas opp på arbeidsplassen

I spørreundersøkelsen spurte vi tillitsvalgte om de – *som tillitsvalgte* – i løpet av de siste tolv månedene har engasjert seg i saker som angår lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige saker og saker som angår Utdanningsforbundets organisasjon og politikk. Sakene reflekterer ulike saksfelt som Utdanningsforbundet har på sin agenda: de typiske fagforeningssakene, saker som angår profesjonsutøvelsen, og saker som angår organisasjonen.¹¹ Dette gir muligheter for å se hvilke saksfelt som de tillitsvalgte tar opp, og hvilke kanaler/arenaer som benyttes.

Blant arbeidsplassstillitsvalgte oppgir rundt 70 prosent at de i kraft av å være tillitsvalgte diskuterer lønns- og arbeidsvilkår i klubbmøter, mens noe færre (56 prosent) har tatt opp profesjonsfaglige diskusjoner på klubbmøtene. Tillitsvalgte bruker også andre arenaer, både uformelle møteplasser og formelle møter med kolleger eller ledelse. Om lag halvparten av de tillitsvalgte oppgir å ha tatt opp Utdanningsforbundets rolle og politikk i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen eller på klubbmøtene. Dette er å betrakte som en relativt stor andel.

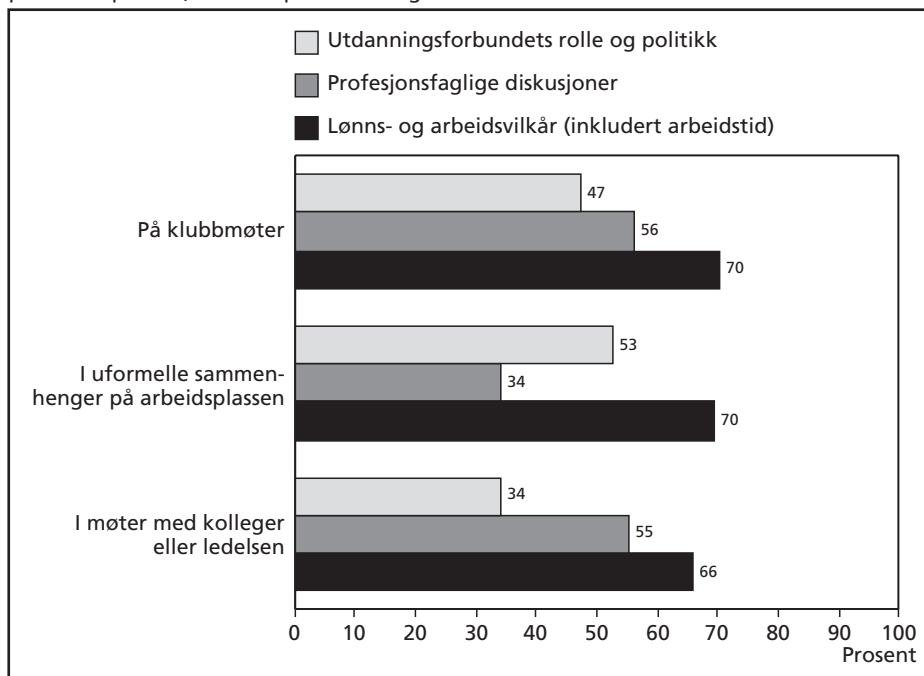
¹¹ «Har du som tillitsvalgt i løpet av det siste året

...engasjert deg i diskusjoner om lønns- og arbeidsvilkår (inkludert arbeidstid) som angår dine medlemmer eller din arbeidsplass?

...engasjert deg i profesjonsfaglige diskusjoner som angår dine medlemmer eller din arbeidsplass?

...engasjert deg i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk?»

Figur 5.2 Har du som tillitsvalgt i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner om ... (arenaer på arbeidsplassen)? Arbeidsplassstillitsvalgte. N = 190.



Nettverk for tillitsvalgte

Utdanningsforbundet har ulike typer nettverkssamlinger for sine tillitsvalgte. Arbeidsplassstillitsvalgte vil ofte delta i samlinger som følger avtalestrukturen, for eksempel nettverk for arbeidsplassstillitsvalgte innen en kommune (grunnskole og barnehage) eller en fylkeskommune (videregående skole). Her vil hovedtillitsvalgt være den som administrerer nettverket og kaller inn til møter.

Måten nettverk fungerer på, varierer fra fylke til fylke. Noen steder kalles alle inn, andre steder er nettverkene avgrenset til en del av et fylke. Det kan se ut som det er noe varierende praksis på kommunenivå. Noen kaller inn alle tillitsvalgte i kommunen, inkludert private barnehager, til felles møte. Andre hovedtillitsvalgte har separate møter for barnehage og grunnskole. Det kan også være mellomløsninger, der noen møter er felles og andre ikke.

Flere av de arbeidsplassstillitsvalgte som vi har intervjuet, deltar i slike nettverk. Det er derfor litt overraskende at ikke mer enn 40 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte i spørreundersøkelsen oppgir å delta i nettverk for denne gruppen. Andelen er høyere i skoleverket (grunnskole og videregående opplæring) enn blant tillitsvalgte i barnehagesektoren og høyere i KS-området enn i Oslo kommune. Men spørreundersøkelsen

viser også at de som deltar, er godt fornøyde: Nesten 60 prosent av dem som deltar i nettverk for arbeidsplassstillitsvalgte, sier at dette er svært nyttig. Inkluderer vi dem som sier at det er ganske nyttig, finner vi at mer enn 90 prosent er positiv til måten denne typen nettverk fungerer på. Dette bekreftes i intervjuene med arbeidsplassstillitsvalgte. Det legges vekt på at denne typen nettverk fungerer som en møteplass der de arbeidsplassstillitsvalgte tar opp hva som skjer på deres arbeidsplass, og der den hovedtillitsvalgte kan komme med saker han eller hun ønsker tilbakemeldinger på, eller som de arbeidsplassstillitsvalgte skal ta opp.

Har samlinger fire ganger. OK å ha det, særlig for nye tillitsvalgte. Stor forskjell på hvordan klubben drives etter om man har små/store enheter, på en stor skole blir ting mer formelt, det er lettere å formalisere. (ATV, grunnskolen)

Men det er også utfordringer. Enkelte viser til at rutine rundt nettverksmøter er avhengig av at den hovedtillitsvalgte prioriterer disse:

(På spørsmål om forbedringspotensial) ATV-møter – jeg føler at det har vært mindre i år. På ATV-møtene kan vi hjelpe hverandre og gi råd. Får tips fra de andre. Tidligere var det én gang i måneden. Har ikke hatt siden desember. HVT er ny. Han har masse han skal sette seg inn i. Personavhengig på lokallagsnivå. Burde vært mer strukturelt. (ATV, grunnskolen)

Både arbeidsplassstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte viser til at det er lettere å samle tillitsvalgte fra skole enn barnehage. Det er særlig tillitsvalgte fra de private barnehagene som er fraværende:

Av de 70 tillitsvalgt jeg er HTV for, kommer 20 stykk. De har rett til å få fri ifølge hovedavtalen. Vi sier at dere har rett, men det hjelper ikke. (HTV, kommunal sektor med ansvar for barnehage)

Dette ble bekreftet av en tillitsvalgt i en privat barnehage, som forsøkte å delta. Hun var en av de få som møtte fra de private barnehagene, mens oppmøtet var bra fra tillitsvalgte i kommunale barnehager.

Nettverk for tillitsvalgte er viktig for informasjon og samordning. Slike nettverk bidrar også til at tillitsvalgte på ulike nivåer treffes jevnlig, de er en læringsarena for nye tillitsvalgte og gir hovedtillitsvalgt innsikt i hvordan klubbene på ulike arbeidsplasser fungerer. Ikke alle arbeidsplassstillitsvalgte deltar i nettverk per i dag.

Lokallaget

De arbeidsplassstillitsvalgte deltar jevnlig på møtene i lokallaget. Drøye 80 prosent sier at de får med seg de fleste av denne typen møter. Tillitsvalgte fra grunnskolen har høyest deltakelse, mens tillitsvalgte fra videregående opplæring har lavere oppmøte. Tillitsvalgte fra barnehage plasserer seg i en mellomposisjon. Tillitsvalgte skiller seg klart fra medlemmer uten verv ved at de langt oftere deltar i møter i lokallaget (jf. kapittel 4).

Som i mange andre organisasjoner vises det til at oppslutningen om møtene fra medlemmer flest varierer, og at det er en del som aldri deltar. Samtidig forteller mange av de tillitsvalgte at lokallagene spilte en viktig rolle som et samlingssted i forbindelse med konflikten i 2014. Mye av aktiviteten ble organisert gjennom lokallaget, og medlemmene kom også på møtene som ble avholdt i forbindelse med forhandlinger og streik.

Noen arbeidsplassstillitsvalgte vektlegger også lokallaget (styret/leder) som en ressurs på linje med hovedtillitsvalgt. Dette vil særlig gjelde i større lokallag, som har leder og andre tillitsvalgte som er frikjøpt på heltid.

Terskelen for å ta kontakt med lokallaget er veldig lav. Jeg får kjapt tilbakemelding hvis jeg sender en mail, så den kanalen fungerer meget bra. (ATV, grunnskolen)

[...] tar kontakt med HTV, men kan være begge [HTV og lokallagsleder]. Kan være lønn, personalsaker pluss, pluss. De kommer ofte i lag. (ATV, grunnskolen)

Enkelte viser til at kontakt med lokallaget først og fremst gjelder for tillitsvalgte i kommunal sektor. Tillitsvalgte i videregående opplæring forholder seg til hovedtillitsvalgt og fylket. Vi spurte for eksempel tillitsvalgte i videregående opplæring hvordan de ville gå fram hvis de ønsket å melde misnøye i en sak. Svaret var å be den hovedtillitsvalgte om å komme:

Det vi har gjort, er – spurt om hovedtillitsvalgt kan komme og forklare. Og så får de ta med seg innspillene. Så har de fått lagt frem ting på et hakk høyere. Jeg vet ikke om det er en vanlig måte å gjøre det på. (ATV, VGO)

[...] men lokallaget har dårlig kontakt med medlemmer i videregående opplæring. Disse har bestemt seg for at de forholder seg til fylket, vi har slitt med dette over tid. (ATV, grunnskolen med verv i lokallaget)

Gjennom hvilke kanaler henvender man seg oppover?

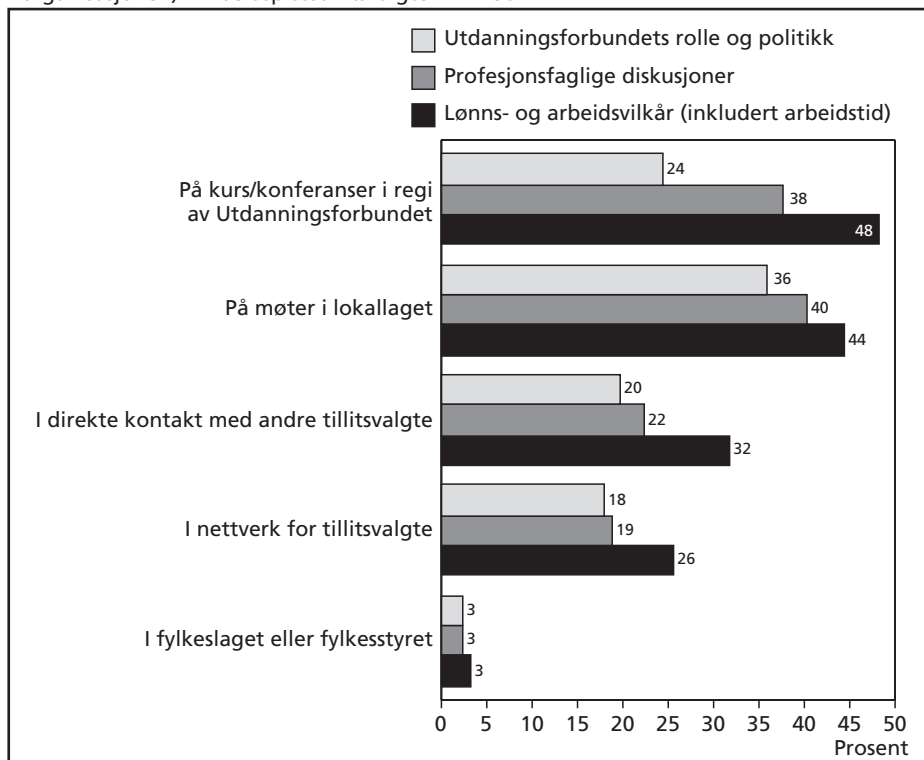
Tidligere i dette kapitlet så vi at mange tillitsvalgte har diskutert lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige saker og Utdanningsforbundets rolle og politikk på arbeidsplassen eller i klubben. Men hvor mange har også benyttet forbundets møteplasser?

Den mest brukte arenaen er lokallaget. Om lag 40 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte har hatt denne typen diskusjoner på møter i lokallaget. Andelen er høyere blant

dem som oppgir at det kalles inn til lokallagsmøter regelmessig (flere ganger i halvåret eller hyppigere). Konferanser og seminarer framstår som hyppigere brukt enn nettverk for tillitsvalgte, og lønns- og arbeidsvilkår peker seg særlig ut som et tema for slike samlinger. Blant dem som innkalles til, og deltar i nettverk, er andelen som har deltatt i diskusjoner, naturlig nok langt høyere. Men om lag 20 prosent av arbeidsplassstillitsvalgte (og halvparten av dem med verv som er gruppert som «annet», der vi blant annet finner medlemmer av klubbstyret) oppgir at de ikke har deltatt i diskusjoner i lokallag, fylkeslag, nettverk eller seminar/konferanser.

Det er en klar positiv sammenheng mellom å engasjere seg i diskusjoner på arbeidsplassen (se forrige avsnitt) og å engasjere seg i diskusjoner i Utdanningsforbundets organer og arenaer. Men det er også en god del tillitsvalgte som er aktive på arbeidsplassen, men som ikke har forsøkt å engasjere seg vesentlig i lokallag, nettverk eller kurs og seminar.

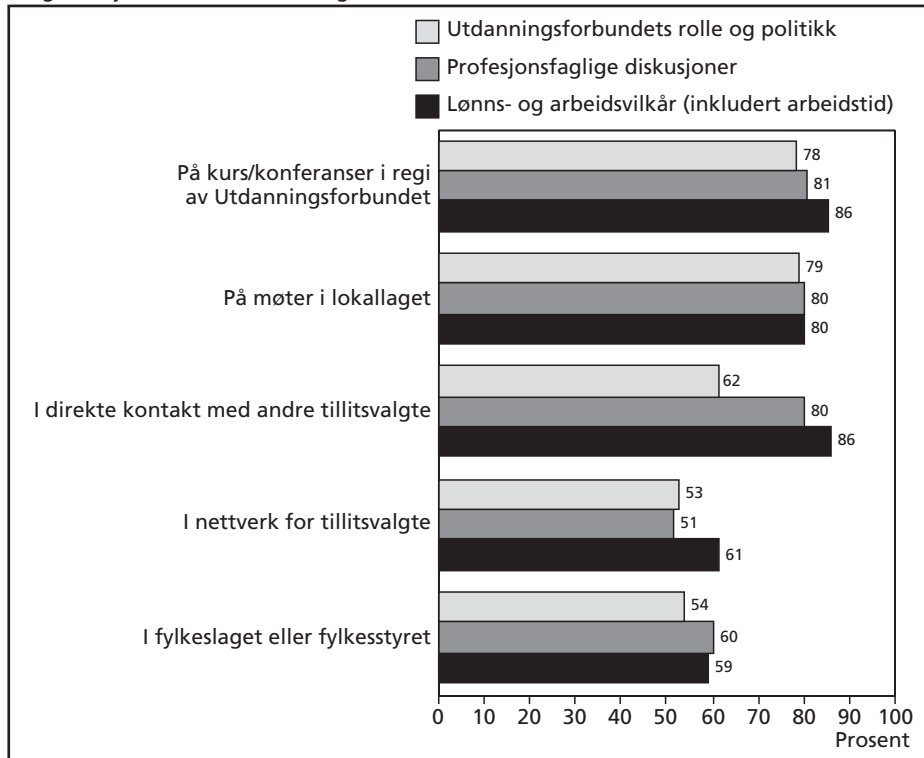
Figur 5.3 Har du som tillitsvalgt i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner om ... (arenaer i organisasjonen)? Arbeidsplassstillitsvalgte. N = 190.



Det er ikke mange hovedtillitsvalgte som har svart på spørreundersøkelsen. Dette er som forventet, siden forbundet har langt færre hovedtillitsvalgte enn arbeidsplassstillits-

valgte. Drøye 50 personer har krysset av for at de er hovedtillitsvalgt, flest i kommunal sektor (KS-området). Figur 4.5 viser at denne gruppen er langt mer aktiv i diskusjoner på Utdanningsforbundets møteplasser enn det de arbeidsplassstillitsvalgte er. Dette er ikke overraskende siden tillitsvalgte på dette nivået deltar mer og oftere har frikjøpt tid.

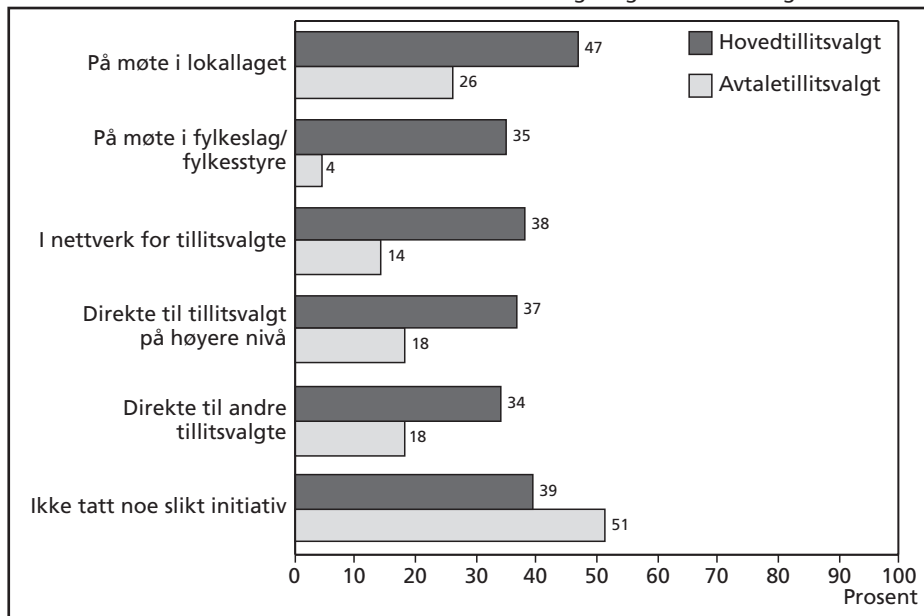
Figur 5.4 Har du som tillitsvalgt i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner om ... (arenaer i organisasjonen)? Hovedtillitsvalgte. N = 79.



Blant hovedtillitsvalgte (og blant de få som oppgir at de er lokallagsleder eller fylkestillitsvalgt) deltar flertallet bredt, både i betydningen at de deltar på flere arenaer, og at engasjerer seg på flere saksfelt. Mange av disse har også fremmet saker de ønsker Utdanningsforbundet skal ta tak i. Disse er blant annet kanalisert til lokallag eller fylkeslag/fylkesstyre (figur 5.5). Slike initiativ er langt sjeldnere blant tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

De som hadde kommet med forslag, ble spurt hvordan dette ble tatt imot. Én av tre sier at forslaget i stor grad ble tatt på alvor, og to av tre velger «i stor grad» eller «i ganske stor grad». 10 prosent er negative i sine svar i betydningen at de mener at forslagene ikke ble tatt på alvor.

Figur 5.5 Har du som tillitsvalgt i løpet av det siste året fremmet en sak eller et standpunkt som du ønsker skal tas videre i forbundet? Avtaletillitsvalgte og hovedtillitsvalgte. N = 341/79.



Støtte og hjelp – et apparat som fungerer

I denne undersøkelsen har ikke spørsmål om praktisk bistand vært et sentralt tema. Fra tidligere medlemsundersøkelser vet vi at medlemmer som har vært i kontakt med sin tillitsvalgte for bistand, i hovedsak er fornøyde. Intervjuene blant tillitsvalgte, som var del av medlemsundersøkelsen for 2013 (Jordfald et al. 2014), viste at også tillitsvalgte på arbeidsplassnivå opplevde at de fikk nødvendig hjelp og støtte ved behov. Det store flertallet hadde fått opplæring og var fornøyd med kursene. Også i denne undersøkelsen viser mange av tillitsvalgte til at de får hjelp hvis de får saker som de ikke kan håndtere på egenhånd. Inntrykket er at det er lav terskel for å spørre, og at nivåene over oppfattes som kompetente og tilgjengelige. Vi har tidligere skilt mellom avtalelinja (avtaletillitsvalgt og hovedtillitsvalgt) og organisasjonslinja (lokallag og fylkeslag/fylkesstyre). I intervjuene fortalte noen arbeidsplassrepresentanter at de kontaktet / ville kontakte hovedtillitsvalgt, andre leder av lokallaget. Tillitsvalgte i videregående opplæring viste til at de fikk hjelp på fylkeskontoret, men ikke nødvendigvis av den hovedtillitsvalgte.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på hva tillitsvalgte kan fortelle om medlemmenes engasjement, og hvor de selv deltar og fremmer meninger.

- Utdanningsforbundets tillitsvalgte på arbeidsplassnivå er sjelden frikjøpt på heltid. Et kjennetegn ved tillitsvalgtstrukturen i offentlig sektor er at arbeidstakerorganisasjonene bruker mesteparten av sine frikjøppressurser på den/de hovedtillitsvalgte. Dette betyr at man har et effektivt tillitsvalgtapparat som løser saker, men klubbene blir sårbare fordi det er lite tid til disposisjon.
- Tillitsvalgte på arbeidsplassene skal i henhold til vedtektene sørge for at klubbene er aktive: Saker som angår arbeidsplassen og arbeidshverdagen, skal diskuteres og følges opp. I tillegg kommer saker fra sentralt nivå, fra lokallaget og fra den hovedtillitsvalgte. Mange klubber vil ikke fungere på denne måten. I en hektisk hverdag prioriteres det gjerne det medlemmene er mest opptatt av. Dette kan være lønn- og arbeidsvilkår, og det kan være saker som faller inn under overskriften pedagogikk og utdanningspolitikk. Men for å skape engasjement må saken berøre arbeidshverdagen.
- Det er vanskelig å vekke interesse for en del saker som kommer «ovenfra». Samtidig er det ikke enkelt å forutse hva som oppfattes som nært / å berøre hverdagen, og hva som ikke gjør det.
- De arbeidsplassstillitsvalgte diskuterer på egen arbeidsplass, og en del av dem deltar også på møter i regi av lokallaget. Men en god del av de mange arbeidsplassstillitsvalgte har begrenset deltakelse i Utdanningsforbundets formelle organer.
- En møteplass som samler, er nettverksmøter for arbeidsplassstillitsvalgte. Her kombineres hverdagsutfordringene – som også medlemmene er opptatt av – med utveksling av erfaringer og muligheter for læring. Mye tyder på at de hovedtillitsvalgte også bruker slike møter for organisasjonsbygging i betydningen å motivere til aktiviteter.
- Alt tyder på at tillitsvalgte er fornøyd med Utdanningsforbundet som «serviceorganisasjon»: Arbeidsplassstillitsvalgte får hjelp av hovedtillitsvalgt, og hovedtillitsvalgt får hjelp av fylkeskontoret. Inntrykket er at man får kompetent og rask bistand.

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Utdanningsforbundet er en stor organisasjon med et profesjonalisert forbundskontor som produserer mange saker for diskusjon på ulike nivåer i forbundet. Forbundet bør være oppmerksom på utfordringene ved at klubber og tillitsvalgte får mange saker ovenfra, og at det er krevende å vekke interesse for disse i en hektisk hverdag.
- Nettverk for arbeidsplassstillitsvalgte bidrar til å samordne saker som angår flere arbeidsplasser, og at medlemmenes interesser blir ivaretatt. I tillegg bidrar nettverk til organisasjonsbygging. Ikke alle tillitsvalgte deltar i slike nettverk. Forbundet har et potensial i å styrke nettverkene, noe som også kan komme tillitsvalgte på små arbeidsplasser og i de små gruppene til gode.
- Utdanningsforbundet har et sterkt fylkesnivå som ivaretar mye av kontakten med tillitsvalgte på lavere nivå. En profesjonalisert organisasjonsstruktur gjør at medlemmer og tillitsvalgte får rask og effektiv bistand. Men en utfordring er om signalene fra grunnplanet fanges godt nok opp: Har avtaletillitsvalgte en sterk nok røst?

Kapittel 6 Informasjon og sosiale medier

Under arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken observerte man et sterkt engasjement i medlemsmassen. Det som gjorde engasjementet spesielt denne gangen, var at det tilsynelatende i stor grad utspilte seg på alternative arenaer som Facebook. I tillegg klarte ikke de besluttede organene, på tross av engasjementet, å fange opp stemningen på grunnplanet, verken gjennom tradisjonelle eller nyere informasjonskanaler. I dette kapitlet ser vi nærmere på informasjons- og kommunikasjonskanalene i Utdanningsforbundet, både fra medlemmene og inn til forbundsledelsen og fra forbundsledelsen og ut til medlemmene. Bruken av de mer tradisjonelle informasjonskanalene til forbundet er godt dekket i tidligere medlemsundersøkelser (Jordfald et al. 2014, Jordfald & Nergaard 2011, Jordfald & Nergaard 2008, Jordfald 2005), og vi konsentrerer oss derfor spesielt om sosiale medier i denne studien. Med sosiale medier mener vi i hovedsak Facebook og Twitter.

Sentrale problemstillinger i dette kapitlet er:

- Hvor hentet medlemmene informasjon under arbeidstidsforhandlingene? Hvor viktige var sosiale medier?
- Hvordan bruker medlemmer og tillitsvalgte sosiale medier i dag?
- Hvordan ser medlemmene på bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng, og hvordan vurderer de potensialet disse har som informasjons- og kommunikasjonskanal i forbundet?
- Hvordan kan engasjementet på sosiale medier utnyttes på best mulig måte i fagforeningssammenheng?

6.1 Arbeidstidsforhandlingene: et digitalt grasrotopprør?

Engasjementet i forbindelse med hovedtariffoppgjøret i KS-området i 2014 viste at sosiale medier kan være en viktig offentlig arena, også i fagforeningssammenheng. Som det framgår av Utdanningsforbundets evaluering av tariffoppgjøret, er det stor enighet blant forbundets fylkeslag, lokallag og klubber om at sosiale medier hadde betydning

for utfallet av uravstemningen.¹² Men engasjementet i sosiale medier under arbeidstidsforhandlingene viste også at medlemmene diskuterer saker som angår arbeidsforhold og profesjon på nye arenaer.

Sosiale mediers rolle før uravstemningen og under streiken framstår som unik i norsk sammenheng og kom øyensynlig som en overraskelse både på forbundets ledelse, KS og de fleste som fulgte forhandlingene. Om man ser på bruksmønster og potensialet sosiale medier har som informasjonskilde og diskusjonsarena, kan det derimot være like nærliggende å spørre hvorfor dette ikke har funnet sted tidligere. Facebook hadde i 2014 over 3,1 millioner norske brukere, og ifølge TNS Gallup var to av tre nordmenn innom Facebook minst én gang daglig (TNS Gallup 2014, Amundsen 2014). I vår undersøkelse svarer 79 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer at de bruker Facebook eller andre sosiale medier.

Medlemmenes engasjement rundt arbeidstidsforhandlingene

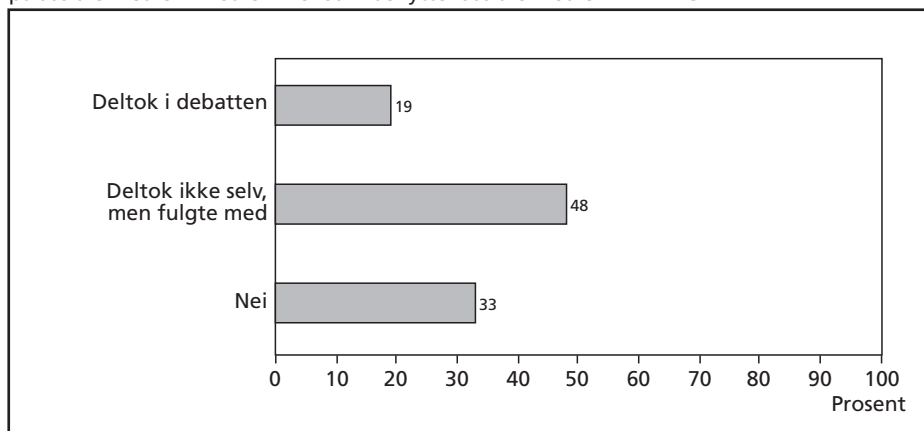
Hvor bredt var egentlig engasjementet på sosiale medier blant medlemmene under hovedtariffoppgjøret i KS-området i 2014? Det er grunn til å stille spørsmål om i hvilken grad engasjementet man så på Facebook, var representativt for en samlet grasrotbevegelse, eller om kanalen fungerte mer som et talerør for et høylytt mindretall. Flere av informantene vi intervjuet, opplevde debatten i sosiale medier som polarisert og preget av at noen få med sterke meninger var svært aktive. Samtidig trekker andre informanter fram at diskusjonene på Facebook ga en stemme til vanlige medlemmer, og – med unntak av enkelte usaklige innlegg – framstod som representativt for det medlemmene mente og til slutt stemte i uravstemningen.

Vi spurte medlemmene om hvorvidt de selv engasjerte seg i debatten rundt arbeidstidsforhandlingene eller den påfølgende streiken på sosiale medier. Av medlemmer som benytter sosiale medier generelt, oppga 19 prosent at de selv deltok i debatten, 48 prosent oppga at de fulgte med uten å delta selv, og 33 prosent fulgte ikke debatten (figur 6.1).

Når vi regner med alle som ikke bruker sosiale medier i utgangspunktet, oppgir omtrent halvparten av medlemmene at de enten fulgte eller deltok i denne debatten. Diskusjoner på sosiale medier hadde dermed et stort nedslagsfelt. Ikke overraskende var det langt flere som fulgte debatten, enn det var som selv var aktive, men andelen som deltok aktivt, er likevel stor. Det er dermed tydelig at debatten på Facebook var uttrykk for mer enn én og annen kritisk stemme.

¹² Over to tredjedeler av forbundets fylkeslag, lokallag og klubber mente aktiviteten på sosiale medier hadde stor betydning eller svært stor betydning for utfallet av uravstemningen (Utdanningsforbundet 2015a:40).

Figur 6.1 Deltok du i debatten rundt arbeidstidsforhandlingene eller den påfølgende streiken på sosiale medier? Medlemmer som benytter sosiale medier. N = 2143.



Andelen som fulgte med på debatten, framstår som relativt høy sammenliknet med bruk av sosiale medier for å følge med på hva som skjer i Utdanningsforbundet generelt (figur 6.4): De fleste som bruker sosiale medier til å følge debatter, også bare noen få ganger, fulgte med på den mest frekventerte siden med navnet *Arbeidstidsforhandlingene*. Det kan dermed se ut til at arbeidstidsforhandlingene kan ha ført til en økt bruk av sosiale medier for medlemmene i Utdanningsforbundet.

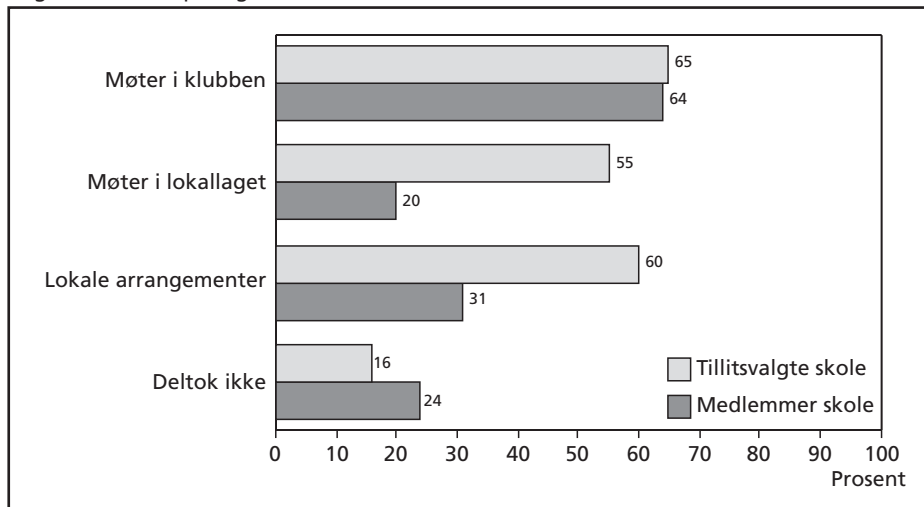
Medlemmer i skoleverket både deltok i og fulgte debatten i noe større grad enn andre medlemsgrupper. Ser vi bort fra medlemmer i lederstillinger, finner vi at en fjerdedel deltok aktivt, halvparten fulgte med, mens den siste fjerdedelen krysset av for at de ikke hadde brukt sosiale medier. Men også blant medlemmer som ikke er omfattet av arbeidstidsavtalen, var det mange som fulgte med, men her var andelen som oppga å ha deltatt aktivt, klart lavere. Andelen som selv deltok i debatten, er videre litt høyere blant tillitsvalgte enn blant vanlige medlemmer, men forskjellen er kun på 5 prosentpoeng.

Vi spurte også medlemmene om de deltok på møter eller arrangementer lokalt i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene eller den påfølgende streiken. Det var særlig medlemmer innen skoleverket som deltok. Svarene viser tydelig at det brede engasjementet ikke bare viste seg på sosiale medier.

I skoleverket deltok to av tre medlemmer uten verv, 31 prosent deltok i andre lokale arrangementer, og 20 prosent deltok på møter i lokallaget. Kun 24 prosent oppgir at de ikke deltok på møter/arrangementer i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene eller streiken. Tillitsvalgte i skoleverket skiller seg særlig ut ved at de oftere deltok på møter i lokallaget og i andre lokale arrangementer. Man kan også notere seg at andelen som deltok på fysiske møteplasser, er om lag like stor som andelen som var aktive eller fulgte med på sosiale medier. Men det er også en klar sammenheng mellom aktivitet på fysiske møteplasser og i sosiale medier. De som var mest aktive på møteplassene – i

betydningen at de deltok både på klubbmøter og på møter/arrangementer – peker seg ut ved oftere å ha deltatt aktivt i diskusjoner i sosiale medier. Det ser dermed ut som om disse kanalene supplerer hverandre, mer enn at noen grupper velger tradisjonelle møteplasser, mens andre engasjerer seg i sosiale medier.

Figur 6.2 Deltok du på møter eller arrangementer lokalt i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene eller den påfølgende streiken? Medlemmer i skoleverket, unntatt ledere. N = 1772.



Hvis vi ser bort fra skoleverket, oppgir 75 prosent av vanlige medlemmer og 55 prosent av de tillitsvalgte at de ikke har deltatt på møter eller lokale arrangementer i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og streiken.

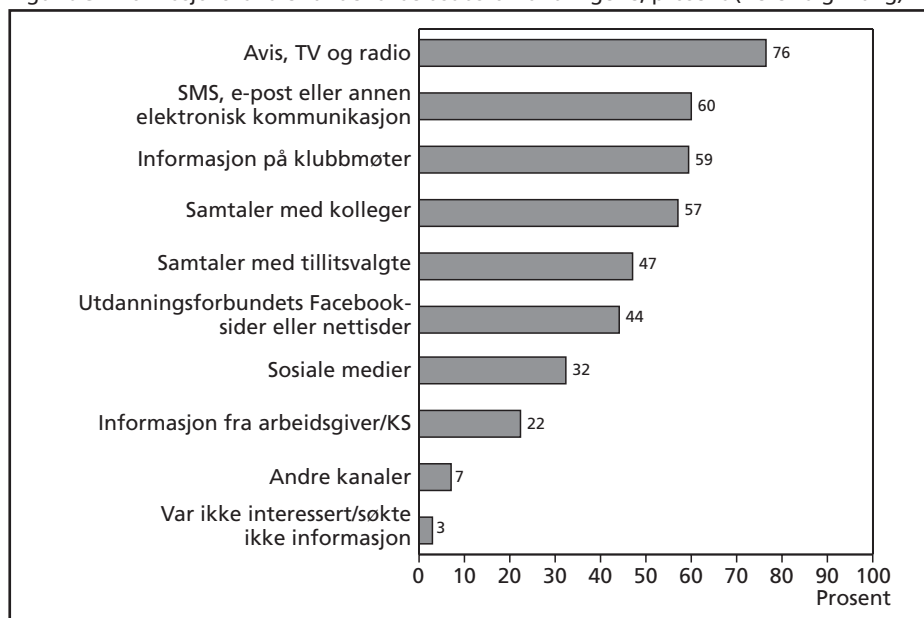
Medlemmene ble også spurt om hvilke kanaler de brukte til å tilegne seg informasjon om arbeidstidsforhandlingene. Resultatene er vist i figur 6.3.

De fleste medlemmene brukte i hovedsak tradisjonelle kanaler for å tilegne seg informasjon om arbeidstidsforhandlingene. Tre av fire brukte massemedier (avis, TV og radio), og seks av ti fikk informasjon på e-post eller gjennom annen elektronisk kommunikasjon. Like mange fikk informasjon på klubbmøter og i samtaler med kolleger, og halvparten av medlemmene oppgir at de snakket med tillitsvalgte. Med unntak av informasjon fra arbeidsgiver/KS er det forbundets nettsider og sosiale medier som kommer lengst ned på listen over informasjonskilder. Selv om andelen som har benyttet dette, ikke er uvesentlig (44 og 32 prosent), gir resultatet grunn til å stille spørsmål ved hvor sentrale sosiale medier var i å spre informasjon til medlemmene. Aktiviteten på sosiale medier var svært synlig, men de fleste medlemmene ser ut til å hovedsakelig ha benyttet seg av andre kanaler for å tilegne seg informasjon.

De aller fleste medlemmene søkte informasjon om arbeidstidsforhandlingene, inkludert medlemmer under andre tariffområder. Blant medlemmene i FAS, den gruppen der

interessen var lavest, oppgir ni av ti at de brukte minst én av de nevnte kanalene. Det er ikke overraskende at mange medlemmer har fulgt med på arbeidstidsforhandlingene og streiken i tilknytning til lønnsoppgjøret i 2014, jamfør at lærernes arbeidstid var et tema som var mye omtalt i media i hele 2014, og at et hovedoppgjør med streik generelt vekker interesse. Men også om vi avgrenser oss til informasjonskilder som må oppsøkes mer aktivt – klubbmøter, diskusjoner med tillitsvalgte og informasjon fra Utdanningsforbundet gjennom e-post, SMS eller forbundets internettsider – er andelen som har søkt informasjon, høy. Hele 84 prosent av medlemmene (ledere unntatt) har benyttet minst én av disse fire interne informasjonskildene, og én av tre har benyttet tre eller fire av de fire som er nevnt ovenfor. De forbundsinterne informasjonskanalene synes dermed å ha spilt en viktig rolle i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2014.

Figur 6.3 Informasjonskanaler under arbeidstidsforhandlingene, prosent (flere valg mulig).



Medlemmer i skoleverket skiller seg ut ved å ha søkt informasjon bredt innen forbundet. Særlig benyttet de klubbmøtene og samtaler med kolleger og tillitsvalgte som informasjonskilder i langt større grad enn de andre medlemsgruppene gjorde. Ansatte i skolen benyttet også sosiale medier, inkludert *Arbeidstidsforhandlingene* på Facebook, noe mer enn andre grupper. Medlemmer i UH og FAS, som ikke tilhører tariffområdet det ble forhandlet om, benyttet gjennomgående færre informasjonskilder.

Et stort flertall i alle medlemsgruppene benyttet avis, radio og TV. Dette er dermed den kanalen som nådde bredest ut, noe som ikke er overraskende gitt den brede omtalen som forhandlingene og streiken fikk. Andelen som benyttet Utdanningsforbundets

Facebook- eller nettsider, er også jevnt fordelt mellom medlemsgruppene, med ubetydelige forskjeller mellom medlemmer i barnehage, videregående og grunnskole. For barnehageansatte, som i mindre grad fikk informasjon på klubbmøter og fra tillitsvalgte, er dette likevel av de mer brukte kanalene (etter massemedier og e-post). Yngre medlemmer benyttet sosiale medier, SMS og e-post, samtaler med kolleger og forbundets nett- og Facebook-sider i noe større grad enn eldre medlemmer. Eldre medlemmer hentet i snitt informasjon fra noe færre kanaler.

Spørreundersøkelsen tyder på at de tradisjonelle informasjonskanalene var viktigst for flertallet av medlemmene under arbeidstidsforhandlingene, selv om halvparten også fulgte debatten på sosiale medier. Bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng ser ut til å ha vokst fram som en viktig kanal for meningsdannelse og diskusjon under arbeidstidsforhandlingene.

6.2 Sosiale medier i fagforeningssammenheng

Vi hever her blikket fra hovedtariffoppgjøret i 2014 og ser på bruk av sosiale medier under arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken. For å kunne si noe om hvilket potensial slike medier har som informasjons- og kommunikasjonskanal for Utdanningsforbundet, ble medlemmene spurt om de bruker sosiale medier, og hvordan de eventuelt benytter disse.

Medlemmenes bruk av sosiale medier

Av Utdanningsforbundets medlemmer svarer 79 prosent at de bruker Facebook eller andre sosiale medier.¹³ Denne andelen er omtrent som i befolkningen for øvrig. De fleste medlemmene har altså enkel tilgang til informasjon og diskusjonsgrupper på sosiale medier dersom de velger å oppsøke det, mens omtrent én av seks medlemmer ikke benytter sosiale medier i dag. Vi finner her klare aldersforskjeller: Mens 62 prosent av medlemmer over 50 år bruker sosiale medier, gjelder det hele 96 prosent av medlemmer som er 35 år eller yngre. Medlemmer (uten tillitsverv) som bruker sosiale

¹³ Vi har her valgt å ikke skille mellom ulike sosiale medier i spørreundersøkelsen. Tidligere undersøkelser blant tillitsvalgte i LO tyder på at Facebook er dominerende i fagforeningssammenheng, selv om enkelte også benytter andre sosiale medier (Veland & Andersen 2014).

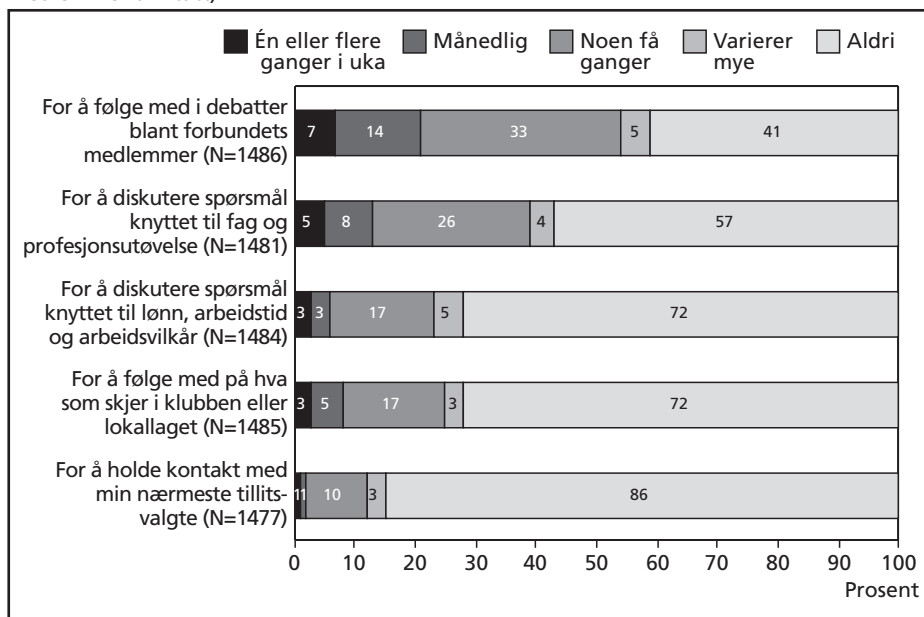
medier, ble videre spurt om hvor ofte de bruker Facebook eller andre sosiale medier i følgende sammenhenger:

- for å diskutere spørsmål knyttet til lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår
- for å diskutere spørsmål knyttet til fag og profesjonsutøvelse
- for å følge med i debatter blant forbundets medlemmer
- for å følge med på hva som skjer i klubben eller lokallaget
- for å holde kontakt med min nærmeste tillitsvalgte

Spørsmålene dekker ulike bruksområder, fra å holde seg oppdatert om hva som debatteres – via deltakelse i diskusjoner som ikke nødvendigvis har direkte relevans for medlemskapet – til å være en del av organisasjonsapparatet på lokalt nivå.

Resultatene er vist i figur 6.4.

Figur 6.4 Bruk av sosiale medier i fagforeningsssammenheng, medlemmer uten verv (ledermedlemmer unntatt).



Medlemmene bruker sosiale medier først og fremst til å følge med på og til å delta i debatter og diskusjoner. Seks av ti bruker sosiale medier til å følge med i debatter blant forbundets medlemmer. To av ti gjør dette månedlig eller oftere. Mer enn fire av ti bruker sosiale medier for å diskutere spørsmål knyttet til fag og profesjonsutøvelse, og til sammen 13 prosent gjør dette månedlig eller oftere. Noe færre – 28 prosent – bruker

sosiale medier for å diskutere spørsmål knyttet til lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår. Like mange benytter sosiale medier til å følge med på hva som skjer i klubben eller lokallaget. 15 prosent bruker sosiale medier for å holde kontakt med sin nærmeste tillitsvalgte. Man kan likevel merke seg at andelen som bruker sosiale medier jevnlig (månedlig eller oftere) i fagforeningssammenheng, er vesentlig lavere, og særlig gjelder dette bruk knyttet til det å følge med på hva som skjer lokalt, og/eller holde kontakt med nærmeste tillitsvalgte. Hovedinntrykket er dermed at medlemmene fortsatt benytter sosiale medier i noe begrenset grad i fagforeningssammenheng. Særlig sammenliknet med det høye engasjementet på klubbmøter og i uformelle sammenhenger på arbeidsplassene synes medlemmenes engasjement på sosiale medier relativt beskjedent (jf. kapittel 3.1). Det er likevel kun 28 prosent av medlemmer uten verv som oppgir at de aldri bruker sosiale medier til noen av formålene listet opp i figur 6.4. Flertallet av medlemmer som ellers benytter sosiale medier, bruker det altså også i fagforeningssammenheng, selv om bruken er ganske sporadisk og særlig knyttet til det å følge med på hva som skjer.

Noen klubber og tillitsvalgte har imidlertid begynt å tenke på sosiale medier som en mulighet. Flere opprettet egne Facebook-grupper i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene eller streiken. En tillitsvalgt fra en større klubb forteller også hvordan hun benytter en Facebook-gruppe i sitt virke som tillitsvalgt, og at dette er den raskeste måten å få tilbakemeldinger fra medlemmene på:

Vi har Facebook-gruppe for skolen. Tre fjerdedeler av medlemmene er medlem i denne gruppen, og der gir de svar hvis jeg trenger det. Ett eksempel: Jeg skulle ha innspill fra medlemmene om ting som fungerte og ikke fungerte på arbeidsplassen. Fikk tilbakemeldinger på mail, på melding (SMS) og på tråden på Facebook. Så kunne jeg si at dette var tilbakemeldinger fra klubben, ikke bare fra tillitsvalgt. (ATV, VGO)

Denne Facebook-gruppen ble bygget opp ved hjelp av snøball-metoden (de som allerede var medlem, ble bedt om å sende invitasjon til sine Facebook-medlemmer), og den tillitsvalgte forteller at hun bruker gruppen (som er lukket) aktivt, både for å formidle informasjon og for å be om tilbakemeldinger.

Dette er en stor klubb med jevnlig møter og rimelig godt oppmøte, men den tillitsvalgte forteller at klubben er mer på Facebook og har færre møter etter at de fikk mindre møtetid innenfor bunden tid. Meldinger på Facebook suppleres med klubbmøter for å nå alle. Men den tillitsvalgte er også opptatt av at Facebook ikke kan være eneste kanal: Det er viktig for fellesskap og identifikasjon at folk møter hverandre.

Resultatene understreker sosiale mediers potensial som arena for dialog og diskusjon, utover enveis kommunikasjon fra forbundet til medlemmene. Medlemmene bruker sosiale medier til å diskutere og følge med på debatter framfor å holde kontakt med tillitsvalgte, eller til å holde seg oppdatert på hva som skjer i klubben. Svarene kan tyde på at sosiale medier har en komplementær rolle til klubbmøtene. Engasjementet på

klubbmøter er høyest rundt arbeidsvilkår (47 prosent har engasjert seg siste år) og noe lavere rundt profesjonsfaglige spørsmål (42 prosent har engasjert seg siste år). På sosiale medier er det derimot flere som diskuterer fag og profesjonsutøvelse enn det er som diskuterer lønns- og arbeidsvilkår. Og mens det er bred enighet om at klubbmøtene gir gode muligheter til å diskutere med tillitsvalgte (se figur 4.1), er det få som bruker sosiale medier til denne kontakten. Sosiale medier benyttes like mye av medlemmer som er aktive på klubbmøtene, som av dem som ikke er det.

Noe flere kvinner enn menn oppgir at de bruker sosiale medier (81 mot 71 prosent). Mellom medlemsgruppene er forskjellene små, men medlemmer i grunnskolen diskuterer noe oftere lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår og følger noe oftere debatter på sosiale medier. Medlemmer i FAS og til en viss grad medlemmer i UH er gjennomgående litt mindre aktive på sosiale medier enn resten av medlemsmassen. En mulig forklaring på dette er engasjementet som oppstod under arbeidstidsforhandlingene som ikke berørte disse gruppene.

Medlemmene bruker sosiale medier først og fremst til å følge med på og til å delta i debatter og diskusjoner. Seks av ti bruker sosiale medier til å følge med på debatter blant forbundets medlemmer.

Tillitsvalgtes bruk av sosiale medier

Tillitsvalgte i forbundet ble også stilt spørsmål om hvor ofte de bruker Facebook i ulike sammenhenger. Resultatene er vist i figur 6.5 på neste side.

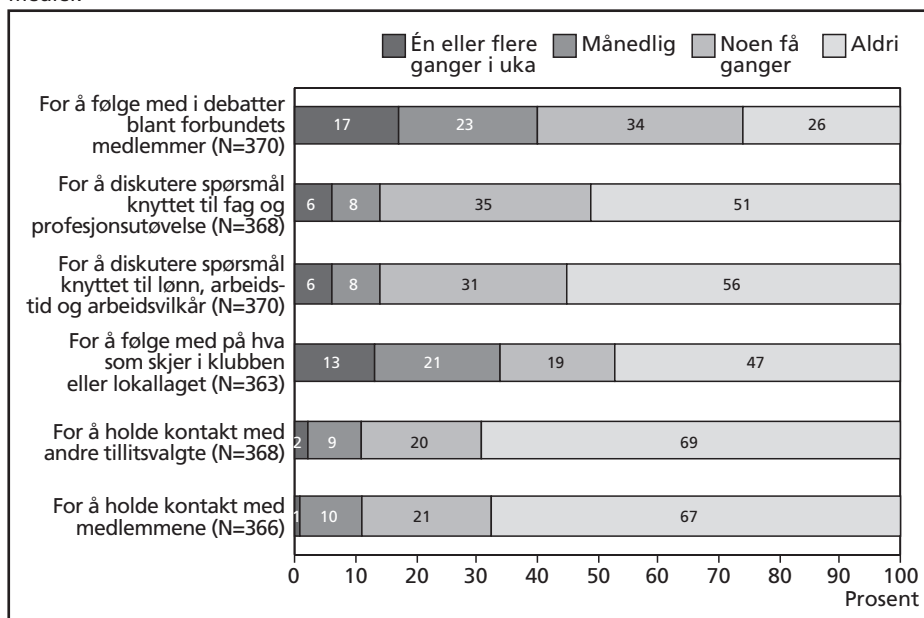
Gjennomgående bruker tillitsvalgte sosiale medier langt mer aktivt i fagforenings-sammenheng enn medlemmer uten verv. Kun 15 prosent av tillitsvalgte som er på sosiale medier, bruker aldri disse til noen av formålene listet opp i figur 6.5. De fleste tillitsvalgte benytter riktignok ikke sosiale medier særlig hyppig i fagforeningssammenheng: Som blant medlemmene er de som bruker sosiale medier til formålene vi spurte om månedlig eller oftere, i mindretall.

Tre av fire tillitsvalgte oppgir at de bruker sosiale medier til å følge med i debatter blant forbundets medlemmer, og 40 prosent gjør dette månedlig eller oftere. Nesten halvparten av de tillitsvalgte bruker sosiale medier til å diskutere spørsmål knyttet til fag og profesjonsutøvelse (49 prosent) og spørsmål om lønn, arbeidsvilkår og arbeidstid (45 prosent). Også blant tillitsvalgte diskuterer altså mange fag og profesjon, men i motsetning til ordinære medlemmer diskuterer tillitsvalgte omtrent like ofte mer tradisjonelle fagforeningsspørsmål på sosiale medier.

Over halvparten av de tillitsvalgte oppgir at de bruker sosiale medier for å følge med på hva som skjer i klubben eller lokallaget. Én av tre tillitsvalgte gjør dette oftere

enn én gang i måneden. Dette er langt høyere enn for medlemmene. En nærliggende forklaring er at tillitsvalgte i større grad forholder seg til (og eventuelt innehar verv i) disse organene. Vi stilte i undersøkelsen et spørsmål om lokallaget hadde egne nettsider eller egen Facebook-side. Mens flertallet av de tillitsvalgte kunne svare på dette spørsmålet (og mange oppga at slike fantes), valgte drøye 60 prosent av medlemmer uten verv svaralternativet «vet ikke», noe som også illustrerer utfordringene ved å nå ut med informasjon via slike sider. Samtidig må man ta høyde for at ikke alle slike sider/grupper inneholder mye eller oppdatert informasjon utover hvem som sitter i styret, og hvordan disse kan kontaktes.

Figur 6.5 Bruk av sosiale medier i fagforeningsssammenheng, tillitsvalgte som bruker sosiale medier.



Tre av ti tillitsvalgte svarer at de bruker sosiale medier til å holde kontakt med andre tillitsvalgte, og like mange bruker det for å holde kontakt med medlemmene. Det er svært få (1–2 prosent) som bruker sosiale medier til denne typen kontakt ukentlig eller oftere.

I tidligere medlemsundersøkelser har det blitt stilt spørsmål om hvordan medlemmene vurderer Utdanningsforbundets egne sider på Facebook som en informasjonskilde. Langt flere medlemmer betraktet da Utdanningsforbundet på Facebook som en lite viktig informasjonskilde enn det var som mente at denne var viktig – 24 versus 64 prosent i 2013 (Jordfald et al. 2014:86). Sosiale medier (Facebook, Twitter etc.) ble også vurdert i medlemsundersøkelsen fra 2010 (Jordfald & Nergaard 2011). Den

gangen mente 17 prosent at denne typen kanaler var viktige, mens 72 prosent vurderte disse kanalene som uviktige for deres informasjon om Utdanningsforbundet. Dette spørsmålet overser derimot to vesentlige trekk ved medlemmenes bruk av sosiale medier: For det første fungerer sosiale medier primært som en arena for debatt og diskusjon, heller enn en ren informasjonskanal. For det andre er medlemmene, i hvert fall etter arbeidstidsforhandlingene, mer aktive på sider som ikke er drevet av Utdanningsforbundet, enn de er på forbundets offisielle sider (jf. kapittel 4). Dette vokste trolig fram som en del av arbeidstidskonflikten. Sosiale medier brukes også langt mer til fagforeningsformål av tillitsvalgte enn av medlemmer, og en ganske stor andel tillitsvalgte bruker sosiale medier for å blant annet holde kontakt med og informere medlemmene. En undersøkelse blant tillitsvalgte i LO viser at dette ikke er uvanlig for tillitsvalgte: 61 prosent av tillitsvalgte i LO-forbund svarte at de brukte Facebook i rollen som tillitsvalgt, og et flertall av disse mente at sosiale medier er viktige for dem i rollen som tillitsvalgt (Veland & Andersen 2014).

Sosiale medier i fagforeningssammenheng fungerer primært som en arena for debatt og diskusjon heller enn en ren informasjonskanal. I etterkant av arbeidstidsforhandlingene kan det se ut til at medlemmene er mer aktive på sider som *ikke* er drevet av Utdanningsforbundet, enn de er på forbundets offisielle sider. Tillitsvalgte bruker sosiale medier langt mer aktivt i fagforeningssammenheng enn medlemmer uten verv. Dette er ikke unikt for Utdanningsforbundet.

6.3 Holdninger til bruk av sosiale medier

En organisasjon som Utdanningsforbundet kan benytte sosiale medier for å skape engasjement, til å sende ut informasjon og ikke minst til å kommunisere direkte med og følge med på diskusjoner blant egne medlemmer. Samtidig er det en rekke begrensninger ved bruk av Facebook og liknende i fagforeningssammenheng, deriblant at utspill, på tross av mange «likes», ikke er representative for medlemmene. I dette delkapittelet ser vi nærmere på medlemmenes holdninger til bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng og hvordan medlemmene mener at Utdanningsforbundet skal benytte sosiale medier i framtiden. Hvordan kan det nye engasjementet på sosiale medier utnyttes på best mulig måte i fagforeningssammenheng?

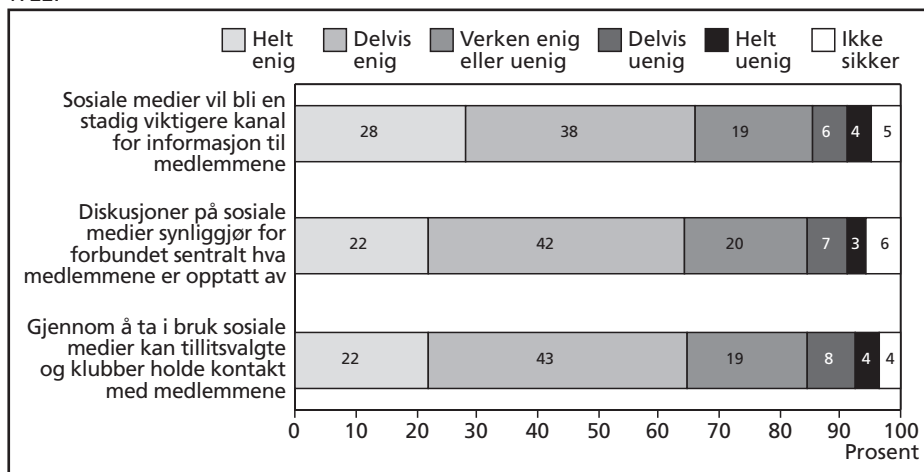
Sosiale medier vil bli en stadig viktigere kanal for Utdanningsforbundet

Vi spurte medlemmene om å ta stilling til følgende påstander:

- «Sosiale medier vil bli en stadig viktigere kanal for informasjon til medlemmene.»
- «Diskusjoner på sosiale medier synliggjør for forbundet sentralt hva medlemmene er opptatt av.»
- «Gjennom å ta i bruk sosiale medier kan tillitsvalgte og klubber holde kontakt med medlemmene.»

Svarene er framstilt i figur 6.6.

Figur 6.6 Holdninger til bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng. Prosent. N = 1718-1722.



De tre påstandene illustrerer ulike bruksområder for sosiale medier: som kanal for informasjon, som diskusjonsarena og som virkemiddel i å drive en klubb på et arbeidsted (organisasjonsbygging).

Mer enn seks av ti medlemmer er helt eller delvis enig i alle tre påstandene om bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng. Kun én av ti sier seg helt eller delvis uenig. Omtrent 20 prosent er verken enig eller uenig i alle tre påstandene. Resultatene tyder på at flertallet av medlemmene mener at sosiale medier både er en ressurs som tillitsvalgte kan benytte seg av for å holde kontakt med sine medlemmer, og at diskusjoner på sosiale medier synliggjør for forbundet sentralt hva medlemmene er opptatt av. Med andre ord ser medlemmene positivt på mulighetene som ligger i sosiale medier som kommunikasjonsredskap, både for kontakt lokalt mellom tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplassene og fra medlemsmassen og inn mot forbundsledelsen. Som vi så i figur 6.3, var ikke sosiale medier blant de mest brukte informasjonskanalene under

arbeidstidsforhandlingene. Det er derimot bred enighet blant medlemmene om at denne informasjonskanalen vil bli stadig viktigere også i fagforeningssammenheng. Dette indikerer at medlemmene forventer at sosiale medier vil bli mer sentralt i fagforeningssammenheng i framtiden, og at forbundet bør ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier, både når det gjelder informasjon til medlemmene og kommunikasjon med medlemmene.

Barnehageansatte som medlemsgruppe stiller seg mer positive enn de andre medlemsgruppene til de tre påstandene i figur 6.6 om bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng. En mulig forklaring på dette er at barnehageansatte i snitt er yngre enn medlemmene i de andre gruppene. Yngre medlemmer er mer positiv til bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng enn eldre medlemmer. En annen begrunnelse kan være at barnehagene ofte har færre medlemmer organisert i Utdanningsforbundet enn eksempelvis skolene, og har derfor også sjeldnere klubbmøter. Sosiale medier kan derfor framstå som en god og alternativ diskusjonsplattform.

Intervjuene tyder også på at medlemmer og tillitsvalgte, på tvers av medlemsgrupper, er positiv til at Utdanningsforbundet bruker Facebook mer aktivt. Flere av dem vi intervjuet, la vekt på at Facebook er et unikt medium for å skape mer engasjement og bevissthet rundt fagforeningsspørsmål. Informasjonsflyten er rask, og forbundet treffer flere medlemmer med sosiale medier enn med et medlemsblad. Facebook framstår som et lavterskeltilbud for medlemmene. «Vi får info på Facebook, legger ut og deler», understreker et medlem ansatt i grunnskolen. Flere av dem vi intervjuet, fortalte også at de bruker Facebook til å kommunisere med hverandre på klubbnivå eller i lokallaget i lukkede grupper. Intervjuene tyder derfor på at Facebook kan brukes mer aktivt i fagforeningssammenheng hva angår både kommunikasjon og informasjon.

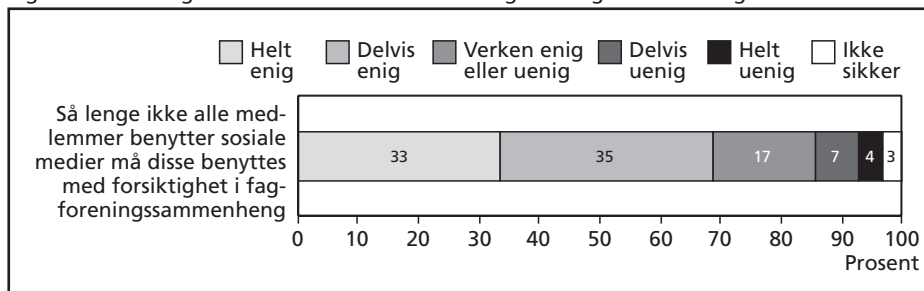
Omtrent sju av ti medlemmer mener at sosiale medier blir en stadig viktigere informasjonskanal for forbundet i framtiden. Medlemmene ser positivt på mulighetene som ligger i sosiale medier som kommunikasjonsredskap, for kontakt både lokalt mellom tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplassene og mellom medlemsmassen og forbundsledelsen.

Utfordringer med bruk av sosiale medier

Flere av våre informanter understreker samtidig at bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng skaper visse utfordringer. Informantene påpeker blant annet at Facebook ikke er representativt for medlemmene, men at det kan brukes av forbundet som et «barometer på de mest kritiske» og til å sondere hva som foregår på grasrota. Et annet forhold som ble trukket fram, er at ikke alle medlemmer har en brukerkonto

på Facebook og andre sosiale medier, og at det derfor er informasjon som går via e-post og vanlige møter man skal ta hensyn til. Vi ba medlemmene om å ta stilling til følgende påstand: «Så lenge ikke medlemmer benytter sosiale medier, må disse benyttes med forsiktighet i fagforeningssammenheng». Svarene er framstilt i figur 6.7.

Figur 6.7 Holdninger til bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng. Prosent. N = 1719.



Omtrent sju av ti medlemmer er helt eller delvis enig i påstanden om at så lenge ikke alle medlemmene bruker sosiale medier, må disse benyttes med forsiktighet i fagforeningssammenheng. Én av ti medlemmer er helt eller delvis uenig i påstanden. Ikke uventet er medlemmer på 51 år og eldre noe mer positiv til påstanden enn medlemmer i de yngre aldersgruppene, da disse medlemmene ikke er like aktive på sosiale medier som yngre medlemmer. Det er ingen signifikante forskjeller mellom medlemsgruppene.

Et forhold mange trakk fram som utfordrende ved bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng, er faren for usaklige ytringer. Ut fra våre intervjuer ser det ut til å være lokale/fylkesvise forskjeller når det gjelder Utdanningsforbundets medie-strategi og oppfordringer til deltakelse i sosiale medier under arbeidstidsforhandlingene. Enkelte tillitsvalgte fortalte at de ble oppmuntret av tillitsvalgte på høyere nivå til å kommentere på innlegg på sosiale medier for å bevare en viss balanse i diskusjonene. Men vi ble også fortalt at noen hadde blitt kastet ut av Facebook-siden Arbeidstidsforhandlingene på grunn av usaklige innlegg eller kommentarer.

I arbeidslivet brukes retningslinjer i økt grad for å forhindre uønsket atferd på sosiale medier (Trygstad 2015:35). Dette inngår i en større debatt om begrensninger på yttringsfrihet i arbeidslivet, og spørsmålet er om forbundet skal se på usaklige ytringer som problematisk, eller som en mulighet til å kommunisere sine egne budskap som motsvar. I motsetning til en arbeidsgiver som har en kontrakt med sine ansatte, kan det være utfordrende for et forbund å lage retningslinjer for hvordan medlemmene skal ytre seg på sosiale medier. Strategien med å la medlemmene ytre seg for deretter å kommunisere sine egne budskap som motsvar kan fungere positivt på to måter: Medlemmene får ytret sine meninger, og forbundet, på flere nivåer, får mulighet til å kommunisere sine budskap.

Spørreundersøkelsen og intervjuene tyder på at Utdanningsforbundet bør ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier og andre medier i fagforenings-sammenheng. Samtidig er sju av ti medlemmer enig i påstanden om at så lenge ikke alle medlemmene bruker sosiale medier, må disse benyttes med forsiktighet i fagforenings-sammenheng.

Tillegg eller erstatning? De tradisjonelle kanalene er fortsatt viktigst

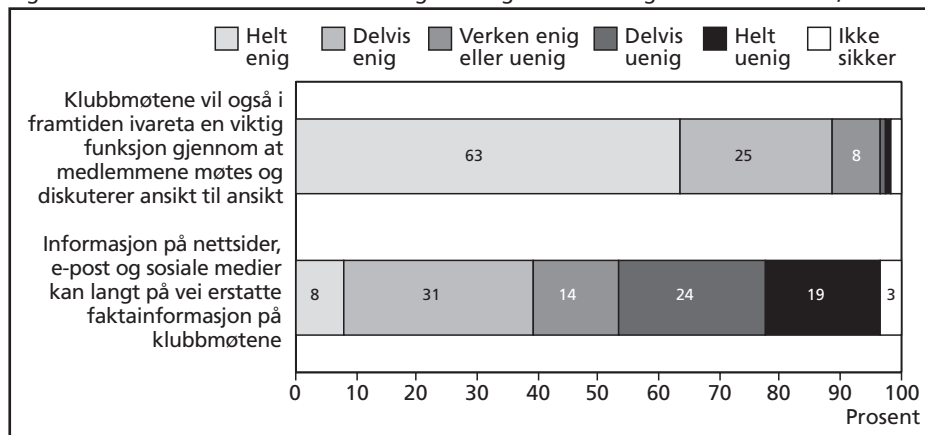
De fleste medlemmene er positiv til mer bruk av sosiale medier i fagforenings-sammenheng, men dette betyr ikke at medlemmene ønsker at sosiale medier skal erstatte de tradisjonelle kommunikasjons- og informasjonskanalene.

Vi spurte medlemmene om å ta stilling til følgende påstander:

- «Klubbmøtene vil også i fremtiden ivareta en viktig funksjon gjennom at medlemmene møtes og diskuterer ansikt til ansikt.»
- «Informasjon på nettsider, e-post og sosiale medier kan langt på vei erstatte faktainformasjon på klubbmøtene.»

Svarene er framstilt i figur 6.8.

Figur 6.8 Påstander om sosiale medier i fagforenings-sammenheng. Prosent. N = 1727, N = 1726.



Ni av ti medlemmer er helt eller delvis enig i påstanden om at klubbmøtene også i fremtiden vil ivareta en viktig funksjon. Medlemmene er dermed tydelige på at sosiale medier fungerer som et supplement til, heller enn en erstatning for, de mer tradisjonelle informasjonskanalene og til de vanlige kommunikasjonslinjene i forbundet. Det er ingen signifikante forskjeller mellom medlemsgruppene.

I et intervju med en medlemsgruppe innen grunnskole spurte vi om Utdanningsforbundet fortsatt bør være i kontakt med grasrota gjennom de vanlige organene, gitt at kommunikasjonen kan foregå på e-post og sosiale medier.

Det er klart! Det er der [i de vanlige kanalene at] de hører hvordan det ligger an, hvor skoen trykker, og hva som er viktig for oss. De må få det oppover i organisasjonen. Vi her jobber med det – vi tar opp ting her, videreformidler til hovedtillitsvalgt på kommunenivå, som tar det til fylkesnivå og så tar de det videre. Vi lokalt har tatt opp saker til fylkesårsmøtet nå, som blir tatt med videre opp til årsmøtet igjen. (Medlem, grunnskolen)

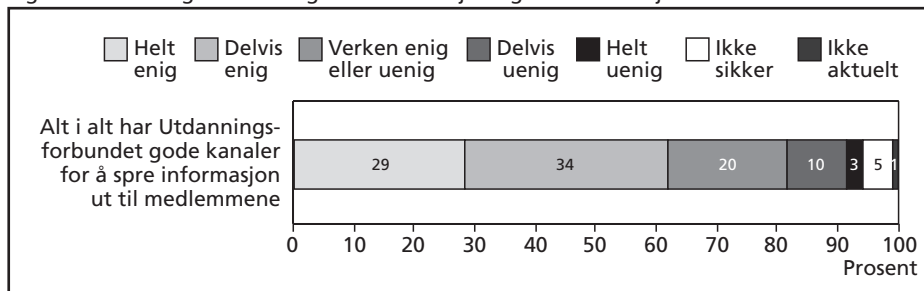
Medlemmene er mer splittet i sin vurdering av påstanden om hvorvidt informasjon på nettsider, e-post og sosiale medier langt på vei kan erstatte faktainformasjon på klubbmøtene. Av medlemmene er 39 prosent helt eller delvis enig i påstanden, mens 44 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden. 14 prosent er verken enig eller uenig i påstanden, mens 3 prosent er usikre.

Flere av dem vi intervjuet, fortalte at selv om det er viktig å møtes, kan informasjon og diskusjoner på e-post og sosiale medier komplementere informasjon i en travel hverdag hvor det er utfordrende å organisere klubbmøter, eller for medlemmer som har problemer med å komme grunnet lang reisevei. Andre understreket viktigheten av å møtes. En arbeidsplassstillingsvalgt ansatt i videregående legger vekt på at Facebook er en raskere kommunikasjonskanal i en travel hverdag:

Vi er blitt mer på Facebook, og det er blitt mindre møter. Medlemmene kan også sende mail eller melding hvis det gjelder saker de vil ha ut dersom de ikke er på Facebook. Det er en raskere kommunikasjonsform, men det kan ikke være den eneste. [Vi] trenger møter for fellesskapet. Det er hyggelig og viktig at folk møter hverandre. (ATV, VGS)

Vi spurte også de tillitsvalgte om de var enig eller uenig i påstanden «Alt i alt har Utdanningsforbundet gode kanaler for å spre informasjon ut til medlemmene». Svarene er framstilt i figur 6.9.

Figur 6.9 Tillitsvalgtes holdninger til informasjon og kommunikasjon. Prosent. N = 428.



Flere enn seks av ti tillitsvalgte er enig i påstanden om at Utdanningsforbundet har gode kanaler for å spre informasjon ut til medlemmene. Én av ti medlemmer er helt eller delvis uenig i påstanden, mens to av ti er verken enig eller uenig i påstanden. Dette indikerer at de tillitsvalgte generelt er fornøyd med forbundets informasjons- og kommunikasjonskanaler, men dette betyr ikke at det ikke er forbedringspotensialet.

Intervjuer med tillitsvalgte og medlemmer viser at sosiale medier bør fungere som et supplement til, heller enn en erstatning for, de mer tradisjonelle informasjonskanalene og til de vanlige kommunikasjonslinjene i forbundet. Alt i alt opplever de tillitsvalgte at Utdanningsforbundet har gode kanaler for å spre informasjon ut til medlemmene.

6.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på informasjons- og kommunikasjonskanalene til Utdanningsforbundet med vekt på hvilken rolle sosiale medier spiller. Hovedfunnene er som følger:

- Halvparten av medlemmene fulgte debatten rundt tariffoppgjøret i KS-området på sosiale medier, og mange var også aktive selv. Massemedia, e-post, klubbmøter og samtaler med kolleger og tillitsvalgte var likevel langt viktigere informasjonskilder.
- I fagforeningssammenheng brukes sosiale medier først og fremst til å følge med på og delta i debatter og diskusjoner. Færre bruker det til å holde seg oppdatert om aktiviteter i klubb og lokallag eller holde kontakt med sine tillitsvalgte.
- Bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng ser ut til å ha vokst fram som en viktig kanal for meningsdannelse og diskusjon under arbeidstidsforhandlingene, dog som et tillegg til og ikke i stedet for engasjement lokalt.
- Omtrent sju av ti medlemmer mener at sosiale medier blir en stadig viktigere informasjonskanal for forbundet i framtiden.
- Medlemmene ser positivt på mulighetene som ligger i sosiale medier som kommunikasjonsredskap, både for kontakt lokalt mellom tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplassene og mellom medlemsmassen og forbundsledelsen.

- Bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng skaper samtidig visse utfordringer. Utdanningsforbundet bør derfor ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng.
- Sju av ti medlemmer er enig i påstanden om at så lenge ikke alle medlemmene bruker sosiale medier, må disse benyttes med forsiktighet i fagforeningssammenheng.
- Sosiale medier bør fungere som et supplement til, heller enn en erstatning for, de mer tradisjonelle informasjonskanalene og til de vanlige kommunikasjonslinjene i forbundet.
- De tillitsvalgte opplever stort sett at Utdanningsforbundet har gode kanaler for å spre informasjon ut til medlemmene.

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Forbundet bør ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng, uten at dette betyr at disse mediene skal erstatte de vanlige informasjons- og kommunikasjonskanalene.
- Medlemmene bruker sosiale medier som en arena for debatt og diskusjon, men er for tiden mest aktive på sider som ikke er drevet av Utdanningsforbundet. Forbundet kan bli bedre på å utnytte potensialet i sosiale medier ved å skape gode arenaer for debatt og diskusjon.
- Medlemmer med verv på høyere nivåer kan med fordel være mer aktive i sosiale medier for å kommunisere Utdanningsforbundets budskap ut til medlemmene.

Kapittel 7 Ledermedlemmer

I dette kapittelet skal vi undersøke om ledermedlemmene tar del i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, profesjon og fag og Utdanningsforbundets rolle og politikk. Som det framgår av kapittel 1, har vi intervjuet 17 ledermedlemmer fra grunnskolen, videregående opplæring og barnehage. I tillegg har vi intervjuet fire forhenværende ledermedlemmer. Disse var inntil for om lag et år siden alle medlemmer i forbundet. Det er også drøye 860 ledere som har besvart spørreundersøkelsen. Vi reiser følgende problemstillinger:

- Hva kjennetegner ledermedlemmene når det gjelder deltakelse i møter og diskusjoner i regi av forbundet?
- Inviteres ledermedlemmer på klubbmøter, og deltar de?
- I hvilken grad fremmer ledermedlemmer saker, og er de blitt mer eller mindre aktive medlemmer?

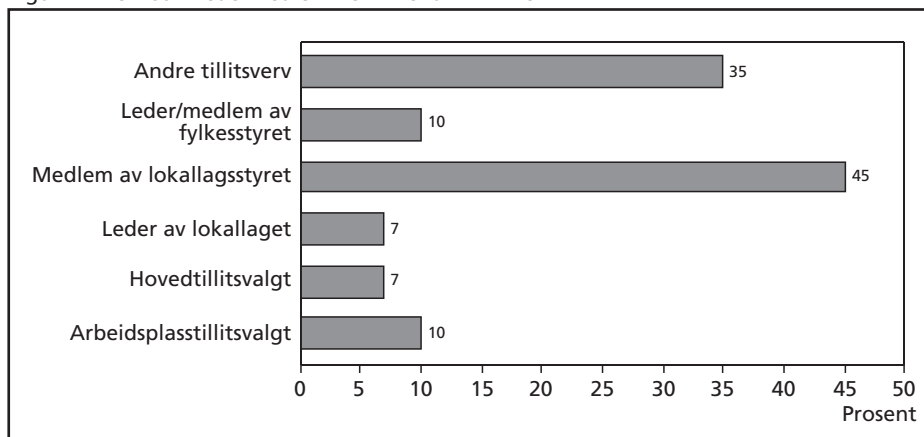
Til tross for at informantene kommer fra ulike tariffområder, har forskjellige lederposisjoner og ulik fartstid som både leder og ledermedlemmer, er en overordnet konklusjon at våre informanter har en forbausende lik framstilling av det å være et ledermedlem i Utdanningsforbundet. Et annet poeng som maner til refleksjon, er at flere av de lederne vi har intervjuet, har blitt følelsesmessig berørt når vi har bedt dem reflektere over sitt medlemskap. Dette gjelder nåværende og ikke minst forhenværende ledermedlemmer.

7.1 Hvem er ledermedlemmene?

Når det gjelder kjønnsfordelingen, skiller ikke ledermedlemmene seg fra øvrige medlemmer, om lag tre av fire er kvinner, men noe overraskende, de er gjerne yngre. En forklaring er nok at én av tre ledermedlemmer jobber i barnehager, og der er gjennomsnittsalderen generelt lavere (se også kapittel 2). 57 prosent er 35 år eller yngre, mens den tilsvarende andelen for øvrige er 43 prosent. I spørreundersøkelsen framgår det at 46 prosent arbeider i grunnskolen, 34 prosent i barnehage, 13 prosent i videregående opplæring, 6 prosent i FAS og 1 prosent i universitet og høyskole.

Blant de intervjuede ledermedlemmene finner vi dem som har lang fartstid som ledere, og dem som har blitt ledere for kun kort tid siden. Vi har noen rektorer, noen som er styrere i barnehage, og atter andre som er i en mellomlederposisjon. Noen av dem har en fortid som tillitsvalgt, mens atter andre har et verv også i dag. I spørreundersøkelsen svarer 15 prosent av lederne at de har et tillitsverv, og i figur 7.1 ser vi hvilke verv dette er snakk om.

Figur 7.1 Verv som ledermedlemmer innehar. N = 119.



Det er mest vanlig at ledermedlemmer har verv i lokallagsstyret, men vi ser også av figur 7.1 at de innehar andre verv som eksempelvis hovedtillitsvalgt og arbeidsplassstillitsvalgt. Det er også relativt mange som har oppgitt at de har andre tillitsverv. I andre tillitsverv har majoriteten skrevet at de er medlem i lederråd eller lederforum. Som vi omtalte i kapittel 2, ble det i 2009 fattet vedtak om at ledere skulle sikres møteplasser med mulighet for å bringe saker og synspunkter inn i organisasjonen. Sentralt ble det opprettet et lederråd med representanter fra ulike ledergrupper (det vil si gjennom organisasjonslinja). Fylkes- og lokallagene ble oppfordret til å etablere slike organer. Det ble også oppfordret til å etablere lederforum på ulike nivåer i organisasjonen. Hensikten var å sikre kontakt mellom hovedtillitsvalgte og ledermedlemmer og slik styrke avtalelinja for ledermedlemmer. I forkant av landsmøtet i 2012 viste en evaluering at disse organene ikke fungerte godt nok. Det ble da vedtatt å styrke ledermedlemmenes posisjon, noe som ble et viktig satsingsområde for landsmøteperioden 2012–2015. Blant våre informanter er det noen som sitter i lederråd, enten i lokallaget eller på fylkesnivå. Her er to eksempler:

Dette er et konsultativt forum, skal også være delegat på årsmøtet i Utdanningsforbundet i fylket. Vi er en gruppe ledere som kommer fra barnehage, grunnskole og VGO. Vi har tett kontakt til ledelsen i forbundet. (Ledermedlem, grunnskolen)

Selv sitter jeg i et lederråd i fylket. Det gir meg muligheter til å fremme saker.
(Ledermedlem, grunnskolen)

Som vi skal komme tilbake til, er det litt ulike oppfatninger knyttet til om man vurderer det som nyttig å sitte i et slikt forum. Noen mener dette gir muligheter for påvirkning og derfor innflytelse, andre mener det lederrådet de sitter i, er uten noen form for påvirkningskraft.

7.2 Blir de innkalt på klubbmøter, og deltar de?

I kapittel 4 var deltakelse og aktivitet blant utdanningsforbundets medlemmer tema. Vi er imidlertid interessert i å avdekke om ledermedlemmene er mindre aktive enn øvrige medlemmer. I spørreundersøkelsen har vi spurt ledermedlemmene om hvor aktive de selv mener at de er. 6 prosent svarer at de er aktive, 28 prosent svarer «middels», 53 prosent svarer «lite aktive», mens 13 prosent svarer «ikke aktive». Vi finner også at ledermedlemmene vurderer seg selv som mindre aktive enn hva øvrige medlemmer gjør. Blant sistnevnte gruppe svarer 43 prosent at de er lite aktive, mens 10 prosent svarer «ikke aktiv». Våre intervjuer med ledermedlemmer bekrefter at en relativt stor andel er lite aktive. To hovedforklaringer kan framheves. For det første er det ikke selvsagt at man som ledermedlemmer faktisk inviteres til klubbmøter eller lokallagsmøter. For det andre er det ikke nødvendigvis slik at man føler seg velkommen selv om man får innkalling. Dette kan blant annet bero på sakskartet.

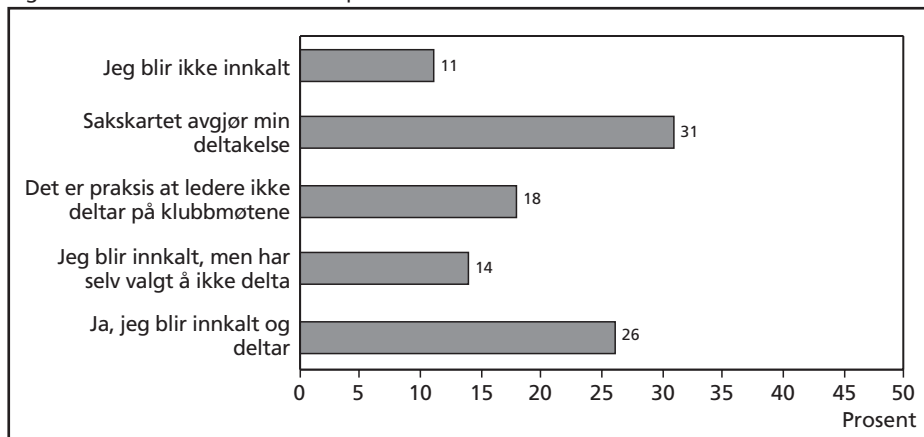
Det hender jeg får beskjed om å ikke komme på klubbmøter uten at jeg blir forklart hvorfor. Det oppleves ganske merkelig. Jeg kom fra videregående, jeg var ikke vant til et slikt klima. Nå som jeg er lederrepresentant i lokallagsstyret, har jeg for så vidt et fora, men egentlig lurer jeg ganske ofte på hvorfor jeg er medlem. (Leder, grunnskolen)

I spørreundersøkelsen har vi spurt om ledermedlemmene deltar på klubbmøter. I figur 7.2 (på neste side) har vi gjengitt svarene.

11 prosent blir ikke innkalt, mens ytterligere 18 prosent svarer at det er praksis at ledere ikke deltar. Dernest ser vi at 14 prosent får innkalling, men har selv valgt å ikke delta. Dersom vi ser på hvordan ledermedlemmer innenfor ulike arbeidsområder svarer (ikke vist), framkommer det store forskjeller. Kun 16 prosent av ledermedlemmene innen grunnskolen svarer «Ja, jeg blir innkalt og deltar». Den tilsvarende andelen blant dem som arbeider i barnehager, er 41. En forklaring på dette er at her kan være snakk om mindre arbeidsplasser der antall ansatte og medlemmer er relativt få. Dette bidrar gjerne til mindre avstand mellom leder og ansatt og også en høyere grad av

uformell omgangsstil. Det er også en høyere andel av ledermedlemmene i grunnskolen (28 prosent) som svarer «Det er praksis at ledere ikke deltar på klubbmøtene», enn hva det er på de andre arbeidsplassene (mellom 0 og 19 prosent).

Figur 7.2 Deltar ledermedlemmer på klubbmøtene? N = 555.



I figur 7.2 ser vi også at det er 26 prosent som både innkalles og deltar, mens tre av ti ledere vurderer sakskartet før han eller hun velger å gå. Dette bringer oss over på den andre forklaringen på at ledere framstår som noe mindre aktive medlemmer. Det ser ut til at ledere utøver en ikke ubetydelig grad av selvjustis. De som får invitasjon til møter, vurderer sakskartet nøye før de bestemmer seg for å delta, og de er også varsomme med å ta ordet under møtene. Her er to sitater som illustrerer dette:

Jeg var med i begynnelsen. Tillitsvalgt ønsket at jeg skulle være med. Ett møte hvor det var en del diskusjon hvor jeg involverte meg veldig. Gikk på kompetanselønns-systemet. Jeg snakket etterpå med rektor og fant ut at dette holder jeg meg unna. Uansett hva jeg mente, så mente de andre noe annet. Det ble gnisninger. Jeg har god dialog med dem. Får referat fra klubbmøter og diskuterer heller ting med dem på forhånd. (Leder, VGO)

Jeg har vært med på en del klubbmøter, men det er en annen rolle å sitte i fordi du har en arbeidsgiverhatt. Føler ikke at det har vært et problem, men det ligger en historie der. Saksavhengig. Dersom det er potensielt mange motsetninger, kan det hende jeg skygger banen for å ikke hindre en åpen dialog. Du tenker på om du er en brems. (Leder, barnehage)

Graden av selvjustis forklarer nok hvorfor det er så vidt mange som i spørreundersøkelsen svarer at de ikke deltar på klubbmøter selv om de har fått innkalling. Men det er også ledere som mener at dette er relativt uproblematisk, og at det er helt greit

å la være å delta på noen møter, mens man lar seg invitere på andre. De understreker betydningen av rolleavklaring.

Jeg har aldri opplevd det som ubehagelig å sitte på andre siden av bordet. Rolleavklaring er viktig. Jeg overtok ledelsen av en skole med problemer. Fikk godt forhold til tillitsvalgt. Jeg lar meg invitere til klubbmøter, men møter ikke i vanlige saker, det vil si saker som skal behandles i medbestemmelsesutvalget. (Leder, VGO)

Utdanningsforbundets medlemmer har også blitt spurt om hvorvidt de synes ledere bør ha mulighet til å delta på klubbmøtene. I tabell 7.1 har vi gjengitt hvordan både ledermedlemmer og øvrige medlemmer vurderer dette.

Tabell 7.1 Bør ledermedlemmer ha mulighet til å delta på klubbmøter? Prosent. N = 2616.

	Ledermedlemmer	Øvrige medlemmer
Ja, som hovedregel	26	16
Det avhenger av sakene som skal behandles	58	63
Toppledere bør ikke innkalles	3	3
Verken topledere eller mellomledere bør innkalles	6	9
Ikke sikker	7	9

Det er signifikant flere ledermedlemmer enn øvrige som svarer at hovedregelen må være at ledere kan delta på klubbmøter. Det er også rundt seks av ti innenfor begge gruppene som svarer at muligheten til å delta bør avhenge av sakskartet. Dette illustrerer nok en gang at ledermedlemmer er klar over sin rolle, og at de er opptatt av å ikke virke bremsende på ulike diskusjoner på klubbnivå. Ellers er det kun mindre forskjeller. Det er også interessant at det ikke er signifikante forskjeller mellom topledere og øvrige ledermedlemmer.

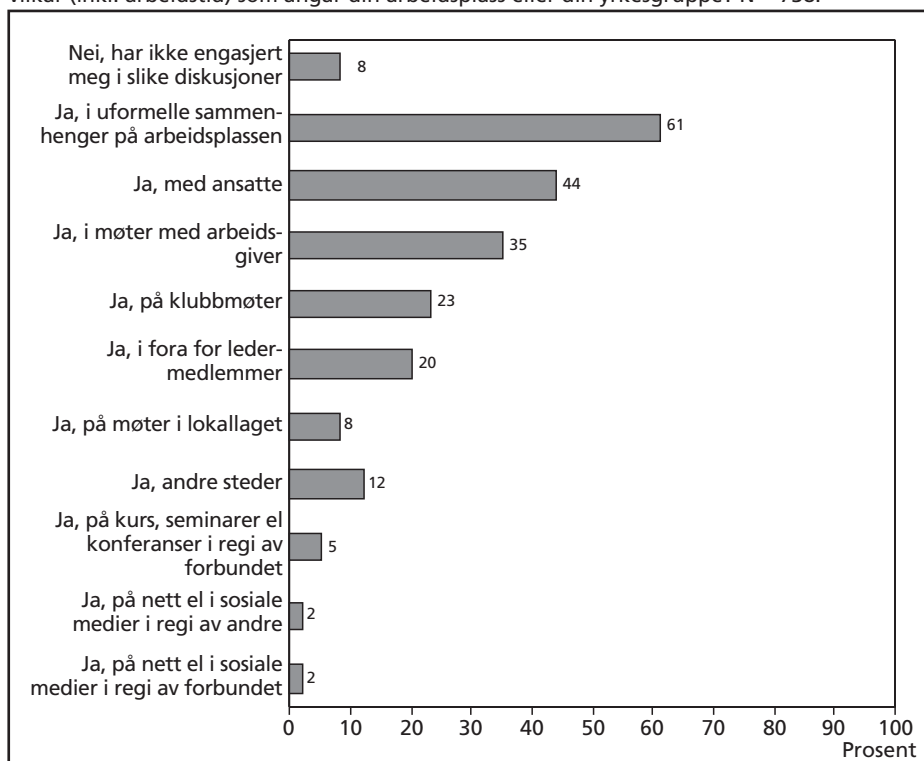
Én av ti ledere blir ikke innkalt til klubbmøter, mens tre av ti innkalles men vurderer sakskartet før de avgjør om de deltar. Kun 16 prosent av medlemmene svarer at ledere som hovedregel bør innkalles.

7.3 Engasjerer de seg i diskusjoner?

I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål til medlemmer om hvorvidt de engasjerer seg i ulike diskusjoner knyttet til arbeidsplassen eller den yrkesgruppen de representerer. I figur 7.3 har vi spurt om ledermedlemmene er engasjert i diskusjoner knyttet til lønns-

og arbeidsvilkår, herunder også arbeidstid. Vi ser at de aller fleste deltar i denne typen diskusjoner, men gjerne i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen. Vi har i figuren ekskludert de ledermedlemmene som har verv i Utdanningsforbundet. Analyser viser at disse ledermedlemmene deltar i signifikant større grad enn øvrige ledermedlemmer, med unntak av i «uformelle sammenhenger på arbeidsplassen».

Figur 7.3 Har du i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår (inkl. arbeidstid) som angår din arbeidsplass eller din yrkesgruppe? N = 738.



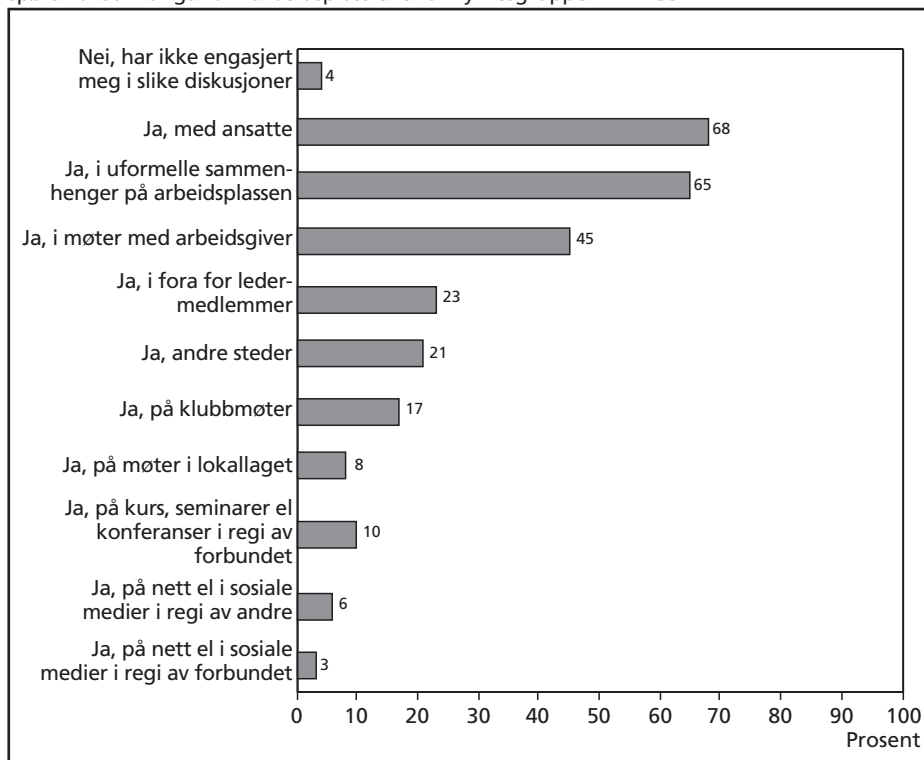
Det er 8 prosent som svarer at de ikke deltar i denne typen diskusjoner. Noe overraskende er den tilsvarende andelen blant øvrige medlemmer nærmest identisk. Ellers ser vi at ledermedlemmer i størst grad diskuterer lønns- og arbeidsvilkår i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen (61 prosent), med ansatte (44 prosent) og i møter med arbeidsgiver (35 prosent). Fordelingen i figur 7.3 viser også at en del ledermedlemmer har diskutert dette på klubbmøter. Her er det imidlertid stor forskjell mellom ledermedlemmene og øvrige, for mens 53 prosent av de øvrige medlemmene svarer at de har diskutert dette på klubbmøter, er den tilsvarende andelen blant ledermedlemmene 23 prosent. Dette underbygger funn fra intervjuene, der flere svarer at de i liten grad deltar i denne typen diskusjoner på klubbmøter. Det er omtrent like mange eller

få ledermedlemmer og øvrige medlemmer som har diskutert dette på møter i lokallaget (8 versus 7 prosent). Ellers ser vi at fora for ledermedlemmer også benyttes til denne typen diskusjoner.

Vi har i denne undersøkelsen vært særlig opptatt av sosiale plattformer og bruk av disse. Vi ser at en beskjeden andel ledere svarer at de har engasjert seg på sosiale plattformer, enten i regi av forbundet eller andre. Når det gjelder øvrige medlemmer, er det flere som har vært aktive, men andelen som har vært aktive på sosiale plattformer i regi av andre, er likevel ikke større enn 12 prosent. Når det gjelder aktivitet på sosiale plattformer i regi av forbundet, er det kun mindre forskjeller mellom de to gruppene.

I utgangspunktet kunne man forvente at det oppleves som vanskeligere å engasjere seg i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår enn i profesjonsfaglige spørsmål. Figur 7.4 bekrefter dette i noen grad. Det er en langt større andel ledermedlemmer som svarer at de har engasjert seg i denne typen diskusjoner med ansatte, enn det er som svarer at de har engasjert seg i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår med ansatte.

Figur 7.4 Har du i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår din arbeidsplass eller din yrkesgruppe? N = 733.



Igjen har vi skilt ut de ledermedlemmer som har tillitsverv. Disse har i langt større grad deltatt i denne typen diskusjoner enn øvrige ledermedlemmer, med visse unntak. Unntakene er «i møter med arbeidsgiver», «med ansatte» og «i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen».

Kun 4 prosent svarer at de ikke har engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål som angår deres arbeidsplass eller yrkesgruppe det siste året, mens 68 prosent har engasjert seg i denne typen diskusjoner med ansatte. Nesten like mange har engasjert seg i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen, mens 45 prosent svarer «Ja, i møter med arbeidsgiver». Det er imidlertid noen færre som svarer at de har diskutert profesjonsfaglige spørsmål på klubbmøter, enn det er som svarer at de har diskutert lønns- og arbeidsvilkår. Forklaringene kan være flere, vi trekker fram to. For det første kan det være at dette i mindre grad tematiseres på klubbmøter. For det andre kan det være at ledere likevel synes dette er vanskelige diskusjoner å engasjere seg i sammen med øvrige medlemmer. Dersom vi ser på øvrige medlemmers svar, finner vi at det også her er færre som svarer at de har engasjert seg i profesjonsfaglige diskusjoner på klubbmøter, enn hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Nok en gang er det likevel langt flere i denne gruppen som faktisk har engasjert seg i førstnevnte diskusjoner, enn det ledermedlemmene har gjort (42 versus 17 prosent). Igjen er det liten forskjell når det gjelder engasjement på møter i lokallaget – 8 versus 6 prosent.

Det er imidlertid en del som har diskutert profesjonsfaglige spørsmål i fora for ledermedlemmer (23 prosent) og på kurs, seminarer eller konferanser i regi av forbundet (10 prosent). Det er noen flere ledermedlemmer som har engasjert seg i diskusjoner om profesjonsfaglige spørsmål på sosiale plattformer i regi av andre – 6 prosent – enn dem som var aktive på denne typen plattformer når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Igjen er det en forskjell mellom ledermedlemmer og øvrige, men den er ikke veldig stor (6 versus 11 prosent).

Blant våre informanter er det få som har tatt opp profesjonsfaglige spørsmål på klubbmøter, men det er ledermedlemmer som forteller at dette diskuteres i egne fora for ledere. Det er imidlertid også de som savner diskusjoner knyttet til profesjon, og atter andre mener det er lite å hente når det gjelder denne typen problematikk i forbundet. Et tidligere ledermedlem sier det slik:

Jeg har ikke opplevd at det er så mye å hente der. Jeg har heller valgt å henvende meg andre steder. Til kolleger eller andre bekjente. Det ville føles helt unaturlig å henvende seg til forbundet for å få profesjonsfaglige råd. I all hovedsak opplever jeg at forbundet ivaretar lærernes behov, men at de har lite tilbud til ledere. (Tidligere ledermedlem, grunnskolen).

Det er flere av de nåværende og tidligere ledermedlemmene som mener at forbundet er for lite opptatt av elevene og skolens beste. Innenfor barnehagene påpekes det imidlertid

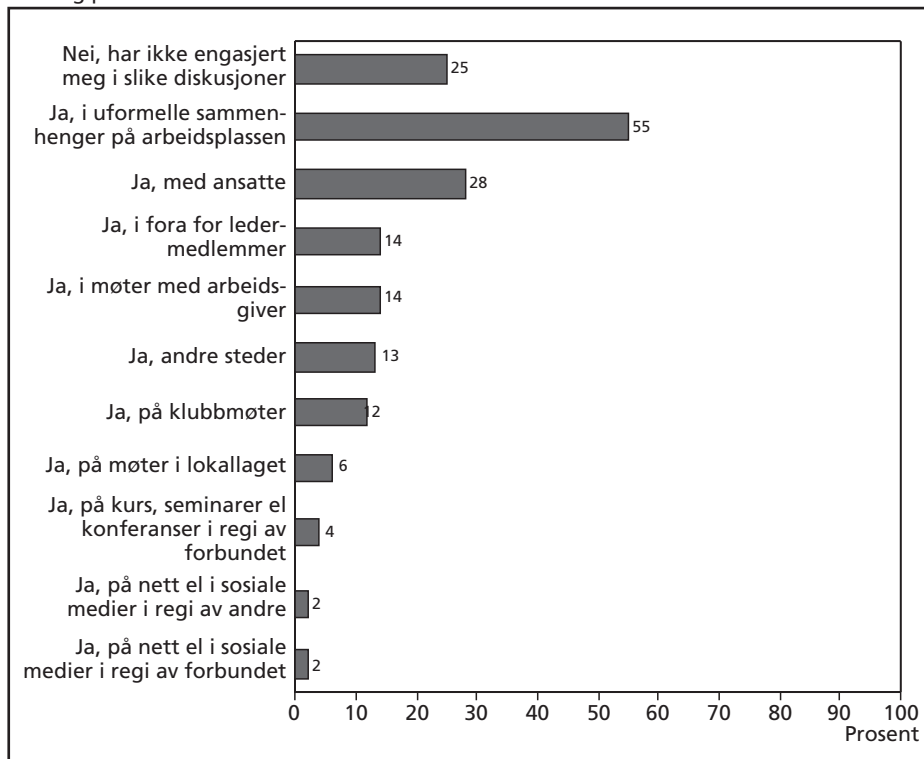
at forbundet har gjort en god jobb når det gjelder å rette oppmerksomheten mot behovet for en bemanningsnorm. Men når det gjelder grunnskolen, sier en leder det slik:

De må bli en organisasjon som er med på å utvikle skolen. Da er det viktig med fokus på både lederrollen og lærerrollen og forholdet mellom disse. Jeg ønsker et større elevfokus. *Intervjuer:* Sett utenfra er dette litt vanskelig å forstå, for det ene beinet er jo nettopp profesjon? Jeg tror de to beina stokker seg litt. Men jeg har likt godt arbeidet med den profesjonsetiske plattformen. Det var litt tungt å snakke om det på klubbmøtet, men jeg satte pris på initiativet. (Ledermedlem, grunnskolen)

Også andre ledermedlemmer innen grunnskolen har trukket fram den profesjonsetiske plattformen som et positivt tiltak.

I figur 7.5 ser vi andelen ledermedlemmer som har engasjert seg i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk i løpet av det siste året. Vi finner det samme mønsteret som tidligere, at tillitsvalgte som er ledermedlemmer, er mer engasjerte, med unntak av «diskusjoner med ansatte» og «diskusjoner med arbeidsgiver».

Figur 7.5 Har du i løpet av det siste året engasjert deg i diskusjoner om Utdanningsforbundets rolle og politikk? N = 730.



Figur 7.4 viser at det er en ganske stor andel ledermedlemmer som ikke har engasjert seg i diskusjoner knyttet til forbundets rolle og politikk – 25 prosent. Denne andelen er likevel ikke større enn for øvrige medlemmer, der 26 prosent har svart det samme. Ellers ser vi nok en gang at uformelle sammenhenger på arbeidsplassen er der man i størst grad engasjerer seg, dernest følger i diskusjoner med ansatte og i fora for ledermedlemmer. Noen har også diskutert dette på klubbmøter eller i møter i lokallaget, mens atter andre har diskutert dette på kurs, seminarer eller konferanser i regi av Utdanningsforbundet. Det er en begrenset andel ledermedlemmer som har engasjert seg i diskusjoner på sosiale medier. Det gjelder også øvrige medlemmer. Den største forskjellen mellom ledermedlemmer og andre når det gjelder engasjement, er igjen knyttet til klubbmøter, der 12 prosent av de førstnevnte har deltatt mot 33 prosent av øvrige medlemmer.

Ledermedlemmer engasjerer seg i mindre grad i diskusjoner på klubbmøter, mens de i stor grad engasjerer seg i diskusjoner i uformelle sammenhenger på arbeidsplassen eller med ansatte.

7.4 Fremmer de saker, og hvor aktive er de?

Både i intervjuene og i spørreundersøkelsene har vi vært opptatt av å få informasjon om hvorvidt lederne har kontaktet forbundet for å fremme en sak eller et standpunkt. Blant våre informanter svarer de fleste nei på dette spørsmålet, men det finnes unntak. Her er to eksempler som illustrerer de som har, og de som ikke har brukt forbundet til å fremme en sak eller synspunkter på hva forbundet bør jobbe med.

Fylket har noen samlinger for ledere, det er kanskje en gang i året. Men de er veldig ok. Selv sitter jeg i et lederråd i fylket, det gir meg muligheter til å fremme saker. Problemet er at det blir et vakuum. Det er jo naturlig at rollene endres når vi går mot arbeidsgiverne, men det bør ikke være sånn at ledere blir anonyme. (Leder, grunnskolen)

Jeg bruker KS. Jeg drøfter jo saker med HTV også, hvordan vi kan få til gode endringsprosesser og sånn, men det blir som arbeidsgiver og ikke som medlem. (Leder, grunnskolen)

I spørreundersøkelsen framgår det at 61 prosent av lederne svarer at de i løpet av det siste året ikke har tatt et slikt initiativ. Den tilsvarende andelen blant øvrige medlem-

mer er 56 prosent. Forskjellen er altså ikke særlig stor. Med ett unntak er det heller ikke veldig stor forskjell på hvor man henvender seg for å fremme en sak eller et standpunkt, noe som framgår av tabell 7.2.

Tabell 7.2 Hvor medlemmer har henvendt seg siste året for å fremme en sak eller et standpunkt som man ønsker klubben eller tillitsvalgt skal ta videre. N = 2238.

Kommet med forslag/innsjill:	Ledermedlemmer uten verv	Øvrige medlemmer uten verv
På klubbmøte	12	31
På møte i lokallaget	4	3
Direkte til min nærmeste tillitsvalgt	19	19
Direkte til tillitsvalgt på høyere nivå	12	4
Annet	2	1
Ikke tatt noe slikt initiativ	61	56

Vi ser at det er langt færre ledermedlemmer som har kommet med forslag eller innspill på klubbmøter enn øvrige medlemmer, men det er noen flere ledermedlemmer som har tatt dette direkte med tillitsvalgt på høyere nivå. Dette rimer godt med hva vi så i figurene 7.3, 7.4 og 7.5.

Fordelingen i tabell 7.2 viser at rundt fire av ti ledermedlemmer har forsøkt å fremme en sak eller et standpunkt man ønsker at klubben eller tillitsvalgt skal ta videre i løpet av det siste året. Vi har spurt denne andelen om de opplevde at innspillene ble tatt på alvor. 63 prosent svarer «i stor grad» eller «i ganske stor grad», 17 prosent svarer «verken/eller», mens 15 prosent svarer «i ganske liten grad» eller «i liten grad». I tillegg er 5 prosent usikre. Det positive med denne fordelingen er at det ikke er forskjell på hvordan ledermedlemmer og øvrige medlemmer vurderer dette. Samtidig er det grunnlag for å si at det er rom for forbedringer.

Men hva hvis de trenger hjelp?

De aller fleste av dem vi har intervjuet, omtaler seg selv som selvgående, det vil si at de sjelden eller aldri har hatt behov for hjelp og bistand fra forbundet. Men det er også her unntak. Noen har trengt hjelp og fått det, andre omtaler det tilbudet de har fått fra forbundet, som dårlig. I sistnevnte tilfeller henvises det gjerne til en hovedtillitsvalgt som i liten grad har bidratt til å komme med gode råd eller adekvat bistand. Det er imidlertid ledere som ikke har noen klar oppfatning om hvor de skal henvende seg dersom det skulle oppstå en situasjon der det ville være behov for hjelp og støtte. Noen svarer riktignok raskt at «hovedtillitsvalgt er vår». Andre ledere – og da særlig i grunnskolen – etterlyser en tillitsvalgt som har hovedansvar for ledermedlemmene i kommunen. Hvorvidt det i disse kommunene faktisk mangler en slik tillitsvalgt, eller om ledermedlemmer i visse tilfeller mangler informasjon om dette, vet vi ikke. Men

vi har sittet i gruppeintervjuer med ledermedlemmer innenfor samme kommune eller fylke der vi har fått veldig ulike svar på i) om de har en tillitsvalgt som skal være dedikert til ledermedlemmer, og ii) om det er egne fora for ledermedlemmer i den kommunen eller i det fylket. Det ser med andre ord ut til å råde en viss forvirring på disse to punktene. I den grad man er kjent med at det finnes eget fora for ledermedlemmer som skal fungere som et kontaktledd mellom ledermedlemmer og hovedtillitsvalgt, er det også ulike oppfatninger om hva dette rådet egentlig er for noe, og om det har noen form for beslutningsmyndighet eller innflytelse i organisasjonen.

Når vi spør ledermedlemmer hva de savner, trekkes gjerne disse forholdene inn: en tillitsvalgt som har som oppgave å hjelpe/støtte ledermedlemmer og lederfora eller råd med en form for beslutningsmyndighet. Som her:

Vi er enige om at det fra nå av skal arrangeres egne ledermøter to ganger i året. Så får vi se om det hjelper. Hovedtillitsvalgt her i kommunen er jo egentlig også vår representant, men det kommer ofte i konflikt med lærermedlemmene. Egentlig har ikke vi ledere i Utdanningsforbundet noen som representerer oss. Vi får noe info på mail, men det er i grunnen alt. Vi burde hatt en egen representant, kanskje på fylkesplan. Slik at saken kunne løftes opp dit (Leder, grunnskolen).

Må få et godt forum for lederne, et forum der ledere kan treffes, og som har de samme fullmakter/mandat som klubben. Da kan lederne samles. (Leder, barnehage)

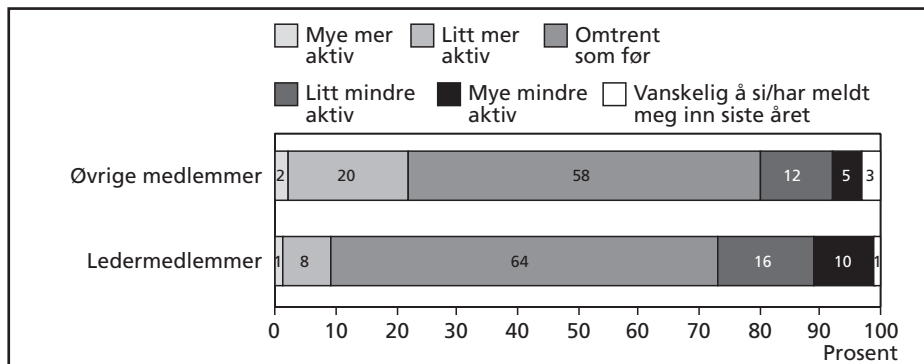
Vi kommer tilbake til hvordan ledermedlemmene vurderer tilbudet i forbundet i kapittel 8. Her nøyer vi oss med å konkludere med at det er et klart ønske om et mer skreddersydd tilbud til ledermedlemmene blant de informantene vi har intervjuet.

Mer eller mindre aktive?

Vi startet dette avsnittet med å spørre hvor aktive ledermedlemmene er. Vi skal avslutte med å undersøke om de har blitt mer eller mindre aktive i løpet av det siste året. For å synliggjøre forskjeller har vi i figur 7.6 også inkludert øvrige medlemmer.

Vi ser at 9 prosent av ledermedlemmene svarer at de har blitt mer aktive i løpet av det siste året, mens 26 prosent svarer at aktiviteten har avtatt. Majoriteten – 64 prosent – svarer imidlertid at de er omtrent like aktive nå som for ett år siden. Dersom vi sammenlikner ledermedlemmene med øvrige medlemmer, ser vi at det er forskjeller. Det er langt flere øvrige medlemmer som svarer at aktiviteten har økt, samtidig som det er færre som svarer at de har blitt mindre aktive, selv om faktisk 17 prosent også her svarer dette.

Figur 7.6 Hvis du ser ett år tilbake i tid, vil du si at du har blitt mer eller mindre aktiv som medlem? N = 2225.



Hvis vi ser på ledermedlemmer i de ulike medlemsgruppene (ikke vist), ser vi at de som jobber i videregående opplæring og i grunnskolen, er de som i størst grad svarer at de har blitt mindre aktive i løpet av det siste året. Andelen som svarer at de har blitt litt eller mye mindre aktive, er henholdsvis 30 og 28 prosent, mens den tilsvarende andelen innenfor eksempelvis barnehage er 21 prosent. Det er nærliggende å relatere avtakende aktivitet til arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken i 2014. Som en leder sier: «Vi var ikke med på klubbmøtene under arbeidstidsforhandlingene og streiken» (leder i VGO). Med hensyn til aktivitet finner vi heller ikke signifikante forskjeller mellom topledere og andre.

Majoriteten av ledermedlemmene beskriver sin aktivitet i forbundet som uendret, men det er likevel drøye én av fire som svarer at de har blitt mindre aktive det siste året.

Hvorvidt redusert aktivitet har sammenheng med ønsker om å melde seg ut, skal vi komme tilbake til i kapittel 8. Det er likevel et faresignal at mer enn en fjerdedel svarer at de har blitt mindre aktive i løpet av de siste tolv månedene.

7.5 Oppsummering

Tema for dette kapittelet har vært ledermedlemmenes deltakelse og aktivitet i eget forbund. Nedenfor oppsummerer vi punktvis de viktigste funnene.

- 15 prosent av ledermedlemmene har tillitsverv i forbundet. Det vanligste er å være medlem av lokallagsstyret.
- To av tre ledermedlemmer beskriver seg som lite aktive eller ikke aktive medlemmer, mens én av tre beskriver seg som aktiv eller middels aktiv.
- Én av ti ledermedlemmer får ikke innkalling til klubbmøter. De som blir innkalt, forteller at de vurderer sakskartet før de deltar. I spørreundersøkelsen svarer 31 prosent at de gjør det samme, mens 26 prosent blir innkalt og drar.
- 26 prosent av ledermedlemmene og 16 prosent av øvrige medlemmer mener ledermedlemmer som hovedregel bør ha mulighet til å delta på klubbmøter.
- Ledermedlemmer deltar oftest i diskusjoner knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsfaglige spørsmål og diskusjoner knyttet til forbundets rolle og politikk i uformelle fora. Klubbmøtene benyttes i langt mindre grad til denne typen diskusjoner.
- Rundt fire av ti ledermedlemmer har forsøkt å fremme en sak eller et standpunkt man ønsker at klubben eller tillitsvalgt skal ta videre i løpet av det siste året. Dette gjøres oftest ved å henvende seg direkte til tillitsvalgt.
- Ledermedlemmene etterlyser dedikerte tillitsvalgte og fora der de kan diskutere sine saker.
- 26 prosent av ledermedlemmene svarer at de har blitt mindre aktive i løpet av det siste året, mens 9 prosent har blitt mer aktive. De tilsvarende andelene blant øvrige medlemmer er henholdsvis 17 og 22 prosent.

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Det ser ut til å være behov for å diskutere ledermedlemmenes deltakelse på klubbmøter. Mange forteller at de føler seg uvelkomne og derfor avstår fra å delta.
- Ledermedlemmer etterlyser tillitsvalgte som viser interesse for spørsmål som er aktuelle for ledere. De etterlyser også fora for diskusjon.
- Flere ledere enn andre har blitt mindre aktive i løpet av det siste året. Utdanningsforbundet bør diskutere hvilke tiltak som kan endre en økende passivitet.

Kapittel 8 Å være i samme forbund

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan ledere synes det er å være organisert i samme forbund som dem man leder. Hvordan er overgangen fra å være et «vanlig» medlem til å bli ledermedlem? Vurderingen av dette er trolig farget av at både organiseringen innenfor offentlig sektor og lederrollen har vært i stor endring i løpet av de siste tiårene. Dette kan være medvirkende til at både behovet for støtte og bistand og opplevelsen av tilhørighet er endret i dag sett i forhold til tidligere. Vi spør blant annet:

- Hva er forskjellen mellom å være et ledermedlem og å være et «vanlig» medlem?
- Har ledere gode nok arenaer for å diskutere lønns- og arbeidsvilkår samt problemstillinger knyttet til profesjon og fag?
- Hvordan vurderer ledermedlemmene tilbudet som er rettet inn mot dem?
- Hvilke tanker gjør ledermedlemmene seg om et framtidig medlemskap?
- Hvilke råd har tidligere ledermedlemmer å komme med til forbundet?

Også i dette kapitlet inkluderer vi synspunkter fra tidligere ledermedlemmer i forbundet.

8.1 Overgangen

Det er enkelte ganger hvor det blir helt kræsje å være medlem sammen med dine ansatte. Det går fint å snakke om det faglige innholdet. Hvordan tilnærme deg barn og holdninger. Med en gang du snakker om rammevilkår som lønn og arbeidstid, da blir det vanskelig. Hvis jeg skal snakke om mine arbeidsforhold og lønn, så går ikke det. (Leder, barnehage)

I Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse fra 2013 (Jordfald et al. 2014) framgår det at forbundet har en høyere andel ledermedlemmer som har vurdert å melde seg ut, enn andre forbund. Det framgår også at de samme medlemmene i større grad enn andre Unio-ledermedlemmer svarer at det er vanskelig å være medlem av et forbund som organiserer både ledere og ansatte (ibid.: 8). Våre intervjuer med både nåværende

og forhenværende ledere underbygger dette, men bildet er ikke svart hvitt. Det er også ledere som synes at dette er relativt uproblematisk. Samtidig er det enighet om at det har blitt mer krevende. Dette er blant annet knyttet til endret organisering og utviklingen av en ny lederrolle i offentlig sektor generelt og i kommunal sektor spesielt.

En endret kommunal sektor

I løpet av de siste 20 årene har kutt i ledernivåer og delegering av beslutningsmyndighet og ansvar innenfor kommunale og fylkeskommunale virksomheter vært et sentralt utviklingstrekk (Trygstad 2004, 2009). Videre er synet på ledelse endret. Mens ledelse i det offentlige tidligere var nært koblet til faglighet og profesjon, har det i de siste tiårene vært en tiltakende tendens til å forsøke å frakoble ledelse fra profesjonsutøvelse, og idealet om at «en god leder kan lede alt» har stått sterkt (Sørhaug 2004; Trygstad 2004; Hagen & Trygstad 2008; Byrkjeflot 2008). Fra å være den «fremste blant likemenn» med nær kobling til eget fag eller profesjon, har lederrollen i økende grad beveget seg i retning av arbeidsgiverrollen. Helhetlig ledelse og arbeidsgivers styringsrett er to av flere forhold som vektlegges. Her er to eksempler på hvordan dette beskrives av lederne selv:

Historisk var lederne mer en del av lærerne. Vi har fått en annen rolle og en helt annen hverdag arbeidsmessig [...] Det har skjedd mye. Innholdet i jobben har også endret seg. Før var vi mer fremste av likemenn – en var veldig mye lærer. Nå er det et svært ledersjikt. Vi er mye mer på personsida, du skal rapportere, iverksette, gjennomføre – alle de fine ordene. Og det forventes også en tilgjengelighet, med å svare på e-post og ta mobilen. (Leder, videregående skole)

Vi har fått delegert mye ansvar, for eksempel for oppfølging av sykefravær, lønn, nesten alt ligger nå ute. Det har jo endret rollene våre. Samtidig er støttefunksjonene i stor grad borte, de er spist opp av dårlig økonomi. Men det er helt klart, vi har blitt mer arbeidsgiver de seinere årene. Før var rektor først og fremst en blant likemenn, i dag er det en helt annen jobb. (Leder, grunnskolen)

Vi har spurt ledermedlemmene om de mener Utdanningsforbundet har tatt inn over seg at lederrollen har endret seg. Vi velger å sitere to ledere hvis svar er dekkende for majoriteten av de intervjuede ledermedlemmene:

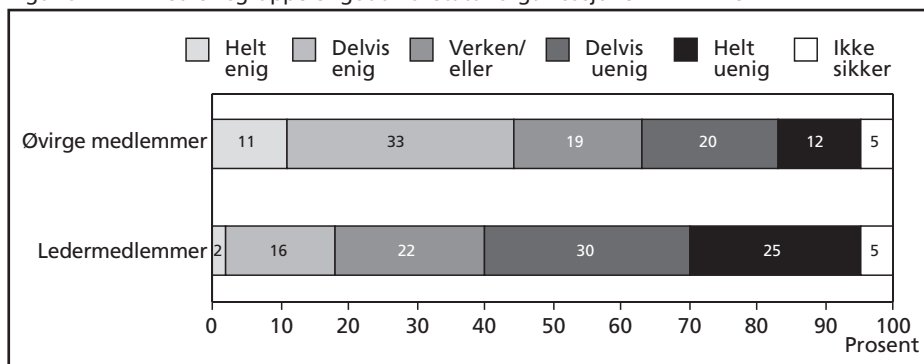
Leder I: Da kan jeg si nei! Leder II: Det kan jeg klart si, også. Der er vi enige! De kan starte med å kartlegge hvordan hverdagen vår er, kanskje, og se det i forhold til de lønns- og arbeidsbetingelsene vi jobber under. Lønna til en utdanningsleder står ikke i stil med betingelsene. (Ledere, grunnskolen)

Vi kommer tilbake til lønns- og arbeidsbetingelser senere i dette kapittelet. Vi fikk imidlertid en klar opplevelse av at de lederne vi intervjuet, hadde et stort behov for å

fortelle om sin arbeidssituasjon som altså blir beskrevet som svært hektisk og med liten fleksibilitet med hensyn til tilstedeværelse.

Det er ikke urimelig å anta at en endret lederrolle har påvirket ledermedlemmenes syn på det tilbudet som forbundet kan gi dem. Det kan også ha endret opplevelsen av å bli sett og hørt i organisasjonen. I spørreundersøkelsen har vi bedt ledermedlemmene ta stilling til ulike påstander som berører forbundets ivaretagelse av medlemmene. Disse påstandene er også gjengitt i kapittel 4. Forskjellene i hvordan ledermedlemmer og øvrige medlemmer vurderer påstandene, er små, med ett unntak. Det er ganske store forskjeller når det gjelder påstanden «Min medlemsgruppe er godt ivaretatt i organisasjonen». Svarene er gjengitt i figur 8.1.

Figur 8.1 Min medlemsgruppe er godt ivaretatt i organisasjonen. N = 2119.



Lederne er langt mindre tilbøyelig til å være enig i at de som gruppe blir ivaretatt som medlemmer i organisasjonen. 55 prosent er helt eller delvis uenig. Den tilsvarende andelen blant øvrige medlemmer er 32 prosent. Det er ikke signifikante forskjeller mellom ledermedlemmer tilhørende ulike arbeidsteder. Det er likevel ikke slik at de samme ledermedlemmene er mer uenig enn øvrige i påstanden «Det er en styrke at Utdanningsforbundet organiserer medlemmer i hele utdanningssystemet» (ikke vist). Her er det bare mindre forskjeller mellom gruppene, og drøye halvparten er helt eller delvis enig i påstanden, mens rundt hvert fjerde medlem er uenig. Det er med andre ord ikke slik at de er uenig i ideen om å være organisert i samme forbund som dem man leder, men at man snarere ikke opplever å bli godt nok ivaretatt.

Godt over halvparten av ledermedlemmene er uenig i at den medlemsgruppen de representerer, er godt ivaretatt i organisasjonen. Andelen som er enig i dette, er 18 prosent.

«Jeg mistet min stemme»

I våre intervjuer med ledermedlemmene har vi vært interessert i å få beskrevet forskjellen mellom det å være vanlig medlem og det å være ledermedlem. Våre informanter har en ganske samstemt og klar oppfatning av at det er en stor forskjell. Det trekkes blant annet fram at det som gjerne diskuteres på klubbmøter, er medlemmenes rettigheter, og som et ledermedlem sier, «[...] vi representerer arbeidsgiverne». Det er også flere som trekker fram at overgangen til ledermedlem medførte et tap av stemme:

Jeg vil si jeg gikk fra å ha et forum til ingen fora, fra å ha en stemme til å miste den. (Ledermedlem, grunnskolen)

Jeg synes det der med å miste en stemme er veldig illustrerende. Jeg opplever meg ganske ofte som knebla. Jeg gikk fra å være en aktiv og engasjert arbeidsplassutvalgt til å bli leder og mistet min stemme. Det hender jeg kommuniserer med blikk, men jeg er veldig forsiktig med hva jeg sier. (Ledermedlem, grunnskolen)

Som vanlig medlem hadde jeg en tillitsvalgt som informerte hvis det var noe. Som leder er det også tillitsvalgt som skal informere meg. Hvis ikke det fungerer, så har jeg ingen plasser å få tak i informasjon. Det har jeg tatt opp med forbundet. (Ledermedlem, barnehage)

Beskrivelsen av å miste en stemme eller også kanaler for informasjon og tilbakemeldinger er dekkende for majoriteten av lederne vi har intervjuet. Funn i spørreundersøkelsen underbygger dette. Her ble ledermedlemmene bedt om å ta stilling til følgende spørsmål: «Hvor god eller dårlig informasjon får du som ledermedlem om fagforeningsaktiviteten på lokalt nivå?» Drøye fem av ti beskriver denne som svært (12 prosent) eller ganske (39 prosent) god, mens to av ti beskriver denne som ganske (12 prosent) eller svært (8 prosent) dårlig. Det er en relativt stor andel (25 prosent) som svarer at den er verken god eller dårlig, mens 4 prosent svarer at de er usikre. Beskrivelsen av å ikke lenger være et fullverdig medlem stemmer godt med hvordan tidligere medlemmer beskriver sin tid som ledermedlemmer i Utdanningsforbundet. Her er to eksempler:

Man er ikke velkommen som ledermedlem på lokale klubbmøter for eksempel. Der vil de snakke om lederen sin. Jeg gjorde avtale med den lokale tillitsvalgte at jeg ble med hvis ønskelig. Jeg ble aldri oppfordret til å komme. Utdanningsforbundet gikk fra å være en medspiller som lærer til å bli en motpart i personalsaker. Mine opplevelser og erfaringer er at forbundets representanter i kommunen ivaretar lærerne for enhver pris. (Tidligere ledermedlem, grunnskolen)

Utdanningsforbundet prioriterer ikke ledernes sak. Etter min mening har dette med strukturen i forbundet å gjøre. Den måten man har valgt å organisere medlemsgruppene på, har gjort at lederne har blitt nøytralisert. De har ingen posisjon i forbundet for å fremme saker. Jeg føler heller ikke at fikk gjennomslag i orga-

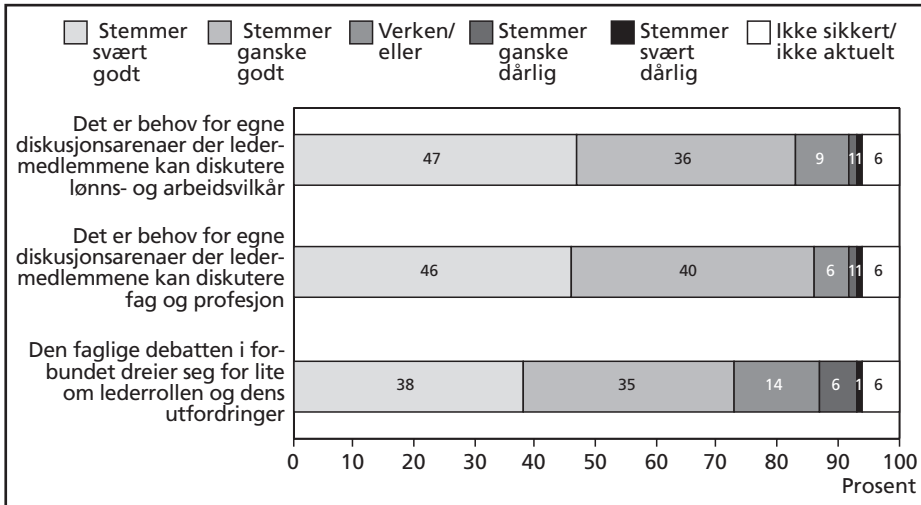
nisasjonen om det som går på lederens sak, verken lokalt og i fylket. (Tidligere ledermedlem, grunnskolen)

Opplevelsen av tap av stemme og utfordringer knyttet til informasjon er viktige signaler for forbundet å ta til seg. Manglende følelse av ivaretagelse er viktige begrunnelser for utmeldelse.

8.2 Behov for egne arenaer

I kapittel 7 så vi at ledermedlemmer fortrinnsvis diskuterer lønns- og arbeidsvilkår og profesjonsfaglige spørsmål som berører sin yrkesgruppe og arbeidssted, i uformelle fora. Vi så også at 31 prosent svarte at sakskartet avgjør om de deltar på klubbmøter. Dette indikerer et behov for egne arenaer der ledermedlemmer kan diskutere denne typen problematikk. Vi har bedt ledermedlemmene ta stilling til ulike påstander knyttet til diskusjonsarenaer i forbundet.

Figur 8.2 Om ledermedlemmer føler seg ivaretatt av Utdanningsforbundet. N = 828/825.



Fordelingen i figur 8.2 viser at majoriteten mener det er behov for egne diskusjonsarenaer der ledermedlemmer kan diskutere fag, profesjon og lønns- og arbeidsvilkår. Andelene som svarer at påstandene stemmer svært eller ganske godt, er henholdsvis 86

og 83 prosent. Det er også en stor andel som svarer at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer. Det er noen forskjeller knyttet til arbeidssted. Ledermedlemmer i videregående opplæring er i større grad enig i at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer. De er også mer enig i at det er behov for egne diskusjonsarenaer der ledermedlemmer kan diskutere lønns- og arbeidsvilkår. Henholdsvis 82 og 85 prosent svarer at de to påstandene stemmer svært eller ganske godt. Ledermedlemmene i barnehagene er noe mindre enig i det. Der er de tilsvarende andelene 66 og 74 prosent.

Majoriteten av lederne etterlyser diskusjonsarenaer for å diskutere spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår samt fag og profesjon. Drøye sju av ti er også av den oppfatning at den faglige debatten i forbundet i for liten grad dreier seg om lederrollen og utfordringer knyttet til denne.

Tidligere i dette kapittelet omtalte vi ledere som mener at forbundet ikke har tatt inn over seg at arbeidsbetingelsene til lederne er endret radikalt de siste årene, og at lønnsbetingelsene ikke stemmer overens med terrenget. Flere viser til at det framstår som underlig at man som leder i noen sammenhenger tjener mindre enn dem man leder, samtidig som man jobber svært mye og har langt mindre fleksibilitet.

Jeg hadde tidligere jobb som fagleder og gikk i sum ned i lønn på å gå opp i stilling til utdanningsleder, på grunn av lønnsforhandlingene i fjor. (Leder, VGO)

Det var flere av oss som vurderte det veldig seriøst nå etter de siste lønnsforhandlingene. Men det handler ikke bare om lønn, dette her. Det handler om hele oppfølgingen, det å ha et forum, erfaringsutveksling hvor vi også kan diskutere en del fra ledersyn og bare fra ledersyn også – når det er snakk om saker der en snakker om arbeidsforhold, plikter og rettigheter kan det alltid sees fra forskjellige vinkler. Vi som sitter som ledere på skolene, vil også dele noen tanker med hverandre. (Leder, grunnskolen)

Du har aldri fri (føler vi selv), det blir lange dager, betingelser knyttet til å ta ut avspaseringer, vi har ikke overtidsbetalt etc. Det står ikke i helt i forhold til lønna og de betingelsene som er knyttet til det (Leder, VGO)

Misnøyen knyttet til manglende lønnsutvikling er unison og er i høy grad til stede blant lederne i barnehagene også. Men hva så med de foræne som er etablert for nettopp ledermedlemmer? Det er temaet under.

8.3 Om tilbudet til ledere

Våre lederinformanter har i ulik grad benyttet seg av det tilbudet som forbundet har etablert for ledermedlemmene. På Utdanningsforbundets nettsider er det en egen fane for ledermedlemmer: «Ledere». Her er det en oversikt over egne tilbud til ledere. Lederhjelpen er en ordning der ledere kan sende inn spørsmål elektronisk. I tillegg er det en egen lenke til «Lederforum», som alle lokallag og fylkeslag skal etablere (se også kapittel 2). Dette skal være en møteplass for ledermedlemmer og tillitsvalgte. Her skal det tilrettelegges for regelmessige møter. Videre er det oversikt over nyheter spesielt rettet mot styrere og skoleledere. Vi har spurt lederne om de har kjennskap til denne typen tilbud. Nærmere bestemt ba vi dem vurdere følgende spørsmål:

«Utdanningsforbundet har flere egne ordninger og tilbud for ledermedlemmer. Dette inkluderer blant annet Lederhjelpen, Lederforum, Forbundsnytt/Styrenytt/Skoleledernytt tilsendt digitalt, egne kurs og konferanser for ledermedlemmer og at arbeidsstedets øverste leder har hovedtillitsvalgt som sin nærmeste tillitsvalgt i kommunal sektor. Det er også egne retningslinjer som gjelder ved konflikt på arbeidsplassen. Kjenner du til disse tilbudene fra før?» 13 prosent svarer at de kjenner til alt av det nevnte, mens 31 prosent kjenner til det meste. 41 prosent kjenner til noe, mens dette er ukjent for 15 prosent. Andelen som ikke har kjennskap, eller som svarer at de kun kjenner til noe, er altså større enn andelen som svarer at de kjenner alt eller det meste av det nevnte. Lederne i grunnskolen er de som kommer best ut når det gjelder kjennskap, mens det står noe dårligere til i barnehagene. Blant de førstnevnte svarer 51 prosent at de kjenner til alle eller det meste, mens den tilsvarende andelen i barnehagene er 40 prosent.

Vi har også spurt våre informanter om de kjenner til tilbudet som er spesielt rettet mot lederne, blant annet lederhjelpen. En sier: «Hva er det for noe?» (Ledermedlem, barnehage). Men det er også ledere med god kjennskap:

Jeg har kontaktet lederhjelpen. Synes jeg fikk gode svar. Det dreide seg om en sak jeg var usikker på hvordan jeg skulle håndtere. (Leder, grunnskolen)

Informantene som har benyttet lederhjelpen, er likevel i mindretall. Når vi spør hvor lederne henvender seg dersom de har behov for hjelp, er det mange som nevner kolleger eller KS.

Som vi er inne på over, og som også er nevnt i kapittel 7, er det en viss forvirring blant lederne om de tilbudene som er rettet inn mot ledere. Dette med lederforum eller lederråd er et eksempel på et slikt tilbud som det ser ut til å råde en litt forvirring rundt. Det er likevel langt flere som har deltatt eller deltar i ulike lederfora, enn som eksempelvis har benyttet lederhjelpen. I en undersøkelse Utdanningsforbundet selv har gjennomført i lokallagene, framgår det at de aller fleste lokallagene svarer at det har vært avholdt møter i lederforum i 2014, og drøye 60 prosent av lokallagene svarer

at det har vært mellom to og tre møter (Utdanningsforbundet 2015b: 14). Når det gjelder hvor nyttige ledermedlemmene vurderer denne typen fora å være, er svarende vi får blant våre informanter, varierende. Foraenes sammensetning ser også ut til å variere noe fra sted til sted.

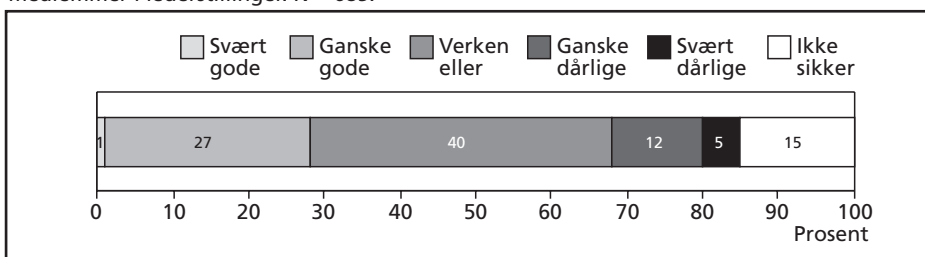
Fylket har noen samlinger for ledere, det er kanskje en gang i året. Men de er veldig ok. Selv sitter jeg i et lederråd i fylket, det gir meg muligheter til å fremme saker. Problemet er at det blir et vakuum. Det er jo naturlig at rollene endres, men det bør ikke være sånn at ledere blir anonymisert. (Leder, VGO)

Men det er også ledermedlemmer som synes det er meningsløst å skulle diskutere ulike problemstillinger med andre ledere tilhørende helt ulike områder. I ett fylke blir det beskrevet som lite givende at ledermedlemmer fra videregående opplæring skal diskutere utfordringer i lederrollen med ledere innenfor barnehage. Som her:

Som rektor i videregående føler jeg ikke noe samhörighet med ledere i barnehage. Det er noe av problemet. Det er så mange saker i arbeidsdagen – ikke alt du gidder å engasjere deg i. Å bruke tiden på barnehage og grunnskole og lederproblematikk der opplever jeg som feil bruk av tid. (Ledermedlem, VGO)

Kunnskapen er altså variabel og vurderingene av utbyttet likeså når det gjelder det tilbudet som Utdanningsforbundet har rettet mot sine ledermedlemmer. Som en slags oppsummering skal vi se hvordan lederne vurderer det tilbudet som forbundet har, og som er særskilt rettet mot dem som gruppe.

Figur 8.3 Hvordan ledermedlemmer vurderer de ordningene som Utdanningsforbundet har til medlemmer i lederstillinger. N = 685.



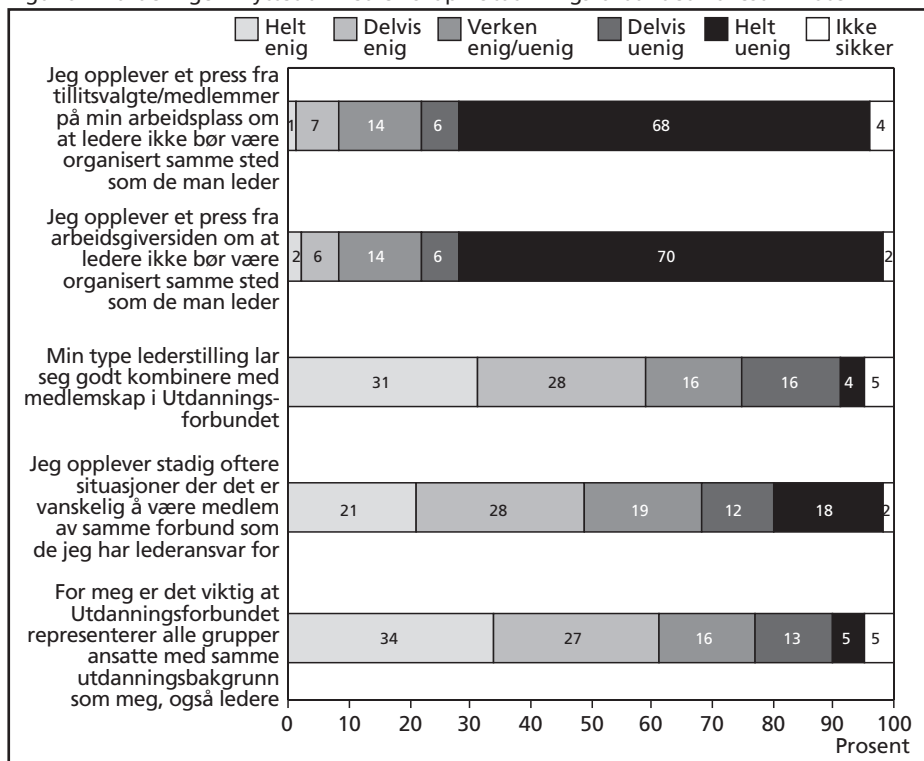
Fire av ti vurderer tilbudene som verken gode eller dårlige, mens 15 prosent ikke er sikre. Samlet gir dette en andel på 55 prosent.

De tilbudene som Utdanningsforbundet har rettet inn mot ledermedlemmer, er ikke godt nok kjent. Det er også ulike vurderinger av hvor gode eller treffsikre de er.

8.4 Tanker om medlemskap

Selv om noen av våre informanter er godt fornøyd med sitt medlemskap i Utdanningsforbundet, er majoriteten av ledermedlemmene ambivalente. I figur 8.4 har vi bedt ledermedlemmene vurdere ulike påstander knyttet til medlemskapet i Utdanningsforbundet. Drøye seks av ti ledere er helt eller delvis enig i påstanden: «For meg er det viktig at Utdanningsforbundet representerer alle grupper ansatte med samme bakgrunn som meg, også ledere.» Nesten like mange er helt eller delvis enig i at den lederstillingen de har, godt lar seg kombinere med medlemskapet i Utdanningsforbundet.

Figur 8.4 Vurderinger knyttet til medlemskap i Utdanningsforbundet. Lavest N = 809.



Samtidig sier 49 prosent seg helt eller delvis enig i at de stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være medlem av samme forbund som dem de har lederansvar for. Det er likevel en relativt stor andel (30 prosent) som er delvis eller helt uenig i dette.

Figur 8.4 viser at få ledermedlemmer opplever et utmeldingspress fra arbeidsgivere eller tillitsvalgte/medlemmer, 8 prosent er helt eller delvis enig i dette. Det er likevel noen av lederinformantene som forteller om et slikt press. En leder jobber i en barnehage som gikk fra å være del av en stiftelse til å bli del av en større privat barnehagekjede.

Hun forteller at eierskiftet gjorde det vanskeligere å være medlem, derfor valgte hun å melde seg ut av Utdanningsforbundet:

Det som var utslagsgivende, var at jeg er veldig glad i jobben min, trives. Jeg følte jeg hadde to valg, enten må jeg slutte i jobben, eller melde meg ut. Jeg klarte ikke å være lojal alle veier. Det var et vanskelig valg. Det handler om identitet. Jeg blir veldig emosjonell. Jeg slutta blant annet fordi jeg var redd for å bli oppfattet som bråkmaker. (Forhenværende ledermedlem, barnehage)

For denne lederen var det en stadig sterkere rollekonflikt og et press fra ny arbeidsgiver om å bytte fagorganisasjon: «Medlemskapet mitt ble vanskelig».

Vurderingene av påstandene i figur 8.4 er i noen grad farget av arbeidsplass. Når det gjelder påstanden om at man stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være medlem av samme forbund som dem de har lederansvar for, er dette noe som særlig ledere i grunnskolen og videregående opplæring har sagt seg helt eller delvis enig i, henholdsvis 55 og 56 prosent. I barnehagene svarer 44 prosent av ledermedlemmene det samme. Men her er et eksempel nettopp fra barnehager der en leder plutselig befant seg i en situasjon der hun alvorlig begynte å vurdere sitt medlemskap. Hun var på et møte for ledere i regi av Utdanningsforbundet, der temaet har vært hvordan forbundet skal jobbe strategisk for at alle barnehagene skal bli kommunale:

Er jeg i et forbund som jobber mot meg? Utdanningsforbundet må vite hvor de trår. De må bli tydeligere når det gjelder hvem de jobber for. Hvis de ikke jobber for private barnehager, da må jeg melde meg ut. (Leder, barnehage)

Om det å bli tatt ut i streik

Blant lederne i videregående opplæring og grunnskolen er det flere som forteller at de har vurdert å melde seg ut, og særlig i forbindelse med vinterens arbeidstidsforhandlingene og streiken i 2014.

Jeg ble kraftig provosert under forhandlingene og streiken. Vi skoleledere ble nærmest framstilt som monstre. (Leder, grunnskolen)

Og vi ble jo heller ikke tatt ut. Men jeg vurderte seriøst å melde meg ut den våren, da jeg skjønnte at det ville bli streik. Hadde jeg blitt tatt ut, ville jeg ikke vært medlem i dag. (Leder, grunnskolen)

Vi ser at arbeidstidsforhandlingene, avtaleutkastet som ble sendt til uravstemning, og den påfølgende streiken har provosert. I spørreundersøkelsen framgår det at 6 prosent av lederne ble tatt ut i streik, mens 4 prosent jobber på en skole som var tatt ut, men ble ikke tatt ut selv. Blant informantene er det ledermedlemmer som ble tatt ut i streik, og ledermedlemmer som ikke ble det. Det er viktig å understreke at det blant

ledermedlemmene er de som har stor forståelse for at også ledermedlemmer må streike, men det er – som sitatene viser – flere som mener at ledermedlemmer bør skjermes. På bakgrunn av våre intervjuer ser det ut til at det har vært ulik praksis når det gjelder å skjermes ledermedlemmer. På noen skoler ble de ikke tatt ut, på andre ble de det. Blant de tidligere ledermedlemmene finner vi en som meldte seg ut i 2014. Avgjørelsen beskrives som vanskelig og tung og var en slags «føre var»-handling:

Jeg så veldig klart for meg at jeg kunne bli tatt ut i streik i 2014. Det kunne jeg ikke være med på. Jeg var i streik i 2008 og i 2010. Det var en stor belastning. Ba om å få slippe, men fikk det ikke. Kosta meg utrolig mye å være lojal mot organisasjonen. Var veldig utfordrende både innover og oppover i kommunen. Når en leder blir tatt ut i streik, er det upopulært i lederstrukturen. Ble snakka om. Ble stilt spørsmål ved lederes medlemskap i en fagforening. Det returnerte jeg, da ville jeg ha et prinsippvedtak i kommunen. Blitt for vanskelig hvis jeg skulle være tatt ut. (Tidligere ledermedlem)

Denne lederen opplevde altså et press. Det er også andre nåværende ledere som viser til at et slikt press oppstod i forkant, under eller i kjølvannet av streiken, som her:

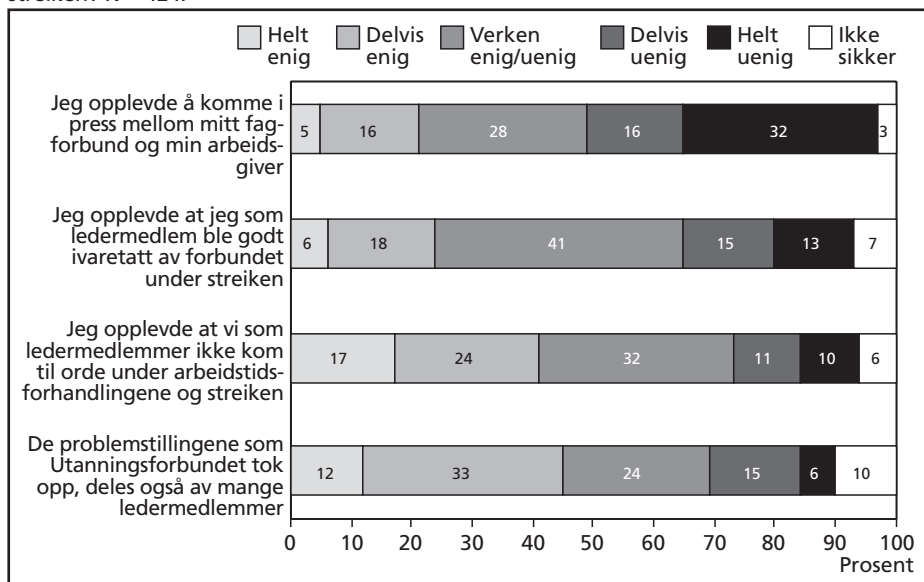
Jeg har vært med på streik mange ganger før, men nytt i år var et voldsomt press fra andre rektorer som er organisert i Skolelederforbundet om å gå ut av Utdanningsforbundet. Det var en ubehagelig opplevelse. Under et rektor-kollegamøte fikk beskjed om at jeg ikke burde være organisert i Utdanningsforbundet (Leder, VGO)

For denne lederen beskrives det som «helt uaktuelt» å melde seg ut av Utdanningsforbundet og inn i Skolelederforbundet.

Under intervjuene har vi stilt spørsmål om ledermedlemmene var aktive i debatten rundt arbeidstidsforhandlingen og den påfølgende streiken. Samtlige svarer at de diskuterte dette med andre ledermedlemmer eller i direkte samtale med tillitsvalgte. Få deltok på møter, og ingen svarer at de deltok på sosiale medier med innlegg. Det er imidlertid noen som forteller at de fulgte med, og kanskje trykket «liker» på et og annet innlegg, men var fortrinnsvis tilskuer. Også i spørreundersøkelsen har vi spurt ledermedlemmene om de deltok i debatten, i møter eller lokale arrangementer i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene. Når det gjelder deltakelse i debatten på sosiale medier, svarer kun 9 prosent av ledermedlemmene at de deltok. 40 prosent deltok ikke, men fulgte med, mens 52 prosent svarer at de verken deltok eller fulgte med. Videre viser analyser at majoriteten – 66 prosent av ledermedlemmene – ikke deltok på møter eller i lokale arrangementer i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og streiken, mens 18 prosent deltok i møter i regi av klubben. 17 prosent deltok på møter i lokal-laget, og 17 prosent har svart at de deltok på andre lokale arrangementer.

Som vist over er det flere ledermedlemmer som opplevde 2014 som et krevende år. Vi har bedt ledermedlemmene om å ta stilling til ulike påstander knyttet til arbeidstidsforhandlingene og streiken. De er gjengitt i figur 8.5.

Figur 8.5 Hvordan opplevde lederne å være ledere under arbeidstidsforhandlingene og streiken? N = 424.

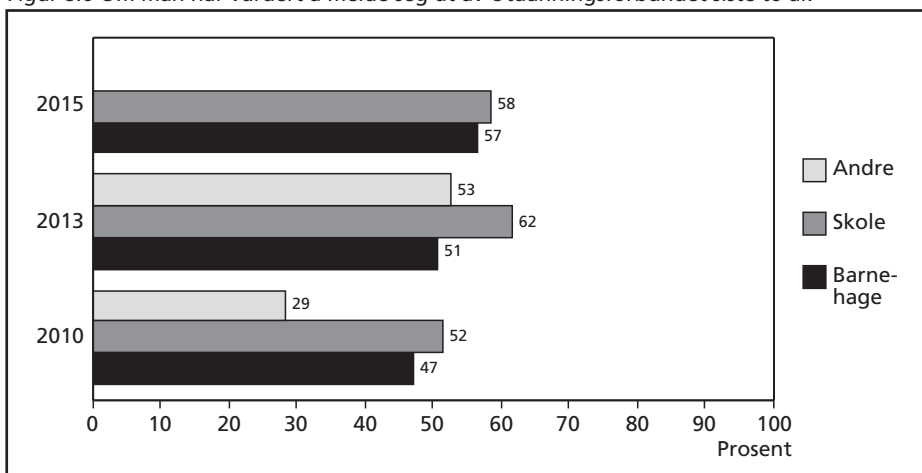


For å starte med de positive funnene i figur 8.5, ser vi at 45 prosent er helt eller delvis enig i at de problemstillingene som Utdanningsforbundet tok opp under arbeidstidsforhandlingene og streiken, også deles av mange av ledermedlemmene. Det er også positivt at det er flere som er uenig enn enig i påstanden om at de opplevde å komme i press mellom forbundet og arbeidsgiver. Det er likevel nedslående at drøye fire av ti er helt eller delvis enig i at de ikke opplevde å komme til orde under arbeidstidsforhandlingene og streiken. Det er også en noe større andel som er uenig enn enig i at de som ledermedlem ble godt ivaretatt under streiken.

Majoriteten av lederne beskriver streiken som en ubehagelig tid. Det vises til hvordan lederne ble framstilt i media, og frykt for å bli tatt ut i streik. Drøyt fire av ti opplevde at de ikke kom til orde under arbeidstidsforhandlingene eller under den påfølgende streiken.

I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål om medlemmene i løpet av de siste to årene har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet. I kapittel 4 så vi at 44 prosent av medlemmene har vurdert å melde seg ut i løpet av det siste året. I figur 8.6 sammenlikner vi ledermedlemmers svar på tvers av områder og over år.

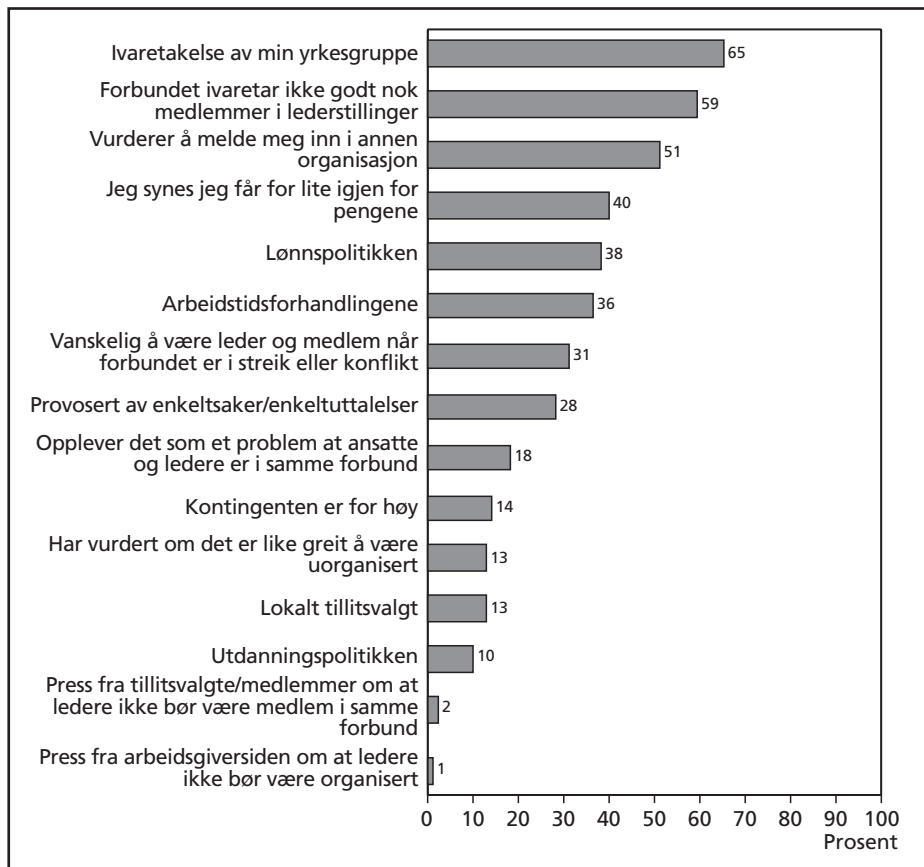
Figur 8.6 Om man har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet siste to år.



Resultatene i figur 8.6 viser at det er flere ledermedlemmer som har vurdert å melde seg ut i 2015 enn hva som er tilfellet for andre medlemmer (se kapittel 4). Derne st viser figuren at det ikke er noen dramatisk økning i andelen som har vurdert utmeldelse i 2015, sammenliknet med 2013. For ledermedlemmer i skole ser vi snarere tendensen til en reduksjon. Man skal alltid være varsom med å generalisere ut fra denne typen spørsmål, fordi det kan være stor forskjell på å vurdere og å faktisk melde seg ut. Og selv om andelene som vurderer utmeldelse, ikke er veldig forskjellig i 2015 sammenliknet med 2013, er andelene høye. Det er ikke nevneverdige forskjeller mellom ledermedlemmer tilhørende ulike arbeidsplasser.

De ledermedlemmene som i figur 8.6 svarte at de har vurdert å melde seg ut, fikk også et oppfølgingsspørsmål. «Hva har vært viktige grunner?» To begrunnelser peker seg ut som viktige. Disse er «Ivaretagelse av min yrkesgruppe» og «Forbundet ivaretar ikke godt nok medlemmer i lederstillinger». Dette er i tråd med funn i det kvalitative materialet. At så vidt mange viser til disse begrunnelsene, er med på å underbygge det vi har sagt tidligere.

Figur 8.7 Ulike begrunnelser for hvorfor man som ledermedlem har vurdert utmelding siste to år. N = 464.



Figur 8.7 viser at press fra tillitsvalgte, medlemmer eller arbeidsgivere ikke er viktige grunner for å vurdere utmelding. Det ser heller ikke ut til at det er utdanningspolitikken eller den lokale tillitsvalgte som er problemet, eller at kontingenten er for høy – selv om 14 prosent har svart at dette har vært en faktor. Det er heller ikke veldig mange som svarer at det at ledere og ansatte er organisert i samme forbund, er hovedbegrunnelsen. Derimot er manglende ivaretagelse av yrkesgruppen og ledere, lønnspolitikken, arbeidstidsforhandlingene og streiken langt viktigere – og at man får for lite igjen for pengene.

57 prosent av ledermedlemmene har vurdert å melde seg ut av forbundet de siste to årene. De to viktigste grunnene er manglende ivaretagelse av yrkesgruppen eller ledermedlemmer.

Når det gjelder mulige grunner for å vurdere sitt medlemskap, ble det også åpnet for kommentarer. Her er et lite utvalg av hva ledermedlemmer har skrevet. De er valgt fordi de belyser at forbundet møter kritikk fra mange hold, og fordi de er relativt representative for det som er skrevet inn av svar:

Forbundet har 90 prosent fokus på skole og maks 10 prosent på barnehager. Det skinner gjennom i alle sammenhenger at barnehagene og deres medlemmer og arbeidsforhold er nedprioritert og mindreverdige. (Leder, UH)

Jeg er imot streiker og Utdanningsforbundet er altfor glad i dem. Arbeidstakere bør ikke få 100 prosent lønn under streiken, da er det mulig streikelysten ikke blir like høy. Utdanningsforbundet er fagforeningen for grunnskolelærere, ingen andre blir hørt. (Leder, barnehage)

Vanskelig å være tatt ut i streik som den eneste i ledergruppen (Leder, VGO).

Så lenge vår lønn ikke er likestillt med skuleverket, vert alle våre oppganger neste gang brukt mot oss av «våre egne». Vi kjenner oss mindre viktige enn LÆREREN. (Leder, barnehage)

Uthengning av ledere i skole som inkompetente i forbindelse med lønnsforhandlingene i fjor med forbundets «velsignelse». (Leder, grunnskolen)

Lite fokus på medlemmer som jobber i høyere utdanning. (Leder, FAS)

Generelt mye sutring og lite konstruktivitet både lokalt og sentralt. (Leder, grunnskolen)

Også tidligere undersøkelser har vist at de ledere som er misfornøyd med medlemskapet, eller som vurderer utmeldelse, ikke føler seg ivaretatt som ledere, verken når det gjelder yrkesutøvelse eller lønnspolitikk (Jordfald et al. 2014). Slik sett underbygger funn fra vår undersøkelse det samme. Samtidig er de aller fleste ledermedlemmene opptatt av at Utdanningsforbundet er et viktig forbund, ikke minst når det gjelder å ivareta enhetsskolen, og mange begrunner sitt medlemskap med bakgrunn i ideologi.

Vurderer topplederne situasjonen veldig annerledes?

I spørreundersøkelsen har vi bedt informantene om å angi hvor i lederhierarkiet de er. Dette spørsmålet har vi blant annet brukt som utgangspunkt for å undersøke om det er forskjeller mellom ledere på ulike nivåer når det gjelder vurderinger knyttet til medlemskapet. I utgangspunktet hadde vi forventet at toppledere i mange tilfeller ville vurdere spørsmålene knyttet til vurdering av tilbud og ulike sider av medlemskapet forskjellig. I noen grad får vi bekreftet dette, men i langt mindre grad enn forutsett. Når det gjelder hvordan man opplever å bli ivaretatt av forbundet, og vurderinger av mulig

krysspress som medlem i samme forbund som dem man leder (figur 8.2 og 8.4), skiller styrerne seg fra mellomlederne i barnehagene i den forstand at de i mindre grad føler seg ivaretatt og i større grad opplever et krysspress. Mer overraskende er det at det kun er små forskjeller mellom toppledere og mellomledere i grunnskolen og videregående opplæring. Det impliserer at blant de to sistnevnte gruppene er utfordringene jevnt fordelt mellom ledermedlemmer på ulike nivåer.

Når det gjelder om man har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet de siste to årene, finner vi at toppledere i noe større grad har svart ja. Den største forskjellen finner vi blant toppledere og mellomledere i videregående opplæring og barnehagene, og i nevnte rekkefølge.

8.5 Hvilke råd gir de?

Vi har bedt både nåværende og forhenværende medlemmer om å komme med råd til forbundet. Her presenterer vi de tidligere medlemmenes tips til forbundet. Vi spurte blant annet om hva som skal til for at de kommer tilbake til forbundet. En sier det slik:

Det vet jeg ikke, tror det hadde vært vanskelig. Vet ikke om forbundet hadde klart å lage et tilbud som passet såne som oss. Om det er riktig for forbundet. Kanskje skal de bare glemme oss? Jeg vet at jeg har foten godt plantet i det pedagogiske, kan tåle å stå utenfor. (Leder, tidligere medlem)

Når det gjelder konkrete råd, viser de tidligere lederne til mye av det samme. For det første etterlyses det refleksjoner knyttet til *hvorfor* forbundet skal organisere ledere. Grunnen er at tre av de fire tidligere ledermedlemmene ikke føler seg ivaretatt av forbundet. Det dreier seg om at forbundet må anerkjenne at ledere faktisk skal lede, og at forbundet derfor må følge opp lederne mer eksplisitt. Det dreier seg om faglig utvikling i form av oppfølging og kurs og diskusjoner knyttet til hva som er god ledelse. Det dreier seg også om lønnsutviklingen for ledere. Men her er ikke alle nødvendigvis enige, for én framhever at hun synes forbundet har flyttet seg fra å være tydelig på betydningen av solidaritet og internasjonal tenkning til å i hovedsak fokusere på lønn- og arbeidstid: «Det var et markant skifte da Lærerforbundet og Utdanningsforbundet slo seg sammen.» Vi velger å avslutte med tre råd som kommer fra en av disse lederne:

Hvis jeg fikk bestemme? For det første ville jeg opprettet en tydelig adskilt avdeling i Utdanningsforbundet for ledere. De måtte hatt egne forhandlinger. Slik kunne man blitt en reell konkurrent til Skolelederne. Det som er styrken i forbundet i dag, er at de treffer lærerne godt. Det blir noe av ulempen for lederne – fordi lærerne er forbundets primære og ikke oss. For det andre synes jeg forbundet burde reflek-

tere over situasjonen til lederne under streiken. Dra opp dilemmaene, sette ord på dobbeltrollen som mange skoleledere opplevde. For det tredje burde forbundet i større grad støtte seg til forskning og empiri og ikke politikk når de uttaler seg. Et eksempel er klassestørrelse. De er helt på tur når de sier det må være maksstørrelser på elevgrupper. Det er ikke det som gir effekt, det er helt andre ting. Utdanningsforbundet har problemer med å ta forskning inn over seg. (Leder, tidligere medlem)

8.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi hatt oppmerksomheten rettet mot ledernes opplevelse av å være i samme forbund som dem de leder. Vi har også vært ute etter å avdekke om ledermedlemmene føler seg ivaretatt som ledere, og hvilke tanker de gjør seg om et framtidig medlemskap.

- Ledere beskriver overgangen fra å være et «vanlig» medlem til å bli et ledermedlem som stor. Noen avdramatiserer dette og beskriver det som uproblematisk, mens andre svarer at dette medførte et «tap av stemme».
- Ledermedlemmer er i større grad enn andre uenig i at den medlemsgruppen de representerer, blir godt ivaretatt i organisasjonen. 55 prosent er delvis eller helt uenig i dette. Den tilsvarende andelen for øvrige medlemmer er 32 prosent.
- Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen viser at ledermedlemmene har behov for egne diskusjonsarenaer for å diskutere lønns- og arbeidsvilkår samt fag og profesjon. Henholdsvis 83 og 86 prosent er enig i dette.
- Drøye sju av ti mener at den faglige debatten i forbundet dreier seg for lite om lederrollen og dens utfordringer.
- De kvalitative intervjuene viser at samlingene som arrangeres for ledere, vurderes ulikt. Noen synes dette er et bra tiltak, mens andre mener de har lite utbytte av å diskutere utfordringer på tvers av områder.
- Det er få ledermedlemmer som opplever seg presset til utmeldelse av arbeidsgiver, tillitsvalgte eller andre medlemmer.
- Nesten seks av ti er helt eller delvis enig i at den lederstillingen de har, godt lar seg kombinere med medlemskapet i forbundet.
- Nesten halvparten er helt eller delvis enig i at de stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være i samme forbund som dem de leder. Likevel er nesten seks

av ti ledermedlemmer enig i at det er viktig at forbundet representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn – også ledere.

- Fire av ti ledermedlemmer har ingen klar vurdering av de tilbudene eller ordningene som forbundet har etablert for ledere. Også de kvalitative intervjuene tyder på at disse er for lite kjent.
- Flere ledere vurderte å melde seg ut av forbundet i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken. Blant tidligere ledermedlemmer var det også en som meldte seg ut fordi hun fryktet å bli tatt ut i streik.
- 57 prosent av ledermedlemmene svarer at de har vurdert å melde seg ut av Utdanningsforbundet de siste to årene. Den tilsvarende andelen blant øvrige medlemmer er 44 prosent.
- De tre viktigste utmeldingsgrunnene er manglende ivaretagelse av den yrkesgruppen de representerer (65 prosent), manglende ivaretagelse av medlemmer i lederstillinger (59 prosent) og at man har vurdert å melde seg inn i en annen organisasjon (51 prosent).

Tre utfordringer for Utdanningsforbundet:

- Det å bli ledermedlem beskrives som en stor overgang blant flere ledermedlemmer. Det å «miste en stemme» brukes som beskrivelse. De tilbudene som er opprettet for ledermedlemmer, ser ikke ut til å være godt nok kjent, og de som kjenner dem, har ulike vurderinger knyttet til nytten.
- En drøy halvpart av ledermedlemmene føler seg ikke ivaretatt i forbundet. Egne fora for ledere der blant annet lønns- og arbeidsvilkår kan diskuteres, etterlyses.
- Nesten seks av ti ledermedlemmer har vurdert utmeldelse de siste to årene. For å forhindre lederflukt må forbundet vie lederne oppmerksomhet og synliggjøre at ledermedlemmer er velkomne i forbundet.

Kapittel 9 Sammendrag og veien videre

Utdanningsforbundet er en organisasjon med store ambisjoner knyttet til deltakelse og engasjement. Strukturen skal sikre representativt demokrati på arbeidsplassnivå, i lokallag, fylkeslag og på sentralt nivå, og vedtektene skal sikre at alle medlemsgrupper blir representert. Dette setter store krav til informasjon og kommunikasjon. Vår undersøkelse viser at forbundet står overfor noen utfordringer når det blant annet gjelder kommunikasjonsflyt mellom nivåene. Utfordringene er delvis knyttet til ulike medlemsgrupper og delvis relatert til tema og avstand mellom nivåene. I dette siste kapittelet skal vi trekke fram noen særlige problemområder som springer ut av denne undersøkelsen.

9.1 Refleksjoner omkring utfordringer

Vi har i denne rapporten tatt for oss deltakelse og kommunikasjon i Utdanningsforbundet. Intensjonen har vært å se mer framover heller enn å skue bakover og å løfte fram synspunkter på hvordan forbundet kan legge til rette for deltakelse og kommunikasjon i årene framover. Oppdraget har ikke vært å gjennomgå hva forbundet gjorde under arbeidstidsforhandlingene og streiken i 2014. Dette er gjort gjennom interne evalueringer, blant annet en omfattende høring i klubber, lokallag og fylkeslag. Samtidig viste det seg ikke mulig å lage en undersøkelse som denne uten å komme inn på hendingene i 2014. Vår undersøkelse gir grunnlag for å løfte fram noen temaområder som representerer utfordringer for Utdanningsforbundet.

For det første illustrerte situasjonen i 2014 at forbundets organer på sentralt nivå var i utakt med medlemsmassen. Forbundets ledelse anbefalte en avtale som et stort flertall stemte ned. Dette kan kanskje forklares med ulike strategiske vurderinger av hva som var mulig å oppnå gjennom en streik, og hva man risikerte å tape ved å ikke komme til enighet. Men man må likevel stille spørsmålene: Hvordan kunne en slik feilvurdering av medlemsmassen forekomme? Og hvorfor opplever mange at forbundets ledelse forsterket kløften gjennom den måten resultatet ble kommunisert på? Det første av disse spørsmålene er kanskje det mest alvorlige for tiden framover, fordi det reiser spørsmål om hvor gode kanalene fra medlem til ledelse er i en organisasjon som legger stor vekt på medlemsdemokrati og deltakelse. Et spørsmål som mange av våre

informanter stilte, var: Hvordan kunne de ha unngått å forstå hva vi mente – vi var jo så tydelige da vi diskuterte kravene? I forlengelsen av dette er det også noen som har reist spørsmål om det sentrale nivået har fjernet seg for langt fra de utfordringene medlemmene ute på arbeidsplassene opplever i hverdagen.

For det andre aktualiserte hendingene i 2014 diskusjonen om forbundets to bein, fagforening og profesjon. Det er liten tvil om at medlemmene fortsatt vil at Utdanningsforbundet skal være en sterk aktør i utdanningspolitikken, og at forbundet skal arbeide med faglig-pedagogiske tema. Men hvor relevant er dette skillet for medlemmer og tillitsvalgte på arbeidsplassnivå? For dem griper arbeidstid direkte inn i faglig-pedagogiske spørsmål. Og når vekker «rene» faglig-pedagogiske tema interesse og debatt?

For det tredje synes kommunikasjonsmønsteret å ha endret seg i forbindelse med arbeidstidsforhandlingene. En svært synlig debatt løp i sosiale medier, særlig på Facebook. Selv om kun et mindretall av medlemmene var aktive i betydningen at de postet meldinger, fikk denne kanalen stor betydning for meningsdannelsen blant medlemmer. Diskusjonen på Facebook var også med å prege hvilket inntrykk samfunnet for øvrig fikk av Utdanningsforbundet, medlemmenes synspunkter og konflikten omkring arbeidstid. Det store engasjementet på Facebook var overraskende. Ingen av forbundets medlemsundersøkelser har tydet på at medlemmene var i ferd med å flytte seg fra tradisjonelle kanaler til nye typer sosiale eller elektroniske medier i sin kommunikasjon med forbundet. Samtidig kan dette sees som en mulighet for framtidige kommunikasjonsstrategier.

Et fjerde tema er ikke direkte relatert til hendingene i 2014, men arbeidstidsforhandlingene og streiken illustrerte hvilke utfordringer Utdanningsforbundet står / kan stå overfor, nemlig lederens posisjon i forbundet. En streik er alltid krevende for ledermedlemmer, som risikerer å måtte slutte rekkene sammen med medlemmer de vanligvis har et arbeidsgiveransvar for. I mange tilfeller vil ikke slike situasjoner oppstå fordi ledere ikke er organisert sammen med sine medarbeidere, eller fordi ledere i sentrale posisjoner ikke tas ut i streik. I profesjonsforbund som Utdanningsforbundet tas ledermedlemmene ut, og det er opp til den lokale streikekomiteen å avgjøre om disse får en mer skjermet oppgave, eller om de forventes å stå streikevakt. Man kan også spørre om ikke streiken i noen grad illustrerte en annen type utfordring for ledermedlemmer enn det å måtte ut i streik. En del ledere i skoleverket, også ledermedlemmer i Utdanningsforbundet, ønsker seg endringer i arbeidstidsavtalen som gir arbeidsgiver mer spillerom. I tillegg opplevde en del ledermedlemmene at lederkolleger ikke ble omfattet av streiken, enten fordi de ikke er organisert eller fordi de er medlem av et forbund som ikke var i streik. Samtidig kan ikke utfordringene knyttet til ledere avgrenses til arbeidstidsforhandlingene. To landsmøter har diskutert hvordan ledere skal være representert i organisasjonen etter at seksjonsstrukturen ble lagt bort. Nye organer er opprettet, ledere har fått egne tilbud, og et utvalg har diskutert saken i landsmøteperioden. Men

denne rapporten, så vel som andre, tyder på at forbundet fortsatt har utfordringer med å møte forventningene til sine ledermedlemmer.

Et femte tema som kommer opp, er at ledere ikke er den eneste gruppen som opplever seg lite sett i Utdanningsforbundet. I noen grad gjelder dette forbundets nest største medlemsgruppe, ansatte i barnehage. Og det gjelder de små medlemsgruppene som ikke tilhører skole eller barnehage. Også her er det tiltak på gang, blant annet satses forbundet i innværende landsmøteperiode på å styrke oppfølgingen av medlemmer innen voksenopplæringen. Forbundet har også igangsatt tiltak for å sikre bedre dekning av tillitsvalgte i barnehagene.

Et sjette tema er om medlemmene og tillitsvalgte på grunnplan får god nok oppfølging. Stoler medlemmene på at de får nødvendig bistand? I hvilken grad fungerer de tillitsvalgte i sine verv? Får tillitsvalgte den støtten de trenger for å fungere i sine verv? Fungerer Utdanningsforbundet primært som en serviceorganisasjon overfor sine drøye 167 000 medlemmer?

Hvorfor forstod de ikke?

Utdanningsforbundet er en organisasjon med store ambisjoner knyttet til deltakelse og engasjement. Organisasjonsstrukturen er bygget opp for å sikre representativt demokrati på arbeidsplassnivå, i lokallag, fylkeslag og på sentralt nivå, og vedtektene skal sikre at alle medlemsgrupper blir representert. Målsettingen er ikke bare at medlemmene skal være aktive når det gjelder forhold på arbeidsplassene, men at de skal si sin mening om læreplaner, pedagogiske utfordringer, krav i lønnsoppgjør osv. Samtidig skal saker som vedtas sentralt – i demokratiske organer på toppen av organisasjonen – iverksettes på fylkesnivå, lokallagsnivå og i de mange tusen klubber. Undersøkelsen viser at medlemmene – og delvis også de arbeidsplassstillitsvalgte – i hovedsak forholder seg til arbeidsplassens møteplasser. Det er her – gjennom de arbeidsplassstillitsvalgte – at Utdanningsforbundet møter sine medlemmer. Hvor diskuterer så de arbeidsplassstillitsvalgte? En god del tillitsvalgte møter i lokallaget, men kontakten med hovedtillitsvalgt – og eventuelt lokallagsleder som ressursperson – er antakelig vel så viktig for meningsdannelsen blant de mange arbeidsplassstillitsvalgte som den arenaen formelle møter i lokallag og fylkeslag er.

Kanskje kan man tillate seg å spørre om kanalene fra medlem til toppen i Utdanningsforbundet i tilstrekkelig grad sikrer at utfordringene på arbeidsplassene kommer til toppen. Noen av de erfarne tillitsvalgte vi snakket med, reflekterte over dette og viste til at det tar lang tid fra å være menig medlem eller tillitsvalgt på arbeidsplassnivå til å nå toppen i forbundet – de som sitter i sentrale posisjoner, har ganske mange år bak seg i forbundet uten å ha vært aktive i en pedagogisk stilling. Andre peker på at de klare uttalelsene (og eventuelt kritikken) blir moderert i hvert organisasjonsledd: På klubbmøtet var man klar, men litt mer diplomatisk enn på personalrommet, i lokallaget

blir uttalelsene ytterligere balansert, og det samme gjelder på fylkesnivå. Det vil neppe være vanskelig å finne klare uttalelser fra så vel lokallag som fylkeslag, og få tillitsvalgte når toppen i et stort fagforbund uten å ha gått gradene. Man må likevel peke på at veien fra arbeidsplass til topp går gjennom mange ledd, og at det er noe Utdanningsforbundet som organisasjon må være oppmerksom på.

Ytterligere to forhold kan løftes fram når det gjelder Utdanningsforbundets organisasjon. Organisasjonskartet viser en sterk organisasjonslinje, ikke minst på fylkesnivå, og en mye svakere avtalelinje. En hovedtillitsvalgt skal ha plass i lokallagsstyret og fylkestyret. Og avtaletillitsvalgte vil naturligvis være representert i ulike organer som forhandlingsutvalg. Et annet trekk ved organisasjonen som styrker organisasjonslinja, er sentralstyret (som alle har sin plass på forbundskontoret) og et representantskap som kun møtes to ganger i året og som i hovedsak er satt sammen av organisasjonstillitsvalgte på fylkes- og sentralt nivå. Organisasjonen har også et stort sekretariat med dyktige medarbeidere og fagpersoner. Disse vil prege organisasjonen og styre oppmerksomheten gjennom sine saksfelt. Samlet stiller dette sterke krav til god kommunikasjon nedover for å sikre at det er samsvar mellom det man er opptatt av på arbeidsplassene, og organisasjonens prioriteringer.

I intervjuene har det kommet ulike forslag, mange av dem knyttet til at de valgte på toppen må ut til lokallag og kanskje også til klubbene. Noen foreslår hospitering på en arbeidsplass.

Man kan også reise spørsmålet om ikke en mer framtrødende rolle for dem som ivaretar avtalene og medlemmene i det daglige, kunne bidratt til å styrke kommunikasjonen fra arbeidsplass til toppen. Det finnes allerede nettverksmøter på sentralt nivå for enkelte typer hovedtillitsvalgte, en ordning som kunne vært styrket. Men det er også viktig at tillitsvalgte som «står i det», har roller som gjør at de blir hørt når beslutningene tas.

Forbundet står stødig på to bein, men ...

Utdanningsforbundet har en ambisiøs formålsparagraf og har vært og skal være en sentral maktfaktor når norsk utdanningspolitikk utformes. Dette betyr at forbundet må ha omfattende kompetanse i pedagogiske spørsmål, at man arbeider med nettverk og politiske allianser, og at forbundet er synlig i media. Det er neppe særlig uenighet i medlemsmassen om at Utdanningsforbundet skal være med å sette preg på skole, barnehage og høyere utdanning i årene som kommer.

Tillitsvalgte og medlemmer beskriver en arbeidshverdag i skole og barnehage som både er givende og krevende, og at arbeidsplassene er i endring. Medlemmene er opptatt av å utøve sitt yrke som pedagoger innen rammer som ivaretar profesjon, barn og elever, men som også gjør at man kan hevde sine interesser som arbeidstaker.

Utdanningsforbundet forventer mye av sine medlemmer og sine tillitsvalgte i betydningen at man har bygget organisasjonen på en forutsetning om et bredt medlemsengasjement. Med mange saker og mange arenaer er det ikke overraskende at deltakelsen på en del saksfelt er mindre enn det man ideelt hadde ønsket. Det er likevel viktig å minne om at Utdanningsforbundet har engasjerte medlemmer, og at aktivitetsnivået og deltakelsen er god sammenliknet med mange andre organisasjoner. Medlemmene diskuterer profesjon og fagforening på arbeidsplassen.

Denne undersøkelsen viser – på samme måte som tidligere medlemsundersøkelser – at det er de sakene som berører arbeidshverdagen, som i særlig grad får medlemmene interessert og aktive. Da tar man kontakt med den tillitsvalgte, skriver på Facebook og stemmer om nødvendig nei i uravstemningen. Når det er rolig på arbeidsplassen, og det ikke er lønnsoppgjør, prioriterer mange jobb og fag.

I tidligere medlemsundersøkelser har vi vært opptatt av om målet om et faglig-pedagogisk engasjement har nådd ned til arbeidsplassnivå. Spørsmålet har vært: Klarer Utdanningsforbundet å mobilisere medlemmer og tillitsvalgte til å diskutere pedagogikk og utdanningspolitikk og ikke bare «fagforening»? Hvordan kan man legge til rette for å oppfylle formålsparagrafenes to-beins-ambisjon? I avslutningen av denne undersøkelsen vil vi peke på noen utfordringer.

For det første: Tid er en utfordring for tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Tillitsvalgte har lite tid, de timene de får i frikjøp, holder knapt nok til planlagte møter med arbeidsgiver. For å kunne avholde møter i arbeidstiden kreves velvilje fra arbeidsgiver, og tillitsvalgte opplever utfordringer med å få medlemmene til å komme når møter holdes etter arbeidstid. I barnehagene er det heller ikke praktisk mulig å ha møter i arbeidstiden. Økt engasjement henger mer sammen med tilrettelegging/ressurser enn interessante debattopplegg.

For det andre: Skillet mellom pedagogikk og fagforening kan framstå som kunstig når saker skal diskuteres på arbeidsplassene. Flere av de tillitsvalgte vi intervjuet, mente at medlemmene var mest opptatt av å ha en fagforening, og de viste til saker som var viktige i så måte: økt lønn, en god arbeidstidsavtale, økt respekt for yrkesutøvelsen, ressurser og budsjett. I tillegg kan det stilles spørsmål om hvordan man skiller mellom pedagogikk og fagforening i en organisasjon som organiserer profesjoner, og der tid eller mangel på tid, budsjettbetingelser og andre ressurser griper litt inn i det pedagogiske arbeidet.

Sosiale medier?

I de første medlemsundersøkelsene for Utdanningsforbundet var det slående hvor sterkt tradisjonelle kommunikasjonskanaler stod. Medlemmene holdt seg orientert gjennom klubbmøter, medlemsblad på papir, oppslag på arbeidsplassen og forbundets almanakk. Dette har endret seg. Sosiale medier og Internett er i rivende utvikling. Denne

utviklingen preger også hvordan arbeidstakerorganisasjoner kommuniserer med sine medlemmer, og hvordan medlemmene kommuniserer med organisasjonen. Samtidig tyder vår undersøkelse på at det er snakk om både-og, ikke enten-eller. I forbindelse med arbeidstidsforhandlingene og streiken i 2014 søkte medlemmene informasjon bredt og holdt seg orientert via massemedia, e-post, klubbmøter og samtaler med kolleger og tillitsvalgte, det vil si gjennom både nye og tradisjonelle kanaler. Sosiale medier var viktig for meningsdannelse og diskusjon under arbeidstidsforhandlingene, men også her som et tillegg til og ikke i stedet for engasjement lokalt.

Medlemmene bruker i dag denne typen kanaler for å følge med på debatter og diskusjoner. Kan dette også utnyttes i det mer hverdagslige fagforeningsarbeidet? Enn så lenge spiller sosiale medier en begrenset rolle når det gjelder klubb og lokallag, men mange medlemmer regner med at sosiale medier vil spille en større rolle i årene som kommer. Vi har løftet fram noen utfordringer knyttet til dette.

For det første: Forbundet bør ha en tydeligere strategi for bruk av sosiale medier i fagforeningssammenheng uten at disse mediene skal erstatte de vanlige informasjons- og kommunikasjonskanalene. For det andre: Medlemmene diskuterer allerede fag og fagforening på nett, men er mer aktive på sider som ikke er drevet av Utdanningsforbundet, enn på Utdanningsforbundets egne sider. Her har man et potensial til å skape gode arenaer for debatt og diskusjon også under Utdanningsforbundets logo. For det tredje: Ledelsen kan med fordel være mer aktive i sosiale medier for å kommunisere Utdanningsforbundets budskap ut til medlemmene. For det fjerde: Kanskje er potensialet like stort for klubben og lokallaget som for Utdanningsforbundet på sentralt nivå. Noen få av de tillitsvalgte vi snakket med, hadde opprettet nettsider eller Facebook-sider for sin klubb. Der man lykkes, vil den tillitsvalgte kunne nå medlemmene raskt og samtidig få tilbakemeldinger på det som legges ut.

Lederne

Over de senere årene har lederens posisjon i Utdanningsforbundet stått på dagsordenen, og ulike organisatoriske grep skal sikre at denne gruppen medlemmer blir ivaretatt i organisasjonen. Dette har dreid seg om representasjon, om egne møteplasser, om ivaretagelse av interesser som gruppe, om hjelp og bistand som enkeltmedlem og om politikk. Dette har ikke hindret at forbundet har mistet ledermedlemmer over tid, samtidig som mange av de gjenværende medlemmene mener at det er viktig at alle med pedagogisk bakgrunn er organisert sammen.

I denne undersøkelsen har vi snakket med ledermedlemmer, også ledermedlemmer som har valgt å forlate forbundet. Ledere beskriver overgangen fra å være et «vanlig» medlem til å bli et ledermedlem som stor. For noen er dette en utfordring, for andre en naturlig del av ny rolle. En del av utfordringene er kjente fra tidligere undersøkelser. Vi vet at ledermedlemmer langt sjeldnere enn andre medlemmer deltar på klubbmøter.

Både denne og tidligere undersøkelser viser at ledermedlemmer i større grad enn andre er uenig i at den medlemsgruppen de representerer, blir godt ivaretatt i organisasjonen. En god del opplever også at det er krevende å være medlem av samme forbund som dem de er leder for. Denne undersøkelsen viser at ledermedlemmene oftere enn andre har vurdert å melde seg ut, og også dette er et trekk vi kjenner igjen fra tidligere undersøkelser.

Ledernes situasjon må adresseres av Utdanningsforbundet. For det første: Vil man ha ledermedlemmer, må man også ha respekt for lederrollen. Flere av ledermedlemmene understreker betydningen av rollekompetanse og aksept for at ledermedlemmer har en annen rolle i kraft av å være leder. Dette dreier seg ikke nødvendigvis om å møte en arbeidsplassutvalgt eller hovedtillitsvalgt fra samme forbund som en selv, men at organisasjonen må ha respekt for de oppgavene en leder har, og de hensyn en leder må ta (og som av og til står i motstrid til et tradisjonelt fagforeningsstandpunkt). I forlengelsen av dette kan vi også nevne ledernes posisjon under arbeidstidsforhandlingene og den påfølgende streiken. I intervjuene kom det fram at flere hadde vurdert å melde seg ut av forbundet i denne perioden. Det er viktig at et medlemskap ikke setter ledermedlemmer i en urimelig krysspresssituasjon vis-à-vis arbeidsgiver. For det andre: Det gjenstår fortsatt en jobb for å gjøre de ulike tilbudene for ledere synlige og kjente. Fire av ti ledermedlemmer har ingen klar vurdering av de tilbudene eller ordningene som forbundet har etablert for ledere. Også de kvalitative intervjuene tyder på at disse er for lite kjent. Et tredje forhold er lønn og arbeidsvilkår. Det er lett å tenke at dette er noe lederne ivaretar selv, og da særlig ledere på toppnivå. Men i intervjuene ble det understreket at lønna ikke står i forhold til arbeidsbyrden, kravene om tilgjengelighet er langt utover normal arbeidsdag, og det er dårlige muligheter for avspasering. Med andre ord kan det å imøtekomme ledermedlemmenes interesser utfordre Utdanningsforbundets lønnspolitikk.

De små gruppene (og noen som ikke er så små)

Ledere er ikke den eneste gruppen som opplever seg lite sett i Utdanningsforbundet. Undersøkelsen viser at en betydelig andel i alle grupper – selv de store medlemsgruppene – krysser av for dette. Det er kanskje ikke så overraskende. Barnehagemedlemmer kan oppleve at det blir mye skole, mens man i den videregående opplæringen synes det er mye barnehage. Utfordringen er likevel størst blant medlemmer i universiteter og høyskoler og innen FAS, som er en samling av ganske ulike yrkesgrupper. Vi har pekt på at medlemmene i UH og FAS ikke føler seg godt ivaretatt i organisasjonen, og mange har vurdert å melde seg ut på grunn av dette. Å ivareta og engasjere disse gruppene vil være avgjørende hvis Utdanningsforbundet skal lykkes med å være et forbund for hele utdanningssystemet. En utfordring for barnehagemedlemmer – som er godt kjent i Utdanningsforbundet – er at man her har små klubber, lite aktivitet på arbeidsplassnivå,

en del arbeidsplasser uten tillitsvalgt osv. Utdanningsforbundet har fortsatt en jobb å gjøre når det gjelder å redusere antall arbeidsplasser uten tillitsvalgt. Men medlemmer og tillitsvalgte i barnehagesektoren har også en annen utfordring: De er minst i kommunal sektor. Det kan være krevende å mobilisere tillitsvalgte i barnehagesektoren til nettverksmøter, møtenes tema vil i en del tilfeller oppleves som mindre relevante, og private barnehager – som er en stor medlemsgruppe per 2015 – er bare delvis inkludert i nettverkssamlinger for tillitsvalgte.

Nettverk for tillitsvalgte bidrar til å stryke de tillitsvalgte, og gjennom dette, Utdanningsforbundets posisjon på arbeidsplassene og ovenfor medlemmene. Nettverkene gir ikke bare arbeidsplassstillitsvalgte en kanal til hovedtillitsvalgt, de gir også den hovedtillitsvalgte og Utdanningsforbundet innsikt i hva som skjer på arbeidsplassene. Mens flertallet av tillitsvalgte i skoleverket deltar i nettverk – og er fornøyd med disse – er nettverkene for andre grupper tillitsvalgte dårligere utbygd. Utdanningsforbundet befinner seg dermed i den paradoksale situasjonen at tillitsvalgte for små medlemsgrupper, eller på arbeidsplasser med få pedagoger (barnehagene), er de som sjeldnest har tilgang til nettverksarealer. For at nettverkene skal fylle sin funksjon, må de tilpasses de ulike medlemsgruppene. Tillitsvalgte i barnehagene kan ha behov for egne samlinger, om ikke alltid så iallfall av og til. For en del andre medlemsgrupper vil nettverk måtte strekke seg utover kommunegrensene – og utover grensene for lokallaget – for å gi mening. I dag er nettverkene en lite formalisert del av Utdanningsforbundets organisasjonsstruktur. Dette er ikke til hinder for å styrke ambisjonene om å nå flere grupper tillitsvalgte med en slik ordning.

En serviceorganisasjon som leverer

Utdanningsforbundet skårer høyt på service til tillitsvalgte og medlemmer. I denne undersøkelsen har ikke bistand til medlemmene vært tema, men de tidligere medlemsundersøkelsene viser at medlemmene ber om hjelp, og at de er godt fornøyd med den hjelpen de får. I denne undersøkelsen har vi spurt tillitsvalgte hvilken kontakt de har med nivåene over sitt eget. Mange av disse har pekt på at Utdanningsforbundet er blitt en stor organisasjon der det sentrale nivået har fjernet seg for langt fra grunnplanet. Samtidig understrekes det fra så vel arbeidsplassstillitsvalgte som hovedtillitsvalgte at man får god oppfølging som tillitsvalgt. Har man et spørsmål eller befinner seg i en situasjon der man trenger hjelp, får man dette. Fylkeskontoret oppfattes som effektivt og kompetent. Arbeidsplassstillitsvalgte er også i all hovedsak godt fornøyd med sin hovedtillitsvalgte og lokallaget. I undersøkelsen fra 2014, som omfattet en mer inngående diskusjon om tillitsvalgtes situasjon, viser også at disse får kurs og skoling. Organisasjonslinja leverer dermed effektiv service til de avtaletillitsvalgte.

Referanser

- Amundsen, G. (2014). Snapchat vokser frem. *Aftenposten* 17. juni. Hentet fra: http://www.aftenposten.no/digital_old/Snapchat-fosser-frem-7607396.html
- Byrkjeflot, H. (2008). *Ledelse i politisk styrte virksomheter, forskningsstatus og problemstillinger*. Kommunenes sentralforbund.
- Hagen, I. M. & Trygstad, S. C. (2008). *Modeller og dilemmaer. Om overføring av styringsprinsipper fra privat til offentlig sektor*. Fafo-rapport 2008:24.
- Jordfald, B. (2005). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004*. Kortversjon. Fafo-rapport 471.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2011). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010*. Fafo-rapport 2011:06.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2008). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2007*. Fafo-rapport 2008:13.
- Jordfald, B., Nergaard, K. & Bråten, M. (2014). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013*. Fafo-rapport 2014:12.
- Nergaard, K. (1993). *Arbeidsmiljø blant pedagogisk personale i grunnskole og videregående skole*. Spesialkjøringer for Norsk Lærerlag på basis av Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1993.
- Seip, Å. A. (1990). *Lektorene. Profesjon, organisasjon og politikk 1890-1980*. Fafo-rapport 108.
- Sørhaug, H. C. (2004). *Managementaltet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Fagbokforlaget.
- TNS Gallup (2014). Facebook henger med mens Snapchat vokser raskt viser Social Media Tracker. Hentet fra: <http://www.tns-gallup.no/tns-innsikt/facebook-henger-med-mens-snapchat-vokser-raskt-viser-social-media-tracker>
- Trygstad, S. C. (2015). Ytringsfrihet i arbeidslivet. *Sosiologisk tidsskrift*, 1–2(23), 29–59.

- Trygstad, S. C. (2009). *Endringer i norske kommuner og konsekvenser for ansatte*. Delrapport 4 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:14.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU.
- Utdanningsforbundet (2015a). *Lytt til medlemmene!* Rapport fra særskilt evaluering av hovedtariffoppgjøret på KS-området. Rapport 1/2015.
- Utdanningsforbundet (2015b). *Ledermedlemmer*. Spørreundersøkelse til Utdanningsforbundets lokallag 19.mars–12.april 2015. Standardrapport med resultater. 2015: 14.
- Utdanningsforbundet. (2012). *Vedtekter for Utdanningsforbundet 2012-2015*. Vedtatt av landsmøtet på Lillestrøm 5.-8. november 2012. https://www.utdanningsforbundet.no/upload/Publikasjoner/Brosjyrer/Vedtekter_Utdanningsforbundet%202012-2015.pdf.
- Veland, G. & Andersen, R. K. (2014). *Tjenestepensjon og sosiale medier. LOs tillitsvalgt-panel*. Fafo-notat 2014:23.

Se og bli sett

Utdanningsforbundet har et sterkt medlemsdemokrati. Men da 73 prosent av medlemmene innen KS-området som deltok i uravstemningen stemte «nei» til avtaleutkastet om arbeidstid i juni 2014, reiste det spørsmål om hvorvidt dialogen mellom medlemmene og sentralledet fungerer som den skal. I denne rapporten retter vi blikket mot meningsutveksling og kommunikasjon innad i organisasjon. Hensikten med forskningsprosjektet har vært å frambringe kunnskap om hvordan Utdanningsforbundet i framtiden kan skape gode betingelser for deltakelse, blant samtlige medlemsgrupper, i eget forbund.



Fafo

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

Fafo-rapport 2015:30
ISBN 978-82-324-0222-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20435