

Bård Jordfald og Kristine Nergaard

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017



Fafo-rapport
2018:12

Bård Jordfald og Kristine Nergaard

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017

Fafo-rapport 2018:12

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0435-3

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	12
1. Medlem2017	17
1.1 Utvalg, datainnsamling og svarprosent.....	17
1.2 Rapportens oppbygging.....	21
2. Medlemmenes arbeidshverdag	23
2.1 Pedagogiske stillinger i barnehage.....	26
2.2 Pedagogiske stillinger i skoleverket	27
2.3 FAS og universitets- og høyskolemedlemmene	28
2.4 Medlemmer i lederstillinger	29
2.5 Oppsummering.....	31
3. Medlemmene og tillitsvalgte	33
3.1 Tillitsvalgt på arbeidsplassen	33
3.2 Bruker medlemmene tillitsvalgte?.....	34
3.3 Hva spør medlemmene tillitsvalgte om?	35
3.4 Er medlemmene fornøyd med hjelpen?	37
3.5 Oppsummering.....	38
4. Deltakelse i egen organisasjon	39
4.1 Medlemsmøter.....	40
4.2 Gode møter?	43
4.3 Andre møteplasser i regi av Utdanningsforbundet	45
4.4 Initiativ nedenfra	47
4.5 Hvem deltar lite og hvem deltar mye?	49
4.6 Oppsummering.....	50
5. Hva er viktigst for medlemmene?	52
5.1 Er medlemmene fornøyd med lønna?	54
5.2 Åpne tilbakemeldinger fra medlemmene.....	55
5.3 Er medlemmene fornøyd med Utdanningsforbundet?.....	57
5.4 Oppsummering.....	59
6. Lokalt tillitsvalgte	61
6.1 De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå	61
6.2 Organisasjonsarbeidet	65
6.3 Forholdet til arbeidsgiver	70
6.4 Kontakt med forbundet.....	72
6.5 Oppsummering.....	74
7. Ledermedlemmer	76
7.1 Medlemskapet	76
7.2 Engasjement og deltakelse i egen organisasjon	80
7.3 Tilbakemeldinger til forbundet.....	85
7.4 Oppsummering.....	88

8. Kommunikasjon	89
8.1 Fagtidsskrifter.....	90
8.2 Oppsummering.....	93
9. Avslutning.....	94
9.1 Arbeidshverdagen og prioriteringer.....	94
9.2 Hjelp, nytte og vurdering av medlemskapet	95
9.3 Aktive medlemmer	96
9.4 Lokalt tillitsvalgte	96
9.5 Ledermedlemmer	97
9.6 Avsluttende bemerkninger.....	97
Referanser.....	99

Forord

Medlemsundersøkelsen 2017 er gjennomført på oppdrag fra Utdanningsforbundet, og er en oppfølging av tidligere undersøkelser gjennomført i 2004, 2007, 2010 og 2013. Formålet med undersøkelsene er å få tilbakemeldinger på organisasjonenes virke.

I undersøkelsene kartlegges medlemmenes arbeidshverdag, bruk av tillitsvalgtapparatet, deltakelse på forbundets ulike møteplasser og arenaer, hva medlemmene anser som det viktigste for sitt medlemskap og hvilke informasjonskanaler de foretrekker. Medlemmer med lederstillinger og medlemmer med tillitsverv inngår også i undersøkelsen.

5200 medlemmer besvarte undersøkelsen, som ble gjennomført på forvinteren 2017. Vi vil takke alle som tok seg tid og som har bidratt til å gi Utdanningsforbundet økt kunnskap om egen organisasjon.

Elise Wedde har vært hovedansvarlig for prosjektet hos oppdragsgiver. Prosjektet er fulgt av en referansegruppe fra Utdanningsforbundets sekretariat. Takk til Line Gjersø og Trond Harsvik. Kirsti Renate Sommerdal har bistått oss i utvalgstreking og med dypdykk ned i forbundets register. På Fafo har Sissel Trygstad kvalitetssikret manus, mens Bente Bakken har hjulpet oss med å gjøre teksten bedre.

Takk til alle for nyttige innspill og konstruktive tilbakemeldinger på spørreskjema og rapportutkast.

Oslo, mars 2017

Bård Jordfald og Kristine Nergaard

Sammendrag

Medlem2017 er den femte medlemsundersøkelsen som Fafø har gjennomført for Utdanningsforbundet. Med tre-fire års intervaller har forbundets medlemmer fått spørsmål om arbeidshverdagen og utfordringene de møter der, om de har tilgang til en tillitsvalgt og om eventuell interaksjon med vedkommende. Videre har de blitt spurt om egen deltakelse i organisasjonens organer, det være seg lokale møter eller forbundets møteplasser utenfor arbeidsplassen. Hvilke verktøy de foretrekker for informasjon og kommunikasjon er også noe som jevnlig har blitt målt. Medlemmene er videre blitt bedt om å prioritere hva de er mest og minst fornøyd med når det gjelder medlemskapet.

Som ved tidligere undersøkelser er medlemmene som deltok i Medlem2017 blitt trukket fra forbundets register. Utdanningsforbundets medlemmer er organisert etter arbeidssted, og de forskjellige medlemsgruppene varierer i størrelse. For å få stort nok utvalg fra de minste medlemsgruppene trekkes det derfor flere herfra, enn det et tilfeldig trekk i hele medlemsmassen ville gitt. De mindre gruppene blir overrepresentert, og denne overrepresentasjonen løses så gjennom vekting. Respondentenes svar får ulik vekt etter hvilken medlemsgruppe de tilhører.

Utdanningsforbundets medlemsmasse domineres av arbeidstakere med pedagogiske yrker innenfor barnehage og skoleverk (grunnskole og videregående opplæring). I tillegg organiserer forbundet ledere i barnehager og skoleverket. For å få mange nok ledermedlemmer ble det også trukket flere av disse i utvalget, på lik linje med medlemmene i universitets- og høyskolesektoren og i faglig-administrative støttesystemer (FAS). Når det gjelder ledermedlemmenes tilbakemeldinger, har vi i hovedsak valgt å presentere disse i et eget kapittel. Det samme gjelder for de mange av Utdanningsforbundets medlemmer som har verv på arbeidsplassen.

Medlemmenes arbeidshverdag

Med snaut 120 000 yrkesaktive medlemmer fordelt på mange – og ulike typer – arbeidsplasser og i forskjellige yrker, er det naturlig nok et mangfold av forhold som gjør at det varierer om de er fornøyd eller ikke. Men som i de tidligere undersøkelsene er omtrent alle fornøyd med kollegene sine. Avhengig av hva vi spurte om, uavhengig av yrke eller arbeidssted, er majoriteten gjennomgående oftere fornøyd enn misfornøyd med det meste. Avhengig av stilling og arbeidssted var det noe forskjellige utfordringer i medlemmenes arbeidshverdag.

Barnehagelærerne er generelt mer fornøyd enn de andre medlemsgruppene. Det de er mindre fornøyd med, er fysisk arbeidsmiljø og fasiliteter for kontorarbeid på arbeidsplassen. Mange er også misfornøyd med mulighetene for å bruke forberedelsestiden på en god måte, og det er et betydelig innslag medlemmer som er misfornøyd med arbeidstidsordningen. Barnehagelærerne er fornøyd med pedagogtettheten på sin arbeidsplass.

Grunnskolelærerne er den største medlemsgruppa i Utdanningsforbundet, og de er mest misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid. Sammen med kollegene i videregående, er grunnskolepedagogene blant de av medlemmene

som er misfornøyd med mulighetene for etter- og videreutdanning. Svært mange er misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket, men sammenliknet med tidligere medlemsundersøkelser, går andelen misfornøyd klart ned. En fortolkning er at det arbeidet som er iverksatt for å fjerne tidstyver kan ha gitt effekt.

Lærerne i videregående opplæring er mer kritiske, enn de andre medlemsgruppene. Blant annet er mange misfornøyd med administrativ og pedagogisk ledelse, mulighetene for etter- og videreutdanning, arbeidstid og muligheten til å skjerme egen fritid. Mange er dessuten misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket, men som for grunnskolepedagogene går andelen ned fra tidligere målinger.

Medlemmene i FAS er gjennomgående fornøyd, men det de er misfornøyd med, er bemanningssituasjonen på arbeidsplassen. Universitets- og høyskolemedlemmene (UH) er misfornøyd med personalledelse, tid til forskning og utvikling, muligheten til å skjerme egen fritid – og i motsetning til de andre medlemsgruppene er det et visst innslag som er misfornøyd med samspillet mellom kolleger på arbeidsplassen.

Medlemmene i lederyrker er fornøyd med samspillet på egen arbeidsplass (mellom kollegene på arbeidsplassen, mellom ledelse og personal, og mellom ledelse og tillitsvalgt). Derimot er de mer kritiske til ledelsen utøvd fra eiernivå. Misnøyen er størst blant ledermedlemmene i skoleverket og gjelder både pedagogisk ledelse og administrativ ledelse fra eier. Misnøye med egne arbeidsbetingelser gjelder særlig for mulighetene til pedagogisk ledelse. Som medlemmene i pedagogiske stillinger i skoleverket, var lederne misfornøyd med muligheten til å skjerme egen fritid.

Medlemmene og tillitsvalgte

De aller fleste av Utdanningsforbundets medlemmer har tilgang til tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Tilgangen varierer mellom medlemsgruppene, men for medlemmene i pedagogiske stillinger i skoleverket er det nesten ingen som oppgir at de ikke har en arbeidsplass tillitsvalgt. Derimot oppgir drøyt halvparten av FAS-medlemmene at de har tillitsvalgt på arbeidsplassen. I FAS og høyere utdanning er det relativt mange som heller ikke helt vet om nærmeste tillitsvalgt er på arbeidsplassen, i lokallaget eller i annet organisasjonsledd.

Medlem2017 skiller seg ikke fra tidligere undersøkelser. Utdanningsforbundets medlemmer er fortsatt flinke til å søke råd og bistand hos sin tillitsvalgte. Faktisk er det en svak økning i at medlemmene spør tillitsvalgte om råd og bistand. Særlig flere medlemmer i grunnskolen bruker denne muligheten. Det medlemmene søker råd og bistand om, er primært knyttet til egne lønns- og arbeidsvilkår i bred forstand. De spør om arbeidstid, om andre rettigheter i arbeidsforholdet og om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Videre spør de om råd og bistand til lokale lønnsforhandlinger og andre lønnsprosjekt. Kvinner spør oftere enn menn om råd og bistand, og de spør oftere om andre rettigheter i arbeidsforholdet enn det menn gjør. Når menn først ber om råd og bistand, dreier det seg noe oftere om lønn og om arbeidstid.

Gjennomgående har de tidligere medlemsundersøkelsene vist at medlemmene er godt fornøyd med de rådene eller den bistanden de har mottatt fra sin tillitsvalgte. Dette gjelder også i 2017. Det er noen variasjoner om man brukte svaralternativene «svært fornøyd» eller «ganske fornøyd», men uansett kjønn, arbeidsplass eller alder – de fleste medlemmene som søkte råd og bistand var fornøyd med den hjelpen de fikk.

Deltakelse i egen organisasjon

Utdanningsforbundet har fortsatt høy aktivitet på mange arbeidsplasser. Det avholdes regelmessige møter, og det er ingen nedgang i møteaktiviteten. Utfordringene er de samme som tidligere, det er fortsatt små arbeidsplasser uten møter. Kun hvert fjerde barnehage-medlem er på en arbeidsplass med regelmessige klubbmøter. Som i tidligere undersøkelser er det medlemmene uten lederstilling i grunnskolen som er flinkest til å møte opp når det kalles inn. Medlemmer i barnehagene kommer på møter, selv om de kalles inn noe sjeldnere. I den andre enden er medlemmene i FAS og høyere utdanning, med mer varierende oppmøte.

Å kunne avholde møtene i arbeidstida spiller inn, og deltakelsen er høyest på arbeidsplasser der møtene kan holdes innenfor denne. Men det er også mange medlemmer som oppgir at de kommer på møtene når disse legges utenfor arbeidstid. Mange steder er det fortsatt en god oppmøtekultur når lokalt tillitsvalgte kalles inn. Medlemmene er i hovedsak fornøyd, og fire av fem møtedeltakere sier at møtene fungerer ganske godt eller svært godt.

Med hensyn til deltakelse utenfor arbeidsplassen, har drøye 20 prosent av medlemmene uten verv deltatt i møter i lokallaget siste året, og 12 prosent har vært på kurs og konferanser i regi av forbundet. Forskjellene mellom medlemsgruppene er mindre her enn for oppmøte på klubbmøter.

Hvert fjerde menige medlem oppgir å ha spilt inn en sak som han/hun ønsker forbundet eller lokallaget skal ta opp. Det er ikke store forskjeller mellom medlemsgruppene i andelen som oppgir å ha kommet med slike forslag. Medlemmene melder også at de fortsatt diskuterer jevnlig med sine tillitsvalgte. Grunnskole og universitets- og høgskolesektoren er ytterpunktene, hvor uformelle diskusjoner er mest vanlig i grunnskolen.

Hovedinntrykket er at Utdanningsforbundet har ganske stabil deltakelse over tid. Det er forskjeller mellom områdene, særlig når det gjelder aktivitet som er avhengig av lokalt tillitsvalgt. Dette kan dels forklares strukturelt, siden små arbeidsplasser ofte mangler aktive klubber. Men tallene tyder på at også tradisjon for deltakelse og engasjement spiller inn – med grunnskolen som et grunnfjell for bredt oppmøte.

Hvorfor er de medlemmer?

Medlemmene som svarte i 2017, oppgir de samme forholdene som viktige som medlemmene som svarte i de tidligere medlemsundersøkelsene. De fleste trekker fram sikkerhetsaspekter ved at de får mulighet til hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen, og det at forbundet forvalter lønnsinteressene deres. Dette var og er de fremste årsakene til at de har valgt å være medlemmer. Kvinner tenderer å vektlegge sikkerhetsaspektet, mens menn tenderer til å vektlegge lønnsinteressene. Det er også økning i andelen som sier «Jeg mener man skal være organisert», noe som nok bør forstås i lys av storkonflikten i 2014.

Lønnsvilkårene er det to av tre som er fornøyd med, mens en av tre er misfornøyd. Menn er mer misfornøyd enn kvinner med lønnsbetingelsene, og de eldste er mer misfornøyd enn de yngste. Svarfordelingen er som i tidligere medlemsundersøkelser. Størst misnøye med lønnsbetingelsene er det helt nederst og helt øverst i utdanningssystemet. Hvert fjerde medlem i UH-sektoren sier at de er svært misfornøyd, og det er særlig lønnsrelasjonen mellom dem selv i det statlige tariffområdet og lærere og lektorer i det kommunale tariffområdet de er opptatt av. Årsakene til at barnehagemedlemmene er misfornøyd varierer mer.

Når det gjelder medlemmenes vurderinger av om forbundet ivaretar interessene deres på en ordentlig måte, er oppslutningen høy. Det skal dog sies at desto lenger unna de store medlemsgruppene i barnehage og skoleverk, jo høyere er andelen som mener at forbundet ikke ivaretar interessene deres på en ordentlig måte. På spørsmålet – om hvor fornøyd de er med medlemskapet sitt i Utdanningsforbundet alt i alt, svarer ni av ti at de er fornøyd med dette. Det er her visse variasjoner, medlemmer i pedagogiske stillinger er oftere fornøyd enn medlemmer i lederstillinger, og andelen fornøyde medlemmer er størst i barnehage og lavest i FAS og UH-sektoren.

Medlemmer med verv

At Utdanningsforbundet skal kunne være til stede på så mange arbeidsplasser, fordrer at det finnes medlemmer som er villige til å ta på seg verv – og å utføre de arbeidsoppgavene som kommer med vervet. Utdanningsforbundet har mange tillitsvalgte som er positive til sine verv, og andelen medlemmer uten verv som er positive til å påta seg verv, har økt over tid. Særlig blant de yngste er det godt innslag av folk som er villige til å påta seg verv.

Ettersom arbeidsplassene varierer betydelig i størrelse, vil også vervenes omfang variere. Om lag halvparten oppgir at de er tillitsvalgt for ti medlemmer eller færre, og mens klubbene er store i videregående opplæring, er de gjennomgående små i barnehagene.

Som i de tidligere medlemsundersøkelser trives flertallet av de tillitsvalgte, faktisk er andelen økende. Mange trekker fram ønsket om å påvirke på arbeidsplassen eller at de kan bidra positivt som begrunnelse for vervet. I tillegg viser mange til at man får nyttig erfaring gjennom vervet, inkludert tilgang til tillitsvalgtopplæringen. Arbeidsplass tillitsvalgte trekkes med og deltar i Utdanningsforbundets aktiviteter. Det er få som oppgir at de ikke har deltatt i lokallaget eller i kurs og konferanser i regi av forbundet.

Når det gjelder relasjonene til arbeidsgiver, oppgir det store flertallet at de blir behandlet med respekt av arbeidsgiver. De fleste opplever at de trekkes med i saker som angår medlemmenes arbeidshverdag. Det er færre tillitsvalgte som inkluderes i faglig-pedagogiske spørsmål, og en av fem sier at det ikke legges til rette for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen.

En utfordring ifølge mange tillitsvalgte er at det kan være krevende å få medlemmer til å komme på møter eller å engasjere seg i fagforeningsarbeidet. Slik er det også i Utdanningsforbundet, utfordringene er størst der man må ha møter utenfor ordinær arbeidstid.

En annen utfordring som ofte trekkes fram, er tid og gjennomslagskraft i vervearbeidet. I Utdanningsforbundet varierer utfordringene mellom medlemsgruppene, og det synes å være lettest å verve nye medlemmer i grunnskolen.

Medlemmer med lederstillinger

Ledermedlemmene mener fortsatt at det er viktig å ha ett forbund for pedagoger uavhengig av stilling, og at det ikke er noen motsetning mellom å være medlem og leder. Det store flertallet av ledermedlemmene opplever heller ikke at arbeidsgiver eller tillitsvalgte er negative til medlemskapet deres. Samtidig viser mange til utfordringen med å være organisert samme sted som dem man er leder for.

Ledermedlemmer deltar i like stor grad som andre medlemmer, men bruker dels andre arenaer og møteplasser. Mange ledermedlemmer holder bevisst avstand til klubb og klubbmøtene, men deltakelsen på andre arenaer er minst like høy som i andre medlemsgrupper. Ledermedlemmer deltar langt oftere enn andre på kurs og konferanser i regi av forbundet, og de fremmer saker de vil ha tatt videre i organisasjonen.

Drøye halvparten av ledermedlemmene har deltatt på møter med andre ledermedlemmer og egen tillitsvalgt. Forbundet har dermed etablert arenaer for denne medlemsgruppa. Derimot er det få som kjenner til Lederhjelpen, til tross for at denne ordningen har fungert i ganske lang tid. Andelen av lederne som har benyttet seg av dette tilbudet er også lav.

Flertallet av ledermedlemmene er positive til oppfølging og måten de blir ivaretatt på. Flertallet mener at forbundet er flinke til å sette dagsorden, og fire av fem sier seg fornøyd med sitt medlemskap alt i alt. Det er likevel et ikke ubetydelig mindretall som er mindre fornøyd på enkelte områder. Et konkret eksempel er oppfølgingen i lokale lønnsforhandlinger.

Mange ledermedlemmer har brukt muligheten til å komme med konkrete innspill til hva som bør være viktig satsing for Utdanningsforbundet framover. Innspillene varierer, og de avspeiler spennet også i denne medlemsgruppa. En god del innspill er i tråd med Utdanningsforbundets generelle ståsted knyttet til lønn, klassestørrelse, bemanning og lokale organisering. Ett tema som mange trekker fram, er spesielle utfordringer knyttet til lederes lønns- og arbeidsvilkår. Noen benytter også muligheten til å spille inn lederperspektiver på tema som arbeidstid og pedagognorm. Ledernes plass og synlighet i forbundets organisasjon er et annet tema som løftes fram.

Summary

Medlem2017 is the fifth membership survey that Fafo has undertaken for the Union of Education Norway. At three- or four-year intervals, the members of the union have been asked about their job situation and the challenges it involves, whether they have access to a union representative or not and their interaction with this representative. Furthermore, they have been asked about their own participation in the union's various bodies, such as local meetings or the union's meeting places beyond the confines of the workplace. The means through which members prefer to receive information and communication are also regularly assessed. The members are also asked to rank various issues in order of importance and provide feedback on their degree of satisfaction with their membership.

As in previous surveys, the members who participated in Medlem2017 were drawn from the union's membership register. Union of Education Norway is organised by workplace, and the different membership groups vary in size. To include a sufficient number of members from the smallest groups, we draw relatively more names from these than would be produced by a simple random sampling of the entire body of membership. The smaller groups are thereby overrepresented, and this overrepresentation is corrected by a weighting procedure. The respondents' answers are thus unequally weighted depending on the membership subgroup to which they belong.

The membership of Union of Education Norway is dominated by employees in educational professions in early childhood education (ECE) and schools (primary/lower secondary and upper secondary). In addition, the union organises leaders of ECE and schools. To obtain a sufficient sample of leaders these are also oversampled, as were members in the university college/university sector and professional-administrative support systems (FAS). We have chosen to present the feedback provided by members in managerial positions mainly in a separate chapter. The same applies to the numerous union members who hold elected office in their workplace.

The members' job situation

With nearly 120 000 gainfully employed members spread out over a large number of workplaces of many different types and a variety of professions, this diversity of conditions makes for varying levels of job satisfaction. As in previous surveys, however, nearly all respondents were satisfied with their colleagues. In general and irrespective of profession or workplace, the majority tended to be satisfied with their situation. Depending on their position and workplace, the members tended to encounter slightly differing challenges.

When compared to other groups of members, *ECE teachers* are generally more satisfied than others. Lower levels of satisfaction were reported with regard to their physical working environment and facilities for performing office duties in the workplace. Many were also dissatisfied with the opportunities for making good use of their preparation time, and a considerable proportion of the members are dissatisfied with their working hours.

Primary/lower secondary school teachers constitute the largest group of members in the Union of Education Norway, and they are the most dissatisfied with their physical working

environment and the opportunities to protect their own leisure time. Together with their colleagues in upper secondary schools, the primary/lower secondary school teachers are among those who are dissatisfied with the opportunities for supplementary and continuing education. A large proportion are dissatisfied with the opportunities to prioritise the core tasks of the profession, but compared to previous surveys, this element of discontent is clearly diminishing. This might be interpreted as indicating that the measures introduced to remove 'time thieves' have had an effect.

While the ECE teachers are generally satisfied, the *upper secondary school teachers* are more critical. Many tend to be dissatisfied with the administrative and educational management, the opportunities for supplementary and continuing education, working hours and the ability to protect their own leisure time. Many are dissatisfied with the opportunities to prioritise the core tasks of the profession, but similar to the primary school teachers, this proportion has declined since the preceding surveys.

The members who are employed in *professional-administrative support systems (FAS)* tend to be satisfied, but FAS members are dissatisfied with the staffing situation in their workplaces. Members in the university and university college sector are dissatisfied with HR management and their ability to protect their own leisure time, and in contrast to other groups of members there is a certain proportion who are dissatisfied with the interaction between colleagues in the workplace.

Members in managerial positions are satisfied with the interaction in their workplace (between the colleagues in the workplace, between the management and staff, and between the management and the union representatives). On the other hand, they tend to be more critical towards the management at the level of the owners. This dissatisfaction is most prominent among school leaders, and applies to educational as well as administrative management by the school owners. This dissatisfaction with the working conditions relates to the opportunities for educational leadership in particular. Like the members in educational positions in the school, the leaders were dissatisfied with their ability to protect their own leisure time. Such dissatisfaction was reported by a larger proportion of the leaders than the teachers.

Members and union representatives

The vast majority of the members of the Union of Education Norway have access to a union representative in their workplace. Membership groups have varying access, but nearly all members in educational positions in schools report to have a locally elected representative. In contrast, only a little more than half of the FAS members reported to have a union representative in their workplace. In the FAS and higher education sector, there were relatively many who were unaware of whether the nearest union representative could be found in their workplace, local union or another part of the union organisation.

The results from Medlem2017 are similar to those of previous surveys. The members of Union of Education Norway remain eager to seek advice and assistance from their union representative; in fact they do so slightly more frequently than before. Members in primary/lower secondary schools in particular make use of this opportunity. Advice and assistance are requested primarily for issues related to wages and working conditions in a broad sense. Questions tend to be raised concerning working hours, other rights associated with the employment relationship, and the working environment in the workplace. Furthermore, advice and assistance are requested for local bargaining rounds and other issues related to wages. Women request advice and assistance more frequently than men, and they also tend to focus on other rights in the employment relationship to a greater

extent than men. When men seek advice and assistance, they tend to focus on wages and working hours.

Previous membership surveys have shown that on the whole, the members are well satisfied with the advice or assistance provided by their union representative. This applies also to 2017. There is some variation in the extent to which the members ticked the 'very satisfied' or 'fairly satisfied' response categories, but irrespective of differences in gender, workplace or age, most of the members who sought advice and assistance were satisfied with the help that was provided to them.

Participation in the local organisation

Union of Education Norway maintains a high level of activity in many workplaces. Meetings are held at regular intervals, and there is no decrease in this activity. The challenges remain the same as before: in some small workplaces no meetings are held. Only one in every four members in ECE is employed in a workplace where regular meetings are held. As in previous surveys, members in non-managerial positions in primary/lower secondary schools have the highest rate of attendance of union meetings. Members in ECE also attend meetings, even though they are summoned somewhat more rarely. At the other end of the scale we find the members of FAS and the higher education sector, whose attendance is more variable.

Being able to hold meetings during working hours has an effect, and the attendance rate is highest in workplaces where this is possible. However, many members report to attend the meetings even when they are scheduled outside working hours. Many workplaces have a culture for attending when the local union representative sends out a meeting notice. The members are largely satisfied, and four out of five attendees report that the meetings function quite well or very well.

As regards participation outside the workplace, a little more than 20 per cent of the members who do not hold elected office themselves have attended meetings of the local union organisation during the last year, and 12 per cent have attended training courses and conferences held under the auspices of the union. The various groups of members differ less in this respect than in terms of their attendance of workplace meetings.

One in every four regular members reports to have submitted an agenda item that he or she wanted the local union or federation to address. The groups of members differ little with regard to the proportion that report to have submitted such proposals. The members also report to continuously engage in discussions with their union representative. Primary/lower secondary schools and the university/university college sector are found at opposite ends of the scale, with informal discussions being most common in the schools.

Our main impression is that Union of Education Norway maintains a fairly stable rate of participation over time. There are some differences between the areas, especially when it comes to activities that depend on a local union representative. This can partly be explained by reference to structural issues, since small workplaces often have no active local organisation. However, the figures also indicate that traditions for participation and commitment have an effect, whereby the primary/lower secondary schools form a bedrock of broad attendance.

Why are they members?

The members who responded in 2017 reported the same issues as being essential to them as those who have responded in previous membership surveys. Most of the respondents

highlight aspects of security in having the opportunity to receive advice and assistance when problems arise in the workplace and in having the union safeguard their wage interests. There were and remain the principle issues for their choice to join the union. Women tend to emphasise the security aspect, while men tend to focus on wage interests. There is also an increase in the proportion that reports 'I feel an obligation to be unionised', which most likely should be seen in light of the major labour conflict in 2014.

Two out of three members were satisfied with their wage level, and one in every three was dissatisfied. Men are more dissatisfied than women when it comes to wage levels, and the oldest are more dissatisfied than the youngest. This response distribution is similar to the one found in previous membership surveys. The greatest dissatisfaction is found at the bottom of the wage distribution and at the very top of the education system. One in every four members in the university college/ university sector reports to be very dissatisfied, and they are especially discontented with the wage gap between themselves in the central government area of wage bargaining on the one hand and teachers and others in the municipal sector on the other. The reasons for dissatisfaction among members in ECE sector are more varied.

The members largely agree in their assessment that the union safeguards their interests in an appropriate manner. It should be noted however, that the further we move away from the large membership groups in schools and ECE, the higher the proportion that believes that the union fails to safeguard their interests appropriately. When asked about their general satisfaction with their membership in Union of Education Norway, nine out of ten respondents report to be satisfied. There are some variations among the groups, as members in educational positions are more frequently satisfied than their colleagues in managerial positions, and the ECE has the highest proportion of satisfied members while the FAS and university college/university sectors have the lowest.

Members who hold elected office

To maintain a presence in such a large number of workplaces, Union of Education Norway needs members who are willing to accept elected office and the duties that accompany it. The union has many elected representatives who take a positive view of their office, and the proportion of members who do not yet hold office but would be willing to do so has increased over time. In the youngest age groups in particular, there are many who are willing to stand for election.

Since the size of the workplaces varies considerably, the scope of obligations following from elected office will also vary. Approximately half of the respondents report to have been elected from among ten members or fewer, and while upper secondary schools tend to have large local unions, those in ECE are generally small.

As in previous membership surveys, the majority of the elected representatives are comfortable in their role, in fact to an increasing extent. Many of them state a desire to exert an influence or to make a positive contribution in their workplace as the reason for accepting the office. In addition, some point out that holding elected office provides useful experience, including through access to the union's training programmes. Locally elected representatives are also included in other activities arranged by Union of Education Norway. Only very few report never to have participated in the local union or training courses and conferences arranged by the central union organisation.

The vast majority report to be treated with respect by their employer and most report that they are included in matters pertaining to the members' job situation. Fewer of the

union representatives are included in discussions of educational issues, and one in every five reports that no provisions are made for union activities at their workplace.

Many union representatives face challenges in persuading members to attend meetings or to take a role in the union's activities. Union of Education Norway is no different, and these challenges are greatest in workplaces where meetings must be held outside of regular working hours. Devoting sufficient time and effort to recruitment of members is another frequently noted challenge. In Union of Education Norway, the scope of these challenges varies between membership groups, and recruitment of new members appears to be easiest in primary/lower secondary schools.

Members in managerial positions

Members who are employed in managerial positions continue to be of the opinion that it is essential to have a single union for all educators irrespective of their position, and that there is no conflict between the roles of manager and trade union member. Nor do the vast majority of these members perceive any negative attitudes to their membership on the part of employers or local trade union leaders. On the other hand, many of them point out the challenge involved in being organised in the same union as the people whom they are leading.

These unionised managers participate to the same extent as other members, but tend to use other arenas and meeting points. Many of them maintain a deliberate distance to the local union and its meetings, but participate in other arenas at least as frequently as other groups of members. Unionised managers attend training courses and conferences under the auspices of the union far more frequently than others, and they submit matters to the union for consideration.

A little more than half of these unionised managers have attended meetings with their peers and a separate union representative. The central union organisation has thereby established arenas for this group of members. On the other hand, few are aware of the 'Lederhjelpen', the union's assistance service for managers, despite the fairly long time that has passed since the scheme was established. Moreover, only few of the managers have made use of this service. The majority of the unionised managers take a positive view of the follow-up and the way in which the union takes care of them. The majority think that the union does a good job in setting the political agenda, and four out of five are generally satisfied with their membership. However, a not inconsiderable minority is less satisfied in certain areas, an example of which is the follow-up of local wage bargaining.

Many unionised managers have made use of the opportunity to submit specific input regarding what the union should prioritise in the years to come. This input varies, and reflects the broad composition of this membership group. A large part of the input is in line with the union's general perspectives with regard to wage levels, class sizes, staffing and local organisation. Another frequently noted topic revolves around the special challenges associated with the wage levels and conditions of managers. Some also take the opportunity to submit managerial perspectives on topics such as working hours and teacher-to-child ratios. The position and visibility of the group of managers within the union organisation is another frequently noted topic.

1. Medlem2017

Dette er den femte medlemsundersøkelsen som Fafø gjennomfører for Utdanningsforbundet. Den første ble gjennomført i 2004, og fram til 2013 ble det gjennomført undersøkelser hvert tredje år. Medlemsundersøkelsene har fulgt landsmøteperiodene, og da Utdanningsforbundet endret perioden til fire år, ble intervallet på medlemsundersøkelsen også endret. Derfor er det fire år mellom Medlem2013 og Medlem2017. Hensikten med Medlem2017 er derimot den samme som i de forgående undersøkelsene; å framskaffe kunnskap om medlemmenes deltakelse i egen organisasjon og hva medlemmene anser som sentrale arbeidsoppgaver for forbundet de har valgt å være medlem av.

Enkelte tema og spørsmål har fulgt oss fra starten, mens andre har kommet til – avhengig av hvilke saker, medlemsgrupper eller områder som Utdanningsforbundet har ønsket å få belyst. Andre problemstillinger har derimot blitt tatt ut. I tidligere undersøkelser har det også blitt foretatt mer omfattende analyser på utvalgte tema eller grupper i forbundet. I Medlem2013 ble det satt et særlig søkelys på de lokalt tillitsvalgte, mens studentmedlemmene hadde egen undersøkelse i Medlem2010. Tilsvarende ble det rettet søkelys mot medlemmer i lederstillinger både i Medlem2010 og i Medlem2007. Medlem2004 var den første undersøkelsen som ble foretatt etter at Norsk Lærergag og Lærergforbundet gikk sammen og dannet Utdanningsforbundet i 2002.

I motsetning til tidligere har det i 2017 ikke vært foretatt spesifikke undersøkelser av enkelte medlemsgrupper. I etterkant av Medlem2013 var det en erkjennelse av at svarprosenten begynte å bli lav, og mange hadde hoppet av undersøkelsen underveis. Medlem2017 er slik sett «back to basics», hvor antall spørsmål har blitt tatt kraftig ned. For å øke svarprosenten ble det lagt en del arbeid i at ikke alle medlemmene måtte svare på alle spørsmål.

1.1 Utvalg, datainnsamling og svarprosent

Som tidligere ble utvalget for Medlem2017 trukket fra forbundets medlemsregister. For å kunne bli trukket ut måtte følgende betingelser være oppfylt: medlemmet er yrkesaktiv, betaler kontingent eller har fritt første års medlemskap etter endt utdanning, og forbundet har registrert en e-post på medlemmet. Medlem2017 omfatter derfor ikke medlemmer med annen tilknytning, som for eksempel pensjonistmedlemmer, studentmedlemmer eller medlemmer uten registrert e-post.

Medlemmene i Utdanningsforbundet er organisert etter arbeidssted, uavhengig av stilling. De respektive medlemsgruppene er:

- Barnehage – 24 000 yrkesaktive medlemmer
- Grunnskole – 66 000 yrkesaktive medlemmer
- Videregående opplæring – 18 000 yrkesaktive medlemmer

- Universitet og høyskole (UH) – 1400 yrkesaktive medlemmer
- Faglig-administrativt støttesystem (FAS) – 6500 yrkesaktive medlemmer

Mens de første gruppene er selvforklarende når det gjelder arbeidssted, er den siste gruppa, FAS, mer sammensatt. FAS-gruppa dekker medlemmer som jobber innenfor pedagogisk-psykologisk tjeneste, statlig spesialpedagogisk støttesystem (Statped), offentlig administrasjon, Barne- og ungdomspsykiatrien, habiliteringstjenesten og BUF-etat/barnevern.

Fordi de ulike medlemsgruppene varierer såpass i størrelse, ville et tilfeldig utvalg gitt få svar fra de minste gruppene. Tilsvarende ville et tilfeldig utvalg gitt få respondenter i lederstillinger. For å få mange nok svar fra de mindre medlemsgruppene, ble det benyttet et stratifisert utvalgstrekk. De mindre gruppene er da overrepresentert i selve utvalget. Denne overrepresentasjonen løses gjennom vektning, hvor respondentenes svar får ulik vekt etter hvilken medlemsgruppe eller stillingsgruppe de tilhører.

Det er ingen hemmelighet at stadig færre svarer på spørreundersøkelser. For vårt vedkommende hadde vi en nedgang i svarprosent på hele 21 prosentpoeng fra Medlem2010 til Medlem2013-undersøkelsen. Da vi utarbeidet utvalgstrekket for Medlem2017, ble det tatt høyde for ytterligere nedgang. Det ble lagt til grunn en svarrate på 25 prosent, noe som igjen betinger et stort utvalg. Derfor ble det sendt ut invitasjoner til drøyt 16 000 medlemmer, hvorav rundt 600 ikke kom fram til mottakeren. Dette betyr at vi ikke oppnådde kontakt med snaut 4 prosent av utvalget, fordi e-posten ikke kom fram eller at denne ble stoppet på annen måte (brannmur, serveroppsett m.m). Korrigerer man for dette, har Medlem2017 et bruttoutvalg på snaut 15 500 medlemmer. I tillegg ble 24 respondenter takket av i det første spørsmålet i undersøkelsen, da de oppga at de var pensjonistmedlemmer, studenter eller 100 prosent frikjøpt fra sin stilling som tillitsvalgt for Utdanningsforbundet.

Av de 15 480 medlemmene som mottok invitasjon, valgte 5200 å besvare undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 33,6 prosent. Dette er en oppgang på nesten 6 prosentpoeng fra Medlem2013-undersøkelsen. Med andre ord svarte betydelig flere enn det vi hadde fryktet – og betydelig flere enn i Medlem2013.

Tabell 1.1 viser utvalg og svarprosent for Medlem2017 og for de forskjellige medlemsgruppene, samt svarprosent for de tidligere medlemsundersøkelsene. Etter stilling og arbeidssted ser man at barnehagegruppa både har de høyeste svarprosentene (lederne) – og de laveste (øvrige stillinger). Sammenlikner man de ulike medlemsgruppene svargivning i 2013 med 2017, ser man at det er særlig i de store medlemsgruppene svarprosenten har økt. Øvrige stillinger, som domineres av lærerstillinger i grunnskole og videregående opplæring, har en økning i svarprosent på over 7 fra 2013 til 2017. Vi finner en tilsvarende økning blant lederne i grunnskolen og medlemmene som jobber innenfor universitets- og høyskolesystemet. Blant lederne i barnehagene, som har den høyeste svarprosenten, er det derimot en marginal tilbakegang. Tilsvarende er det en tilbakegang på et par prosentpoeng blant FAS-medlemmene.

Videre viste det seg at omtrent alle som startet opp på undersøkelsen, fullførte den. 5200 svarte på de innledende spørsmålene, og på de aller siste spørsmålene var det bare 1-1,5 prosent som hadde hoppet av. Samlet sett økte svarprosent og gjennomføringsgrad betraktelig fra Medlem2013.

Tabell 1.1 Utvalg og svarprosent. Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017. Svarprosent 2013, 2010, 2007 og 2004.

Medlem2017			Historisk svarprosent					Endring 2017-13
Bruttoutvalg	Antall respondenter		2017	2013	2010	2007	2004	
Barnehage - øvrige stillinger	2322	643	27,7	23,5	43,2	50,5	59*	4,2
Barnehage - ledere	1178	488	41,4	41,8	50,3	58,7	59*	-0,4
Grunnskole - øvrige stillinger	3810	1161	30,5	22,9	45,5	53,7	66	7,6
Grunnskole - ledere	1162	436	37,5	30,3	53,9	60*	71*	7,2
VGO - øvrige stillinger	3200	1131	35,3	27,8	46,5	50,2	65	7,5
VGO - ledere	918	305	33,2	30,1	58,1	60*	71*	3,1
Universitet og høgskole	1285	449	34,9	27,6	51,7	50,1*	61*	7,3
FAS	1605	587	36,6	38,5	53,8	50,1*	61*	-1,9
Samlet	15480	5200	33,6	27,8	48,6	52	63	5,8

* Tallene er ikke direkte sammenliknbare

Det første spørsmålet medlemmene fikk i undersøkelsen var:

Hva er din hovedstilling?

Svaralternativene var: Pedagogisk stilling /undervisningsstilling, Lederstilling (barnehagestyrer, rektor), Mellomlederstilling (assisterende rektor, assisterende styrer / fagleder i barnehagen, inspektør / avdelingsleder i skole) og Annen administrativ stilling/Annen stilling. Det neste spørsmålet de fikk gikk på hvor de så arbeidet i sin hovedstilling (barnehage, grunnskole, videregående opplæring, universitet og høyskole osv.).

Det medlemmene oppga på disse to spørsmålene styrte hvilke spørsmål de skulle ha senere i undersøkelsen.

De som oppga at de jobbet i en pedagogisk stilling og med arbeidssted barnehage, omfatter dem som oppga denne kombinasjonen på de to første spørsmålene. For å variere språket bruker vi betegnelsen pedagogene i barnehage, barnehagepedagogene eller barnehagelærere for denne medlemsgruppa. Barnehagelærerne kan også inneholde spesialpedagoger o.l., men vi skiller ikke på dette i analysene.

Tilsvarende bruker vi pedagogene i grunnskolen, grunnskolepedagogene, eller grunnskolelærere for å variere språket, for de som oppga denne kombinasjonen på de første spørsmålene. Som i barnehagene vil det være andre typer kompetanse som underviser i grunnskolen, men det skiller ikke på utdanning eller fagområde på medlemsgruppa.

I videregående opplæring brukes fellesbetegnelsen lærere i videregående opplæring for dem som oppga pedagogisk stilling/undervisningsstilling med videregående som arbeidssted, selv om mange er lektorer her. Medlemsgruppa dekker inn både de som underviser på studiespesialisering og yrkesfag, men det gjøres ikke noe skille mellom dem.

De som oppga å være i en leder- eller mellomlederstilling, er i undersøkelsen slått sammen til en ledergruppe dersom noe annet ikke er oppgitt. Der det er gjort skiller, har vi kalt rektorer og barnehagestyrere for *toppledere* for å skille disse fra mellomlederne. Det er også noen medlemmer på universitet og høyskoler og i FAS som er i lederstillinger.

Medlem2017 er som alle utvalgsundersøkelser beheftet med feilmarginer. Hvor treffsikre utvalgene er, avhenger av størrelsen på utvalget og hvordan svarfordelingen er mellom respondentene. Et lite utvalg hvor 95 prosent er enig i noe og 5 prosent er uenig, kan ha mindre feilmarginer enn et langt større utvalg som deler seg på midten. Sagt på en annen måte vil små utvalg hvor halvparten er enig og den andre halvparten er uenig, ha store feilmarginer. For eksempel vil en 50-50-fordeling i et utvalg på 100 respondenter ha en feilmargin på +/- 9,8. Dersom halvparten av et så lite utvalg sier seg enig i en påstand, kan vi med 95 prosent sannsynlighet si at svaret ligger innenfor 40,2 til 59,8 prosent. Med andre ord vil tallene da være svært usikre. Derimot vil et utvalg på 3000 respondenter, hvor 95 prosent er enig i en påstand og 5 prosent er uenig, være helt sikkert. Med 95 prosent sannsynlighet vil man da kunne si at mellom 94,2 og 95,8 prosent er enig i påstanden. Tabell 1.2 viser feilmarginer for utvalgsundersøkelser som Medlem2017.

Tabell 1.2 Feilmarginer i uendelighetsunivers etter utvalgsstørrelse og andeler. (Norsk Gallup)

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

1.2 Rapportens oppbygging

Rapportens andre kapittel ser på medlemmenes arbeidshverdag. Her forsøker vi å fange opp hva de er fornøyd og mindre fornøyd med. Fordi forbundets medlemmer arbeider på ulike typer arbeidsplasser, er det også utviklet spørsmål som er spesifikke for dette. For eksempel fikk medlemmer i barnehage og i skoleverket andre spørsmål enn medlemmene i universitet og høgskole og FAS.

Det tredje kapitlet tar for seg medlemmene og de tillitsvalgte. Her ser vi nærmere på utviklingstrekk, likheter og forskjeller i hvor nærmeste tillitsvalgte er plassert. Videre tar vi for oss om medlemmene bruker de tillitsvalgte, og – dersom de gjør dette – hva de søker råd og bistand om. Videre spør vi om de var fornøyd med den bistanden de fikk av sin tillitsvalgte.

Kapittel 4 tar for seg medlemmenes deltakelse i egen organisasjon. Her ser vi nærmere på om de blir kalt inn til møter, om de deltar på disse møtene, hvilke tema som behandles og om de er fornøyd eller misfornøyd med møtene.

Det femte kapitlet går nærmere inn på hvor fornøyd medlemmene er med sitt medlemskap. Blant annet spør vi dem om hva de mener er det viktigste for dem med tanke på medlemskapet, og vi spør de om hva de mener om eget lønnsnivå. Videre tar kapitlet for seg hva de tre største medlemsgruppene mener at Utdanningsforbundet bør prioritere framover, og hvor fornøyd de er med medlemskapet sitt.

Det sjette kapitlet dreier seg om de tillitsvalgte på arbeidsplassene. Her tas det opp hvordan de oppfatter det å fylle vervet, om de har tid til å utføre vervet og om de kan tenke seg å fortsette i det. Videre ser vi på de tillitsvalgtes oppfatning av medlemmenes deltakelse i møter og aktiviteter, og hvordan de vurderer det å rekruttere nye medlemmer. Vi ser også på de tillitsvalgtes forhold til ledelsen og om de opplever å

få innflytelse og medbestemmelse gjennom vervet. Kapitlet avsluttes med de tillitsvalgtes forhold til Utdanningsforbundet, om de har søkt bistand fra organisasjonen eller deltatt på Utdanningsforbundets møter, kurs og konferanser.

Det syvende kapitlet dreier seg om dem av Utdanningsforbundets medlemmer som er å finne i lederstillinger. Her ser vi på det å være leder og arbeidsgiver i samme forbund som de øvrige ansatte. Videre tar vi for oss ledermedlemmenes deltakelse og engasjement i Utdanningsforbundet, samt spør om hvilke forhold de mener er viktige for dem.

Kapittel 8 for seg kommunikasjon. Her ser vi nærmere på hvilke informasjonskilder eller kommunikasjonskanaler medlemmene foretrekker. Utdanningsforbundet utgir også en rekke fagtidsskrifter, og kapitlet tar også for seg medlemmenes oppfatning av disse. Helt til slutt kommer et avslutningskapittel hvor vi prøver å trekke sammen og drøfte de utfordringene som framkommer i undersøkelsen.

2. Medlemmenes arbeidshverdag

Medlem2017 er ikke en gjennomgående kartlegging av medlemmenes arbeidssituasjon, snarere er undersøkelsen et forsøk på å fange opp hva medlemmene er fornøyd eller mindre fornøyd med. Ettersom Utdanningsforbundets medlemmer jobber på en rekke forskjellige arbeidsplasser og med ulike arbeidsoppgaver, ble det utarbeidet spørsmål som referansegruppen oppfattet som særskilte for de ulike medlemsgruppene. Dette betyr at medlemmer i pedagogiske stillinger fikk spørsmål tilpasset sin arbeidssituasjon, mens ledermedlemmene fikk spørsmål tilpasset sin. På samme måte ble det utarbeidet spørsmål for de ulike medlemsgruppene, ettersom arbeidshverdagen kan fortone seg forskjellig for et medlem som jobber i barnehage fra et medlem som jobber i en administrativ stilling innenfor offentlig forvaltning. Felles for alle medlemmene er at arbeidshverdagens gjøremål vil kunne virke inn på det faglig-organisatoriske arbeidet som skjer på arbeidsplassen eller i lokallaget som de søker til.

Den store majoriteten (85 prosent) av forbundets medlemmer jobber i en pedagogisk stilling eller en undervisningsstilling, mens 8 prosent oppgir at de er i en annen type stilling. I tillegg er 7 prosent i en lederstilling (barnehagestyrer, rektor, assisterende rektor, assisterende styrer, inspektør i skoleverket m.m).

Medlemmene med lederstillinger fikk egne spørsmål om faglig-pedagogisk ledelse og personalpolitisk ledelse utøvd fra eiernivå. Videre fikk de spørsmål om hvor fornøyd de var med samspillet mellom ledelse og personale på arbeidsplassen, mellom kollegene på arbeidsplassen og mellom ledelse og tillitsvalgt. Ledermedlemmene ble også spurt om mulighetene til å skjerme egen fritid og mulighetene for administrativ, personal- og pedagogisk ledelse.

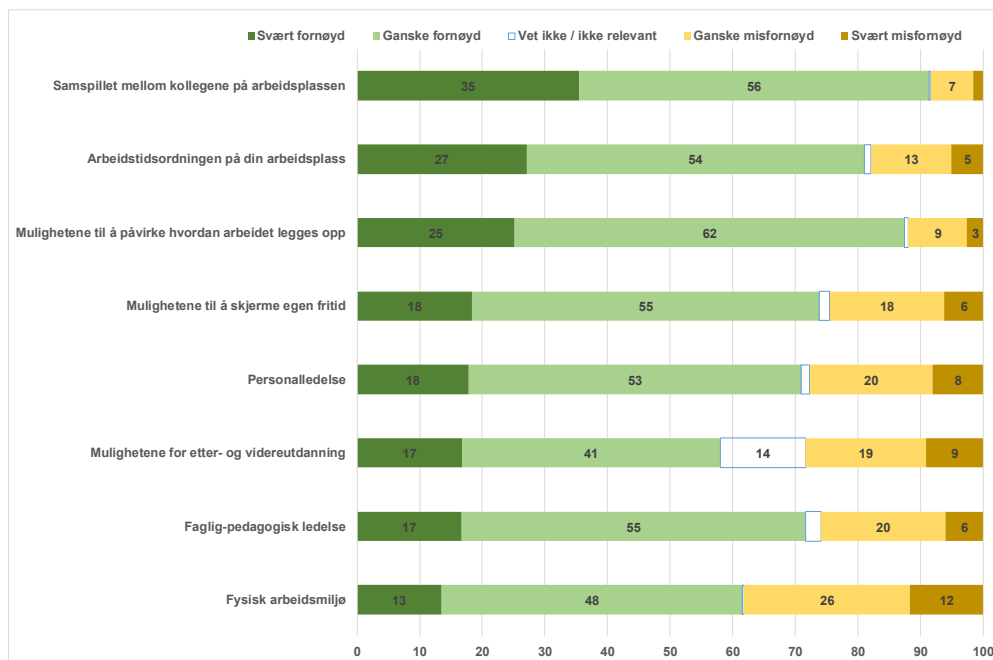
Medlemmene uten lederstillinger skulle ta stilling til hvor fornøyd eller misfornøyd de var med samspillet mellom kollegene på arbeidsplassen – og med ledelsen. Med hensyn til det sistnevnte ble det spurt om både personalledelse og faglig-pedagogisk ledelse. Videre ønsket vi å vite mer om medlemmenes muligheter til å påvirke hvordan arbeidet ble lagt opp, og hvor fornøyd de var med arbeidstidsordningen på arbeidsplassen sin. På samme måte ble de spurt om hvor fornøyd de var med muligheten til å skjerme egen fritid og mulighetene for etter- og videreutdanning. Figur 2.1 viser hvordan svarene fordelte seg blant medlemmer uten lederstillinger.

Som ved de tidligere medlemsundersøkelsene, er 2017-medlemmene godt fornøyd med sine kolleger, og om lag en tredel valgte svaralternativet «svært fornøyd» i 2017. Ni av ti medlemmer er fornøyd med sine muligheter til å påvirke hvordan arbeidet blir lagt opp, og åtte av ti er fornøyd med arbeidstidsordningen på arbeidsplassen sin.

Nesten ni av ti medlemmer er fornøyd med mulighetene til selv å påvirke hvordan jobben skal gjøres, og syv av ti er fornøyd med personalledelse og faglig-pedagogisk ledelse. Videre er drøyt halvparten av medlemmene fornøyd med mulighetene for etter- og videreutdanning, men her er det også en betydelig andel som oppgir dette som

lite relevant for dem. Størst misnøye finner man rundt det fysiske arbeidsmiljøet – fire av ti medlemmer sier de er misfornøyd med dette.

Figur 2.1 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Pedagogiske stillinger/andre stillinger. (n= 3901).



Dersom man flytter blikket over på de misfornøyde, varierer årsakene mellom tema og muligheter. Særlig er det et betydelig innslag av medlemmer som er misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet, mulighetene til å skjerme egen fritid, både personal- og faglig-pedagogisk ledelse, og mulighetene for etter- og videreutdanning. Tabell 2.1 viser andelene som er misfornøyd, etter medlemsgruppe og tema.

Tabell 2.1 Andel misfornøyde etter medlemsgruppe og tema. Pedagogiske stillinger/andre stillinger. (n= 3901).

	Samspillet mellom kollegene på arbeidsplassen	Mulighetene til å påvirke hvordan arbeidet legges opp	Arbeidstidsordningen på din arbeidsplass	Mulighetene til å skjerme egen fritid	Faglig-pedagogisk ledelse	Personalledelse	Mulighetene for etter- og videreutdanning	Fysisk arbeidsmiljø
Barnehage	9 %	8 %	19 %	20 %	14 %	19 %	23 %	37 %
Grunnskole	8 %	13 %	18 %	26 %	28 %	29 %	30 %	42 %
Videregående	10 %	14 %	21 %	27 %	37 %	35 %	32 %	33 %
Universitet og høyskole	16 %	7 %	12 %	28 %	30 %	35 %	22 %	15 %
FAS	9 %	9 %	7 %	12 %	17 %	24 %	22 %	24 %
Medlem 2017	8 %	12 %	18 %	25 %	26 %	28 %	28 %	38 %

Det viser seg at medlemmene innenfor videregående opplæring gjennomgående er mer kritiske enn de andre medlemsgruppene. Særlig er medlemmene i videregående misfornøyd med den faglig-pedagogiske ledelsen. I den andre enden av skalaen er andelen misfornøyde gjennomgående lavest blant medlemmer i FAS og i barnehagene.

Det som flest medlemmer er misfornøyd med, er det fysiske arbeidsmiljøet, i form av inn klima, støy m.m. Som tabell 2.1 viser, er det medlemmene i grunnskole og barnehage som har de høyeste andelen misfornøyde når det gjelder dette. Sammen med grunnskolemedlemmene er medlemmene i videregående opplæring oftest misfornøyd med mulighetene for etter- og videreutdanning. Tre av ti medlemmer i grunnskole og videregående opplæring uttrykker misnøye på dette feltet. Hvert tredje medlem i universitets- og høyskolegruppa og i videregående opplæring er misfornøyd med personalledelsen, mens tilsvarende andel i barnehagene er en av fem. Medlemmene i videregående har også den høyeste andelen (37 prosent) som er misfornøyd med faglig-pedagogisk ledelse.

Videre uttrykker medlemmene i grunnskole, videregående og høyere utdanning sterkeste misnøye med mulighetene til å skjerme egen fritid. Mens hvert fjerde medlem her uttrykker misnøye, ligger andelen på en av fem i barnehagene og drøyt én av ti i FAS.

Det området der barnehagemedlemmene har større andel misfornøyde, er innenfor arbeidstidsordningen. Her svarer de omtrent likt med medlemmene i grunnskole og videregående, hvor om lag hvert femte medlem uttrykker misnøye. Det er som nevnt svært få som uttrykker misnøye med samspillet mellom kolleger, men én medlemsgruppe skiller seg ut her: hvert sjette medlem innenfor høyere utdanning uttrykker misnøye på dette området, noe som er betydelig høyere enn i de andre medlemsgruppene.

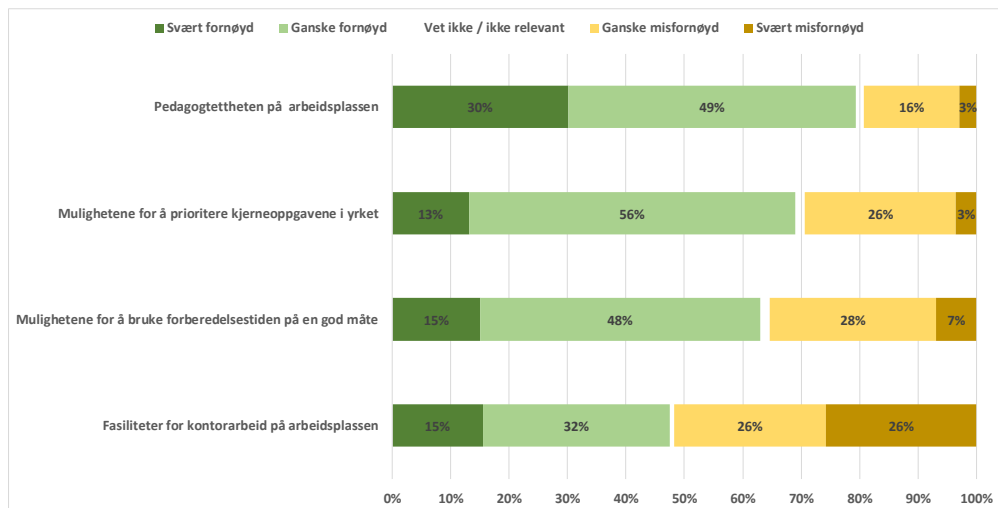
2.1 Pedagogiske stillinger i barnehage

Medlemmene som oppga at de jobbet i en pedagogisk stilling eller i en undervisningsstilling og at de jobbet i barnehage, rapporterte også hvor fornøyd eller misfornøyd de var med:

- Mulighetene for å prioritere kjerneoppgavene i yrket
- Mulighetene for å bruke forberedelsestiden på en god måte
- Pedagogtettheten på arbeidsplassen
- Fasiliteter for kontorarbeid på arbeidsplassen

Hovedhensikten var å se om medlemmene følte at andre gjøremål spiste av kjerneoppgavene og om de fikk brukt tariffavtalens bestemmelser om forberedelsestid på en god måte. Andelen fagutdannede pedagoger i barnehagene har vært et omdiskutert tema i den barnehagepolitiske debatten, og vi ønsket å vite mer om medlemmenes oppfatninger omkring dette. Tilsvarende ønsket vi å vite mer om fasilitetene for administrativt arbeid på arbeidsplassene. Figur 2.2 viser hva barnehagemedlemmene svarte.

Figur 2.2 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Pedagogiske stillinger i barnehage. (n=898)



De fleste barnehagemedlemmer er fornøyd med pedagogtettheten på arbeidsplassen. Fire av fem barnehagemedlemmer er fornøyd med denne, mens en av fem er misfornøyd. Videre er det verd å merke seg at det er en lav andel som oppgir «svært misfornøyd» her, mens tre av ti oppgir at de er svært fornøyd med pedagogtettheten.

To av tre medlemmer er fornøyd med mulighetene til å fokusere på det de mener er det viktigste i yrket, og seks av ti medlemmer mener de får brukt forberedelsestiden på en god måte. Det barnehagemedlemmene oftest er misfornøyd med, er kontorfasilitetene på arbeidsplassen, der uttrykker over halvparten misnøye.

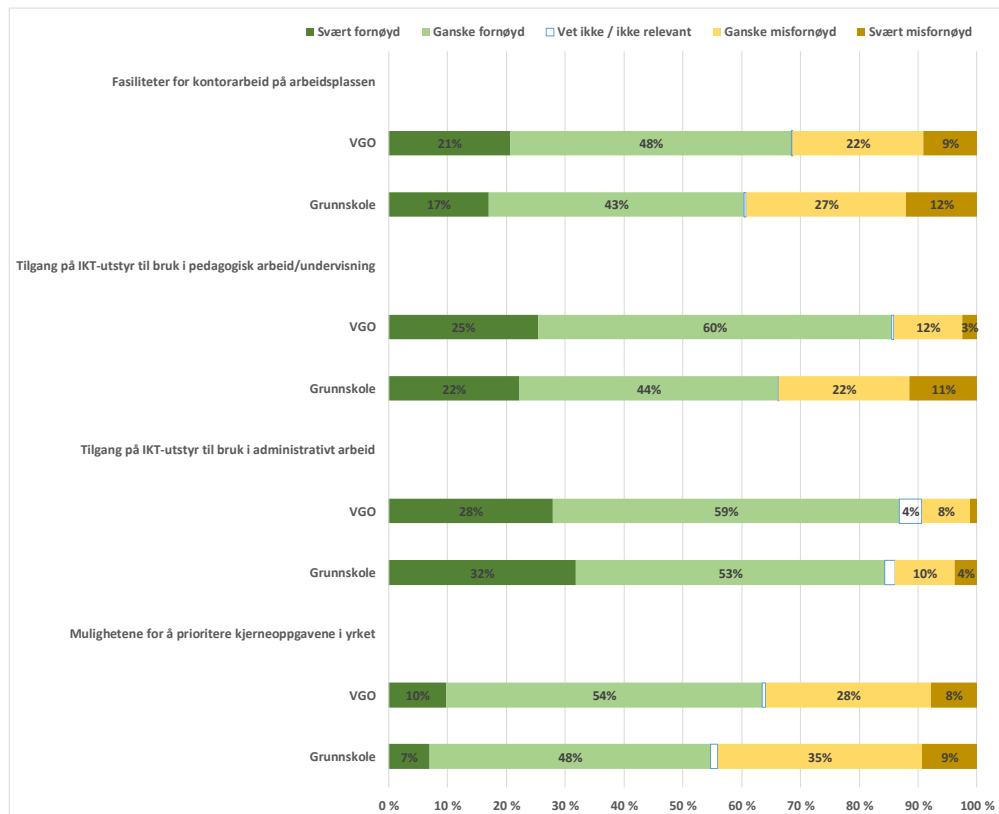
2.2 Pedagogiske stillinger i skoleverket

Medlemmene som jobbet i en pedagogisk stilling eller i en undervisningsstilling i grunnskolen eller videregående opplæring, rapporterte også hvor fornøyd eller misfornøyd de var med:

- Mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket
- Tilgang på IKT-utstyr, både i undervisningsøyemed og i forbindelse med administrativt arbeid
- Fasilitetene for kontorarbeid på arbeidsplassen

Figur 2.3 viser hvor fornøyd eller misfornøyd disse medlemmene var med dette.

Figur 2.3 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Pedagogiske stillinger/undervisningsstillinger i grunnskole og videregående opplæring. (n=3390)



Majoriteten av medlemmene viste seg å være fornøyd med tekniske hjelpemidler og med kontorfasilitetene, men det er også betydelige andeler som er mindre fornøyd med dette. Mens hvert tredje medlem i videregående opplæring er misfornøyd med kontorarbeidsplassen, oppgir fire av ti medlemmer i grunnskolen det samme.

Derimot er andelen misfornøyde betydelig lavere når det gjelder IKT-utstyret, hvor seks av syv medlemmer sier seg fornøyd. Mens medlemmene i grunnskole og videregående er like fornøyd med IKT-utstyret til administrativt arbeid, er det betydelig

flere i grunnskolen som uttrykker misnøye med utstyret som brukes i undervisningsøyemed. Hvert tredje grunnskolemedlem er misfornøyd med dette.

Det å kunne prioritere kjerneoppgavene i yrket har lenge stått sentralt i skoledebatten. Økte rapporterings- og dokumentasjonskrav eller andre arbeidsoppgaver som ikke er relatert til kjerneoppgavene, var og er en sentral problemstilling i skoledebatten. Ut fra figur 2.3 ser man at det fortsatt er mange i lærerstillinger som er misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene sine. Hvert tredje medlem i videregående er misfornøyd her, og nesten halvparten, 44 prosent, av medlemmene i grunnskolen er misfornøyd.

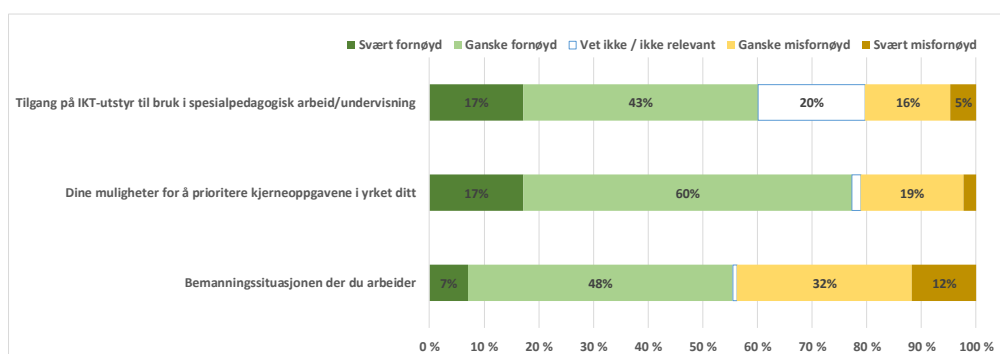
Sammenlikner man svarene på det å kunne prioritere kjerneoppgavene i yrket med svarene fra Medlem2010 og Medlem2013, så er det færre som uttrykker misnøye i 2017. I grunnskolen er seks av ti misfornøyd i 2017, og fire av ti i videregående opplæring. Ut fra medlemmenes tilbakemelding kan det se ut til at søkelyset som har vært satt på tidstyver og hvordan disse eventuelt kan fjernes, kan ha hatt en positiv innvirkning for flere.

2.3 FAS og universitets- og høyskolemedlemmene

Medlemmene innenfor FAS jobber på en rekke forskjellige arbeidsplasser og er den mest sammensatte medlemsgruppa i undersøkelsen. Den store majoriteten jobber innenfor offentlig sektor, men er jevnere fordelt mellom kommunale, statlige eller Spekter-organiserte virksomheter enn de andre medlemsgruppene. Videre favner medlemsgruppa administrativt ansatte medlemmer og medlemmer i pedagogiske yrker. De som er hjemmehørende i FAS, fikk følgende spørsmål knyttet til egen arbeidssituasjon:

- Bemanningssituasjonen
- Mulighetene for å prioritere kjerneoppgavene i yrket
- Tilgang på IKT-utstyr til bruk i spesialpedagogisk arbeid/undervisning

Figur 2.4 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Pedagogiske stillinger/administrative stillinger i faglig-administrativt støttesystem. (n=264)



Nesten halvparten av FAS-medlemmene er misfornøyd med bemanningssituasjonen på arbeidsplassen, noe som kan tolkes som at omfanget av arbeidsoppgaver og de ressursene som er til stede for å løse dem, ikke korresponderer. Derimot var andelen som er misfornøyd med muligheten til å få prioritert kjerneoppgavene, betydelig mindre enn i skoleverket og i barnehagene. Hvert femte FAS-medlem er misfornøyd

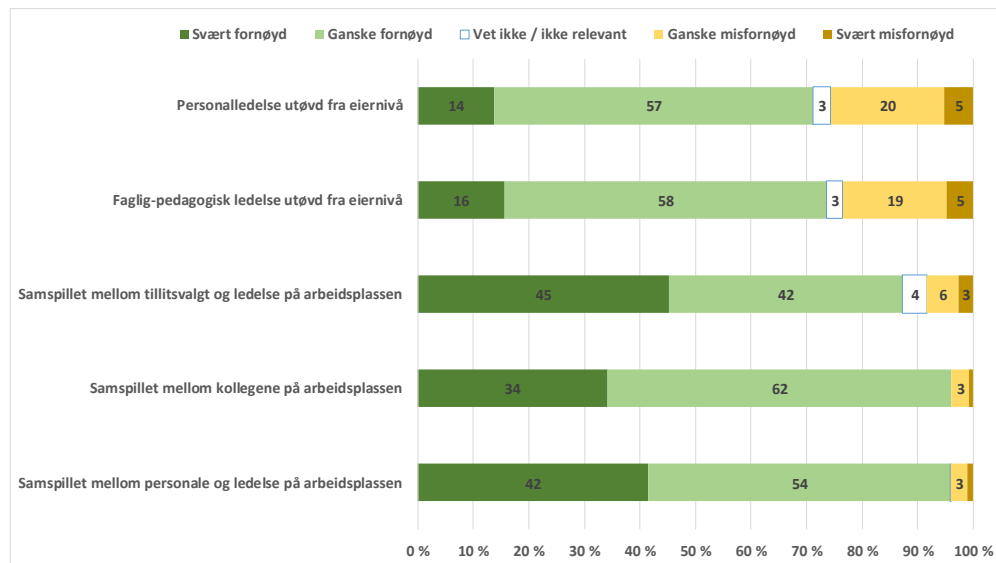
med mulighetene for å prioritere kjerneoppgavene i sitt yrke. Når det gjelder tilgang på IKT-utstyr til bruk i spesialpedagogisk arbeid, er det mange som svarer at spørsmålet ikke er relevant for dem, noe som kan forklares med at mange FAS-medlemmers jobb ikke er å undervise. Tar vi de som svarer «vet ikke» eller «ikke relevant» ut av tallmaterialet, viser det seg at en av fire er misfornøyd med IKT-utstyret, mens tre av fire er fornøyd. Svarfordelingen for FAS legger seg dermed omtrent midt imellom det som medlemmene i grunnskole og videregående opplæring svarte på et liknende spørsmål.

Medlemmene som jobber innenfor universitets- og høgskolesystemet fikk spørsmål om hvor fornøyd de var med tid til forskning og utvikling. Fire av ti er misfornøyd med dette, mens seks av ti viser seg å være fornøyd med dette forholdet.

2.4 Medlemmer i lederstillinger

Syv prosent av medlemmene er å finne i lederstillinger. Som de andre medlemmene skulle disse også svare på hva de var fornøyd eller misfornøyd med. Figur 2.5 viser hvor fornøyd de var med samspillet på egen arbeidsplass og med ledelsen de var underlagt på eiernivå.

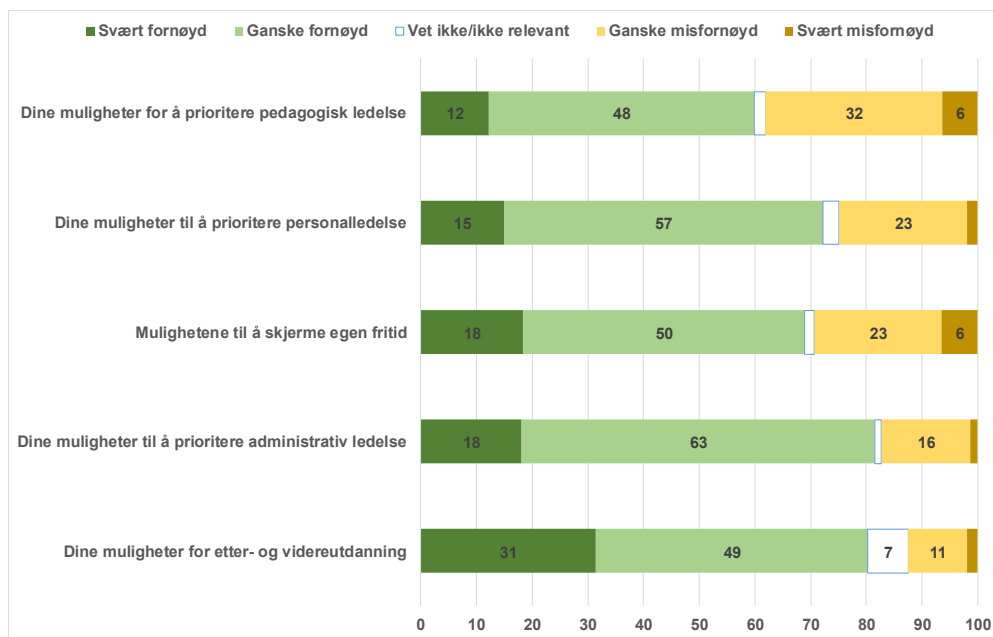
Figur 2.5 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Medlemmer i lederstillinger. (n=1270)



Tilnærmet samtlige ledermedlemmer er fornøyd med samspillet mellom de ansatte og ledelsen ved sin arbeidsplass. Det er kun 4 prosent av ledermedlemmene som er misfornøyd med dette. Tilsvarende er lederne tilfreds med samspillet mellom kollegene på arbeidsplassen. Nitten av tjue ledermedlemmer er fornøyd med dette. Når det gjelder samspillet med tillitsvalgt, er de fleste ledermedlemmer fornøyd – men ikke i like stor grad som med samspillet mellom kolleger, eller mellom ledelse og ansatte. Nesten ni av ti ledermedlemmer er fornøyd med samspillet med tillitsvalgte, og 45 prosent av lederne er svært fornøyd med det lokale partsforholdet på sin arbeidsplass.

Når vi spør om ledelsen de er underlagt fra eier, øker andelen som er misfornøyd. Det skal dog sies at syv av ti er fornøyd med egen administrativ ledelse og pedagogisk ledelse. Hvert fjerde ledermedlem er derimot misfornøyd med dette. Etter arbeidssted er misnøyen størst blant ledermedlemmene i grunnskolen og i videregående opplæring. Dette gjelder både for pedagogisk ledelse og for administrativ ledelse fra eier-nivå. Tre av ti ledere i grunnskole og videregående opplæring er misfornøyd, mens andelen ligger omtrent på det halve av dette for ledermedlemmer i barnehage.

Figur 2.6 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende? Medlemmer i lederstillinger. (n=1270)



Når det gjelder egne arbeidsbetingelser for lederne, var vi ute etter å måle tre dimensjoner: mulighetene for administrativ, personal- og pedagogisk ledelse. Som figur 2.6 viser, er majoriteten av lederne fornøyd med mulighetene for ledelse, men dette varierer etter typen ledelse. Retter man søkelyset mot andelen misfornøyd, var to av ti ledere misfornøyd med mulighetene for administrativ ledelse, hver fjerde var misfornøyd med mulighetene til å prioritere personalledelse, mens nesten fire av ti var misfornøyd med mulighetene til å prioritere pedagogisk ledelse. For alle de tre ledelsesdimensjonene er andelen misfornøyd betydelig høyere i skoleverket enn i barnehagene. Nesten halvparten, 45 prosent, av lederne i skoleverket var misfornøyd med mulighetene for pedagogisk ledelse, og tre av ti var misfornøyd med mulighetene for personalledelse.

Ellers ser man av figur 2.6 at det er et betydelig innslag som er misfornøyd med mulighetene for å skjerme egen fritid. To av ti barnehageledere er misfornøyd med dette, mot fire av ti i videregående opplæring. Ser man ledernes svargivning i lys av svarene fra dem med pedagogiske stillinger i skoleverket (se tabell 2.1), er de nokså samstemte. Blant dem med pedagogiske stillinger er det i skoleverket de er mest misfornøyd med muligheten til å skjerme egen fritid. Sammenlikner man andelen misfornøyd, er denne betydelig høyere blant lederne enn blant dem med pedagogiske stillinger i skoleverket.

2.5 Oppsummering

Medlemmenes tilbakemeldinger på egen arbeidshverdag varierer naturlig nok etter typen arbeid og arbeidsplass. Som i de tidligere undersøkelsene, var de fornøyd med kollegene sine. Før vi setter søkelyset på «der skoen trykker», er det verd å ha med seg at for samtlige dimensjoner medlemmene skulle ta stilling til, var det flere fornøyde medlemmer enn det var misfornøyde medlemmer. Andelen fornøyde var betydelig større enn andelen misfornøyde i figurene 2.1-2.6. De fleste var for det meste fornøyd med sin arbeidssituasjon og arbeidshverdag. Ser man på hva de var mindre fornøyd med, er dette medlemmenes tilbakemeldinger:

- *Pedagogiske stillinger i barnehage.* Gjennomgående har gruppa en lavere andel som er misfornøyd enn i de andre medlemsgruppene. Det som mange barnehagemedlemmer er misfornøyd med, er det fysiske arbeidsmiljøet og fasiliteter for kontorarbeid på arbeidsplassen, og mulighetene for å bruke forberedelsestiden på en god måte. En fortolkning her er at disse forholdene henger sammen, og at det er en betydelig del av medlemmene som jobber i gammel og lite praktisk bygningsmasse. Videre er det et stort innslag av medlemmer som er misfornøyd med arbeidstidsordningen.
- *Pedagogiske stillinger i grunnskolen.* Grunnskolemedlemmene er mest misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid. Sammen med kollegene i videregående er denne gruppa dessuten mest misfornøyd med mulighetene for etter- og videreutdanning. Videre er det mange som er misfornøyd med kontorfasilitetene, noe som nok kan ses i sammenheng med det fysiske arbeidsmiljøet. Svært mange er misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket, men sammenliknet med tidligere medlemsundersøkelser, går andelen som er misfornøyd betydelig ned.
- *Pedagogiske stillinger i videregående opplæring.* Gjennomgående er medlemmene her mer kritiske enn de andre pedagogene. Blant annet er mange misfornøyd med administrativ og pedagogisk ledelse, mulighetene for etter- og videreutdanning, arbeidstid og muligheten til å skjerme egen fritid. Mange er misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket, men sammenliknet med tidligere medlemsundersøkelser, går andelen misfornøyde ned.
- *FAS-medlemmene* har gjennomgående lavere andeler som er misfornøyd enn de andre medlemsgruppene. Det FAS-medlemmene er misfornøyd med, er bemaningssituasjonen på arbeidsplassen.
- Medlemmene på *universiteter og høyskoler* er misfornøyd med tid til forskning og utvikling, personalledelse og muligheten til å skjerme egen fritid, og andelen som er misfornøyd med samspillet mellom kolleger er høyere her enn i de andre medlemsgruppene.

- Svært få *medlemmer i lederyrker* er misfornøyd med samspillet på egen arbeidsplass. Det være seg mellom kollegene på arbeidsplassen, mellom ledelse og personal, og mellom ledelse og tillitsvalgt. Derimot er det flere som er misfornøyd med ledelse utøvd fra eiernivå. Misnøyen er størst blant ledermedlemmene i grunnskolen og i videregående opplæring, og gjelder både pedagogisk og administrativ ledelse fra eier. Misnøye med egne arbeidsbetingelser gjelder særlig mulighetene for pedagogisk ledelse blant lederne i skoleverket. Som medlemmene i pedagogiske stillinger i skoleverket, er lederne misfornøyd med muligheten til å skjerme egen fritid. Faktisk er det høyere andel blant lederne enn blant pedagogene som her er misfornøyd.

3. Medlemmene og tillitsvalgte

Dette kapitlet går nærmere inn på medlemmenes forhold til tillitsvalgte, hvor nærmeste tillitsvalgte er plassert, om medlemmene bruker tillitsvalgte – og ikke minst hvilke spørsmål de har eller hvilke tema de tar opp med sin tillitsvalgte. Videre ønsket vi å vite mer om hvorvidt de som tok kontakt var fornøyd med bistanden de fikk. Medlemmenes eget aktivitetsnivå overfor tillitsvalgte, utover det å spørre om bistand eller råd, ble også forsøkt fanget opp. Blant annet ønsket vi å vite mer om uformelle samtaler omkring det som skjer på arbeidsplassen, og om medlemmene har fremmet saker som de ønsker at tillitsvalgte skal ta videre opp til lokallag eller til forbundet sentralt.

3.1 Tillitsvalgt på arbeidsplassen

Det å ha en tillitsvalgt til stede på egen arbeidsplass, betraktes nok av de fleste medlemmene som en stor fordel. I de tidligere medlemsundersøkelsene oppga om lag ni av ti medlemmer at deres nærmeste tillitsvalgte var til stede på arbeidsplassen.

Tabell 3.1 Hvor er din nærmeste tillitsvalgte? 2004**, 2007, 2010, 2013 og 2017.

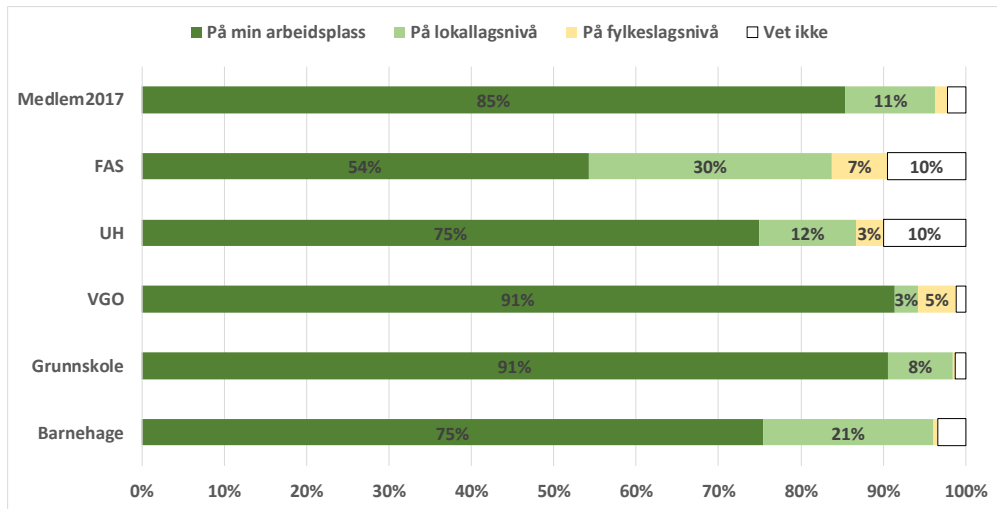
	2004	2007	2010	2013	2017
På min arbeidsplass*	92	93	91	92	85
På lokallagsnivå	7	5	6	6	11
På fylkeslagsnivå		1	1	1	1
Ikke sikker	1	1	2	2	2
Total	100	100	100	100	100
N	2612	2458	3676	2957	5200

* Ordlyden på spørsmålet ble noe endret i 2017. I tidligere undersøkelser var ordlyden: Er det en tillitsvalgt på din arbeidsplass, eller er nærmeste tillitsvalgte på lokallagsnivå eller fylkesnivå?

** i 2004 var svaralternativet «lokallag eller fylkeslag».

Som tabell 3.1 viser, er det noen prosentpoeng nedgang fra de tidligere undersøkelsene. I 2017 oppgir 85 prosent av medlemmene at de har sin nærmeste tillitsvalgte på arbeidsplassen. Videre ser man at det er andelen som oppgir at nærmeste tillitsvalgte befinner seg i lokallaget som øker. Det er vanskelig å si om endringen skyldes omformulering av spørsmålet, eller om det er faktiske endringer i hvor nærmeste tillitsvalgte befinner seg. Figur 3.1 viser hvordan dette fordelte seg for medlemsgruppene.

Figur 3.1 Hvor er din nærmeste tillitsvalgte? Etter medlemsgruppe 2017. (n=5200)



Det er de samme medlemsgruppene, som i de tidligere undersøkelsene, som oppgir lokal tilstedeværelse for tillitsvalgte. Blant medlemmene i pedagogiske stillinger i grunnskole og videregående opplæring oppgir 93-94 prosent at nærmeste tillitsvalgte er på arbeidsplassen deres. Tilsvarende er andelen for pedagogiske stillinger i barnehagene på 76 prosent, mens hver femte i barnehagene oppgir at nærmeste tillitsvalgte er i lokallaget. Blant dem som oppgir at nærmeste tillitsvalgte er i lokallaget, er godt over halvparten å finne i lederstillinger.

Videre ser man av figur 3.1 at innslaget av medlemmer som oppgir fylkeslaget, er betydelig i videregående opplæring, men de som svarer dette er i all hovedsak å finne i lederstillinger (og slik sett er deres nærmeste tillitsvalgte også på fylkesnivå). Lavest andel med tillitsvalgte på arbeidsplassen finner vi blant FAS-medlemmene, mens tre av fire medlemmer innen høyere utdanning har nærmeste tillitsvalgte på arbeidsplassen. Videre er det verd å merke seg at en av ti medlemmer ved universiteter og høyskoler, samt i FAS, ikke vet hvor nærmeste tillitsvalgte befinner seg.

3.2 Bruker medlemmene tillitsvalgte?

Medlemmer uten lederstillinger eller tillitsverv fikk spørsmål om de selv hadde tatt kontakt med sin tillitsvalgte i løpet av det siste året for råd eller bistand.

Snaut halvparten (44 prosent) oppgir at det hadde de faktisk gjort. Blant de kvinnelige medlemmene svarer 45 prosent at de i løpet av det siste året har kontaktet tillitsvalgte for råd og bistand, mens andelen for menn ligger på 36 prosent. Etter alder er det derimot små forskjeller om de har søkt råd og bistand hos sin tillitsvalgte.

Blant dem som oppgir at nærmeste tillitsvalgte er på lokallagsnivå, er det 33 prosent som oppgir at de har tatt kontakt det siste året, og blant de 2 prosentene som oppgir at nærmeste tillitsvalgt er på fylkesnivå, er det hele 70 prosent som har kontaktet organisasjonsleddet for råd eller bistand.

Tabell 3.2 Har du i løpet av det siste året tatt kontakt med din tillitsvalgte for å få råd eller bistand? 2007, 2010, 2013 og 2017. Etter arbeidsplass/stilling og verv. Prosent.

	2007		2010		2013		2017	
	Andel som har søkt bistand	n	Andel som har søkt bistand	n	Andel som har søkt bistand	n	Andel som har søkt bistand	n
Medlemmer uten verv/lederstilling	38	1622	43	2332	42	1966	44	4077
Barnehage	27	242	34	348	35	316	33	678
Grunnskole	37	662	43	578	41	535	46	2488
VGO	49	361	49	586	47	579	46	652
UH	42	168	38	411	40	273	40	47
FAS	43	189	44	409	44	263	45	211

Tabell 3.2 viser utviklingstrekkene i bruk av tillitsvalgte. Det er noen prosentpoeng flere som har søkt råd og bistand i 2017, enn det var i de foregående undersøkelsene. Høyest andel som har spurt sin tillitsvalgte i løpet av det siste året, finner man blant medlemmene i grunnskole og videregående skole. I grunnskolen er tendensen lik den i 2007, at flere medlemmer faktisk bruker sin tillitsvalgte for råd og bistand. I videregående opplæring er tendensen motsatt, med noen prosentpoeng færre som har søkt om råd og bistand i 2017. Sammenlikner man de tre største medlemsgruppene (barnehage, grunnskole og videregående), er andelen som har søkt råd og bistand lavest blant barnehagemedlemmene, hvor hvert tredje medlem har søkt bistand det siste året. Ellers er det verd å merke seg at FAS- og universitets- og høgskolemedlemmene har søkt bistand fra sin tillitsvalgte i nesten like stor grad som medlemmene i skoleverket.

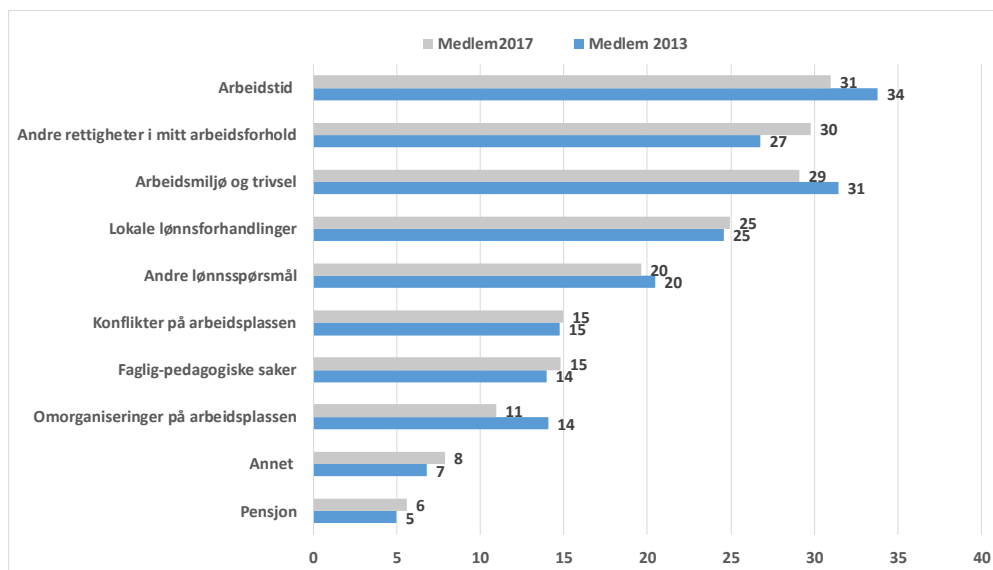
3.3 Hva spør medlemmene tillitsvalgte om?

Medlemmene som hadde tatt kontakt med tillitsvalgte for å få råd og bistand, fikk oppfølgingsspørsmål om hva de hadde tatt kontakt om. Ti forhåndsdefinerte tema ble oppgitt, og man kunne krysse av på ett eller flere av disse.

Snaut halvparten oppgir ett tema som de har kontaktet tillitsvalgte om, tre av ti oppgir at de har kontaktet tillitsvalgte med to saker, mens to av ti oppgir tre saker eller flere som de har søkt råd eller bistand fra sin tillitsvalgte om.

Som figur 3.2 viser, er det stort sett de samme temaene medlemmene kontaktet tillitsvalgte om i 2017 som i 2013. Hyppigste tema er arbeidstid, andre rettigheter i arbeidsforholdet og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Videre ser man at lokale forhandlinger, som skjedde innenfor KS-området høsten 2017, og andre lønsspørsmål også er noe mange søker råd om. Nærmere analyser viser noen forskjeller mellom medlemsgruppene etter kjønn og alder når det gjelder hvorfor man har kontaktet tillitsvalgte.

Figur 3.2 Hva gjaldt saken(e) du kontaktet tillitsvalgte for? Medlemmer uten verv og lederstilling. Medlem2013 og Medlem2017 (n=1773). Flere svar mulig.



Arbeidstid. Medlemmene i grunnskole og videregående kontakter noe oftere sin tillitsvalgte om arbeidstidsrelaterte spørsmål enn medlemmene i barnehage. I tidligere undersøkelser har det særlig vært de yngste medlemmene som har spurt tillitsvalgte om arbeidstid, mens i 2017 var det ingen store forskjeller etter alder. Derimot viser det seg at menn i større grad enn kvinner går til tillitsvalgte med spørsmål om arbeidstid. En forklaring på at flere spør om arbeidstid, kan være økt bevissthet i kjølvannet av 2014-konflikten, eller at det kan ha blitt inngått lokale arbeidstidsavtaler i senere tid.

Arbeidstakerrettigheter. Kvinner søker til tillitsvalgte med spørsmål om rettigheter i arbeidsforholdet i noe større grad enn menn. Tilsvarende er det flere av de yngste som går til tillitsvalgte med dette enn medlemmer som er over 36 år. Grunnskolemedlemmene går også noe oftere til tillitsvalgte med dette enn medlemmene i barnehage og videregående.

Arbeidsmiljø og trivsel. Medlemmene i videregående har lavere tilbøyelighet til å søke råd og bistand hos tillitsvalgte enn medlemmene i barnehage og grunnskole på dette punktet.

Barnehagemedlemmene bruker tillitsvalgte hyppigere enn medlemmene i skoleverket når det gjelder *konflikter på arbeidsplassen*.

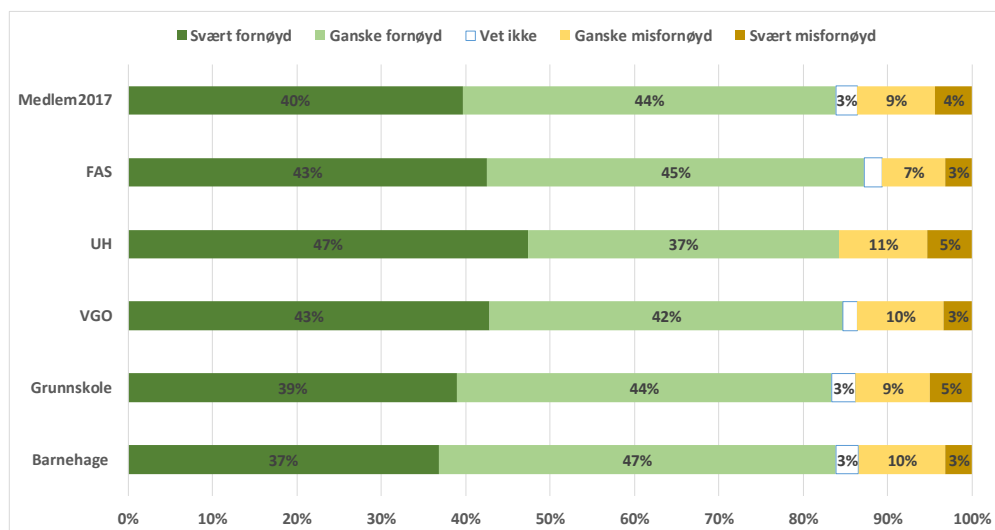
Lønn. Det er små forskjeller mellom de tre store medlemsgruppene på det å søke råd og bistand omkring de lokale forhandlingene. Derimot ser det ut til at de eldste medlemmene gjør dette i langt større grad enn de yngste. Tre av ti medlemmer over 50 gjør det, mot en av seks blant dem under 36 år. Derimot er det ingen forskjell etter alder med hensyn til å spørre tillitsvalgte om andre lønsspørsmål. Ser man lokale forhandlinger og andre lønsspørsmål samlet, viser det seg at de mannlige medlemmene i større grad søker råd eller bistand hos tillitsvalgte enn det de kvinnelige med-

lemmene gjør. Mannlige medlemmer spør ikke like ofte om råd og bistand som kvinnelige medlemmer, men dersom de gjør det, er lønn og lønnsforhold ofte på agendaen.

3.4 Er medlemmene fornøyd med hjelpen?

I de foregående medlemsundersøkelsene viste det seg at de aller fleste som hadde søkt råd og bistand var fornøyd med den hjelpen de hadde mottatt. I 2013 svarte 42 prosent at de var svært fornøyd, og like mange svarte at de var ganske fornøyd med bistanden. Ellers viste det seg at det var små forskjeller ut fra arbeidsplass og kjønn, mens de yngste medlemmene i noe større grad uttrykte at de var svært fornøyd enn den eldre garden. Figur 3.3 viser hvordan dette fordelte seg høsten 2017.

Figur 3.3 Alt i alt – hvor fornøyd er du med hjelpen/tilbakemeldingen du fikk av din tillitsvalgte? Medlemmer uten verv eller i lederstillinger. 2017 (n=1773)



Medlemmenes tilbakemeldinger i 2017 følger langt på vei svarene fra tidligere medlemsundersøkelser. Fire av ti medlemmer oppgir at de var svært fornøyd, mens noen flere oppgir at de var ganske fornøyd. Tar man ut de 3 prosentene som sier at de ikke vet om de er fornøyd, oppgir 84 prosent av medlemmene at de er svært eller ganske fornøyd med de rådene og den bistanden de fikk. Høyest andel som svarer «svært fornøyd» finner man blant medlemmene på universiteter og høyskoler (47 prosent), mens andelen ligger på 37 prosent i barnehagene. Videre svarer kvinner i noe større grad «svært fornøyd» (41 prosent) enn det menn gjør (31 prosent), og som ved tidligere undersøkelser er det de yngste som i størst grad er svært fornøyd. Uansett kjønn, arbeidsplass eller aldersforskjeller – de aller fleste medlemmene som søkte råd og bistand var fornøyd med den hjelpen de fikk.

3.5 Oppsummering

De aller fleste av Utdanningsforbundets medlemmer har fortsatt tilgang til en tillitsvalgt på sin arbeidsplass. Denne tilgangen varierer med arbeidssted, men for medlemmene i pedagogiske stillinger i skoleverket er det svært få som oppgir at de ikke har en arbeidsplass tillitsvalgt. Drøyt halvparten av FAS-medlemmene oppgir at de har tillitsvalgte på arbeidsplassen. Videre er det en av ti ved universiteter og høyskoler, samt i FAS, som ikke vet hvor deres nærmeste tillitsvalgte befinner seg.

- *Bruk av tillitsvalgt.* Faktisk er det en svak økning i at medlemmene spør tillitsvalgte om råd og bistand. Særlig i grunnskolen er det flere medlemmer som bruker sin tillitsvalgte.
- *Tema for råd og bistand.* Medlemmene spør tillitsvalgte om arbeidstid, andre rettigheter i arbeidsforholdet og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Videre spør de om råd og bistand om lokale lønnsforhandlinger og lønnsspørsmål. Kvinnelige medlemmer spør oftere enn mannlige medlemmer om råd og bistand, men når menn gjør det, dreier det seg oftere om lønn.
- *Grad av fornøydhet.* Medlemmene er fortsatt fornøyd med de rådene og den bistanden de får. Det er noe variasjoner ut fra om man svarer «svært fornøyd» eller «ganske fornøyd», men uansett kjønn, arbeidsplass eller aldersforskjeller – de aller fleste medlemmene som søkte råd og bistand er fornøyd med den hjelpen de får.

4. Deltakelse i egen organisasjon

Tema for dette kapitlet er medlemmenes deltakelse i egen organisasjon. Vi ser både på deltakelse på formelle møteplasser som klubbmøter og andre møter i Utdanningsforbundet, og i hvilken grad medlemmene fremmer saker eller diskuterer fagforeningsspørsmål uformelt med sine tillitsvalgte. Aktive medlemmer er en viktig ressurs for frivillige organisasjoner og bidrar samtidig til organisasjonsdemokratiet. Deltakelse er også en form for skoloring. Samtidig vet vi at aktiv deltakelse ikke er noen selvfølge. Organisasjoner som Utdanningsforbundet må konkurrere om medlemmenes tid og oppmerksomhet med jobb, familie, fritid og andre frivillige organisasjoner. Undersøkelser blant tillitsvalgte i ulike typer arbeidstakerorganisasjoner viser at mange tillitsvalgte opplever passive medlemmer som en av de største utfordringene i vervet.¹

De tidligere medlemsundersøkelsene i Utdanningsforbundet har vist at forbundet har mange medlemmer som deltar på møter og aktiviteter i regi av forbundet, og da særlig i møter på arbeidsplassen (klubbmøter). Mange oppgir også at de diskuterer fagforeningssaker jevnlig med sin tillitsvalgte. Det er likevel forskjeller mellom medlemsgrupper, og medlemsundersøkelsene har vist at ikke alle har samme tilbud om møteplasser på arbeidsplassen eller opplever at tilbudet er tilpasset deres yrkesgruppe. Det har vært et mål i landsmøteperioden å bedre tilstedeværelsen. Utdanningsforbundet har også vært igjennom en streik siden forrige medlemsundersøkelse. Uravstemningen og streiken i 2014 var en voldsom mobilisering fra og av grasrota i forbundet.

Et spørsmål er hvordan deltakelsen i egen organisasjon har utviklet seg:

- Holdes det fortsatt jevnlig møter på arbeidsplassene?
- Er det blitt flere eller færre på møtene?
- Hvor fornøyd eller misfornøyd er medlemmene med møtene?
- Hvem deltar på møter i lokallaget og på andre arenaer i forbundet?

Et annet spørsmål er hvilken grad medlemmene deltar og påvirker ved å sette saker på dagsordenen lokalt.

- Diskuterer de fortsatt fagforening med sin lokaltillitsvalgte?
- Hvor mange kommer til organisasjonen med saker de ønsker å fremme?

De fleste av disse spørsmålene er gjentatt fra forrige undersøkelse, og er dermed tema vi kan følge over tid. Spørsmålet om man har fremmet saker for videre behandling i

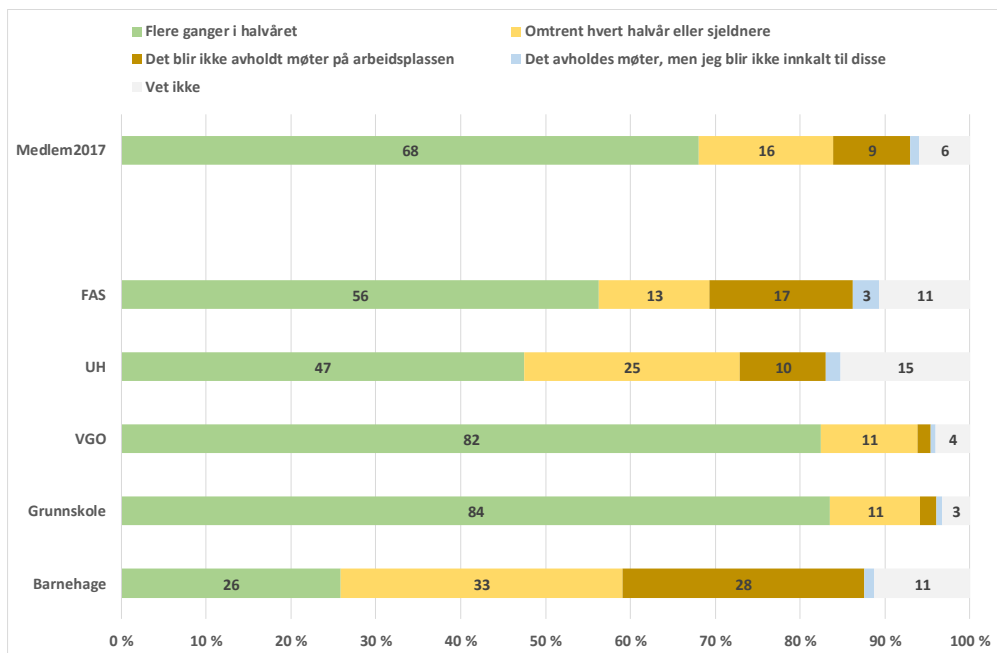
¹ Se for eksempel Nergaard og Trygstad 2012 (seks LO-forbund) og Steen og Nergaard 2017 (NTL). Manglende interesse fra medlemmene har også vært trukket fram som en utfordring fra Utdanningsforbundets tillitsvalgte i de tidligere medlemsundersøkelsene.

organisasjonen er nytt, men er basert på spørsmål i undersøkelsen som ble gjennomført i etterkant av streiken i 2014 (Jesnes m.fl., 2015).

4.1 Medlemsmøter

Tidligere medlemsundersøkelser har vist at flertallet av medlemmene er på arbeidsplasser der det avholdes møter. I 2017 oppgir to tredeler av Utdanningsforbundets medlemmer at det kalles inn til møter flere ganger i halvåret eller oftere, det vil si at de er på arbeidsplasser der det jevnlig kalles inn til møter (figur 4.1). Møtehyppigheten er høyeste i skoleverket. Både i grunnskolen og i VGO oppgir over 80 prosent av medlemmene at det avholdes regelmessige møter på deres arbeidsplass. I skoleverket finnes det knapt nok noen som sier at det ikke er møter, og andelen som svarer vet ikke er også lav. På samme måte som i tidligere undersøkelser ser vi at møtehyppigheten er lavest i barnehagene. Her er det like mange som sier at det ikke avholdes møter (28 prosent) som at det er regelmessige møter (26 prosent). En åpenbar forklaring er at det her er mange små arbeidsplasser i betydningen få pedagoger og dermed få medlemmer. De øvrige medlemsgruppene befinner seg mellom disse ytterkantene; om lag halvparten av medlemmene er på arbeidsplasser med regelmessige møter, samtidig som det er en god del som sier at det ikke kalles inn til møter eller at de ikke vet. Dette kan skyldes at begge disse gruppene – og særlig gruppen FAS – dekker mange ulike arbeidsplasser.

Figur 4.1 Hvor ofte innkalles det til klubbmøter på din arbeidsplass? Medlemmer uten verv, etter arbeidssted. Prosent. N= 4619.



Hvordan har deltakelsen forandret seg over tid? Det er ikke mulig å sammenlikne undersøkelsen fra 2017 nøyaktig med tidligere undersøkelser, siden svaralternativet «vet ikke» er tatt inn. Det er samtidig rimelig å anta at flertallet av dem som ikke vet, er på arbeidsplasser med ganske få møter. Vi ser for eksempel at det er få i skoleverket

– der man stort sett har regelmessige møter – som svarer «vet ikke». Med dette re-sonnementet som forutsetning, kan vi sammenlikne undersøkelsene i 2010, 2013 og 2017 (tabell 4.1). Det er stor stabilitet i mønsteret om hvor det kalles inn til møter regelmessig, og hvor det er få eller ingen møter. Skoleverket beholder en tradisjon med regelmessige møter, mens møtefrekvensen i barnehagene ikke ser ut til å gå opp over tid. Forskjellene fra den ene undersøkelsen til den andre er såpass små at vi ikke legger vekt på dem, og de kan også skyldes mindre endringer i grupperingen av om-rådene (jf. forskjellen mellom UH og FAS).

Tabell 4.1 Andel som oppgir at det kalles inn til regelmessige møter (noen ganger i halvåret eller oftere) på arbeidsplassen. 2010, 2013 og 2017. Etter sektor.

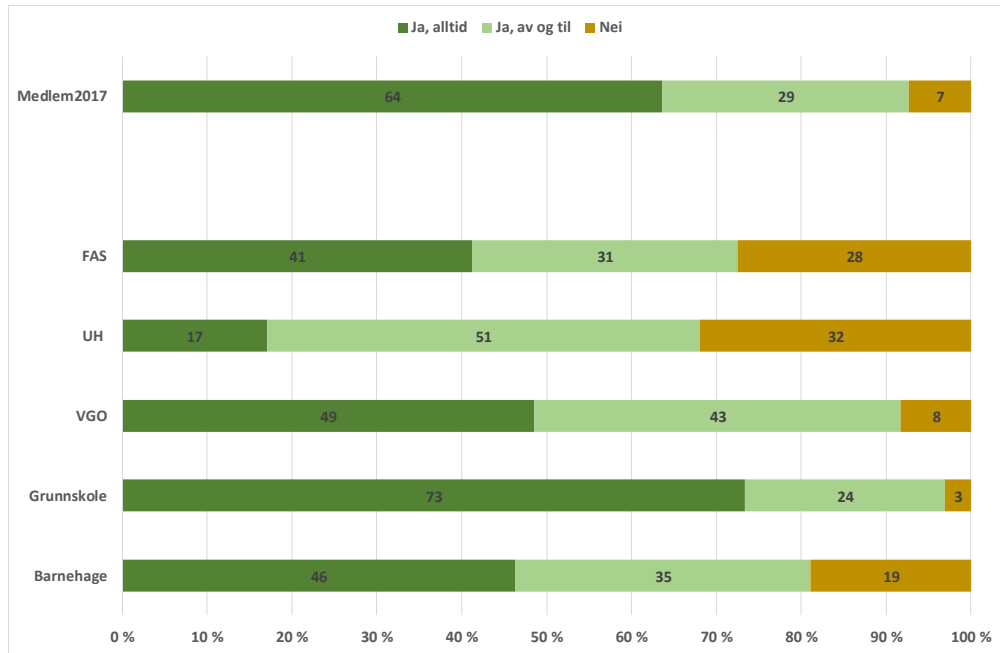
	Barnehage	Grunnskole	VGO	UH	FAS	I alt
2017	26	84	82	47	56	68
2013	28	86	85	56	49	66
2010	26	86	89	59	49	71

Vårt neste spørsmål er om medlemmene kommer på møtene. Spørsmålet ble kun stilt til dem som har sagt at det kalles inn til møter på arbeidsplassen. Vi ser bort fra ledere (som behandles i kapittel 7) og arbeidsplassstillitsvalgte, som ikke fikk spørsmålet. 64 prosent av medlemmene svarer at de alltid deltar på møtene, og 29 prosent svarer «av og til» (figur 4.2). Det er dermed kun 7 prosent av medlemmene som oppgir at de ikke deltar på møtene på arbeidsplassen. Grunnskolen skiller seg ut ved særlig høy delta-kelse. Her sier 73 prosent at de deltar på alle møtene, og kun 3 prosent oppgir at de aldri deltar. UH-området er den andre ytterligheten. Hvert tredje medlem sier at de aldri kommer på møtene, og bare 17 prosent sier at de deltar på alle møtene.

Spørsmålsformuleringen og svaralternativene er endret fra undersøkelsen i 2013, så vi kan ikke sammenlikne direkte. Men andelen som ikke deltar er stabil (hvis vi grupperer sjelden og aldri under ett). Forskjellene mellom områdene er også stabile – begge år skiller grunnskole og UH seg ut ved å ha de henholdsvis mest og minst ivrige medlemmene når det gjelder møtedeltakelse.

Det er ingen forskjeller mellom unge og eldre medlemmer i sannsynligheten for å oppgi at de alltid deltar på møtene. Vi kan dermed verken bekrefte antakelser om at godt voksne arbeidstakere mister interessen eller at unge arbeidstakere ikke prioriterer fagforeningsmøter. Det er heller ingen forskjeller i deltakelse mellom kvinner og menn. Deltakelsen er hyppigst på arbeidsplasser med 11 til 50 pedagoger, og lavest på små arbeidsplasser målt ved antall pedagoger. Vi har ikke spurt hvor mange av pedagogene som er medlem i Utdanningsforbundet, så vi kan ikke undersøke om organisasjonsgrad påvirker oppmøte.

Figur 4.2 Deltar du på klubbmøter på din arbeidsplass? Medlemmer uten verv, ledere unntatt. Spørsmålet er kun stilt til medlemmer på arbeidsplasser der det avholdes møter. N=4091.



Ett forhold som påvirker møtedeltakelse, er om møtene avholdes i arbeidstida eller ikke. Tabell 4.2 viser at det er stor forskjeller mellom ulike typer arbeidsplasser i hvordan møtene avholdes. I barnehagene er det ikke vanlig å ha møter i arbeidstida, mens dette er vanlig på andre arbeidsplasser. Man kan legge merke til at videregående opplæring skiller seg ut – her sier 82 prosent at klubbmøtene avholdes i arbeidstida. I grunnskolen varierer dette mer, og en av tre medlemmer i grunnskolen sier at møtene skjer utenfor arbeidstid.

Vi kan ikke sammenlikne fullstendig med tidligere undersøkelser, siden det i 2017 er tatt inn en vet ikke-kategori. Hovedinntrykket er noenlunde stabilitet, kanskje med en liten bevegelse i retning av at møtene holdes utenfor arbeidstid.

Tabell 4.2 Holdes klubbmøtene som oftest i arbeidstida? Alle medlemmer som er på arbeidsplasser med møter. 2017. N=4467.

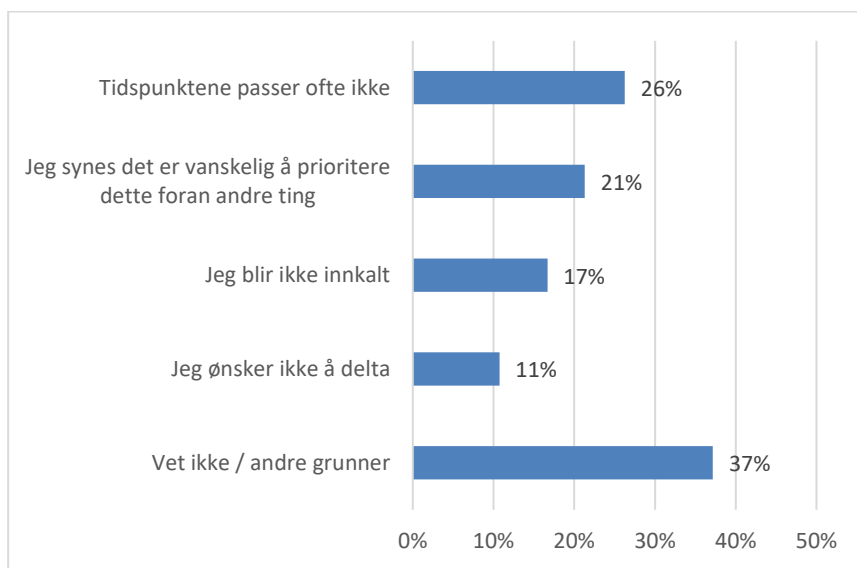
	Ja	Nei	Vet ikke/ikke relevant	Total
Alle	59	35	7	100
Barnehage	13	73	13	100
Grunnskole	65	31	5	100
VGO	82	14	4	100
UH	72	9	19	100
FAS	51	30	20	100

Møter i arbeidstida bidrar til et høyere oppmøte. Andelen som oppgir at de alltid møter øker fra 54 prosent på arbeidsplasser der møtene holdes utenfor arbeidstid, til 68 prosent når møtene holdes i arbeidstida. At mer enn halvparten alltid deltar på møtene – selv når de holdes utenfor arbeidstid – må likevel betraktes som bra.

De som ikke deltar (7 prosent av alle som ikke har lederstilling eller er tillitsvalgt) ble spurt om hvorfor ikke. Det er få som sier at de ikke ønsker å delta, og det er heller ikke mange som oppgir at de ikke blir innkalt (figur 4.3). Noen flere oppgir at tidspunktene ikke passer eller at de ikke vil prioritere slike møter framfor andre ting.

Ledermedlemmer ble også spurt hvorfor de ikke deltar på møter. Dette behandles i kapittel 7.

Figur 4.3 hvorfor deltar du ikke (i klubbmøtene)? Medlemmer unntatt ledermedlemmer og tillitsvalgte. 2017 N=383.



4.2 Gode møter?

Vårt neste spørsmål er hva som kjennetegner møtene: Hvilke tema behandles, og hvor fornøyd er medlemmene med møtene? Medlemmer som deltar på møter ble bedt om å krysse av for hvilke tema som hadde vært diskutert i deres klubb (klubbmøtene) siste år (figur 4.4). Siste år vil i hovedsak være i løpet av 2017, siden undersøkelsen ble gjennomført sent på høsten 2017. Vi ser her bort fra ledermedlemmer, siden disse deltar på langt færre møter enn andre medlemmer og dermed vil kunne ha et annet inntrykk av hvilke saker som står på dagsordenen.

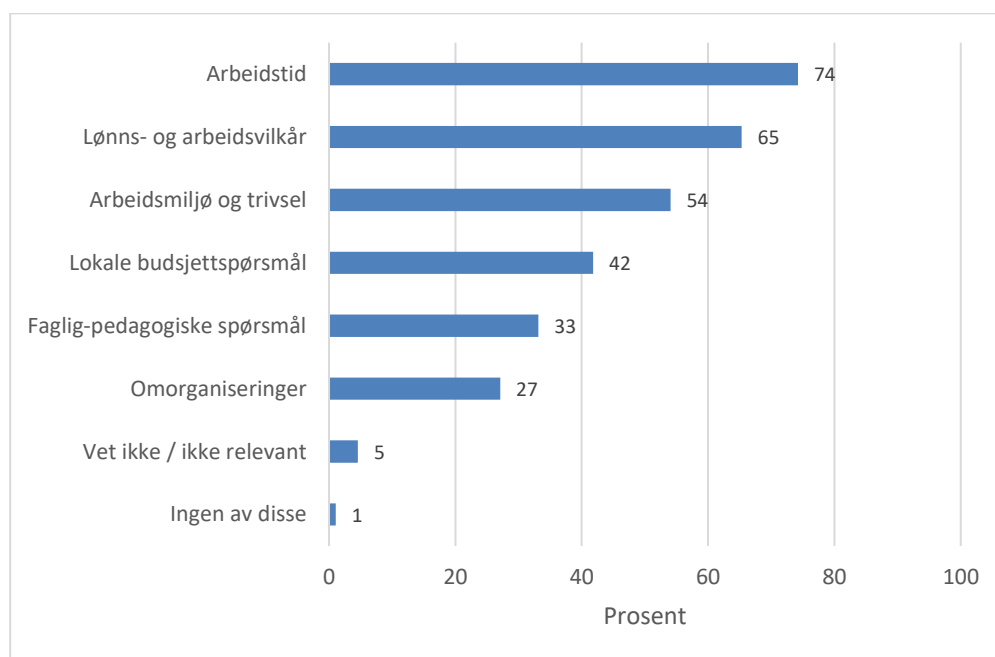
Arbeidstid er den saken som flest oppgir at har vært behandlet på klubbmøtene i løpet av siste år. Dette oppgis aller oftest av medlemmer i skoleverket (75–80 prosent). Men arbeidstid diskuteres også i barnehager og i FAS. Derimot er dette sjelden tema når medlemmer i UH-sektoren samles.

Lønns- og arbeidsvilkår er også et vanlig tema når Utdanningsforbundets medlemmer møtes. Dette diskuteres i alle deler av medlemsmassen. Et unntak er barnehagene, der færre enn ellers oppgir at dette har vært et tema.

Arbeidsmiljø og trivsel er også et ganske vanlig tema. *Lokale budsjettspørsmål* står noe sjeldnere på dagsorden. Begge disse sakfeltene diskuteres oftest i skoleverket. Dette kan ha sammenheng med at det er her man har flest møter og dermed muligheter til å ta opp flere typer saker. Men arbeidsmiljø og trivsel er også et ganske vanlig tema på møter innen FAS-området. *Omorganiseringer* er oftere tema blant FAS-medlemmer, og spesielt på møter innen UH-området enn ellers. En mulig forklaring er at en høyere andel av medlemmene i disse områdene befinner seg i virksomheter som er under omorganisering.

Hva så med *faglige-pedagogiske spørsmål*? Utdanningsforbundet er et profesjonsforbund som er opptatt av faglig-pedagogiske problemstillinger, og det er et mål at dette skal diskuteres på alle nivåer i organisasjonen. Ett av tre medlemmer sier dette har vært tema på møtene siste år. Med unntak av UH (der dette er et sjeldent tema), finner vi ikke forskjeller mellom skole, barnehage eller FAS.

Figur 4.4 Hvilke av følgende tema har vært diskutert på klubbmøtene det siste året? Medlemmer som har deltatt på møter, unntatt ledermedlemmer og tillitsvalgte. N=2674.

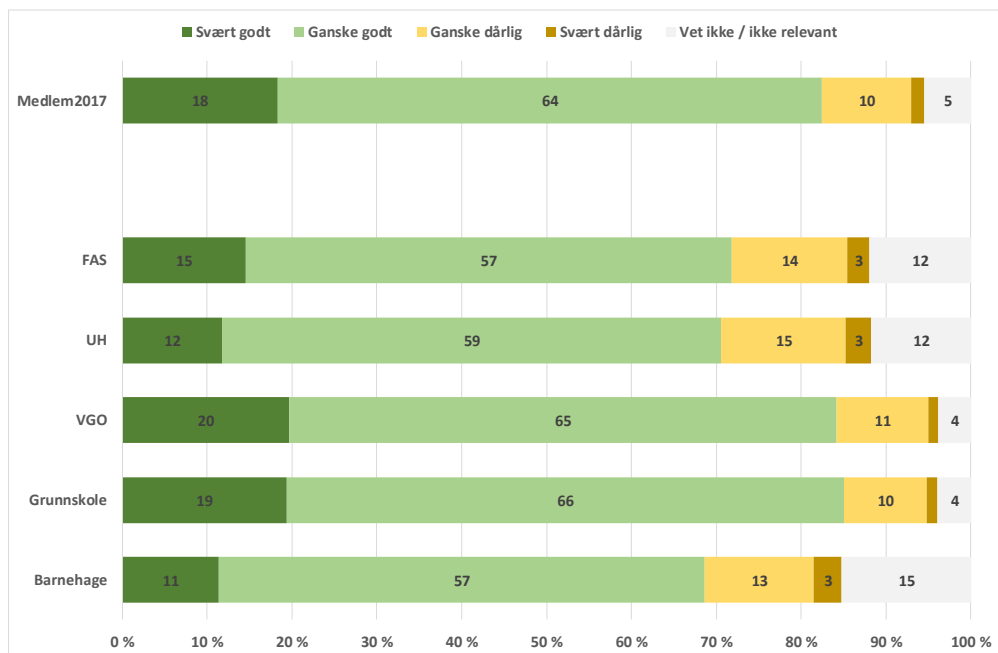


Vi hadde i denne medlemsundersøkelsen færre spørsmål om møtene og deres funksjon. Medlemmene ble imidlertid bedt om å ta stilling til hvor godt eller dårlig klubbmøtene fungerte. Spørsmålet gikk ikke til tillitsvalgte. 18 prosent sier at møtene fungerer svært godt og 64 prosent sier «ganske godt». Dette betyr at 82 prosent av medlemmene er i hovedsak fornøyd med møtene. Andelen som sier at møtene fungerer dårlig er 12 prosent, og knapt nok noen sier «svært dårlig». Muligens kan man

anta at de som er så misfornøyd at de ville sagt «svært dårlig» heller ikke møter opp, og dermed ikke får dette spørsmålet.

Det er ikke store forskjeller mellom medlemsgruppene, selv om det er noe færre fornøyde blant medlemmene i barnehage og UH. I barnehagene er det dessuten en del som svarer «ikke sikker». Antakelig kan dette delvis forklares ved at det er her vi særlig finner arbeidsplasser med få møter. Det er ikke forskjeller mellom yngre og eldre medlemmer, eller mellom kvinner og menn. Det er litt flere som er fornøyd med møtene når disse holdes i arbeidstida. Men forskjellene er små – andelen som er fornøyd ligger kun 5 prosentpoeng høyere i gruppen med møter i arbeidstida. Ikke overraskende er medlemmene mest fornøyd på arbeidsplasser der det avholdes regelmessige møter.

Figur 4.5 Alt i alt – hvordan synes du klubbmøtene fungerer på din arbeidsplass? Medlemmer uten verv som deltar på møter på arbeidsplassen. N=2671.



4.3 Andre møteplasser i regi av Utdanningsforbundet

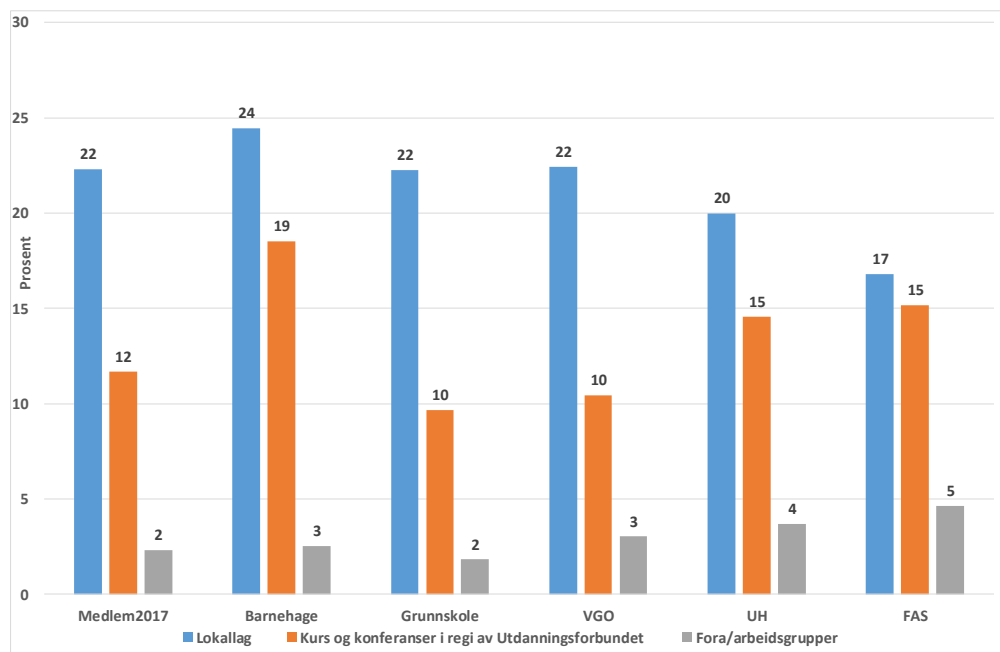
Vi så ovenfor at en stor andel av medlemmene er på arbeidsplasser der det avholdes møter, og at andelen som deltar på møtene er høy. Hvis vi ser bort fra ledermedlemmer og tillitsvalgte, oppgir 83 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer at de deltar på klubbmøter på arbeidsplassen. Dette er høy deltakelse og viser at klubben er en viktig arena for deltakelse i egen organisasjon, og da særlig i skoleverket. Utdanningsforbundet har også andre møteplasser og andre tilbud til medlemmene. Det avholdes møter i lokallaget, forbundet har tilbud om kurs og samlinger, og det finnes fora og arbeidsgrupper. Her ser vi på hvor mange som oppgir å ha deltatt i denne typen møter/aktiviteter siste året.

Drøye 20 prosent av menige medlemmer – ledere unntatt – oppgir at de har deltatt i møter i lokallaget det siste året (figur 4.6). Det er ikke store forskjeller mellom medlemsgruppene, selv om andelen er litt lavere innen FAS. 12 prosent av menige medlemmer har deltatt på kurs og konferanser. Andelen er litt lavere i skoleverket enn innen de øvrige medlemsgruppene. Det er ganske få som har deltatt i fora, utvalg eller arbeidsgrupper. Her er andelen litt høyere innen UH og FAS, men det er uansett kun en liten andel av medlemmene som deltar i slike organer. Det samme gjelder møter i fylkesstyret (vises ikke her). Sistnevnte er ikke et organ for medlemmer uten verv.

Andelen som oppgir å ha deltatt i møter i lokallaget, er lavere i undersøkelsen i 2017 enn i 2013. Det er også en nedgang i andelen som har deltatt på kurs og konferanser i regi av forbundet. Vi er usikre på om dette er en reell nedgang eller om forklaringen ligger i en litt annerledes måte å spørre på. Det kan også ha vært ulikt aktivitetsnivå på de to tidspunktene. Høsten 2013 var for eksempel arbeidstid et hett tema i skoleverket. Unge medlemmer deltar sjeldnere enn eldre på møter i lokallaget. Det er derimot ikke noen forskjeller mellom kvinner og menn.

Det er en sammenheng mellom deltakelse i møter i lokallaget og i møter på arbeidsplassen (klubbmøter). De som ikke deltar på klubbmøter (velger bort deltakelse), er heller ikke til stede når det kalles inn til møter i lokallaget. Medlemmer på arbeidsplasser der det ikke avholdes klubbmøter, har derimot i hovedsak samme deltakelse i lokallagsmøtene som gruppen som kalles inn til og deltar på klubbmøtene. Når det gjelder deltakelse i seminarer, kurs og konferanser, finner vi ikke en like klar sammenheng. Det kan dermed være andre forklaringer enn kun interesse som påvirker denne typen deltakelse, for eksempel mulighet til å ta seg fri fra arbeidet.

Figur 4.6 Deltakelse på møter/annet siste året etter sektor. Arbeidsplassstillitsvalgte og ledermedlemmer er ikke tatt med. N=3448.



4.4 Initiativ nedenfra

Et levende organisasjonsdemokrati er avhengig av at medlemmene melder inn saker de ønsker at tillitsvalgte og organer på høyere nivå skal ta opp, sette på dagsordenen eller gjøre noe med. Medlemmene kommer til orde gjennom debattopplegg og høringer knyttet til saker der forbundet vil innhente synspunkter fra grunnplanet, for eksempel i forbindelse med lønnsoppgjør eller landsmøter. Samtidig er det viktig å få innspill og synspunkter på saker de mener det er viktig at lokallaget eller forbundet tar tak i. Vi spurte om medlemmene selv hadde kommet med saker eller standpunkter de ønsket at den tillitsvalgte eller klubben skulle ta videre til lokallaget eller forbundet. Formålet med spørsmålet var å undersøke hvor vanlig det er at medlemmene tar initiativ for å sende saker oppover i organisasjonen, og om de som gjør det er fornøyd med resultatet.

Vi ser her på medlemmer uten verv og utenom ledermedlemmer. En av fire medlemmer har brukt anledningen til å komme med innspill til lokallaget eller forbundet (tabell 4.3). Det er ikke noen forskjeller mellom de ulike medlemsgruppene, men de yngste medlemmene har litt sjeldnere enn andre tatt slike initiativ. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn.

De som hadde tatt slike initiativ, ble spurt om de opplevde at innspillene ble tatt på alvor. Drøye 60 prosent svarer positivt på dette, mens 10 prosent av dem som har kommet med innspill sier at disse i ganske liten eller svært liten grad ble tatt på alvor. Resten svarer enten «i verken stor eller liten grad» eller at de ikke vet. Svarene kan fortolkes på to måter, enten ved å vektlegge at en drøy tredel velger andre svar enn at deres initiativ blir tatt på alvor, eller ved å framheve at kun 10 prosent av forslagsstillerne (og 2–3 prosent av medlemmene) sier at de har lagt fram forslag som ikke har fått noen god behandling.

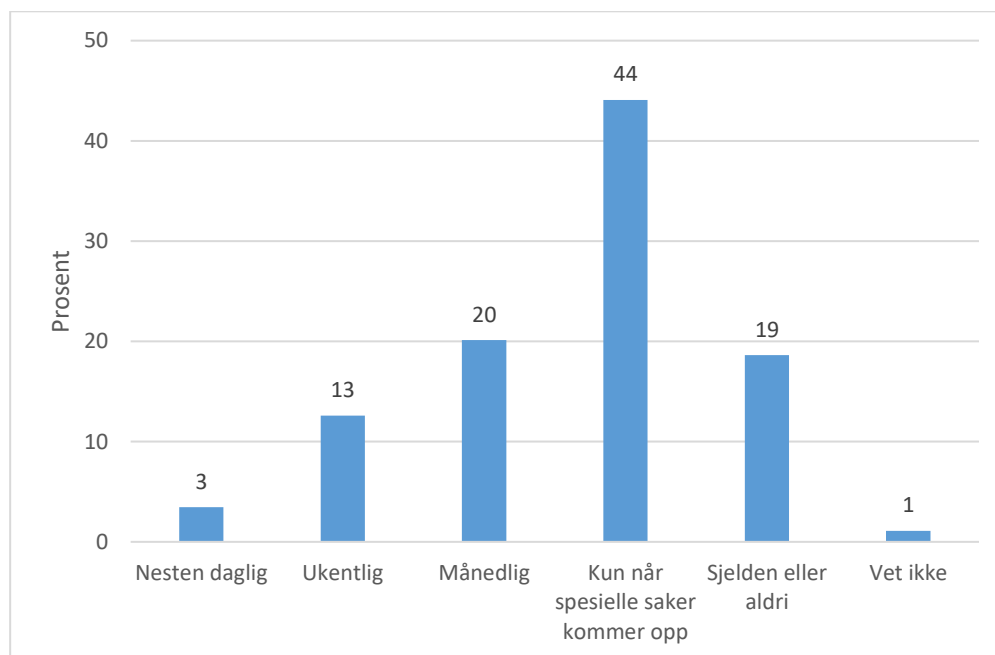
I en situasjon der mange fagforbund sliter med manglende aktivitet og interesse på grunnplanet, er det positivt at hvert fjerde medlem sier at de har kommet med innspill til saker som de ønsker organisasjonen skal ta videre. Det er kanskje heller ikke realistisk at alle skal være fornøyd med måten sakene ble behandlet på, siden dette vil kunne dreie seg om et bredt spekter av saker – inkludert noen saker som det ikke er så lett å gjøre noe med.

Tabell 4.3 Har du som medlem i løpet av det siste året fremmet en sak eller et standpunkt som du ønsker klubben eller tillitsvalgte skal ta videre til lokallag eller forbund? Medlemmer uten verv/ikke ledermedlemmer. N=3334.

Kommet med forslag		Hvis ja - i hvilken grad opplevde du at dine innspill ble tatt på alvor?			
		I stor grad	I verken stor eller liten grad	I liten grad	Vet ikke
I alt	26	63	22	10	5
35 år og yngre	14	64	26	7	2
36-50 år	27	64	20	9	6
51 år eller mer	29	61	23	11	4

Vi spurte også medlemmene om de har uformelle diskusjoner om arbeidsplassen eller fagforeningen med sin nærmeste tillitsvalgte (figur 4.7). Slike diskusjoner eller samtaler gir medlemmene muligheter til å spille inn synspunkter til den/de lokalt tillitsvalgte, men gjør også at tillitsvalgte får tilbakemeldinger på saker som klubben jobber med eller som den tillitsvalgte må ta standpunkt til. I alt svarer 33 prosent av menige medlemmer at de har slike diskusjoner månedlig eller oftere, mens 44 prosent sier at dette kun skjer når spesielle saker dukker opp. En av fem (19 prosent) sier at de sjelden eller aldri har slike diskusjoner. Det er litt flere menn enn kvinner som har slike diskusjoner, mens det ikke er noen forskjeller etter alder.

Figur 4.7 Hvor ofte har du uformelle diskusjoner/samtaler angående arbeidsplassen eller fagforeningen med din nærmeste tillitsvalgte? Medlemmer uten verv/unntatt ledere. N=3347.

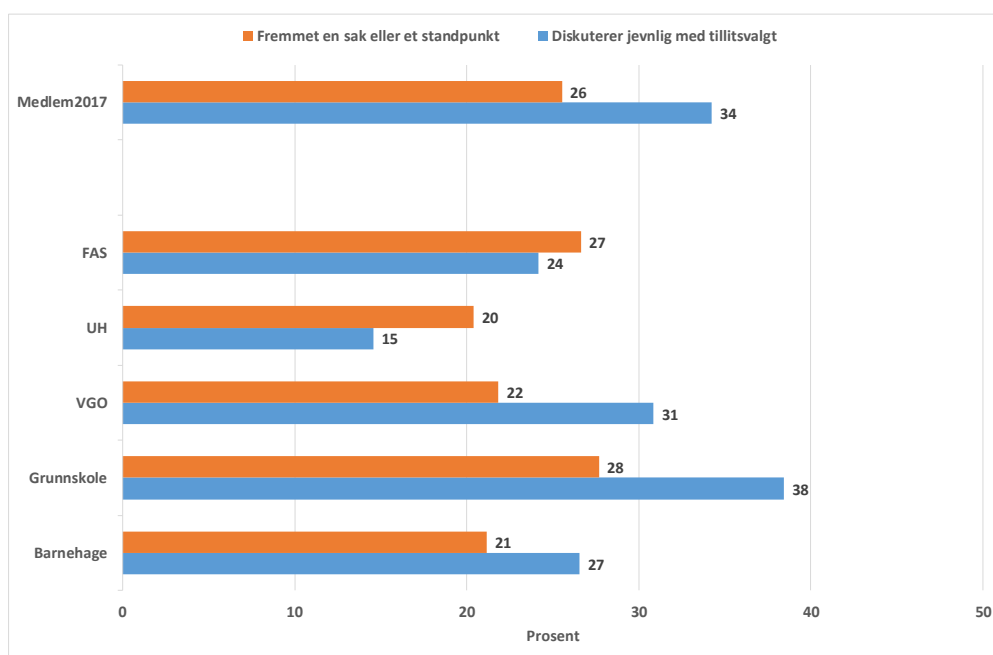


I figur 4.8 ser vi om det er forskjeller mellom medlemsgruppene i andelen som fremmer saker eller diskuterer med sin nærmeste tillitsvalgte. Vi finner ingen vesentlige forskjeller når det gjelder andelen som har fremmet saker de ønsker skal bli tatt videre i organisasjonen. Derimot er det større forskjeller når det gjelder uformelle diskusjoner med lokal tillitsvalgt. I grunnskolen oppgir 38 prosent at de har jevnlig diskusjoner med tillitsvalgte om uformelle saker som angår fagforeningen eller arbeidsplassen. Blant medlemmer i UH er andelen kun 15 prosent. De øvrige gruppene ligger omtrent på gjennomsnittet. I alt oppgir 34 prosent av menige medlemmer at de jevnlig diskuterer arbeidsplass/fagforening med sin nærmeste tillitsvalgte. I 2010 var andelen 33 prosent, det vil si ingen endring over tid. Spørsmålet om saker man vil ha fremmet, er nytt i 2017.

Det kan være flere forklaringer på forskjellene i denne typen engasjement. Medlemmer på små arbeidsplasser – målt ved antall pedagoger – har sjeldnere uformelle diskusjoner med tillitsvalgte. De som er på de minste arbeidsplassene (færre enn fem

pedagoger), oppgir også sjeldnere enn andre at de har fremmet saker for videre behandling i organisasjonen. Medlemmer i pedagogiske stillinger er dessuten noe mer aktive enn medlemmer i andre typer stillinger (vi minner om at lederne ikke er tatt med her). Det er naturlig nok mest vanlig å ha slike uformelle diskusjoner når nærmeste tillitsvalgte befinner seg på arbeidsplassen.

Figur 4.8 Andel som har fremmet saker og andel som diskuterer jevnlig med nærmeste tillitsvalgte etter medlemsgruppe. N=3335.



4.5 Hvem deltar lite og hvem deltar mye?

Det er ganske stort spenn i Utdanningsforbundets medlemsmasse når det gjelder deltakelse i egen organisasjon. I hovedsak er det sånn at deltakelse på ett område – for eksempel å ha kommet med saker man vil ha tatt videre i organisasjonen – henger positivt sammen med andre typer deltakelse og engasjement:

- De som deltar på klubbmøtene har oftere uformelle diskusjoner med sin nærmeste tillitsvalgte. De deltar også noe oftere på andre arenaer, men her er ikke sammenhengen sterk.
- Det er en positiv sammenheng mellom å delta på Utdanningsforbundets ulike møteplasser og å komme med forslag til saker medlemmet ønsker forbundet/lokallaget skal ta opp. Heller ikke denne sammenhengen er sterk.
- Vi finner et mindretall medlemmer som er svært aktive (deltar på mange arenaer), og tilsvarende et mindretall som er passive. Hovedinntrykket er likevel at vi ikke kan dele medlemsmassen i aktive og passive medlemmer, flertallet er «moderat aktive»

Vi har også sett på om kjennetegn ved medlemmene og deres arbeidsplasser kan forklare ulike typer deltakelse eller aktivitetsnivå. Dette gjøres ved en regresjonsanalyse der vi kontrollerer for flere kjennetegn samtidig.

- Deltakelse på klubbmøter forklares delvis med sektor og størrelse på arbeidsplassen. De funnene vi beskrev ovenfor er robuste: medlemmer i grunnskolen er de mest ivrige møtedeltakerne, mens medlemmer i UH-sektoren oftest dropper møtene. Alder har ingen effekt når vi kontrollerer for hvor medlemmene har sin arbeidsplass, men kvinner har litt høyere tendens enn menn til å komme på møtene. Medlemmer på små arbeidsplasser – målt etter antall pedagoger – deltar sjeldnest.
- For andre aktiviteter/typer deltakelse er det vanskelig å finne kjennetegn som klart skiller ut aktive og lite aktive medlemmer. Kjønn, alder og sektor forklarer lite av hvem som har jevnlike samtaler med tillitsvalgte. Denne typen kjennetegn ved medlemmene hjelper oss heller ikke til å forutse hvem som deltar på møter i lokallaget, eller hvem som oppgir å ha kommet med forslag/standpunkter de ønsker skal bli tatt videre i organisasjonen.
- Også når vi kontrollerer for bakgrunnsvariabler finner vi at unge er mest motivert for å påta seg tillitsverv, mens medlemmer over 50 år oftest sier nei til valg. Alt annet likt er menn litt oftere positive til verv enn det kvinner er.

Hovedinntrykket fra disse analysene er at det å spille inn saker, komme på møter i lokallaget eller diskutere med tillitsvalgte må forklares av andre forhold enn hvor medlemmene jobber eller om de er unge eller ledere, menn eller kvinner. Unntak er klubbmøter, der kjennetegn ved arbeidsplassene (størrelse og sektor) har påvirkning.

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på deltakelse og engasjement i egen organisasjon. Demokratiske medlemsorganisasjoner som fagforbund er avhengig av at lokale organisasjonsledd fungerer som bindeledd mellom enkeltmedlemmene og deres tillitsvalgte, og mellom ulike organisatoriske nivåer i forbundet. Vi har i dette kapitlet i hovedsak sett på menige medlemmer (medlemmer uten verv) og sett bort fra medlemmer i lederstillinger, siden disse omtales i eget kapittel. I de tidligere undersøkelsene har vi beskrevet Utdanningsforbundet som en organisasjon med mange møter og mange møteplasser, dog med utfordringer på enkelte områder av organisasjonsområdet.

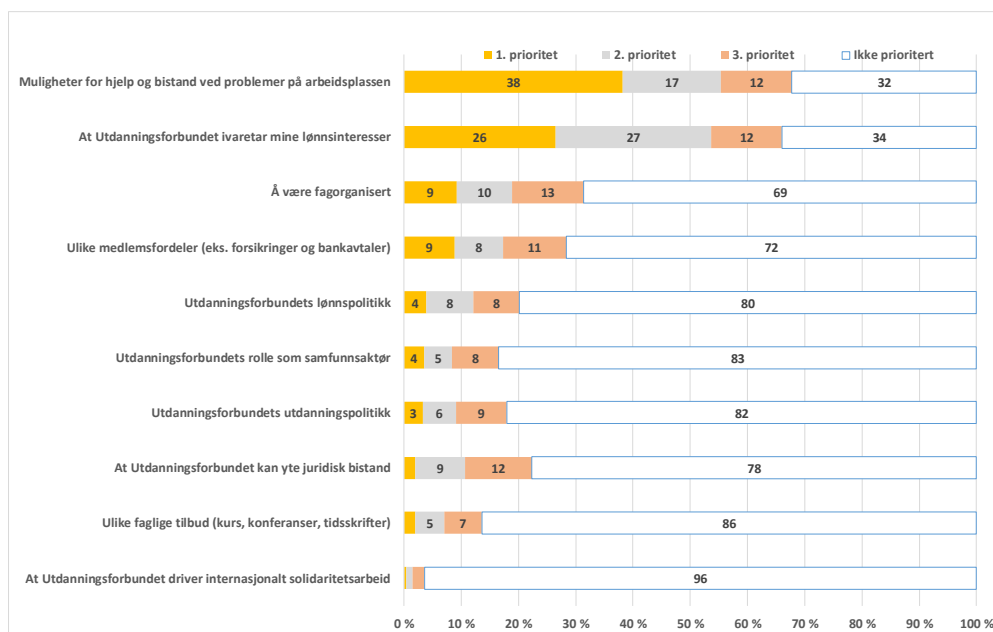
- Undersøkelsen i 2017 viser at Utdanningsforbundet fortsatt har god aktivitet på mange arbeidsplasser. Det avholdes regelmessige møter. Vi finner ingen klar nedgang i møteaktivitet fra 2010 til 2017, men det er fortsatt en del små arbeidsplasser uten møter. Kun ett av fire medlemmer i barnehagesektoren er på en arbeidsplass med regelmessige klubbmøter.
- Medlemmer i grunnskolen er fortsatt de mest trofaste når det gjelder oppmøte. Her er det svært få som aldri deltar, og de fleste oppgir at de kommer på alle møter. Det er større utfordringer innen UH-sektoren og FAS. Dette betyr at det er ganske store forskjeller innad i Utdanningsforbundet: medlemmer i grunnskolen nås gjennom klubbmøter, medlemmer i barnehagene har langt færre møter men medlemmene kommer på møter når de blir kalt inn, mens innen universitets- og høgskolesektoren og FAS står man overfor utfordringen med ganske variert oppmøte.

- Møtedeltakelsen er høyest på arbeidsplasser der møtene holdes i arbeidstida, men det er også mange medlemmer som kommer selv om møtene legges utenfor arbeidstid. Vi ser dermed at det mange steder fortsatt er en oppmøtekultur når lokale tillitsvalgte kaller inn.
- Medlemmene er i hovedsak fornøyd med møtene. Fire av fem sier at møtene fungerer ganske godt eller svært godt. De fleste av disse sier riktignok «ganske godt» – møtene kan fortsatt bli bedre!
- Drøye 20 prosent av medlemmer uten verv har deltatt i møter i lokallaget siste året, og 12 prosent har vært på kurs og konferanser i regi av Utdanningsforbundet. Dette betyr at også denne typen møteplasser favner ganske vidt. En observasjon vi ikke har noe godt svar på, er tall som tyder på at deltakelsen i lokallagsmøtene har gått noe ned over tid. Hvis dette er korrekt, er det bekymringsfullt, gitt den viktige rollen lokallagene har i Utdanningsforbundets organisasjon.
- Hvert fjerde menige medlem oppgir å ha spilt inn en sak som han/hun ønsker at forbundet eller lokallaget skal ta opp. Vi vet ikke hvilke typer saker dette er, men andelen må betraktes som ganske høy. Det er ikke store forskjeller mellom medlemsgruppene i andelen som oppgir å ha kommet med slike forslag.
- Medlemmene melder om at de fortsatt diskuterer fagforening jevnlig med sine tillitsvalgte. Uformelle diskusjoner er mest vanlig i grunnskolen, mens universitets- og høgskolesektoren skiller seg ut ved at dette ikke er en arena mange deltar på.
- Hovedinntrykket er at Utdanningsforbundet over tid har ganske stabil deltakelse blant medlemmene. Det er derimot betydelige forskjeller mellom medlemsgrupper, særlig når det gjelder aktiviteter som er avhengig av lokal tillitsvalgt. Dette kan dels forklares strukturelt, siden små arbeidsplasser ofte mangler aktive klubber. Men tallene tyder på at også tradisjon for deltakelse og engasjement spiller inn – med grunnskolen som et eksempel på bredt oppmøte.

5. Hva er viktigst for medlemmene?

I hver medlemsundersøkelse som har blitt gjennomført, har vi forsøkt å avdekke hva medlemmene oppfatter som mest sentralt for sitt medlemskap. Blant annet har vi bedt medlemmene om å prioritere de to viktigste forholdene (Medlem2010 og Medlem2013). I 2017-undersøkelsen valgte vi å gå opp til tre prioriteringer. Medlemmene fikk velge mellom ti forhåndsbestemte forhold, og deretter si hva som var deres første, andre og tredje prioritet.

Figur 5.1 Kan du angi hvilke tre forhold som er de viktigste for deg som medlem? (n=5200).



Helt tilbake til den første medlemsundersøkelsen har det gjennomgående trekket vært at medlemmene primært er opptatt av hjelp og bistand dersom de får problemer på jobben – samt at forbundet ivaretar lønnsinteressene. I samtlige målinger Fafo har gjennomført, har disse to forholdene overskygget de andre. Som figur 5.1 viser, svarer 2017-medlemmene det samme som deltakerne i de foregående undersøkelsene – to av tre medlemmer mener bistand ved problemer og lønnsinteresser er blant de tre prioriterte forholdene.

Snaut fire av ti medlemmer mener det aller viktigste med medlemskapet er at de har muligheter for *bistand ved problemer på arbeidsplassen*. Sikkerhet for at man får hjelp dersom man havner i en vanskelig situasjon eller at noe oppstår som påvirker

deres arbeidssituasjon, er det medlemmene ønsker seg. Det er forskjell mellom kjønnene når det gjelder ønske om slik sikkerhet; mens fire av ti kvinnelige medlemmer har bistand som førsteprioritet, er andelen en av tre blant de mannlige medlemmene. En tredel av medlemmene har ikke dette som prioritert forhold i det hele tatt. Det er særlig medlemmer i lederstillinger som ikke har prioritert bistand ved problemer på arbeidsplassen. Halvparten av lederne i barnehage og skoleverket har ikke prioritert bistand, mens andelen for dem i pedagogiske stillinger er rett under 30 prosent.

Hvert fjerde medlem oppgir at *forbundet ivaretar lønnsinteressene* som det viktigste. Hvert tredje mannlige medlem har det som førsteprioritet, mens hvert fjerde kvinnelige medlem har lønn som førsteprioritet. Begge kjønn mener at bistand ved problemer og at forbundet forvalter lønnsinteressene er de viktigste forholdene, men kvinner tenderer i større grad til å vektlegge bistand, mens menn i sterkere grad vektlegger lønn. En tredel av medlemmene har ikke prioritert det at forbundet ivaretar lønnsinteressene. Igjen skiller medlemmene i lederstillinger seg fra dem i pedagogiske stillinger. 44 prosent av ledermedlemmene har ikke ivaretagelse av lønnsinteressene som prioritert forhold, mot 32 prosent av medlemmene i pedagogiske stillinger.

I Medlem2013 viste det seg at andelen som svarte «Jeg mener man skal være organisert», var gått betydelig ned fra 2010. Derimot går ekvivalenten «å være fagorganisert» opp til tredjeplass i 2017. Det skal her sies at vi i 2017-undersøkelsen har gått fra to til tre prioriteringer, og dette kan være med på å påvirke utfallet. Tre av ti medlemmer har dette som en prioritert grunn for sitt medlemskap, og for denne dimensjonen er det ingen forskjell mellom medlemmer i lederstillinger og dem i pedagogiske stillinger. Derimot viser det seg at 35 prosent av de mannlige medlemmene mener at man skal være fagorganisert, mot 30 prosent av kvinnene. Aldersmessig er det de yngste og de eldste medlemmene som i størst grad mener dette. Mens 28 prosent av aldersgruppen 36-50 år mener det, er andelen på 35 prosent for de to andre aldersgruppene. En fortolkning på at flere trekker fram «Jeg mener man skal være organisert», er at Utdanningsforbundet gikk igjennom en svært lang arbeidskonflikt mellom Medlem2013- og Medlem2017-undersøkelsene. Nesten 80 dager i streik våren og sommeren 2014 kan ha påvirket medlemmenes vektlegging av det å være fagorganisert.

I tidligere års undersøkelser har de yngste medlemmene i størst grad trukket fram de økonomiske tilbudene som et sentralt forhold for sitt medlemskap. Tilsvarende er det også i 2017, hvor en av tre under 36 år har dette som en av sine tre prioriteringer, mot en av fire blant medlemmene over 50 år. Videre er det verd å merke seg at det er små forskjeller mellom aldersgruppene på de økonomiske fordelene som *førsteprioritet*. Hvert tiende medlem, uavhengig av alder, har økonomiske medlemsfordeler som sin første prioritet for medlemskap.

At Utdanningsforbundet kan yte juridisk bistand har aldri kommet høyt opp i de tidligere medlemsundersøkelsene, men når vi endrer fra to til tre prioriteringer, skårer juridisk bistand høyere. Som figur 5.1 også viser, er det få som har dette som første prioritet, derimot oppgir 12 prosent av medlemmene dette som sin tredjeprioritet. Vi vet ikke om medlemmene har benyttet seg av tilbudet, eller om de ser det som en sikkerhet dersom de skulle havne i en situasjon hvor de skulle trenge slik bistand.

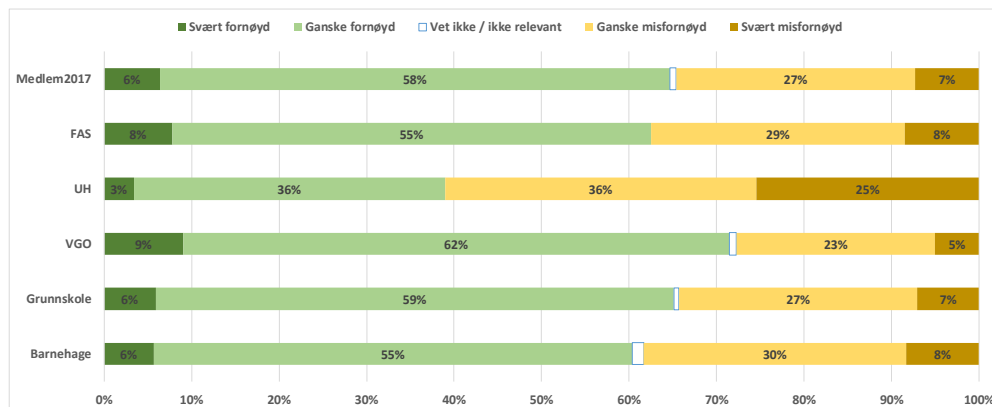
Omtrent hvert femte medlem har oppgitt forbundets lønnspolitikk, utdanningspolitikk, kurstilbud eller rolle som samfunnsaktør som en av de tre prioriterte grunnene for sitt medlemskap. Derimot er det en liten andel av medlemmene som har disse forholdene som sin første prioritet.

5.1 Er medlemmene fornøyd med lønna?

At Utdanningsforbundet forvalter lønnsinteressene er noe av eksistensgrunnlaget for forbundet, og de fleste medlemmene trakk også dette fram som viktig for dem. Et annet spørsmål er hvor fornøyd medlemmene er med lønnsvilkårene sine. Her skal det sies at i arbeidsmarkedet generelt, eller i en fagorganisasjon spesielt, kan man ikke forvente at samtlige sier seg fornøyd med lønnsvilkårene sine. På den andre siden kan et spørsmål om hvor fornøyd eller misfornøyd man er med lønna, også si noe om hvor misnøyen er størst eller minst i medlemsmassen.

På spørsmålet «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med lønnsvilkårene?» svarer 6 prosent av medlemmene at de er svært fornøyd, mens 58 prosent svarer at de er ganske fornøyd. Samlet sett er to av tre medlemmer fornøyd med lønnsvilkårene – mens en av tre er misfornøyd. 2017-fordelingen er tilnærmet den samme som vi fant i Medlem2010 og i Medlem2013. Medlemmene i lederstillinger, pedagogiske stillinger eller i andre stillinger har omtrent identisk svarfordeling. Derimot er 42 prosent av de mannlige medlemmene misfornøyd med lønna, mot hver tredje kvinne. Desto eldre medlemmer – desto større misnøye. I den yngste aldersgruppa (under 35 år) er 30 prosent misfornøyd med lønna, mens andelen er 37 prosent for medlemmene over 50 år.

Figur 5.2 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med lønnsvilkårene? Pedagogiske stillinger/andre stillinger (n=3900).



I figur 5.2 er tilbakemeldinger på lønn fra medlemmer uten lederstillinger fordelt etter arbeidssted. Retter man søkelyset mot arbeidsplassene hvor Utdanningsforbundet har flest medlemmer (barnehage, grunnskole og videregående), ser man at misnøyen er størst i barnehagene, og at misnøyen avtar noe oppover i skoleverket. Når man derimot kommer til universitets- og høyskolesektoren, øker andelen som er misfornøyd kraftig. Hvert fjerde medlem i UH-sektoren sier at de er svært misfornøyd, og

samlet sett sier seks av ti medlemmer at de er misfornøyd med lønnsvilkårene. FAS-medlemmene har derimot en svarfordeling som ligger nærmere grunnskole- og barnehagemedlemmene. Samlet sett er misnøyen med lønnsvilkårene i 2017 å finne helt nederst og helt øverst i utdanningssystemet. At misnøyen er stor innen universitets- og høyskolesektoren, ble også avdekket i Medlem2013. Hvorfor er medlemmene på universiteter og høyskoler så mye mer misfornøyd enn de andre?

Som en del av undersøkelsen fikk medlemmene avslutningsvis muligheten til å peke på ett forhold som de mente Utdanningsforbundet burde prioritere framover. Spørsmålet var åpent, og medlemmene skrev inn det de mente burde prioriteres. 300 medlemmer i høyere utdanning benyttet seg av muligheten, og av disse var det 191 som nevnte lønn. Særlig var mange opptatt av lønnsrelasjonene mellom de statsansatte innenfor høyere utdanning og kommunalt ansatte innenfor skoleverket.

5.2 Åpne tilbakemeldinger fra medlemmene

Avslutningsvis fikk man muligheten til å melde tilbake på et åpent spørsmål:

- Hvis du skal peke på én ting du mener Utdanningsforbundet bør prioritere framover, hva vil det være?

Blant medlemmene i pedagogiske stillinger valgte seks av ti å bruke muligheten med å svare åpent. Dette igjen betyr at det var drøyt 1600 medlemmer som meldte tilbake. Hva medlemmene mente burde prioriteres, varierte naturlig nok. Det samme kan sies om det å holde seg til én ting – eller å benytte muligheten til melde inn flere prioriteringer. For å gi et inntrykk av tilbakemeldingene, valgte vi derfor å trekke ut 150 tilfeldige svar blant pedagogene i barnehage og et tilsvarende utvalg blant pedagogene i grunnskolen og i videregående opplæring. De 450 svarene ble så kodet etter tema og antall tilbakemeldinger.

Barnehagelærerne

Hyppigst nevnte prioritering blant pedagogene i barnehage er *lønn*. For de som meldte tilbake på lønnsrelasjoner, gikk de interne tilbakemeldingene på at uorganiserte har samme lønn som organiserte (ufravikelighetsprinsipp), eller at lønnsforskjellen mellom barnehageansatte med høyskoleutdanning og assistentene eller barne- og ungdomsarbeiderne ikke gjenspeiler forskjellen i utdanningslengde. Videre er det en del som melder at Utdanningsforbundet bør prioritere å få lønnsnivået opp til andre med tilsvarende utdanningslengde generelt – og skoleverket spesielt. Det er også enkelte svar som går på at barnehage ikke prioriteres lønnsmessig av Utdanningsforbundet, og at forbundet fokuserer på medlemmene i skoleverket.

Barnehagelærerne melder også hyppig inn *bemanning*, ofte i kombinasjon med pedagogtetthet. Dette går på vikarbruk og fravær av det ved sykdom, lite tid til voksenkontakt for barna grunnet lav grunnbemanning, få ansatte på jobb – særlig helt i begynnelsen eller slutten av åpningstiden. For de som kom med løsningsforslag gikk det på at kjøkkenassistenter o.l. måtte tilbake, mens andre mener for mange barnehagelærere jobber i barneskolen og at disse heller bør komme tilbake til barnehagene. De kvalitative tilbakemeldingene fra barnehagelærerne er mer kritiske til bemanning

og pedagogtetthet enn det som framkom av figur 2.2, som ga et positivt bilde av pedagogtetthet i egen barnehage.

Det tredje som ble hyppig nevnt er *arbeidstidsrelatert*. Mange medlemmer mener at forbundet bør prioritere å verne om eller øke planleggingstiden. Plantiden på fire timer som skal gå med til planlegging og utarbeidelse av pedagogiske oppgaver, er for snau, og blir snarere fylt opp med administrative gjøremål enn med pedagogisk arbeid.

Grunnskolelærerne

De hyppigst nevnte forholdene som grunnskolelærerne mener Utdanningsforbundet bør prioritere framover, er *lønn*, *arbeidstid* og *arbeidspress* i vid forstand. Videre er det et betydelig innslag medlemmer som er opptatt av «avskilting» av erfarne lærere i forbindelse med de nye kompetansekravene.

Mens barnehagelærerne nevner lønnsrelasjonene til skoleverket, er grunnskolelærernes tilbakemeldinger knyttet til deres generelle lønnsnivå. Medlemmer som er kontaktlærere er misfornøyd med kompensasjonen for dette, sett i forhold til merarbeidet. Videre er det tilbakemeldinger på arbeidstid, og særlig er medlemmene opptatt av omfanget av leseplikten (undervisningstiden) og vern av den ubundne tiden. Generelt er det tilbakemeldinger på arbeidspress i vid forstand, knyttet til klassestørrelse, utfordringer eller endringer i elevsammensetningen som ikke utløser ekstra tid eller ressurser, samt administrativt arbeid og møtevirksomhet som spiser av tiden til å forberede undervisningen.

Lærerne i videregående opplæring

Blant lærerne i videregående opplæring er det også *arbeidstid*, *lønn* og *arbeidspress* i vid forstand som dominerer hva de mener bør prioriteres av Utdanningsforbundet framover. Andelen som nevner pensjon er også høyere blant lærerne i videregående skole enn i grunnskole og barnehage.

Den store majoriteten av dem som mente Utdanningsforbundet bør prioritere arbeidstid, er særlig opptatt av at leseplikten (undervisningstiden) er for stor og at denne ikke skal utvides. Videre rapporterte noen om dårlige fasiliteter ved sin skole for uforstyrret for- og etterarbeid. Forholdet mellom arbeidstid lagt til skolen (bunden tid) og ubunden tid er en gjenganger, hvor medlemmene mener at forbundet bør jobbe med å holde «KS og Skolelederforbundet» i ørene, i deres forsøk på å utvide den bundne tiden.

De lønsmessige tilbakemeldingene går på lønnsrelasjonene til andre deler av skoleverket eller utdanningssektoren. Tilbakemeldingene går på lønsmessige forskjeller mellom adjunkter og lektorer, lokal lønnsdannelse, forholdet mellom kort og lang ansiennitet, lønn i relasjon til egen utdanningsretning og fagene som vedkommende underviser i, og lønsmessig forskjeller etter masterutdanning eller hovedfag fra universitetene.

Tilbakemeldingene på arbeidspress og at Utdanningsforbundet bør prioritere dette området, sammenfaller med det medlemmene i grunnskolen meldte. Det dreier seg om klassestørrelse, lærertetthet, elevsammensetningen, samt administrativt arbeid og møtevirksomhet som spiste av tiden til for- og etterarbeid.

De åpne tilbakemeldingene fra medlemmene i barnehage, grunnskole og videregående opplæring er i det store rettet inn på lønnsbetingelser, arbeidssituasjon og press i denne, samt på ressurser i form av antall pedagoger eller voksenressurser i forhold til barn og elever. En annen tilnærming er hva medlemmene ikke meldte tilbake på som prioritet. For det første var det få tilbakemeldinger knyttet til arbeidskonflikten i 2014, noe som kan tyde på at medlemmene har kommet over denne. Det andre er at omtrent ingen av medlemmene som sa hva som bør prioriteres, nevnte profesjonsrelaterte spørsmål.

5.3 Er medlemmene fornøyd med Utdanningsforbundet?

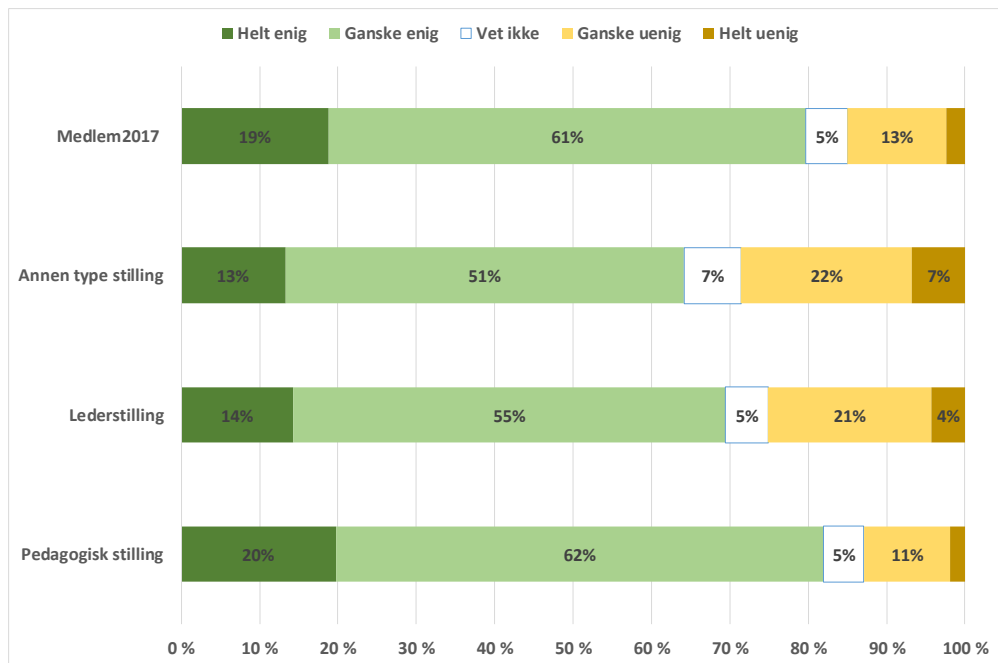
I avslutningen av undersøkelsen skulle medlemmene ta stilling til hvor uenig eller enig de var i påstanden «Jeg synes Utdanningsforbundet ivaretar mine interesser på en god måte», og det aller siste spørsmålet de skulle svare på, var et oppsummerende spørsmål: «Alt i alt – hvor fornøyd er du med ditt medlemskap?»

Fire av fem medlemmer er enig i påstanden om at Utdanningsforbundet ivaretar deres interesser på en god måte, mens 15 prosent er uenig i dette. Sammenlikner man ytterpunktene, er om lag hvert femte medlem helt enig, mens en av førti sier seg helt uenig i påstanden. Menn tenderer i større grad til å si seg uenig i påstanden enn kvinner, og det er aldersforskjeller. Blant dem under 36 år er 7 prosent uenig, mens 17 prosent av medlemmene over 50 år er uenig i påstanden.

85 prosent av medlemmene er å finne i en pedagogisk stilling, og det er disse medlemmene som i størst grad sier seg enig i påstanden. Settes søkelyset på pedagogene som er uenig i påstanden, er andelen lavere i barnehagene enn i skoleverket.

For medlemmer i lederstillinger er innslaget uenige høyere enn blant medlemmene med pedagogisk stilling. Hver fjerde i lederstilling er uenig i påstanden. Sammenlikner man lederne i barnehagene med lederne i skoleverket, er andelen uenige lavere i barnehagene.

Figur 5.3 Jeg synes Utdanningsforbundet ivaretar mine interesser på en god måte. Etter stilling. (n=5200)



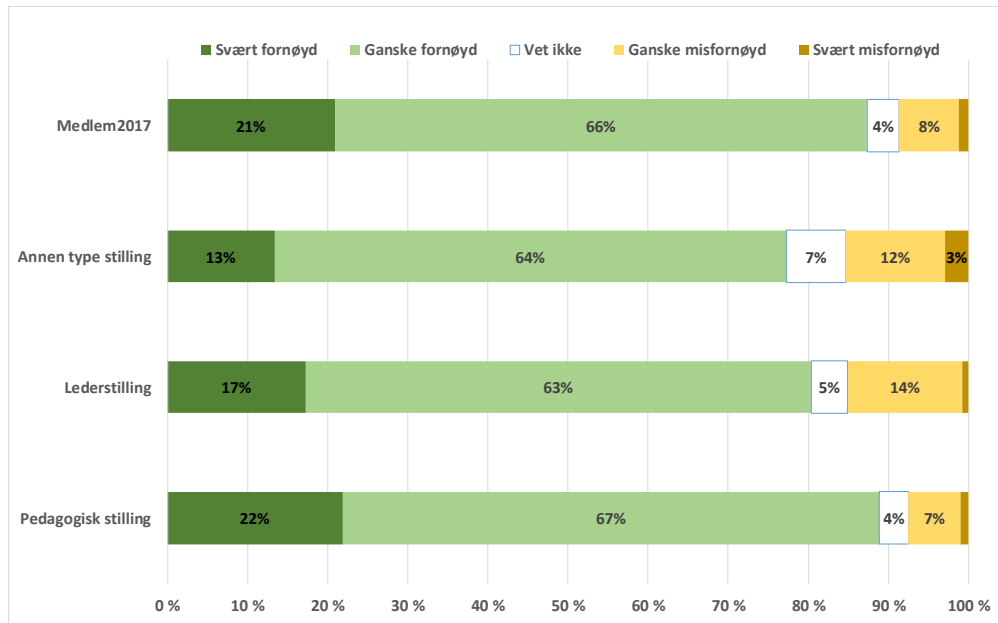
Medlemmer som verken er i lederstillinger eller pedagogiske stillinger er de som i størst grad er uenig i påstanden. Disse utgjør 8 prosent av medlemsmassen, og tre av ti av dem igjen er uenig i påstanden.

Gjennomfører man en analyse ut fra arbeidssted, øker andelen uenig i «Jeg synes Utdanningsforbundet ivaretar mine interesser på en god måte» oppover i utdanningssystemet. Mens 12 prosent i barnehagene er uenig, og 15 prosent er uenig i skoleverket, ligger andelen på 27 prosent for FAS-medlemmene og 32 prosent for medlemmene som jobbet i høyere utdanning. Desto lenger unna barnehage og skoleverk, desto høyere er andelen som mener at forbundet ikke ivaretar interessene på en ordentlig måte.

Tilnærmet ni av ti medlemmer sier seg fornøyd med medlemskapet i Utdanningsforbundet. To tredeler av medlemmene velger å bruke svaralternativet «ganske fornøyd», mens to av ti sier seg svært fornøyd. Kvinner er mer fornøyd enn menn, og de yngste er mer fornøyd enn de eldste.

En av ti er derimot misfornøyd med medlemskapet sitt. Svarprofilen i figur 5.4 følger svarprofilen vi så i figur 5.3. Det er medlemmene i pedagogiske stillinger som er mest fornøyd, mens ledermedlemmene og de i andre typer stillinger noe oftere er misfornøyd. På samme måte øker andelen som er misfornøyd oppover i utdanningssystemet. Mens 7 prosent er misfornøyd i barnehagene, er 8 prosent det i grunnskolen, 10 prosent i videregående opplæring og 13 prosent i høyere utdanning og i FAS.

Figur 5.4 «Alt i alt – hvor fornøyd er du med ditt medlemskap?» etter stilling (n=5200)



Det interessante er at andelen som sier seg misfornøyd i figur 5.4, er lavere enn andelen som er uenig i påstandene i figur 5.3. En fortolkning kan være at med alt i alt-spørsmålet, trekker medlemmene i FAS og høyere utdanning inn dimensjoner som andre organisasjoner på arbeidsplassen, antall medlemmer på arbeidsplassen, tilgang på lokalt tillitsvalgt og lokale møtearenaer, forskjell i tariffsystem og forhandlingsstyrke mellom stat og kommune, med i sine avveininger. Tilsvarende kan det for ledermedlemmene også være refleksjoner rundt det å ivareta interessene både til ledere og de ansatte innenfor ett og samme forbund.

5.4 Oppsummering

Medlemmene som svarte i 2017, oppgir de samme forholdene som medlemmene som svarte i de tidligere medlemsundersøkelsene. De fleste trekker fram sikkerhetsaspekter som at de får mulighet til hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen, og det at forbundet forvalter lønnsinteressene deres. Kvinner tenderer til å vektlegge sikkerhetsaspektet, mens menn tenderer til å vektlegge lønnsinteressene. Videre er det en økning i andelen som sier «Jeg mener man skal være organisert». At denne andelen øker, kan også forstås i lys av storkonflikten 2014.

- To av tre medlemmer er fornøyd med lønsvilkårene – mens en av tre er misfornøyd. Svarfordelingen er som i tidligere medlemsundersøkelser. Menn er mer misfornøyd enn kvinner, men det er ikke forskjell etter stilling. De yngste er mer fornøyd med lønna enn de eldste.
- Etter arbeidsplass er misnøyen med lønna størst helt nederst (barnehagene) og helt øverst i utdanningssystemet (universitet og høyskoler).
- Medlemmene i høyere utdanning er særlig opptatt av lønnsrelasjonen mellom dem i det statlige tariffområdet og lærere og lektorer i det kommunale tariffområdet.

- Medlemmene i barnehage relaterer egen lønn til flere andre grupper, som de uorganiserte på arbeidsplassen, til skoleverket eller til like lang utdanningslengde i privat sektor.
- Desto lenger unna barnehage og skoleverket, desto høyere er andelen som mener at forbundet ikke ivaretar interessene deres på en ordentlig måte.
- Ni av ti medlemmer er fornøyd med medlemskapet, mens under 10 prosent er misfornøyd.
- Andelen som er misfornøyd er lavest i barnehagene og høyest innenfor FAS og høyere utdanning.
- Det er medlemmene i pedagogiske stillinger som er mest fornøyd med medlemskapet, men også åtte av ti ledermedlemmer er fornøyd. I graderingen mellom svært fornøyd og ganske fornøyd, er det sistnevnte svaralternativ som dominerer.

6. Lokalt tillitsvalgte

I medlemsundersøkelsen fra 2013 rettet vi særlig oppmerksomhet mot tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Det ble laget en egen del i rapporten som omhandlet denne gruppen, og vi supplerte spørsmålene i spørreundersøkelsen med kvalitative intervjuer blant tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Her har vi kun data fra spørreundersøkelsen, men vi er likevel opptatt av de tillitsvalgte og hvordan disse fyller sitt verv og opplever sin rolle. Vi ser på følgende tema:

- Hva kjennetegner de tillitsvalgte og deres motivasjon for vervet?
- Hvordan beskriver tillitsvalgte klubben og det lokale arbeidet?
- Hvordan opplever tillitsvalgte forholdet til arbeidsgiver?

6.1 De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå

Blant dem som svarte på spørreundersøkelsen oppgir 11 prosent at de har verv på sin arbeidsplass. Vi spurte ikke om andre verv, noe som betyr at det vil være litt flere tillitsvalgte i materialet uten at vi kan identifisere disse. I 2013 var andelen med verv på arbeidsplassen noe høyere (13 prosent), og 3 prosent av medlemmene hadde verv, men uten å være tillitsvalgt på arbeidsplassen. Når andelen tillitsvalgte er litt lavere denne gangen, velger vi å tolke det som et resultat av høyere svarprosent i undersøkelsen. Dette gir mindre sannsynlighet for skjevheter i betydningen at det er de mest ivrige/interesserte som svarer. Antakelsen er dermed at vi har høyere svarprosent blant medlemmer uten verv – dermed går andelen med verv ned.

Hvor mange har verv?

«Tettheten» av verv henger sammen med størrelsen på arbeidsplassen. Hvis en organisasjon er til stede på mange små arbeidsplasser, blir det også mange verv som skal fylles. Andelen medlemmer med verv er høyest i barnehagene. Her oppgir drøye 20 prosent av medlemmene at de har verv på sin arbeidsplass. Det er ikke store forskjeller mellom de øvrige områdene, selv om andelen uten verv er litt lavere i VGO (7 prosent) enn i grunnskolen (9 prosent). Andelen medlemmer med verv er høyest i aldersgruppen 35–49 år, men vi finner mange tillitsvalgte også blant yngre og eldre medlemmer. Blant menn har 12 prosent verv, mens andelen blant kvinner er 11 prosent. Forskjellen i andel mellom kvinner og menn er så liten at den kan være tilfeldig.

Mange av Utdanningsforbundets tillitsvalgte har små verv målt etter hvor mange medlemmer de har ansvar for. Nesten halvparten er tillitsvalgt for ti medlemmer eller mindre. Kun 9 prosent har så mange medlemmer at de utløser forbundets frikjøpstøtte for klubber med 48 medlemmer og mer. Det er også klare forskjeller mellom områdene. I barnehagene finner vi nesten bare små klubber, mens videregående opplæring har en del store klubber, i betydningen 48 medlemmer eller mer.

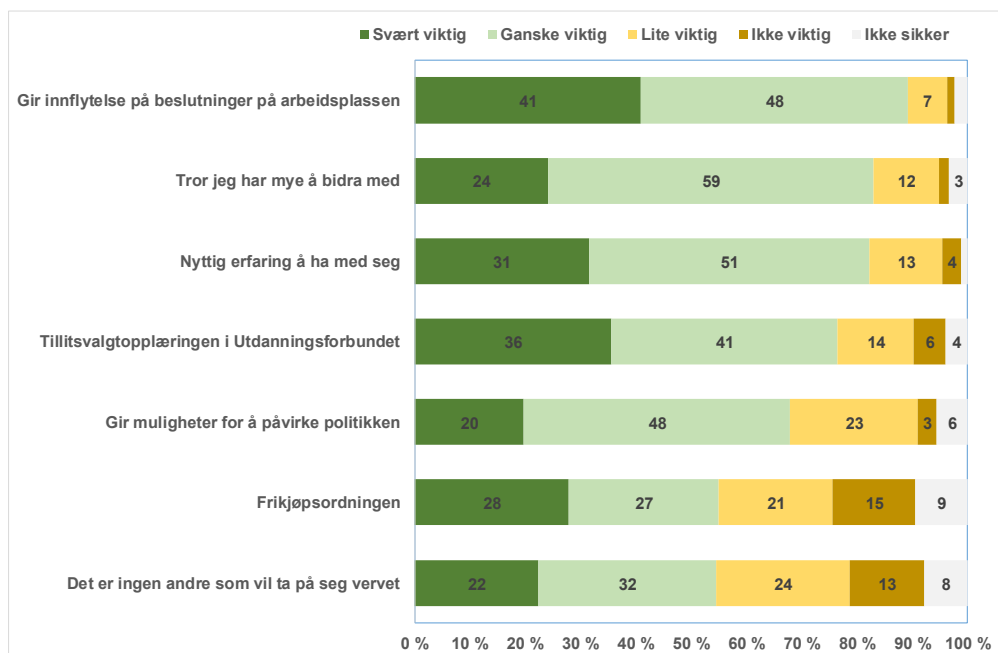
Tabell 6.1 Omtrent hvor mange medlemmer er du tillitsvalgt for? Arbeidsplassstillingsvalgte 2017. N=446.

	1–10 medlemmer	11–47 medlemmer	48 medlemmer eller mer	Total	N
Barnehage	88	9	2	100	165
Grunnskole	19	72	8	100	112
VGO	6	48	46	100	80
Annet	56	36	9	100	89
I alt	47	44	9	100	446

Hvorfor tillitsvalgt?

De viktigste begrunnelsene for å påta seg verv er at dette gir innflytelse på arbeidsplassen. Ni av ti tillitsvalgte svarer dette, og drøye 40 prosent oppgir det som en svært viktig begrunnelse. De tillitsvalgte krysser også av for at de mener de har mye å bidra med, selv om det er færre som oppgir at dette er en svært viktig årsak. Man kan legge merke til at mange tillitsvalgte framhever at det å ha vært tillitsvalgt er positivt for den enkelte; verv er en nyttig erfaring, og man får tilgang på Utdanningsforbundets tillitsvalgtopplæring.

Figur 6.1 Hvor viktig er følgende for at du i dag har verv? Arbeidsplassstillingsvalgte 2017. N=435.



Den kvalitative undersøkelsen fra 2013 viste at en god del av de tillitsvalgte opplevde at det ikke er lett å få medlemmene til å påta seg verv. Drøye halvparten av de tillitsvalgte begrunner i 2017 sitt engasjement med at ingen andre vil påta seg verv, mens 37 prosent svarer at dette ikke er viktig. Det er dessuten en del som begrunner vervet med «frikjøpsordningen». Dette gjelder også tillitsvalgte i små verv målt etter antall

medlemmer. Vi er usikre på hvordan vi skal fortolke dette, siden mange av dem med små verv vil ha «nødvendig tid», ikke et prosentvis frikjøp fra jobben. Svarfordelingen på disse spørsmålene er noenlunde den samme som i 2013, og bekrefter at de tillitsvalgte i Utdanningsforbundet er opptatt av å påvirke det som skjer på arbeidsplassen, men at vervet også gir muligheter for personlig utvikling.

Nok tid til vervet?

Vi spurte om tillitsvalgte hadde nok tid til å utføre oppgavene som tillitsvalgt. En drøy tredel – 35 prosent – svarer ja, mens 56 prosent svarer nei. De øvrige – 9 prosent – svarer at de vet ikke. Tillitsvalgte i barnehagene skiller seg ut ved at de sjeldnere enn andre har tilstrekkelig tid til å ivareta vervet. Andelen tillitsvalgte som svarer ja er likevel høyere enn i 2013 (da sa 24 prosent ja), men om lag på nivå med undersøkelsen fra 2010. Sammenliknet med undersøkelsen i 2013, er det langt flere av de tillitsvalgte i grunnskolen som oppgir at de har nok tid til å utføre vervet – andelen i 2013 var 22 prosent, mens den er 40 prosent i 2017. Vi har ingen god forklaring på dette funnet.

De fleste tillitsvalgte oppgir at de bruker av fritida for å utføre oppgavene i vervet. Bare 22 prosent sier at oppgavene kun utføres i arbeidstida. Et mindretall (11 prosent) oppgir at de bruker mye fritid. Flertallet sier at de bruker litt fritid. Det er ikke store endringer fra 2013, men vi ser en svak nedgang i andelen som bruker mye fritid.

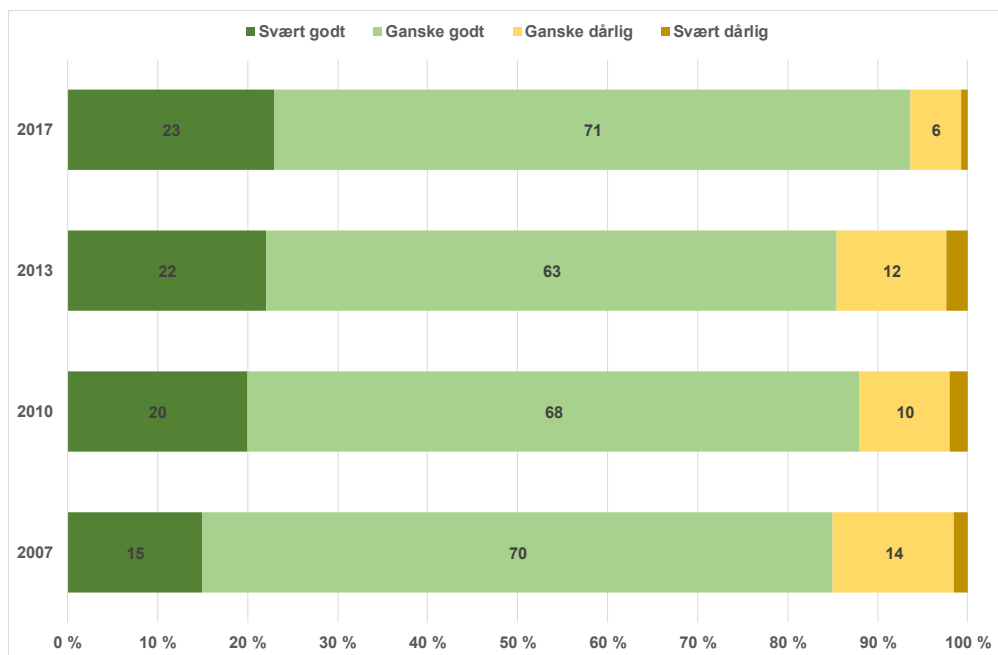
Trivsel – fortsette i verv?

De tidligere medlemsundersøkelsene har vist at Utdanningsforbundets tillitsvalgte i hovedsak trives i sine verv. Dette til tross for at mange oppgir at det avsettes for lite tid til tillitsvalgtarbeidet, og at det kan være utfordringer knyttet til en rolle der man risikerer å måtte håndtere vrang arbeidsgivere og krevende personalsaker. Også i 2017 svarer det store flertallet av de tillitsvalgte at de trives i vervet.

I figur 6.2 viser vi svarfordelingen blant arbeidsplass-tillitsvalgte på fire tidspunkt fra 2007 til 2017. Det er ingen tegn til at tillitsvalgte trives dårligere i sine verv. Andelen som trives godt i sine verv i 2017 ser heller ut til å være litt høyere enn tidligere, jf. at andelen som mistrives er gått ned fra 14 prosent (2013) til 7 prosent (2017). Dette kan skyldes en mindre endring i spørsmålsformulering og svaralternativer, der «vet ikke» kom med som et valg. Konklusjonen om at flertallet av de tillitsvalgte trives i sine verv og at andelen er stabil eller litt økende over tid, påvirkes ikke av dette.

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom medlemsgrupper når det gjelder andelen tillitsvalgte som trives i vervet. Det er heller ikke sånn at tillitsvalgte for mange medlemmer trives bedre enn dem som kun har ansvar for ti eller færre medlemmer.

Figur 6.2 Hvor godt eller dårlig trives du i rollen som tillitsvalgt. Arbeidsplassstillitsvalgte 2007, 2010, 2013 og 2017. N= 218 (2007), N=333 (2010), N=308 (2013), N=415 (2017).



*I 2017 var «vet ikke» et svaralternativ, og 6 prosent valgte dette. Vi har for sammenlikningens skyld tatt disse bort, og dermed antatt at de fordeler seg likt med de øvrige. Hvis vi hadde hatt «vet ikke» med som svaralternativ, ville andelen som trives i sine verv vært 88 prosent, det vil si om lag som de tidligere årene.

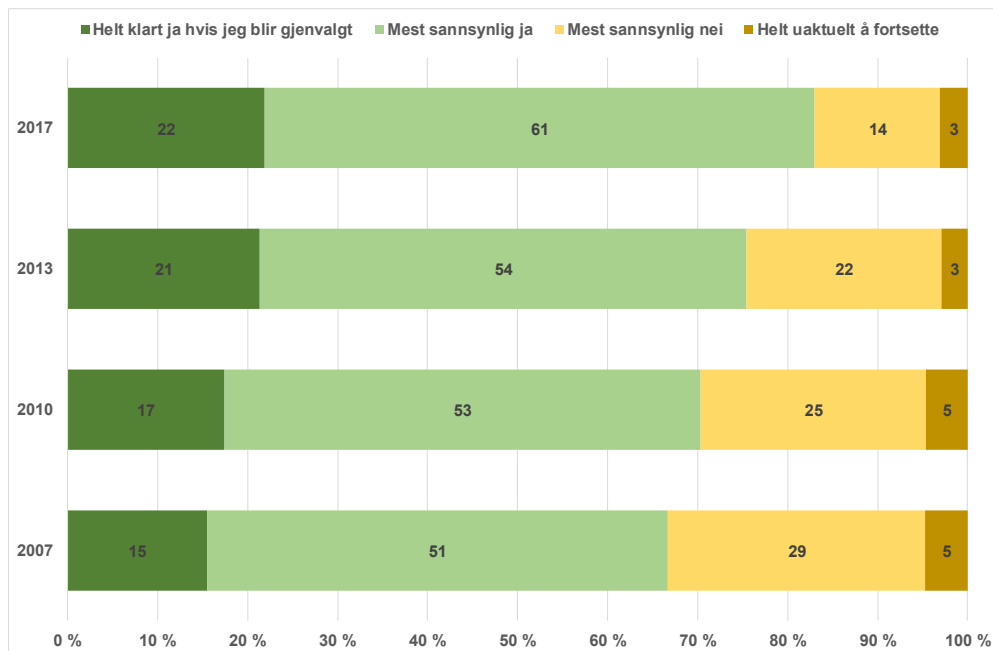
Vi spurte også de tillitsvalgte om de ville fortsette i sine verv. Dette vil være en indikasjon på trivsel, samtidig som det viser hvilke rekrutteringsutfordringer klubbene vil stå overfor. Hvis mange planlegger å trekke seg, må man finne nye kandidater. I 2017 sier 75 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå at de vil fortsette i sine verv, mens 15 prosent sier nei og 10 prosent at de ikke vet. Figur 6.3 viser at andelen arbeidsplassstillitsvalgte som er positive til å fortsette i sine verv, har økt over tid. Også her har vi tatt bort vet ikke-gruppen i 2017, siden «vet ikke» var et nytt svaralternativ. Det vil si at vi forutsetter at vet-ikke gruppen fordeler seg tilfeldig på de øvrige svaralternativene. Hele 10 prosent valgte å si at de er usikre. Hvis disse i større grad heller i retning «ikke fortsette», underdrives andelen som i 2017 mener at de ikke vil fortsette. Svarene tyder likevel på at den positive trenden i andel tillitsvalgte som vil fortsette i sine verv, har økt også fra 2013 til 2017.

Ikke overraskende er det sterk sammenheng mellom trivsel i rollen og om den tillitsvalgte vil fortsette eller ikke. Flertallet av dem som trives svært godt sier at de helt klart vil fortsette hvis de blir valgt, mens de som ikke trives tenderer til å si at de vil gi seg. Andre forhold påvirker også. Unge tillitsvalgte oppgir oftest at de fortsetter, mens en god del i gruppen over 50 år er usikre eller negative. Men også her er et flertall positive til å fortsette. Det er litt flere menn enn kvinner som trives i vervet, og det er også litt flere menn som er positive til å fortsette i vervet.

Det er ikke uvanlig at et flertall av tillitsvalgte er positive til oppgaven, selv om de i kvalitative intervjuer også trekker fram utfordringer. Figur 6.2 og figur 6.3 viser imidlertid at Utdanningsforbundet har mange tillitsvalgte som er positivt innstilt til

rollen, og at utviklingen over tid heller peker i positiv enn i negativ retning når det gjelder holdning til vervet. Dette er positivt for forbundet.

Figur 6.3 Hvor sannsynlig er det at du fortsetter i vervet utover perioden som du nå er valgt for? Arbeidsplassstillitsvalgte. 2007, 2010, 2013 og 2017. N=218 (2007), N=333 (2010), N=308 (2013) og N=394 (2017).



*I 2017 var «vet ikke» et svaralternativ. Vi har for sammenlikningens skyld tatt disse bort, og dermed antatt at de fordeler seg likt med de øvrige. Hvis vi hadde hatt «vet ikke» med som svaralternativ, ville andelen som vil fortsette være 75 prosent, mens 15 prosent sier at de mest sannsynlig gir seg eller at det er helt uaktuelt å fortsette.

6.2 Organisasjonsarbeidet

Undersøkelser i fagforbund viser at mange tillitsvalgte oppgir manglende interesse hos medlemmene som en utfordring (Steen & Nergaard, 2017; Nergaard & Trygstad 2012). Dette kan også bety at det er krevende å få medlemmene til å komme på møtene eller påta seg verv. Intervjuene blant tillitsvalgte i Utdanningsforbundet i 2013 bekreftet at manglende interesse eller engasjement også er en utfordring i forbundet – til tross for at Utdanningsforbundet antakelig har bedre oppmøte og høyere lokal aktivitet enn mange andre arbeidstakerorganisasjoner (se kapittel 4).

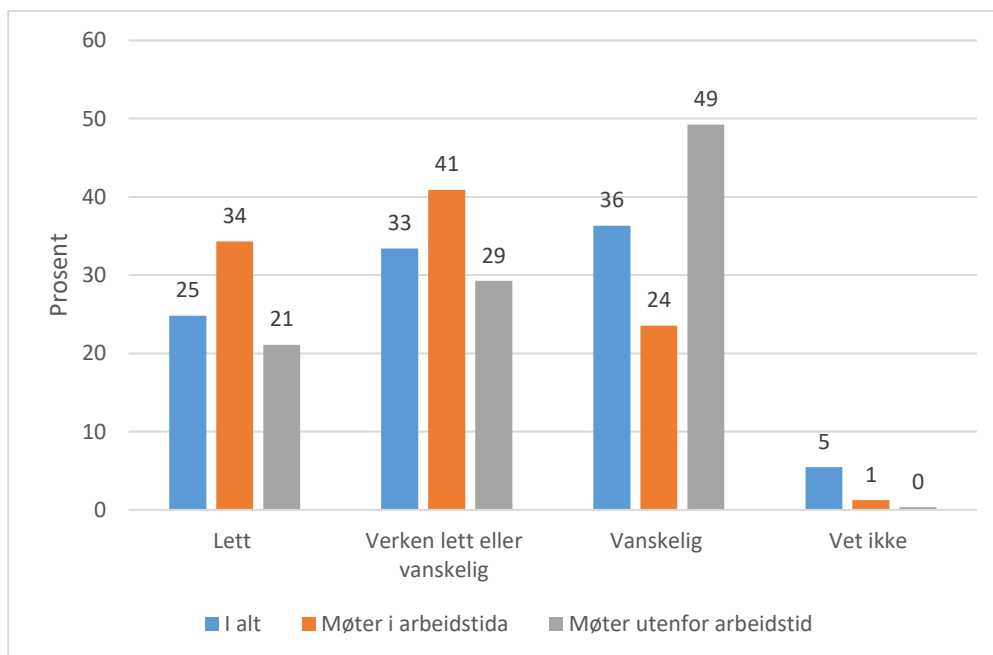
Som omtalt i kapittel 1, har vi i spørreundersøkelsen for 2017 redusert antall spørsmål. Dette betyr at vi har færre spørsmål som går på hvordan tillitsvalgte opplever medlemmenes engasjement og forventninger. Vi ser på tre problemstillinger som belyser organisasjonsarbeidet på arbeidsplassnivå:

- Hvor lett eller vanskelig er det å få medlemmer til å komme på møter og aktiviteter?
- Hvor lett eller vanskelig er det å verve nye medlemmer?
- Er medlemmene interessert i å påta seg verv?

Deltakelse og interesse

Tross den tilsynelatende høye møtedeltakelsen som ble rapportert av medlemmene selv, peker tillitsvalgte på utfordringer med å få medlemmene til å komme på møtene. Kun en fjerdedel av de tillitsvalgte sier at dette er lett/svært lett, mens 37 prosent sier det er vanskelig/svært vanskelig (figur 6.4). Dette er om lag samme fordeling som i 2013. Figuren viser også at det er store forskjeller mellom arbeidsplasser der man kan ha møter i arbeidstida og arbeidsplasser der møtene må legges utenfor arbeidstid. Der møtene holdes i arbeidstida sier 24 prosent at det er vanskelig å få medlemmene til å komme, mens 35 prosent mener dette er lett. Når møtene må holdes utenfor arbeidstid, er resultatet det motsatte – her sier 49 prosent at det er vanskelig å få medlemmene til å møte, og kun 21 prosent sier dette er lett. Tillitsvalgte i grunnskolen skiller seg ut ved sjeldnere enn andre å oppleve utfordringer ved deltakelsen på møter og i aktiviteter. Møter i arbeidstida betyr imidlertid ikke at det alltid er lett å få medlemmene til å møte. Vi vet at det er mest vanlig med møter i arbeidstida i videregående opplæring – det er likevel her flest tillitsvalgte opplever utfordringer med oppmøte.

Figur 6.4 Hvor lett eller vanskelig er det å få medlemmene til å komme på møter og arrangementer? Arbeidsplassstillitsvalgte 2017. N=381



*Her har vi ikke tatt med svarene fra tillitsvalgte på arbeidsplasser der det ikke avholdes klubbmøter. Mange av disse velger svaralternativet «vet ikke».

Vervearbeidet

Det neste spørsmålet som kan si noe om aktiviteter og utfordringer for klubbene, er om det er lett eller vanskelig å verve nye medlemmer. Dette spørsmålet er aktuelt i en periode hvor oppslutning om fagforeninger og den norske organisasjonsgraden diskuteres, og der både arbeidstakersiden og flere arbeidsgiverorganisasjoner bekymrer seg for at organisasjonsgraden går ned.

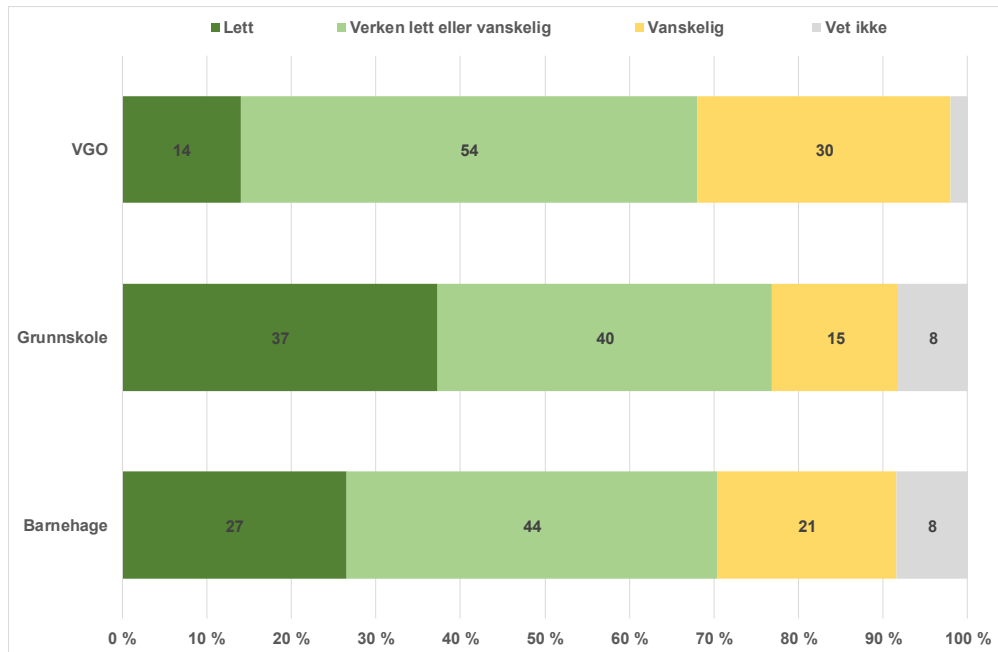
Samlet sett er det flere som sier at det er lett å verve (30 prosent), enn det er som krysser av for at dette er vanskelig (20 prosent), jf. figur 6.5. Hvis vi tar som utgangspunkt at de som svarer «verken lett eller vanskelig» stort sett klarer å verve, er bildet i hovedsak positivt. Samtidig er det forskjeller mellom sektorene. Innen videregående opplæring sier 30 prosent at det er vanskelig å verve, mens dette kun gjelder 15 prosent av de tillitsvalgte i grunnskolen.

Det er heller ikke slik at utfordringene knyttet til verving er blitt større over tid. Spørsmålet i vår undersøkelse fra 2017 har riktignok ikke helt samme formulering som i de tidligere medlemsundersøkelsene, men bildet er noenlunde det samme: det er flere som sier at det er lett å verve enn andelen som sier vanskelig, og videregående opplæring peker seg ut som det området der man har størst utfordringer i vervearbeidet. Det er ganske få svar fra tillitsvalgte i FAS og UH, og vi kan derfor ikke konkludere med om det her er endringer over tid.

Vi inkluderte et åpent spørsmål til de tillitsvalgte, der de kunne utdype hva som var lett og vanskelig når det gjaldt verving. Vi fikk drøye 100 svar, og flertallet av disse kom fra dem som mener det er krevende å verve. Ett hovedinntrykk er at få legger vekt på negative holdninger blant potensielle medlemmer. De som sier at arbeidstakere ønsker å stå utenfor fagforeningen eller at de mener medlemskapet er for dyrt, er i klart mindretall. Tilbakemeldingene går i større grad på at det ikke er så mange uorganiserte å verve, og at de som ikke er medlem enten er i en annen organisasjon eller ønsker å være uorganisert (uten at det begrunnes hvorfor). Noen sier også at «hos oss er alle medlem», dermed er det ikke noen flere å verve! Svarene avspeiler også at det en del steder kan være en jobb å gjøre: Én forteller at da hun/han ble tillitsvalgt, var det ingen organiserte på arbeidsplassen, mens nå er fire av seks medlemmer. Andre forteller at de er nye som tillitsvalgte, men at de snart skal ta fatt på verving. Noen få viser også til at Utdanningsforbundet er en liten/den minste organisasjonen på arbeidsplassen, og at dette gjør det vanskelig å verve nye medlemmer.

Selv om flertallet av de tillitsvalgte har latt være å gi noen utdypende kommentarer, understøtter de åpne svarene de tilbakemeldingene vi fikk i tilleggsundersøkelsen i 2013. På mange arbeidsplasser går vervearbeidet ganske greit. Det krever imidlertid tid, oppmerksomhet og prioriteringer, noe oppgaven ikke alltid får i en hektisk hverdag. Å være den største (og ofte eneste) organisasjonen for pedagoger forenkler vervingen. Der man har sterkere konkurranse – og kanskje til og med er i mindretall, slik som situasjonen er i UH-sektoren – er utfordringene større. Det samme kan gjelde for enkelte grupper pedagoger i videregående opplæring, der flere organisasjoner gjør seg gjeldende.

Figur 6.5 Hvor lett eller vanskelig er det å verve nye medlemmer? Arbeidsplassstillitsvalgte 2017. N=446.



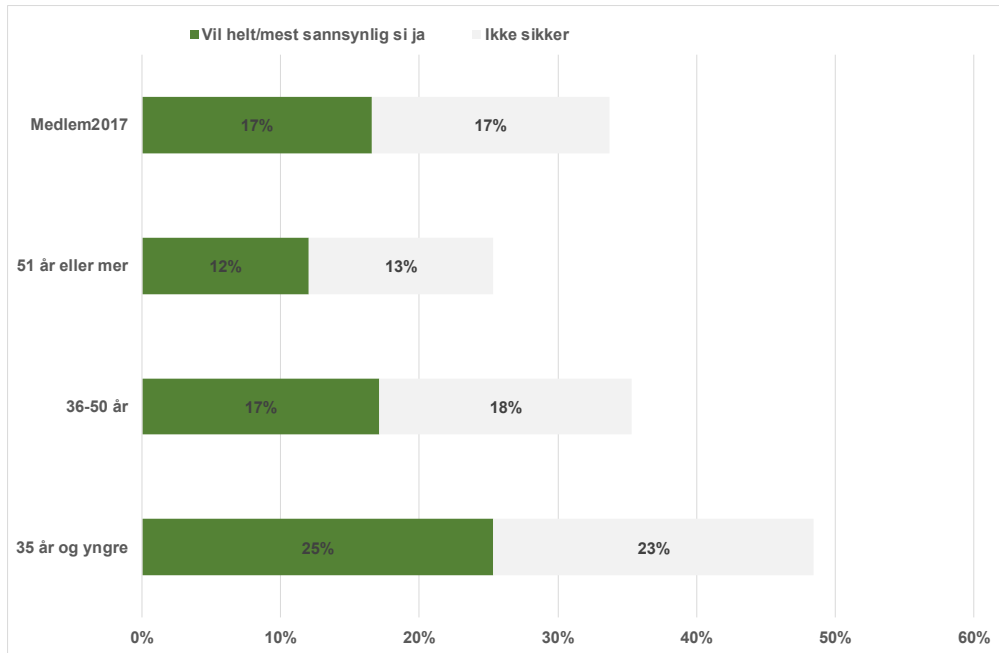
Få nye tillitsvalgte på plass

Undersøkelser blant tillitsvalgte viser at en av de største utfordringene i klubb- og fagforeningsarbeidet er å få nye tillitsvalgte på plass. Dette kan føre til at tillitsvalgte sitter lengre enn de ønsker, og vil i verste fall kunne føre til at medlemmene står uten klubb og tillitsvalgt. De kvalitative intervjuene som ble gjort i forbindelse medlemsundersøkelsen i 2013, viste at dette også er tilfellet i Utdanningsforbundet, selv om det stort sett «ordner seg»: man får gjerne en tillitsvalgt på plass selv om det ikke alltid er lett. Noen steder er det en tradisjon for at vervet som arbeidsplassstillitsvalgt går på omgang, i betydningen at det er forventet at man tar sin tårn. Interesse for verv er likevel en indikator på hvor lett eller vanskelig det er å drive en klubb eller en fagforening.

Figur 6.6 viser at 17 prosent av medlemmene uten verv oppgir at de helt eller mest sannsynlig vil svare ja, mens like mange svarer «ikke sikker». Dette betyr at en av tre menige medlemmer ikke avviser muligheten for å påta seg et verv. Andelen positive er høyest blant unge medlemmer, det vil si gruppen som er 35 år og yngre. Her sier hvert fjerde medlem at det kan være aktuelt å påta seg et verv. Det er litt flere menn enn kvinner som er positive til verv, samtidig som flere kvinner enn menn svarer at de er usikre.

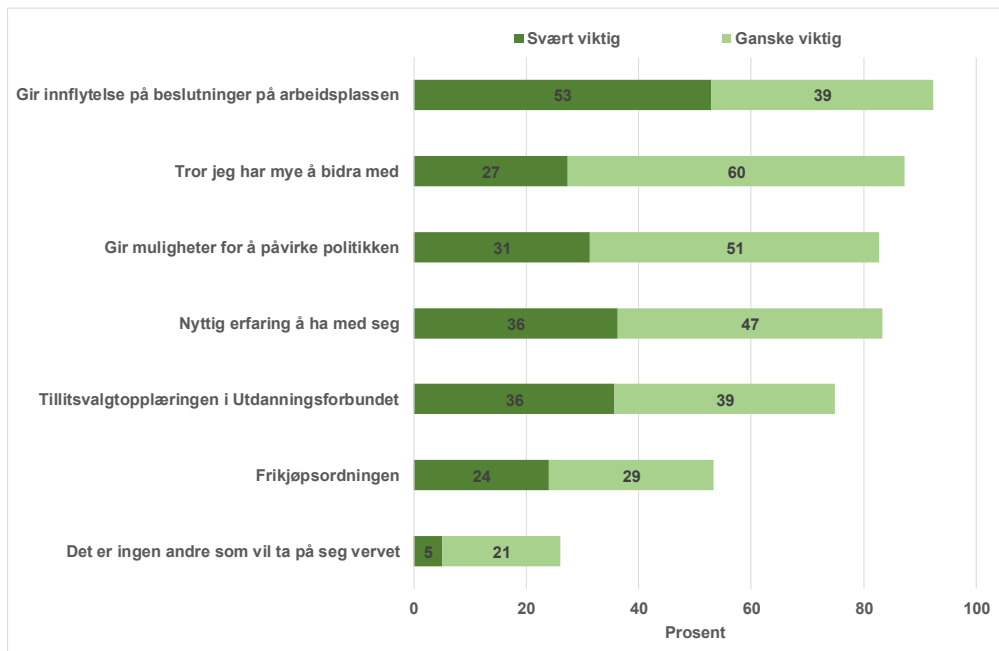
Sammenliknet med tidligere undersøkelser, er andelen som er positive til å påta seg verv litt høyere. Det er særlig blant de unge at andelen interesserte er høyere i 2017 enn ved tidligere undersøkelser. En forklaring kan være at det er mange unge medlemmer i barnehagene. Her er det også et stort behov for å få tillitsvalgte på plass, noe som kan føre til en forståelse for at det å påta seg verv er noe mange må regne med.

Figur 6.6 Hvor sannsynlig det er at du i løpet av de neste to årene kunne tenke deg å påta deg verv i Utdanningsforbundet hvis du ble spurt? N=4730.



Vi spurte også *hvorfor* medlemmene var positive til verv. Er dette fordi ingen andre vil, eller fordi det er min tur? Eller er det andre årsaker til at en god del medlemmer i Utdanningsforbundet ikke avviser tanken på å bli tillitsvalgt? Figur 6.7 viser at de viktigste begrunnelsene er ønsket om å påvirke på arbeidsplassen og at man har mye å bidra med.

Figur 6.7 Hvor viktig er følgende for at du kan tenke deg å si ja til et verv i Utdanningsforbundet? 2017. N=702.



Det er med andre ord de positive begrunnelsene som trekkes fram, og potensielle tillitsvalgte begrunner interessen på samme måte som dagens tillitsvalgte forklarer sine verv. Begrunnelsene likner dermed mye på dem vi fant hos nåværende tillitsvalgte (jf. figur 6.1). Også blant potensielle tillitsvalgte legger en god del vekt på tillitsvalgt-opplæringen og at det å være tillitsvalgt kan være en nyttig erfaring å ha med seg. Dette vil være forhold som organisasjonen bør bygge på i en situasjon der ambisjonen om å ha tillitsvalgte på så mange arbeidsplasser som mulig, innebærer at rekruttering av tillitsvalgte vil være en viktig og løpende oppgave.

6.3 Forholdet til arbeidsgiver

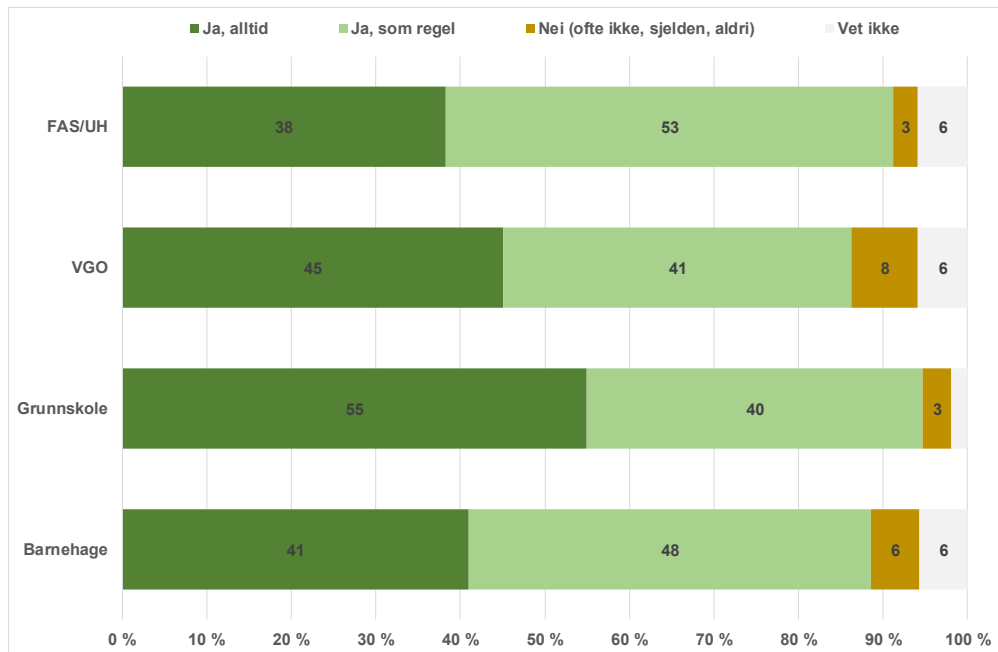
En sentral oppgave for arbeidsplassstillitsvalgte er å ivareta samarbeidet med arbeidsgiver. Oppgaver skal løses på lavest mulig nivå, og avtaleverket gir tillitsvalgte på arbeidsplassnivå både oppgaver og ansvar. Samtidig er forholdet til arbeidsgiver betinget av mer enn formelle rettigheter. En viktig faktor er i hvilken grad man som tillitsvalgt opplever å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver, og i hvilken grad man som tillitsvalgt får informasjon og har innflytelse i viktige saker. Vi spurte tillitsvalgte om de tillitsvalgte opplevde å bli behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig.

Det store flertallet av tillitsvalgte – ni av ti – svarer at de som regel eller alltid blir behandlet med respekt (figur 6.8). Svarfordelingen er om lag som i 2013, da over 90 prosent svarte ja. Denne gangen har vi inkluderte en vet-ikke kategori, noe som gjør at ja-andelen er litt lavere. Det er fortsatt svært få som oppgir at de ofte eller alltid møter manglende respekt. Antallet blir ganske lavt når vi deler inn etter sektor, og dette innebærer at kun vesentlige forskjeller blir statistisk signifikante. Grunnskolen skiller seg likevel ut ved at over halvparten av de tillitsvalgte krysser av for at arbeidsgiver alltid behandler dem med respekt.

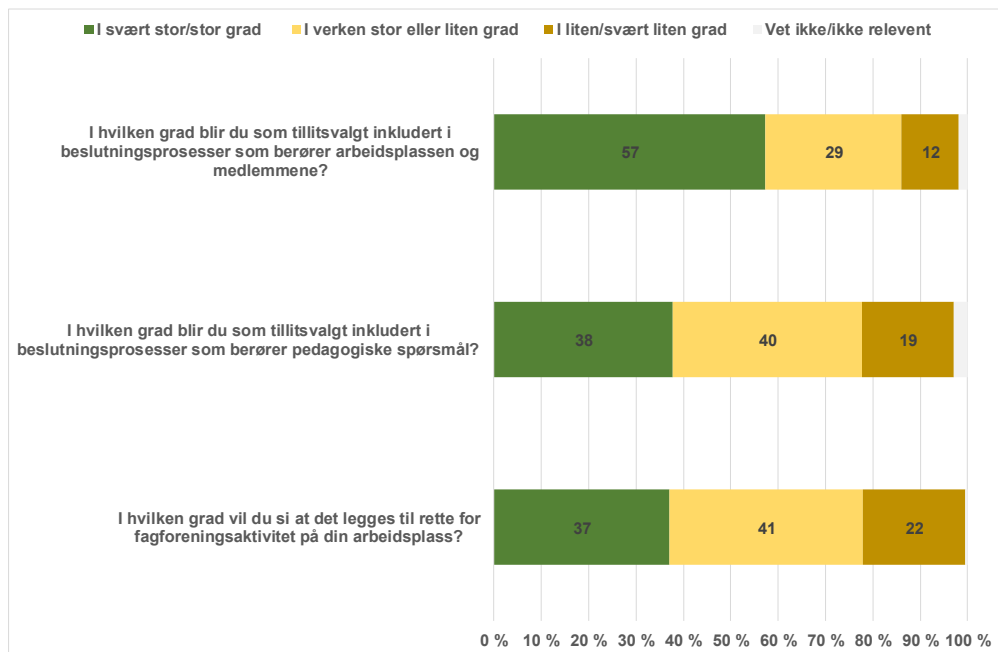
Vi spurte videre om tillitsvalgte inkluderes i beslutningsprosesser som berører arbeidsplassen og medlemmene, eller i beslutninger som har med pedagogiske spørsmål å gjøre (figur 6.9). Det er flere som trekkes med i saker som angår arbeidsplassen og medlemmene, enn det er som inkluderes i pedagogiske spørsmål. Svarfordelingen skiller seg ikke vesentlig fra 2013, da de samme spørsmålene ble stilt. Vi spurte også om det legges til rette for fagforeningsaktivitet på arbeidsplassen. Det er flere som svarer ja enn nei, men nesten en av fire tillitsvalgte oppgir at det i liten grad legges til rette. Heller ikke her finner vi noen signifikante endringer fra undersøkelsen i 2013.

Det er ingen klare kjennetegn på hvor i Utdanningsforbundets organisasjonsområde vi finner tillitsvalgte som opplever forholdet til arbeidsgiver som krevende. Vi kan med andre ord ikke peke ut noen sektorer der forholdet til arbeidsgiver rapporteres som mer eller mindre krevende, eller knytte utfordringene til det å være tillitsvalgt på små eller store arbeidsplasser.

Figur 6.8 Bli du som tillitsvalgt behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse for øvrig? Arbeidsplasstillitsvalgte 2017. N=445.



Figur 6.9 Påstander om tillitsvalgtes hverdag. Arbeidsplasstillitsvalgte 2017. N=445.



6.4 Kontakt med forbundet

Det siste temaet vi tar opp, er hvordan tillitsvalgte opplever forholdet til Utdanningsforbundet. Vi ser her på to indikatorer:

- Kontakter tillitsvalgte forbundet for hjelp/støtte? I hvilke saker? Får de god hjelp?
- Deltar arbeidsplassstillitsvalgte på kurs og møter? Eller har de liten kontakt med Utdanningsforbundets organiserte aktiviteter, jf. at mange har små verv og lite tid til tillitsvalgtarbeid?

Bistand til tillitsvalgte

Knappe halvparten av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå har i løpet av de siste to årene kontaktet forbundet for å få hjelp eller bistand i en sak (tabell 6.2). Her inkluderer vi ikke den støtten som arbeidsplassstillitsvalgte får fra hovedtillitsvalgt, noe som vil være den viktigste og mest rutinemessige bistanden. I alt oppgir 34 prosent at de har kontaktet Utdanningsforbundet på fylkesnivå, mens 16 prosent har kontaktet forbundet sentralt. Vi har ikke spurt om dette er direkte kontakt, eller om andre tillitsvalgte (hovedtillitsvalgt eller lokallag) har deltatt i sakene.

Tillitsvalgte i videregående opplæring skiller seg ut ved at et stort flertall av de tillitsvalgte på arbeidsplassene har søkt bistand på fylkesnivå. Dette er ikke overraskende, siden hovedtillitsvalgt i videregående opplæring vil være plassert på fylkeskontoret. Tillitsvalgte i barnehagene har sjeldnest søkt hjelp fra forbundets organer. Det er særlig tillitsvalgte på større arbeidsplasser – målt ved antall pedagoger – som henvender seg til forbundet på ulike nivåer.

Tabell 6.2 Har du, som tillitsvalgt, i løpet av de to siste årene tatt kontakt med forbundet for hjelp/bistand i arbeidet med en sak? Arbeidsplassstillitsvalgte 2017.

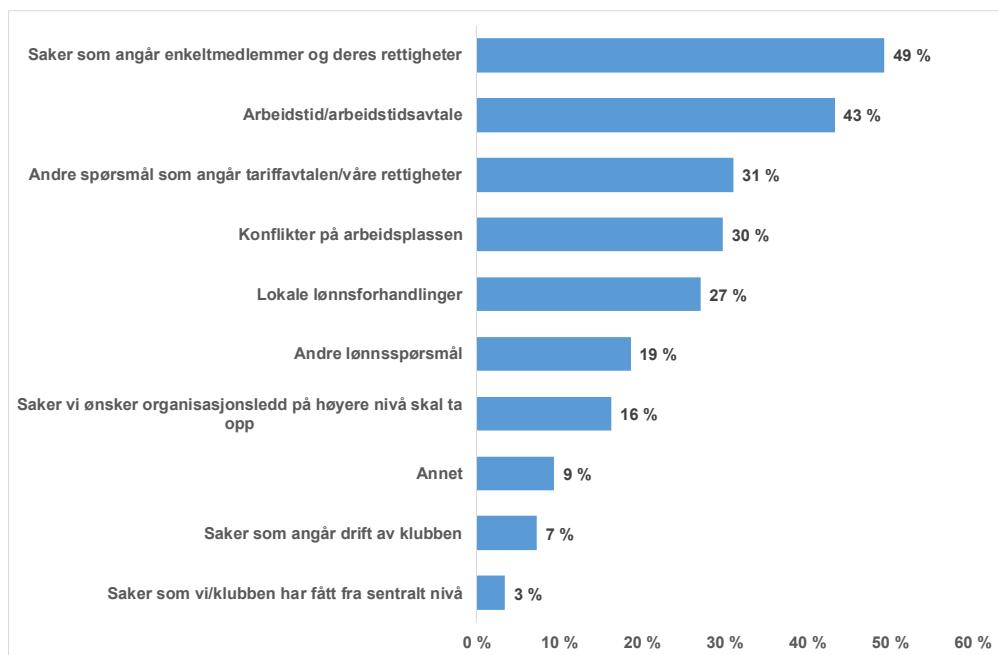
	Ja - fylkesnivå	Ja - sentralt	Nei	N
Barnehage	19	18	65	165
Grunnskole	39	16	49	111
VGO	82	8	18	78
Annet	32	17	54	89
I alt	34	16	53	443

Vi undersøkte også i hvilke saker tillitsvalgte trenger hjelp fra forbundet, og om den tillitsvalgte er fornøyd med hjelpen fra Utdanningsforbundet. Den typen saker som oftest fører til kontakt, er saker som angår enkeltmedlemmer og deres rettigheter (figur 6.10). Av tillitsvalgte som har kontaktet forbundet for å få hjelp til å løse en sak, oppgir 43 prosent at dette har vært i anledning spørsmål om arbeidstid. Andre tema som utløser behov for bistand er tariff/rettigheter, konflikter på arbeidsplassen og lokale lønnsforhandlinger. Det er få som oppgir å ha kontaktet forbundet i saker som dreier seg om drift av klubben eller i forbindelse med saker som er kommet ovenfra

(til klubben). Vi ser dermed at de sakene som tillitsvalgte tar videre oppover i forbundet, samsvarer med den typen saker som medlemmene kommer til sin tillitsvalgte med (kapittel 3).

Det store flertallet av dem som har kontaktet Utdanningsforbundet er fornøyd med hjelpen. Drøye 40 prosent sier at de er svært fornøyd, og like mange sier at de er fornøyd. Nesten ingen av dem som har svart, krysser av for at de er misfornøyd (kun 2 prosent). Aller mest fornøyd er de som har kontaktet forbundet på fylkesnivå. Her vil kontakten mellom tillitsvalgte i videregående opplæring og hovedtillitsvalgte som vanligvis er plassert på fylkeskontoret, påvirke svarfordelingen.

Figur 6.10 Hva gjaldt saken(e) du kontaktet forbundet for? Arbeidsplassstillitsvalgte 2017. N=223.



Deltakelse på møter og kurs

Den siste problemstillingen vi tar opp, er i hvilken grad tillitsvalgte deltar i møter, på kurs og konferanser eller på andre av Utdanningsforbundets møteplasser/arrangementer. Dette vil være en indikator på om tillitsvalgte trekkes med i et større fellesskap, noe som kan være viktig, siden mange har små verv og/eller fungerer uten å ha et klubbstyre å støtte seg på. I undersøkelsen fra 2015 (*Se og bli sett*) og i medlemsundersøkelsen fra 2013, ble spørsmål om hva tillitsvalgte trenger i sin hverdag tematisert gjennom kvalitative intervjuer. I begge undersøkelsene ble det understreket at det er viktig å støtte tillitsvalgte (og særlig de i små verv) gjennom nettverk, bistand og ved å lage møteplasser.

Deltar tillitsvalgte i aktiviteter utenfor egen arbeidsplass? Tabell 6.3 viser at flertallet har deltatt på møter i lokallaget. Andelen er den samme i 2017 som i 2013. Mange møter også på seminarer, kurs eller konferanser som er arrangert av forbundet. Også her er det kun små forskjeller fra 2013 til 2017. Andelen som har deltatt på møter i fylkeslaget er langt lavere, kun 16 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte har

krysset av for dette. Undersøkelsen viser at det kun er et lite mindretall av de arbeidsplassstillitsvalgte som ikke har deltatt på noen av de arenaene som er kartlagt i tabell 6.3. Flertallet av de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå trekkes dermed med i aktiviteter i organisasjonen, til tross for at en del av disse har ganske små verv målt etter antall medlemmer og/eller tid og oppgaver.

Tabell 6.3 Har du i løpet av det siste året deltatt på eller i...? Arbeidsplassstillitsvalgte 2013 og 2017.

	2017	2013
Møter i lokallaget	74	76
Møter i fylkeslaget	16	24
Seminar, kurs eller konferanser arrangert av Utdanningsforbundet	72	77
Fora, utvalg eller arbeidsgrupper i regi av Utdanningsforbundet	12	18
Ingen av disse	9	5
N	448	286

6.5 Oppsummering

Dette kapitlet omhandler Utdanningsforbundets lokalt tillitsvalgte. Tillitsvalgte er en viktig og nødvendig ressurs i en arbeidstakerorganisasjon som har som mål at så mange som mulig av medlemmene skal ha et tilbud i form av tillitsvalgt og klubb/aktiviteter på den enkelte arbeidsplass. 11 prosent av Utdanningsforbundet medlemmer oppgir å ha et verv på sin arbeidsplass, så kapitlet handler ikke bare om en viktig ressurs, men også om mange medlemmers hverdag.

- Det er stort spenn i hva som kjennetegner vervene på arbeidsplassnivå. Mange tillitsvalgte har små verv målt etter antall medlemmer de har ansvar for. Om lag halvparten oppgir at de er tillitsvalgt for ti medlemmer eller færre. Vi finner flest små verv i barnehagene, mens de største vervene/klubbene finnes i VGO. Kvinner og menn har om lag samme sannsynlighet for å være tillitsvalgt.
- Begrunnelsene for å påta seg verv varierer, men positive drivkrefter dominerer. Mange trekker fram ønsket om å påvirke på arbeidsplassen eller at de kan bidra positivt. I tillegg viser mange til at man får nyttig erfaring gjennom vervet, inkludert tilgang til tillitsvalgtopplæringen.
- Flertallet av de tillitsvalgte trives i sine verv og vil fortsette hvis de blir spurt. Spørsmålene er stilt i flere medlemsundersøkelser, og svarene viser en stabil og kanskje også svakt økende positiv holdning til det å være tillitsvalgt.
- Andelen menige medlemmer som er positive til å påta seg verv, har også vært svakt økende over tid. Blant unge medlemmer kan en av fire tenke seg å si ja til verv. Begrunnelsene er de samme som for dagens tillitsvalgte: ønsket om å bidra på arbeidsplassen i kombinasjon med at verv kan være personlig utviklende.

- En utfordring mange tillitsvalgte opplever, er at det kan være krevende å få medlemmer til å komme på møter og eller engasjere seg i fagforeningsarbeidet. Slik er det også i Utdanningsforbundet, og utfordringene er størst der man må ha møter utenfor ordinær arbeidstid.
- En annen utfordring som ofte trekkes fram for lokalt tillitsvalgte, er tid og gjennomslagskraft i vervearbeidet. I Utdanningsforbundet varierer utfordringene mellom sektorene, og det synes å være lettest å verve i grunnskolen.
- Det store flertallet av de lokalt tillitsvalgte sier at de blir behandlet med respekt av arbeidsgiver. De fleste opplever at de trekkes med i saker som angår medlemmenes arbeidshverdag. Det er langt færre tillitsvalgte som inkluderes i faglig-pedagogiske spørsmål. En av fem sier at det ikke legges til rette for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen. Manglende tilrettelegging vil påvirke muligheten til medvirkning og innflytelse.
- Arbeidsplassstillitsvalgte trekkes med i Utdanningsforbundets ulike aktiviteter. Det er få som oppgir at de ikke har deltatt i lokallaget eller i kurs og konferanser i regi av forbundet. Dette gjelder også tillitsvalgte med små verv, selv om vi ikke vet hvor ofte de deltar.

7. Ledermedlemmer

Utdanningsforbundet organiserer arbeidstakere i lederstillinger innen sine profesjoner, og forbundet har mange ledermedlemmer. Forbundet har likevel erfart at ledermedlemmer melder seg ut, at nyansatte ledere lar være å melde seg inn og at en del ledermedlemmer mener at forbundet ikke har fulgt opp denne gruppen med et godt nok tilbud. En utfordring er at lederne er medlem i samme forbund som dem de har lederansvar for, noe som for en del innebærer at tilbudene på arbeidsplassen i form av klubb/lokal tillitsvalgt er lite relevante for dem. En annen utfordring er at ledermedlemmer kan ha behov for støtte og råd på andre områder enn det øvrige medlemmer har.

Utdanningsforbundet har over tid utviklet nye tilbud for ledermedlemmer, blant annet for å møte behovene for egne møteplasser og faglig tilbud som er tilpasset lederrollen. Landsmøtet i 2015 vedtok en strategi for en lederoffensiv. Denne omhandler både politiske satsninger, organisasjonsutvikling og kommunikasjon. Målet er å sørge for bedre ivaretagelse av ledermedlemmene. Vi går ikke her gjennom hele lederstrategier/lederoffensiven, men nevner noen av tiltakene. Det er egne sider på www.utdanningsforbundet.no med informasjon om ledelse, ledere har tilgang til kurs, konferanser og nyhetsbrev og det er opprettet en rådgivningstjeneste (Lederhjelpen) som skal bistå ledermedlemmene i lederfaglige spørsmål.

Utdanningsforbundet har over flere år hatt en nedgang i antall ledermedlemmer. I løpet av 2017 har dette snudd, og forbundet ser nå en økning i denne gruppen.

I dette kapitlet ser vi på hvordan ledermedlemmer vurderer medlemskapet. Vi ser videre på i hvilken grad de deltar i organisasjonen, og på hvilke arenaer. Sammenliknet med tidligere undersøkelser, har vi færre spørsmål til ledermedlemmene. Dette skyldes behovet for å gjøre undersøkelsen enklere å besvare og dermed sikre høyere svarandel.

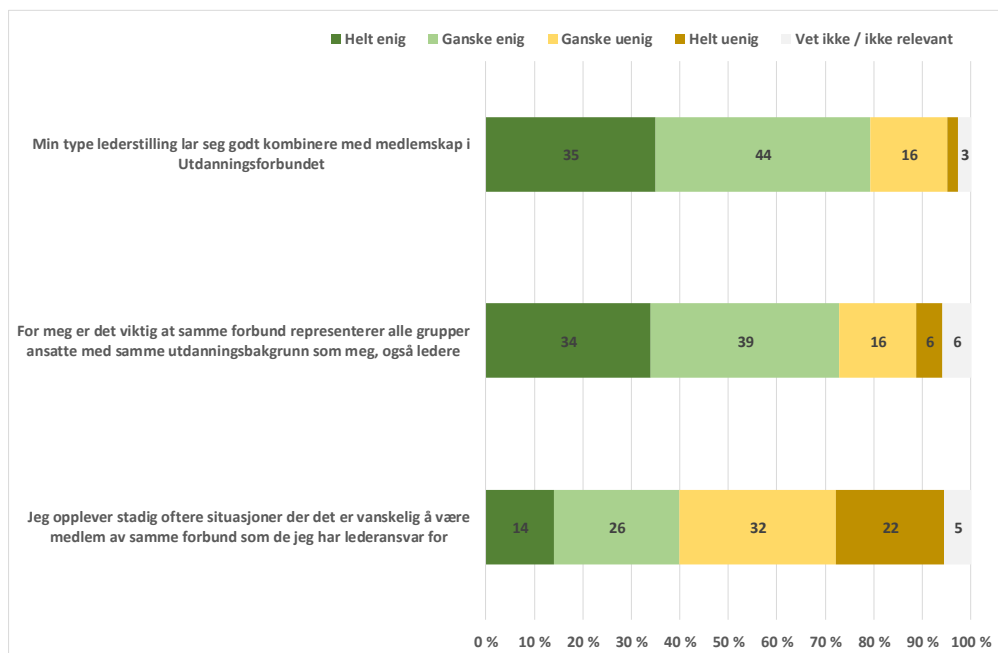
7.1 Medlemskapet

Ledermedlemmer ble stilt spørsmål om hvordan det er å være medlem i Utdanningsforbundet og samtidig ha en lederstilling. Nærmere 80 prosent sier seg enig i at dette lar seg kombinere, mens 18 prosent sier seg helt eller delvis uenig i påstanden (figur 7.1). Det er ingen forskjell mellom ledere i barnehage, grunnskole og videregående opplæring i andelen som sier seg enig i at medlemskap og lederstilling lar seg kombinere. Det er imidlertid litt færre ledere i videregående opplæring som sier seg helt enig i påstanden, mens ledere i barnehage sjelden oppgir at dette er et problem. Neste spørsmål dreide seg om betydningen av å ha ett forbund for undervisningsprofesjonene. Tre av fire medlemmer svarer at det er viktig for dem at samme forbund representerer alle grupper ansatte med samme utdanningsbakgrunn. Her er det ingen forskjell mellom ledere i ulike deler av utdanningssystemet. Samtidig kan det å være

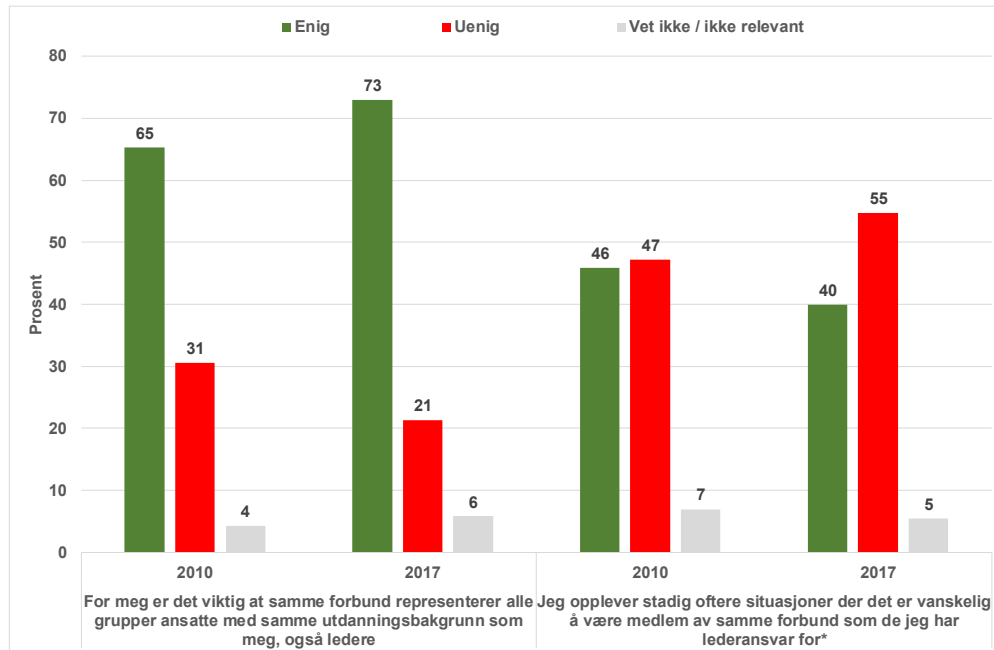
medlem i samme forbund som de arbeidstakerne man er leder for, være krevende. Ledere vil for eksempel måtte ta beslutninger som kan være imot klubbens ønsker, og klubben kan motsette seg endringer som arbeidsgiver mener er nødvendige. Svarene deler medlemsmassen i to: 40 prosent av ledermedlemmene sier seg enig i en slik påstand, mens 54 prosent er uenig i at de stadig oftere opplever situasjoner der det er vanskelig å være medlem i samme organisasjon som dem de har et lederansvar for. Det er med andre ord en betydelig andel blant ledermedlemmene som opplever dette som krevende. Vi finner imidlertid ikke noen vesentlige forskjeller mellom ledere i ulike sektorer. Det er heller ikke slik at toppledere (rektor/styrer) er mer negative til medlemskapet enn det ledere på mellomnivå er.

Noenlunde samme spørsmål ble stilt i medlemsundersøkelsen i 2010 og i undersøkelsen om kommunikasjon og deltakelse i egen organisasjon i 2015 (Jesnes m.fl. 2015). Undersøkelsen fra 2010 har samme svaralternativer som undersøkelsen i 2017, mens undersøkelsen i 2014 hadde en midtkategori (verken enig eller uenig). Det er ikke store endringer fra 2010 til 2017, og tallene peker i retning av at lederne i dag opplever medlemskapet i en organisasjon som samler alle pedagoger på tvers av stillingskategori som mindre krevende. En forklaring kunne vært at de mest kritiske medlemmene har forlatt Utdanningsforbundet. Det har vi ikke mulighet for å kontrollere. Undersøkelsen tyder imidlertid ikke på at ledermedlemmer opplever det som stadig mer vanskelig å være medlem.

Figur 7.1 Holdninger til medlemskapet. Ledermedlemmer 2017. N=1270. Prosent.



Figur 7.2 Holdninger til medlemskap i Utdanningsforbundet. Ledermedlemmer 2010 (N=925) og 2017 (N=1270). Prosent.



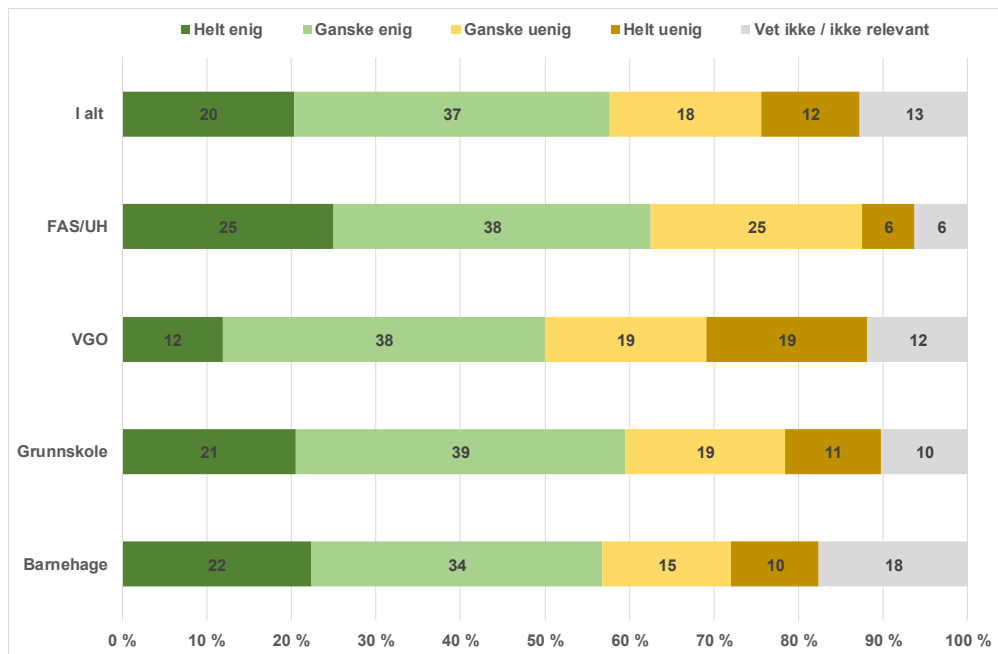
*I 2010 var det andre spørsmålet formulert som følger: «Det blir stadig mer vanskelig å være medlem av samme fagorganisasjon som de arbeidstakere jeg har lederansvar for»

Vi spurte også om lederne opplevde press fra arbeidsgiversiden eller fra tillitsvalgte og medlemmer om at de ikke skal være organisert samme sted som dem man leder. Et lite mindretall – 5 til 7 prosent – sier seg enig i en slik påstand. Det er litt færre som opplever negative reaksjoner fra arbeidsgiver enn fra tillitsvalgte og medlemmer, men forskjellen er liten. Tre av fire sier seg helt uenig i disse påstandene. Det er med andre ord ikke noe markant press fra omgivelsene i retning av at ledere skal velge andre fagforbund enn Utdanningsforbundet.

Vi spurte også om ledermedlemmene opplever å få den hjelpen og støtten de har behov for i lokale lønnsforhandlinger. I alt oppgir 30 prosent at de ikke er enig i dette, mens 57 prosent støtter påstanden om at de som medlemmer får nødvendig støtte. Andelen som er kritiske er høyest blant ledere i videregående opplæring. Her avviser nesten 40 prosent påstanden. Det er også flere som velger å si at de er helt uenig i at bistanden er tilstrekkelig (19 prosent) enn det er som sier seg helt enig i at de får god bistand (12 prosent). Det er ikke store forskjeller mellom de øvrige gruppene i andelen fornøyde/misfornøyde. Heller ikke her er det vesentlige forskjeller mellom ulike sektorer eller mellom toppledere og mellomledere.

Vi vet ikke hvor mange som ville sagt seg misfornøyd om dette spørsmålet var stilt til alle medlemmer. Det er likevel et signal til forbundet når 30 prosent av ledermedlemmene oppgir at de er misfornøyd med bistanden i lokale lønnsforhandlinger. Dette er også medlemmer som langt oftere enn andre oppgir at de er lite tilfreds med sine lønnsbetingelser (kapittel 5).

Figur 7.3 Jeg får den hjelpen og støtten jeg har behov for i lokale lønnsforhandlinger. N=1270.



Utviklingen over tid – holdninger eller spørsmålsteknikk?

Undersøkelsen i 2015 skiller seg ut fra både undersøkelsen før (2010) og etter (2017) på enkelte spørsmål, og forskjellene er ganske dramatiske. I 2015 svarte nesten halvparten av ledermedlemmene at det er krevende å være medlem, mens en av fire sa seg uenig i påstanden (Jesnes m.fl. 2015: 123). Det var også færre som sa at det er lett å kombinere medlemskap i Utdanningsforbundet med «min type lederstilling» (69 prosent enige vs. 20 prosent uenige). En forklaring på dette kunne vært at streiken og uenigheten om arbeidstidsavtalen i 2014 ble oppfattet som utfordrende for ledermedlemmene, som kom i et krysspres mellom fagforening og arbeidsgiver. Denne typen frustrasjoner kommer også fram i intervjuene som ble gjort i rapporten fra 2015.

Når vi i 2017 ikke finner samme utfordringer knyttet til medlemskapet, er det fristende å slå seg til ro med at situasjonen i 2015 var en ekstrem situasjon. Det ble imidlertid gjennomført en undersøkelse blant ledermedlemmer i Unio-forbund i 2012 (Bråten 2013), med noenlunde samme spørsmål som i 2015. Også her var muligheten for å svare verken/eller tatt inn. Her er fordelingen nesten nøyaktig lik den vi fant i 2015. Forskjellene fra gang til gang kan forklares rent teknisk ved å trekke fram spørsmålsformulering og svaralternativer. En mer substansiell fortolkning er at de som ville svart «verken enig eller uenig», velger lojalt (ikke noe problem) når et mer nøytralt svaralternativ faller bort. Samtidig viser svarfordelingen i 2013 og 2015 at det er en underliggende spenning knyttet til lederrollen og medlemskapet. Denne kan komme opp i dagen i tilfeller der arbeidsgiver og fagforbund møtes i konflikt om styringsrett og arbeidsorganisering.

Hvorfor medlem?

Vi spurte lederne hva som var den viktigste årsaken til å være medlem i Utdanningsforbundet. Dette er de samme spørsmålene som gikk til øvrige medlemmer. Lederne prioriterer at Utdanningsforbundet ivaretar lønnsinteressene og muligheten for å få hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen. I tillegg nevner en del medlemsfordeler som forsikringer og bankavtaler, eller at man ønsker å være fagorganisert.

Den store forskjellen mellom ledere og medlemmer i pedagogiske stillinger, er at færre ledere vektlegger muligheter for hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen. Det er også litt færre ledere som oppgir at de er medlem fordi Utdanningsforbundet ivaretar deres lønnsinteresser. Andelen som krysser av for medlemsfordeler og at de ønsker å være fagorganisert, er den samme blant ledere og medlemmer i pedagogiske stillinger. Vi finner dermed verken at lederne er mer opptatt av individuelle goder eller at de i større grad enn andre trekker fram betydningen av å være organisert. Tidligere undersøkelser har vist at ledermedlemmer har stor tiltro til at de vil få hjelp hvis de havner i en situasjon der de trenger hjelp fra en tillitsvalgt. Det er derfor ingen grunn til å anta at mange er bekymret for denne typen oppfølging.

Tabell 7.1 Kan du angi hvilke tre forhold som er de viktigste for deg som medlem? Ledermedlemmer. N=1247.

	Viktigst	Nevnt
At Utdanningsforbundet ivaretar mine lønnsinteresser	27	58
Muligheter for hjelp og bistand ved problemer på arbeidsplassen	27	53
Ulike medlemsfordeler (eks. forsikringer og bankavtaler)	13	33
Å være fagorganisert	12	32
Utdanningsforbundets utdanningspolitikk	6	22
Utdanningsforbundets rolle som samfunnsaktør	5	25
At Utdanningsforbundet kan yte juridisk bistand	3	26
Ulike faglige tilbud (kurs, konferanser, tidsskrifter)	3	23
Utdanningsforbundets lønnspolitikk	3	18
At Utdanningsforbundet driver internasjonalt solidaritetsarbeid	0	2

7.2 Engasjement og deltakelse i egen organisasjon

I dette avsnittet ser vi på ulike kjennetegn ved medlemskapet for ledermedlemmene.

- For det første; hvor er deres nærmeste tillitsvalgte? Og bruker de denne?
- For det andre; kjenner de til og benytter de Utdanningsforbundets spesielle tilbud til ledermedlemmer?
- For det tredje; engasjerer de seg i møter og diskusjoner på arbeidsplassen eller i lokallaget? Eller er ledermedlemmer mer passive enn andre medlemmer?

To av tre ledermedlemmer (64 prosent) oppgir at deres nærmeste tillitsvalgte er på arbeidsplassen (figur 7.4). I videregående opplæring oppgir en god del fylkeslaget,

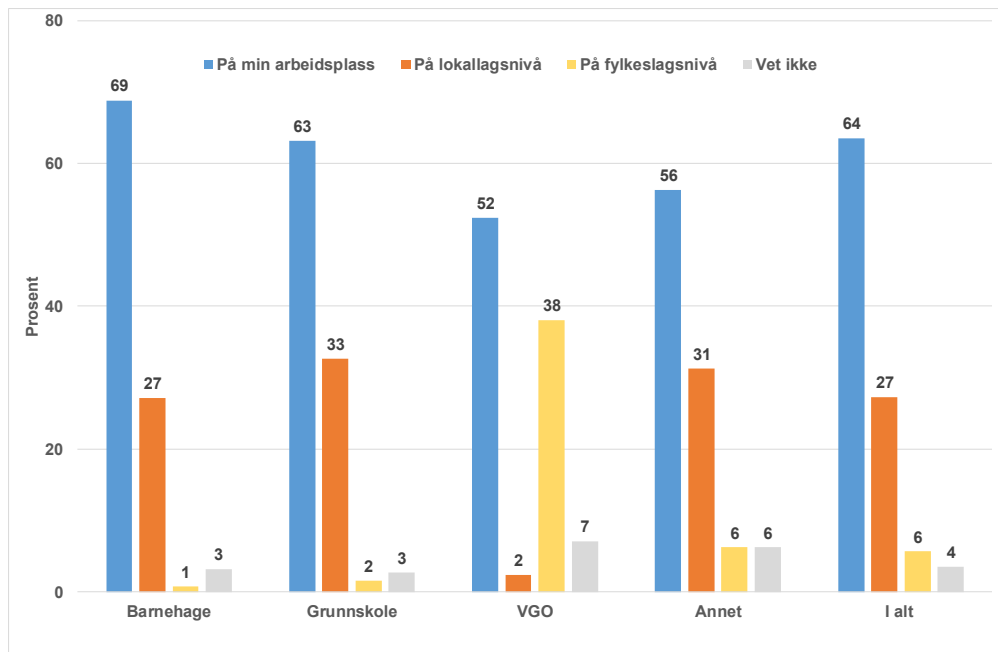
mens en drøy fjerdedel av ledermedlemmene i barnehage og grunnskole har sin nærmeste tillitsvalgte i lokallaget. Det er få som sier at de ikke vet hvor deres nærmeste tillitsvalgte er. Det er klare forskjeller mellom toppledere og mellomledere. Spesielt i skoleverket velger ledermedlemmer i topplederstillinger (rektor) svaralternativet lokallag (grunnskole) eller fylkesstyre (VGO). Det er imidlertid ikke slik at de som har en tillitsvalgt utenfor arbeidsplassen sjeldnere enn andre opplever at medlemskapet er krevende, eller at de som har en tillitsvalgt på arbeidsplassen oftere viser til situasjoner med krysspress.

I flere av medlemsundersøkelsene har budskapet vært at det er for lite oppmerksomhet mot de utfordringene ledere har i kraft av sin posisjon/stilling, og at man savner egne møteplasser og diskusjonsarenaer for ledere. Utdanningsforbundet har opprettet en egen rådgivningstjeneste for ledere – lederhjelpen. Knappe 40 prosent av ledermedlemmene hadde hørt om denne, og svært få (3 prosent) hadde benyttet denne tjenesten i løpet av de siste to årene. Andelen som kjente til tjenesten var litt høyere blant rektorer/styrere enn blant mellomledere, men heller ikke her hadde mange brukt tjenesten. Her er det en utfordring knyttet til å nå ut med informasjon om tjenesten, eventuelt også å kartlegge hvorfor såpass få har benyttet tilbudet. Vi minner om at forbundet har andre typer faglige medlemstilbud til ledere, for eksempel nettsider som tar for seg tema som angår ledelse, kurs og konferanser, og nyhetsbrevene som retter seg mot skoleledere (skoleledernytt) og styrere (styrernytt).

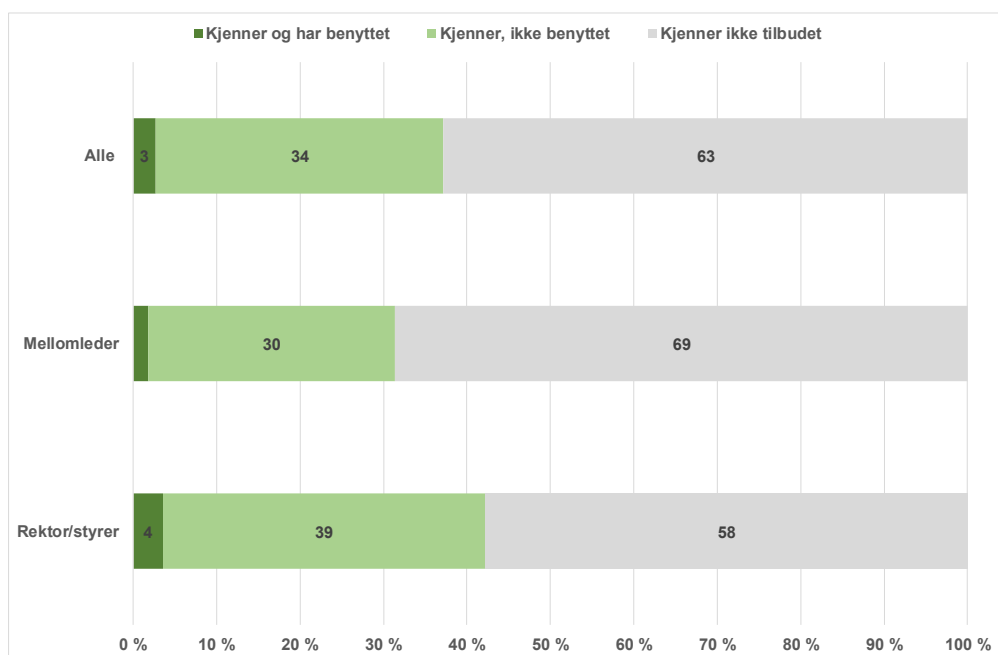
Utdanningsforbundet har også opprettet egne møteplasser for ledermedlemmer, lederråd (på fylkesnivå) og ledermøter (på lokallagsnivå). I undersøkelsen ble ledermedlemmene spurt om de har deltatt på møter med andre ledermedlemmer og sin tillitsvalgte. Vi spesifiserte ikke typen møte. I alt har drøyt halvparten av medlemmene deltatt på slike møter siste to år, og andelen er høyest blant toppledere og ledere i grunnskole og barnehage (figur 7.6). Slike møter er mindre vanlig i videregående opplæring, noe som kan skyldes større geografiske avstander, jf. at mange vil ha sin nærmeste tillitsvalgte på fylkesnivå.

Ledermedlemmene som har besvart undersøkelsen har valgt å være medlem i Utdanningsforbundet, og flertallet signaliserer en positiv holdning til medlemskapet og forbundet. Samtidig er dette en medlemsgruppe som bruker medlemskapet noe annerledes. Ledere tar sjeldnere enn andre kontakt med sin tillitsvalgte for hjelp og bistand. En knapp fjerdedel (23 prosent) av ledermedlemmene har søkt hjelp i løpet av det siste året. Andelen er lik for toppledere og mellomledere. En forklaring kan være at ledermedlemmer ikke oppfatter det like naturlig «å gå til fagforeninga». Tidligere undersøkelser tyder likevel ikke på at dette skyldes at de ikke regner med å få hjelp hvis de trenger det. Spørreundersøkelsen viser også at drøye 70 prosent av lederne er fornøyd med hvordan de følges opp av sin nærmeste tillitsvalgte. Dette er lavere enn for medlemmer i pedagogiske stillinger (der 83 prosent sier ja), men på nivå med medlemmer i andre typer stillinger. Andelen som er misfornøyd er 14 prosent, og om lag like mange svarer «vet ikke».

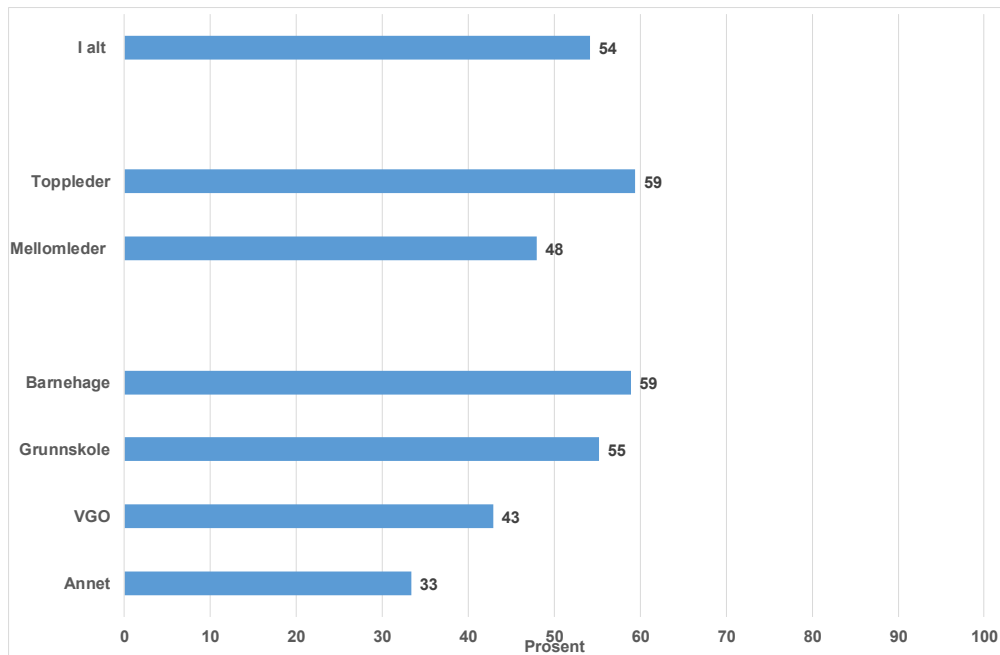
Figur 7.4 Hvor er din nærmeste tillitsvalgte? N=1275.



Figur 7.5 Kjenner du til og har du benyttet lederhjelpen (siste to år)? N=1256.



Figur 7.6 Har du i løpet av de siste to årene deltatt på møter med andre ledermedlemmer og din tillitsvalgte? N=1253.



Vårt neste spørsmål er om ledermedlemmer deltar i egen organisasjon utenom de spesielle møtene for ledere, og i så fall, på hvilken måte. I kapittel 4 har vi sett på ulike former for engasjement:

- Uformelle samtaler med tillitsvalgt
- Deltakelse i klubbmøter
- Deltakelse i lokallagsmøter eller kurs og konferanser i regi av Utdanningsforbundet
- Fremme av saker som man ønsker at skal bli tatt videre til lokallag eller forbund
- Interesse for å påta seg verv

I tabell 7.2 viser vi indikatorer for ulike former for deltakelse i egen organisasjon blant ledermedlemmer. Ledermedlemmer deltar like ofte som andre i uformelle diskusjoner med sin tillitsvalgt. Blant rektorer/styrere er andelen som oppgir å ha deltatt, høyere enn for medlemmer som ikke er i lederstillinger. Dette kan tyde på at ledere inkluderer uformelle diskusjoner de har i kraft av å være arbeidsgivers representant i sine svar. Det er ganske få ledere som ikke har denne typen diskusjoner.

Når det gjelder deltakelse på klubbmøtene, finner vi derimot store forskjeller mellom ledere og medlemmer i andre typer stillinger. Ledere deltar langt sjeldnere på klubbmøter enn det andre medlemmer gjør. Knappe halvparten av ledermedlemmene oppgir at de møter opp, mens blant de øvrige medlemmene er andelen 83 prosent. I den grad de deltar, svarer lederne stort sett «av og til» (vises ikke i tabellen).

De som ikke deltar på klubbmøtene, fikk spørsmål om hvorfor ikke. Her svarer de fleste at de føler det blir feil at de som ledere skal delta på klubbmøtene (69 prosent av de som ikke deltar), og at det er praksis at ledere ikke deltar (31 prosent).

Når det gjelder deltakelse på andre møteplasser i regi av Utdanningsforbundet, finner vi høyere deltakelse fra ledermedlemmene enn blant medlemmer i andre typer stillinger. Nesten halvparten av ledermedlemmene har vært på møter i lokallaget siste år, og andelen som har deltatt på kurs og konferanser i regi av forbundet, er langt høyere for ledermedlemmer (og da særlig toppledere) enn for øvrige medlemmer. Det sistnevnte kan ha med tid og anledning å gjøre, for eksempel at det er lettere for ledermedlemmer å begrunne å bruke tid på kurs og konferanser. Ledermedlemmer deltar også oftere i fora og arbeidsgrupper. En mulig forklaring er at dette dreier seg om møteplasser for ledere.

Tabell 7.2 Indikatorer på deltakelse i egen organisasjon. Ledermedlemmer og medlemmer i andre typer stillinger (arbeidsplassstillingsvalgte er ikke tatt med).

	Toppleder N=629	Mellomleder N=575	Ikke leder N=3878
Uformelle diskusjoner med din nærmeste tillitsvalgte			
- Regelmessig (månedlig eller oftere)	56	31	34
- Sjelden eller aldri	14	29	21
Klubbmøter			
- Deltar på klubbmøter (alltid eller av og til)	44	47	83
- Deltar ikke	31	45	7
- Det avholdes møter, men jeg kalles ikke inn	8	4	10
- Det avholdes ikke møter	19	5	1
Deltakelse på møter/annet siste året			
- Møter i lokallaget	46	30	29
- Møter i fylkeslaget	9	5	4
- Seminar, kurs eller konferanser arrangert av Utdanningsforbundet	46	33	19
- Fora, utvalg eller arbeidsgrupper i regi av Utdanningsforbundet	13	10	4
- Ingen av disse	31	48	63
Fremmet sak/standpunkt			
- Fornøyd med oppfølgingen	67	59	63
Ville sagt ja til verv			
- Helt klart/mest sannsynlig ja	19	15	17
- Ikke sikker	13	13	17

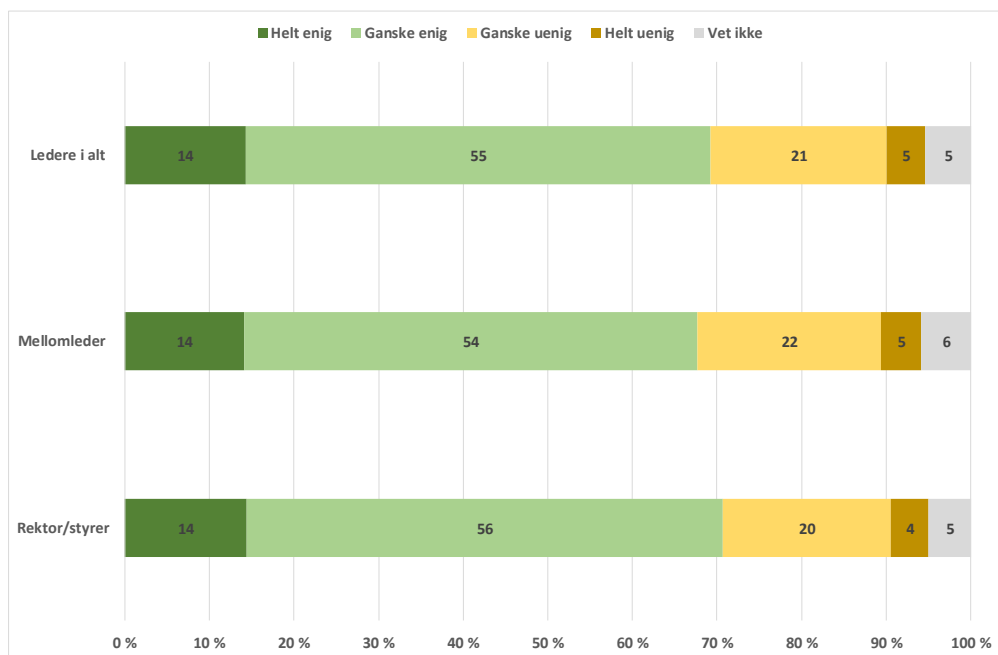
Et siste spørsmål var om medlemmet hadde fremmet saker som han/hun ønsker skal bli tatt videre til lokallaget eller forbundet. Det er ikke noen vesentlig forskjell mellom ledermedlemmer og øvrige medlemmer i om man har gjort slike framstøt. Det er

faktisk litt flere rektorer/styrere enn andre medlemmer som oppgir å ha spilt inn slike saker, og disse er like fornøyd med oppfølgingen som det andre medlemmer er. Noe overraskende finner vi at andelen medlemmer som er positive til å påta seg verv, er like høy blant ledermedlemmer som blant øvrige medlemmer. Dette kan tolkes som at en god del medlemmer kan være interessert i å delta i de organene som skal representere ledermedlemmer i forbundet.

7.3 Tilbakemeldinger til forbundet

Til slutt ser vi på hvordan de vurderer sitt medlemskap og sitt forbund alt i alt. Vi spurte om ledermedlemmene synes at Utdanningsforbundet ivaretar deres interesser på en god måte. Flertallet sier seg enig i en slik påstand, selv om det ikke er mer enn 14 prosent som velger svaralternativet «helt enig». En drøy fjerdedel sier seg helt eller delvis uenig – også her er det få som benytter ekstremverdien «helt uenig». Det er ingen forskjeller mellom toppledere og mellomledere. Det er heller ikke store forskjeller mellom sektorene, selv om ledere innen barnehage er litt mer fornøyd enn andre grupper.

Figur 7.7 Jeg synes Utdanningsforbundet ivaretar mine interesser på en god måte. Ledermedlemmer 2017. N=1272.

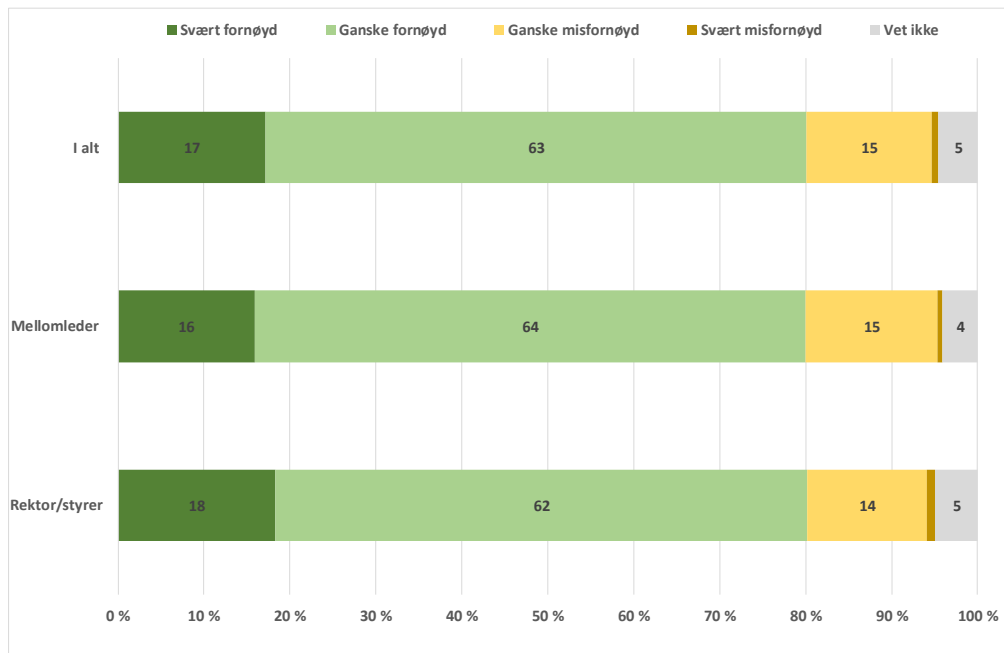


Tre av fire ledermedlemmer (74 prosent) er helt eller delvis enig i en annen påstand: at Utdanningsforbundet er gode til å sette dagsorden i saker som er viktige for medlemmene (vises ikke). Om lag 15 prosent sier seg uenig i dette utsagnet, resten velger svaralternativet ikke sikker.

Betyr dette så at ledermedlemmene er fornøyd som medlemmer? Figur 7.8 viser at flertallet av ledermedlemmene – 80 prosent – er svært eller ganske fornøyd med sitt

medlemskap, og at det knapt nok er noen som er svært misfornøyd. Dette peker i retning av et forbund som ivaretar sine medlemmer på en god måte. Samtidig skal man legge merke til at 15 prosent velger svarkategorien «ganske misfornøyd». Ledermedlemmene stiller seg dermed ikke ukritisk til sitt forbund. Misnøyen er likevel ikke mer utbredt her enn i andre medlemsgrupper.

Figur 7.8 Alt i alt – hvor fornøyd er du med ditt medlemskap? Ledermedlemmer 2017. N=1275.



Vi hadde også et åpent spørsmål: Hvis du skal peke på én ting du mener Utdanningsforbundet bør prioritere framover, hva vil det være? Hele 58 prosent valgte å formulere et svar. Det betyr at det er kommet nesten 750 synspunkter fra ledermedlemmer på hva Utdanningsforbundet bør prioritere framover. Vi har gått igjennom alle disse tilbakemeldingene. Svarene spenner vidt og avdekker at ledermedlemmene er opptatt av profesjon og pedagogikk, at lønn og lederlønn er viktig, og at arbeidstid og arbeidsmengde er et tema. En del av tilbakemeldingene illustrerer også at ledere kan ha et annet perspektiv enn det som tradisjonelt er fagforeningens perspektiv. I tillegg kommer mange synspunkter på ledernes rolle og synlighet i organisasjonen, blant annet etterlysning av en mer synlig satsing på ledermedlemmer.

En del trekker fram dagsaktuelle saker som angår skole og barnehage, uten at svaret har et klart lederperspektiv. Eksempler er høyere lønn, arbeidstid i barnehage og skole, kompetansenorm og «avskilting» av lærere, klassestørrelse, god bemanning over hele dagen i barnehagene med mer. Et mindretall løfter også fram saker som går på pedagogikk eller politikk, det vil si hvordan skole og barnehage bør utvikles framover.

Flertallet av ledermedlemmene kommer med synspunkter som kan knyttes til deres stilling som ledere. Det vil si at de identifiserer seg som ledermedlemmer i betydningen at de løfter fram tema som de mener Utdanningsforbundet bør jobbe med for å følge opp forbundets ledermedlemmer bedre.

- I barnehagene trekker ganske mange fram at forbundet må arbeide for større likestilling mellom styrer og rektor (barnehage og skole) når det gjelder lønn.
- Ledere i skoleverket er opptatt av at lederjobben gir for dårlig uttelling i lønn, og en del viser til at forskjellene mellom de som underviser og skolelederne er for små. Det kommer også synspunkter om at ledere ikke prioriteres i forhandlingene. Det er flere i grunnskole enn i VGO som trekke lederlønn fram som et viktig tema for forbundet.
- I skoleverket er en del ledermedlemmer opptatt av at ledere (rektorer) har lange dager og en krevende arbeidssituasjon. Det er også tilsvarende synspunkter i barnehagene. Flere viser til at kravene til ledere har økt over tid, og enkelte er opptatt av at det er vanskelig å avspasere den tiden man jobber ekstra.
- Ledere i skoleverket trekker fram arbeidstid som et tema som forbundet bør satse mer på. Noen er opptatt av å bevare dagens arbeidstidsordning, mens andre trekker fram at dagens arbeidstidsordning ikke gir tilstrekkelig rom for samarbeid og utvikling av skolen.
- Både i skole og barnehage er mer tid til ledelse et tema som en del trekker fram som et prioritert område. Dette henger antakelig sammen med at en del opplever å ha en hektisk arbeidshverdag med mange oppgaver som må løses, og at det derfor er vanskelig å prioritere tid til god ledelse.
- Det er mange synspunkter på ledernes plass og synlighet i Utdanningsforbundets organisasjon. Alle grupper ledemedlemmer kommer med synspunkter på dette, men medlemmer i skoleverket har oftest prioritert å komme med innspill som går på hvordan ledere blir ivaretatt i organisasjonen. Her spenner synspunktene vidt. Noen nøyer seg med å si at forbundet må satse mer på ledermedlemmer. Andre kommer med mer detaljerte, og til dels kritiske, synspunkter på dagens løsninger for ledere og/eller viser til at de ønsker bedre oppfølging.
- Noen sier «keep up the good work», andre signaliserer at de har vurdert å melde seg ut. Svarene viser uansett at en god del ledermedlemmer har klare synspunkter på hva som fungerer, og ikke minst hva som kan bli bedre ut fra deres ståsted.
- Det er ganske få ledermedlemmer i FAS i undersøkelsen. Tilbakemeldingene varierer mye, men her etterspørres det også mer oppmerksomhet på egen sektor (SFO/AKS, voksenopplæring, kulturskoler, fagskoler med mer).
- I UH-sektoren trekkes også lønn fram – lønnsnivået i UH-sektoren må opp. Ellers spenner synspunktene fra karakterkrav til at forbundet bør øke innsatsen for medlemmer i UH-sektoren.

7.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på ledermedlemmene i Utdanningsforbundet og hvordan disse vurderer sitt medlemskap. Ledermedlemmene er viet spesiell oppmerksomhet i flere av medlemsundersøkelsene, siden det kan være krevende å finne gode løsninger for denne medlemsgruppen i et profesjonsforbund som ønsker å ha et tilbud til alle grupper pedagoger.

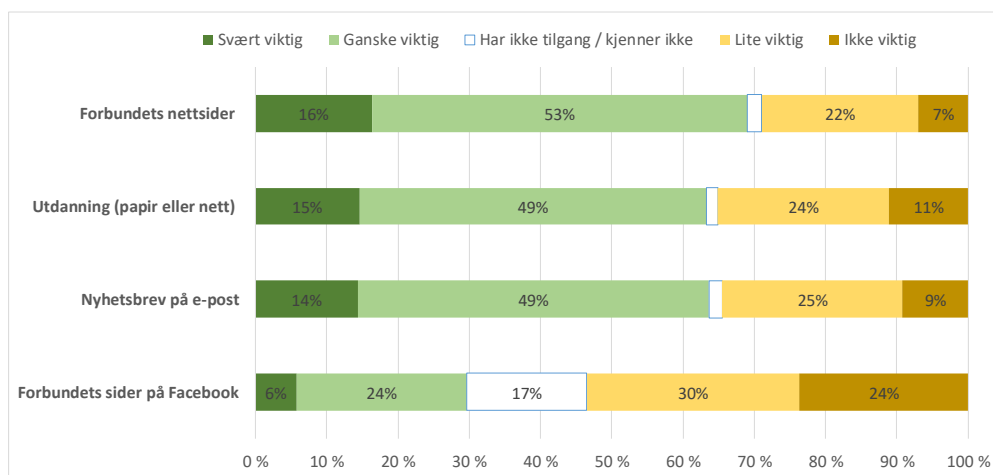
- Ledermedlemmene i Utdanningsforbundet mener fortsatt at det er viktig å ha ett forbund for pedagoger uavhengig av stilling, og at det ikke er noen motsetning mellom å være medlem og leder. Det store flertallet opplever heller ikke at arbeidsgiver eller tillitsvalgt er negativ til medlemskapet. Samtidig viser mange til at det er utfordringer knyttet til det å være organisert samme sted som dem man er leder for. Dette er en utfordring som forbundet må håndtere.
- Ledermedlemmer framstår ikke som lite aktive medlemmer. De deltar i like stor grad som andre medlemmer, men bruker dels andre arenaer og møteplasser. Mange ledermedlemmene holder bevisst avstand til klubben og klubbmøtene, men deltakelsen på andre arenaer er minst like høy som i andre medlemsgrupper. Ledermedlemmer deltar langt oftere enn andre på kurs og konferanser i regi av Utdanningsforbundet, og de fremmer saker de vil ha tatt videre i organisasjonen.
- Drøye halvparten av ledermedlemmene har deltatt på møter med andre ledermedlemmer og egen tillitsvalgt. Forbundet har dermed etablert arenaer som når denne medlemsgruppen. Derimot er andelen som ikke kjenner til Lederhjelpen høy, tatt i betraktning at ordningen har fungert i lang tid, og andelen som har benyttet tilbudet er lav. Vi har ikke informasjon om andre av Utdanningsforbundets tilbud til ledermedlemmer.
- Et flertall av ledermedlemmene er positive til oppfølgingen fra forbundet og måten de blir ivaretatt på. Mange mener at Utdanningsforbundet er flinke til å sette dagsorden, og 80 prosent sier seg fornøyd med sitt medlemskap alt i alt. Det er likevel et ikke ubetydelig mindretall som er mindre fornøyd på enkelte områder. Et konkret eksempel er oppfølgingen i lokale lønnsforhandlinger.
- Mange ledermedlemmer har benyttet muligheten til å komme med konkrete innspill til hva som bør være viktig satsing for Utdanningsforbundet framover. Innspillene varierer mye, og avspeiler at det er stort spenn i denne medlemsgruppen. En god del innspill er i tråd med Utdanningsforbundets generelle ståsted knyttet til lønn, klassestørrelse, bemanning og lokal organisering. Ett tema som mange trekker fram, er spesielle utfordringer knyttet til lederes lønns- og arbeidsvilkår. Noen benytter også muligheten til å spille inn lederperspektiver på tema som arbeidstid og bemanning. I tillegg er ledernes plass og synlighet i forbundets organisasjon et tema som løftes fram.

8. Kommunikasjon

Utdanningsforbundet har flere kommunikasjonsplattformer som retter seg mot medlemmene. I hovedsak dreier dette seg om papir eller nettbaserte medier, som forbundets nettsider, medlemsbladet Utdanning, Facebook eller e-post som går ut til medlemmene. Utover de massekommunikasjonsorienterte kanalene utgir forbundet også egne tidsskrifter eller blader som er innrettet mot deler eller segmenter av medlemsmassen.

Spørsmål knyttet til kommunikasjon og informasjon har fulgt medlemsundersøkelsen siden 2004, og det har siden den gang vært en rivende utvikling, hvor nettbaserte løsninger har kommet sterkere inn. I Medlem2017 er kommunikasjonsspørsmålene tatt en del ned i forhold til tidligere undersøkelser. Først og fremst er det her spurt om hvilke kilder medlemmene mener er viktige for dem, samt om tilgangen til og tilbakemeldinger på tidsskriftene. Figur 8.1 viser hvordan svarene rundt informasjonskilder fordelte seg høsten 2017.

Figur 8.1 Hvor viktig er følgende informasjonskilder om Utdanningsforbundet for deg? 2017 (n=5006).



Mens om lag hvert femte medlem i 2004 mente at forbundets nettsider var viktig informasjonskilde, har andelen som vektlegger nettsidene økt i de påfølgende målingene. Svarfordelingen i 2017 er omtrent den samme som svarfordelingen i 2013, og viser slik sett at oppslutningen om nettsidene har stabilisert seg. Det er små forskjeller etter medlemmenes stilling, men de tillitsvalgte (86 prosent) er de som i sterkest grad mener at nettsidene er viktige. Etter arbeidssted er det barnehagemedlemmene som har den høyeste andelen som sier at nettsidene er viktige (77 prosent). På den andre siden er andelen lavest i videregående opplæring (62 prosent). Kvinner mener

i noe større grad enn menn at nettsidene er viktige, og de under 50 år vektlegger nettsidene i noe større grad enn de over 50.

I de tidligere medlemsundersøkelsene har spørsmål om medlemsbladet Utdanning vært delt, med ett spørsmål om papirutgaven og ett spørsmål om nettutgaven. Som andre nettbaserte løsninger, har også nettutgaven av bladet fått økt tilslutning. I 2017-undersøkelsen ble skillet mellom nett og papirversjon forlatt, og spørsmålet gjelder her både nett og papirversjonen samlet. 63 prosent av medlemmene mener at Utdanning er en viktig informasjonskilde for dem. Også her er det de tillitsvalgte som i størst grad sier at Utdanning er viktig (70 prosent), mens det er små forskjeller mellom medlemmene i pedagogiske stillinger, i lederyrker eller i en administrativ stilling. 65 prosent av de kvinnelige medlemmene mener Utdanning er en viktig informasjonskilde, mot 55 prosent av de mannlige medlemmene. Mens medlemmene over 50 år vektlegger forbundets nettsider mindre enn de yngre medlemmene, er bildet motsatt for Utdanning. Tre av fire medlemmer over 50 år mener at Utdanning er viktig, mot halvparten av dem under 36 år.

Seks av ti medlemmer mener videre at e-post er en viktig informasjonskilde, og igjen er det de tillitsvalgte som i størst grad mener dette. Ellers er det medlemmene i barnehage som i størst grad mener at e-post er en viktig informasjonskilde. Videre mener flere kvinner enn menn at e-post er viktig. Etter alder viser det seg at syv av ti medlemmer over 50 år mener at e-post er viktig, mot seks av ti i mellomgruppa (36-50 år), og fem av ti under 36 år.

Det er svært få medlemmer som oppgir at de ikke har tilgang til eller kjente til nettsidene, e-post eller Utdanning. Derimot oppgir hvert sjettede medlem at de ikke kjenner til eller har tilgang til forbundets Facebook-sider. Sammenliknet med de andre kanalene, er det også langt flere som oppgir at disse sidene ikke er viktige for dem. Drøyt halvparten av medlemmene oppgir at forbundets Facebook-sider ikke er en sentral kilde for dem. Andelene som sier at Facebook ikke er en viktig kilde, varierer fra fire av ti i barnehagene, mot to av tre innenfor høyere utdanning. Videre mener menn i større grad enn kvinner at dette ikke er viktig (63 versus 51 prosent). De yngste medlemmene, derimot, mener oftere at Facebook er en viktig informasjonskilde enn det medlemmene over 50 år gjør (36 prosent versus 22 prosent).

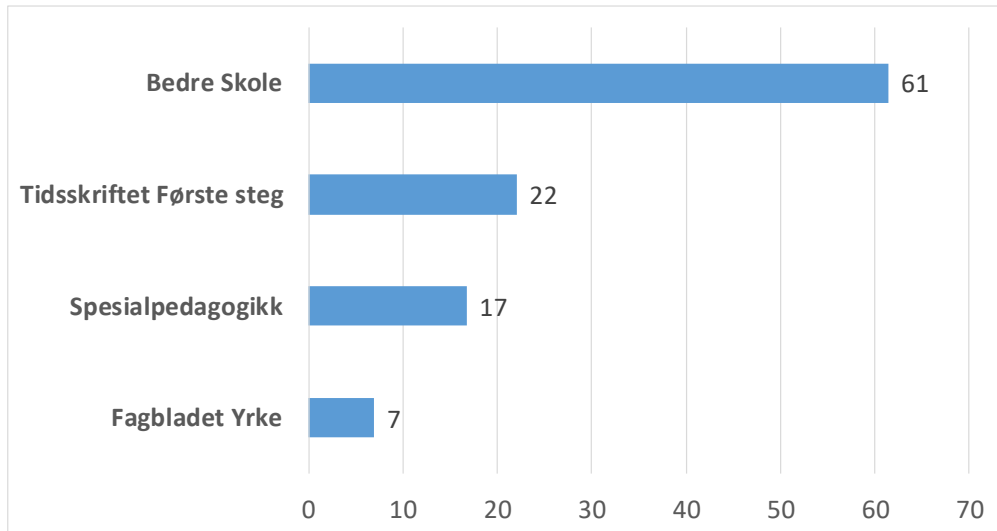
8.1 Fagtidsskrifter

Samtlige medlemmer fikk spørsmål om hvilke fagtidsskrifter de hadde tilgang til. Disse tidsskriftene har forskjellig innretning og ulike målgrupper. Mens tidsskriftet Bedre skole er bredt rettet mot pedagoger og ledere - og alle andre som er interessert i skoleverket, er fagbladet Yrke rettet mot yrkesopplæringen i videregående skole. Tidsskriftet Første steg er rettet mot medlemmene i barnehager. Som medlem av forbundet får man i tillegg til bladet Utdanning et av disse i postkassa, men man må selv melde fra om hvilke man vil ha.

Tidsskriftet Spesialpedagogikk koster det derimot medlemmene 150 kroner å abonnere på, men det kommer også ut hyppigere enn de andre tidsskriftene (6 utgivelser årlig).

Samtlige medlemmer i medlemsundersøkelsen fikk spørsmål om hvilke av disse tidsskriftene de hadde tilgang til. De som oppga at de hadde tilgang, ble videre spurt om hvordan de vurderte tidsskriftenes innvirkning på egen profesjonsutøvelse.

Figur 8.2 Hvilke tidsskrift har du tilgang til? Andel av alle medlemmer. 2017. (n=5185).



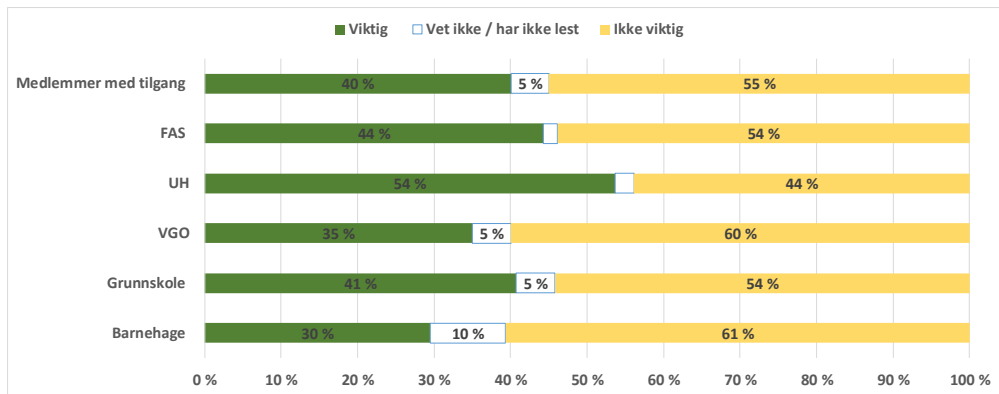
61 prosent av medlemmene sier at de har tilgang til Bedre skole, som også er det tidsskriftet som har den bredeste tilnærmingen til målgruppa. Etter arbeidssted oppgir fire av fem som jobbet i grunnskolen at de har tilgang, syv av ti medlemmer innenfor høyere utdanning sier det samme, mens andelen ligger på nesten seks av ti i videregående skole og FAS. I barnehage ligger derimot andelen nede på 6 prosent. Godt over 90 prosent av dem som oppgir tilgang på Bedre skole, jobbet i grunnskolen eller i videregående opplæring.

Ni av ti medlemmer som jobbet i barnehage sier derimot at de har tilgang på Første steg. Tilsvarende er andelen på 20 prosent i høyere utdanning, og 25 prosent i FAS. Av dem som oppgir at de har tilgang til Første steg, jobbet 83 prosent i barnehager.

Spesialpedagogikk har høyest oppslutning blant medlemmene i FAS; 45 prosent oppgir at de har tilgang til dette tidsskriftet. Videre ligger andelen på rundt 15 prosent for de andre medlemsgruppene. Grunnskolemedlemmene er langt flere enn FAS-medlemmene, og de utgjør over 60 prosent av dem som oppgir tilgang. De FAS-ansatte utgjorde 15 prosent av leserne, mens en like stor andel av dem med tilgang jobbet i barnehage.

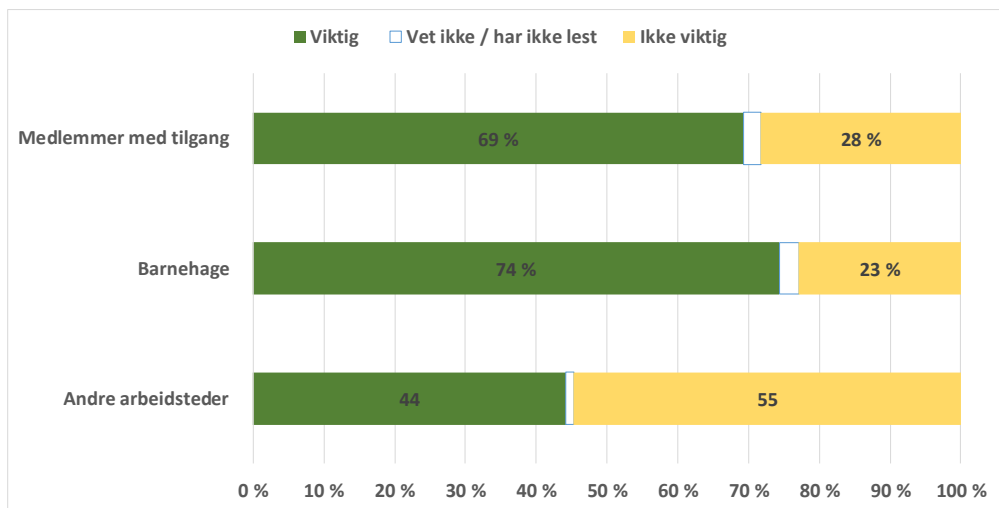
I videregående opplæring sier tre av ti medlemmer at de har tilgang til fagbladet Yrke, mens 2–6 prosent av de andre medlemsgruppene oppgir at de har tilgang til dette fagbladet. Seks av ti lesere av fagbladet jobbet i videregående opplæring, mens tre jobbet i grunnskolen.

Figur 8.3 Hvor viktig er Bedre skole for ditt faglige virke eller din profesjonsutøvelse? Medlemmer som oppgir tilgang. (n=3163).



Blant medlemmene som oppgir at de har tilgang til Bedre skole, svarer fire av ti at tidsskriftet er viktig for deres yrkesutøvelse, mens drøyt halvparten mener at det ikke er det. Etter arbeidssted viser det seg at ni av ti lesere jobber enten i grunnskolen eller i videregående opplæring. Sammen med barnehagemedlemmene er det medlemmene i videregående opplæring som oftest mener at Bedre Skole ikke er viktig for deres yrkesutøvelse. Seks av ti med tilgang oppgir dette. Derimot er det medlemmene i høyere utdanning som i størst grad sier at magasinet er viktig, her mener drøyt halvparten dette.

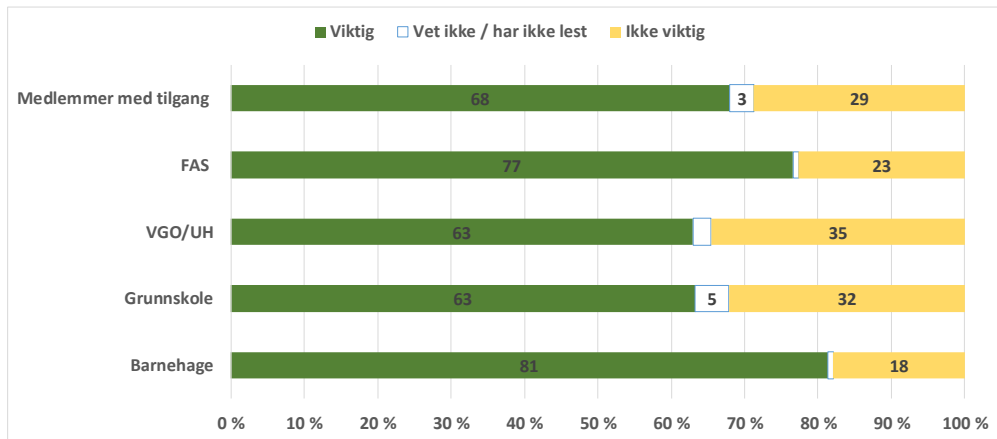
Figur 8.4 Hvor viktig er Første steg for ditt faglige virke eller din profesjonsutøvelse? Medlemmer som oppgir tilgang. (n=1132).



21 prosent av medlemmene oppgir at de har tilgang til Første Steg, og de som er i målgruppa for tidsskriftet, medlemmer i barnehage, dominerer også blant dem med tilgang (83 prosent). Tre av fire medlemmer i målgruppa svarer at de betrakter tidsskriftet som viktig for sitt faglige virke. Blant andre medlemmer med tilgang på tidsskriftet oppgir derimot godt over halvparten det motsatte.

Spesialpedagogikk skiller seg noe fra de andre tidsskriftene fordi abonnentene må betale for det, selv om prisen må betegnes som nokså symbolsk. 17 prosent av medlemmene oppgir at de har tilgang til tidsskriftet, og særlig blant FAS-medlemmene er det mange som har det.

Figur 8.5 Hvor viktig er Spesialpedagogikk for ditt faglige virke eller din profesjonsutøvelse? Medlemmer som oppgir tilgang. (n=863).



To av tre medlemmer med tilgang på Spesialpedagogikk sier at tidsskriftet er viktig for deres faglige virke, mens tre av ti sier det motsatte. Det er her noen forskjeller i medlemsmassen. Sammen med medlemmene i barnehager er det blant FAS-medlemmene man finner flest som sier at Spesialpedagogikk er viktig for yrkesutøvelsen. Fire av fem blant dem med tilgang og jobb i barnehage, og tre av fire i FAS-gruppa, mener tidsskriftet er viktig for yrkesutøvelsen. Disse to medlemsgruppene utgjør omtrent en tredel av dem som oppgir at de har tilgang til det. Resten av leserne befinner seg stort sett i grunnskolen, og her er andelen som oppgir dette som viktig noe lavere. En av tre i grunnskolen med tilgang til tidsskriftet oppgir at det ikke er viktig for dem, mens drøyt seks av ti mener det er viktig for deres yrkesutøvelse.

Fagbladet Yrke er det av tidsskriftene som har den laveste andelen i medlemsmassen som oppgir tilgang (7 prosent). Medlemmer i videregående opplæring dominerer blant dem som sier at de har tilgang, og de utgjør om lag 60 prosent av leserne.

8.2 Oppsummering

Gjennomgående melder medlemmene tilbake at de fleste elektroniske kanalene er viktige for dem, med ett unntak. Facebook-sidene til Utdanningsforbundet blir ikke vurdert som en like viktig informasjonskilde som forbundets nettsider, Utdanning (papir og nett) og e-post. De yngste medlemmene betrakter derimot i større grad Facebook som viktig. De tillitsvalgte mener gjennomgående at de ulike kanalene er viktige. Dette kan nok fortolkes med at de har et stort informasjonsbehov og kanskje en større interesse for hva som skjer i forbundet enn det medlemmer uten verv har. Videre er det noen aldersforskjeller; de eldste vektlegger Utdanning og e-post, mens de yngste vektlegger Facebook-sidene.

9. Avslutning

I denne rapporten har vi analysert Utdanningsforbundet som organisasjon, med utgangspunkt i en medlemsundersøkelse der 5200 medlemmer har svart. Dette gir et godt grunnlag for å si noe om styrker og svakheter i Norges nest største fagforbund. Det er femte gangen Fafo gjennomfører denne undersøkelsen for Utdanningsforbundet, noe som gjør at vi kan følge medlemmenes synspunkter og deltakelse i egen organisasjon over tid. Undersøkelsen er også lagt opp slik at vi kan undersøke om det er forskjeller mellom medlemsgrupper i om de har møteplasser, om de føler seg ivaretatt og hva medlemmene mener er viktig i medlemskapet.

9.1 Arbeidshverdagen og prioriteringer

Vi ba medlemmene ta stilling til hvor fornøyd eller misfornøyd de er med ulike aspekter av arbeidshverdagen. Svarene vil først og fremst gi en pekepinn på hva som opptar medlemmene, og om det er spesielle forhold forbundet bør være oppmerksom på. Generelt er norske arbeidstakere fornøyd med sitt arbeid. Den norske arbeidsmiljøundersøkelsen (LKU 2016) viser at nesten 90 prosent av lønnstakerne sier seg svært eller ganske fornøyd med sin jobb. Blant pedagoger er andelen som sier seg fornøyd med jobben 92 prosent.² Norske arbeidstakere er også i hovedsak fornøyd med arbeidsmiljøet, støtte og oppfølging fra nærmeste leder, med kolleger og med arbeidstidsordningen. Vi forventet derfor ingen stor misnøye i svarene på våre spørsmål, men vi er opptatt av hvilke områder som peker seg ut ved å ha et klart forbedringspotensial generelt eller for enkelte medlemsgrupper.

Vi har sett at flertallet av medlemmene rapporterer om en god arbeidshverdag. Samarbeidet mellom kolleger er godt på de aller fleste arbeidsplassene, og flertallet opplever at de har gode muligheter til å påvirke hvordan arbeidet skal legges opp. De utfordringene som trekkes opp, er velkjente og har også blitt påvist i de tidligere medlemsundersøkelsene. Det er ganske mange som er misfornøyd med den tiden de har til å ivareta kjerneoppgavene i yrket. Dette gjelder både medlemmer i pedagogiske stillinger i barnehage og skole, og ledere som ble spurt om tid til pedagogisk ledelse og personalledelse. For medlemmer på universiteter og høyskoler er tid til forskning også en utfordring. Selv om andelen som er misfornøyd har gått noe ned over tid, vil det å arbeide for å skjerme kjerneoppgavene fortsatt være en viktig oppgave for Utdanningsforbundet framover.

Arbeidstid er et viktig tema for skole og barnehage, og et tema som det er interessant å følge med på. Arbeidstidsordningene har vært forhandlingstema både i skoleverket og i barnehage. Skoleverket hadde en stor og lang arbeidskonflikt i 2014, og det er også spenninger knyttet til særavtalen om arbeidstid i barnehagene. I 2017 svarer om lag 80 prosent av pedagogene at de er fornøyd med sin arbeidstid. Det er

² Levekårsundersøkelsen 2016. Egne kjøringar.

fortsatt betydelige utfordringer når det gjelder kontorfasiliteter på arbeidsplassen. Dette gjelder pedagoger i barnehage, grunnskole og til dels videregående opplæring. I tillegg er en god del medlemmer misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet – noe som peker i retning av at det fortsatt er behov for oppmerksomhet omkring tilrettelegging for gode og praktiske arbeidsplasser.

I tidligere undersøkelser har en god del medlemmer etterspurt bedre ledelse, både pedagogisk ledelse og personalledelse. Dette løftes også fram som forbedringsområde i 2017, og da særlig i skoleverket og på universiteter og høyskoler. En del ledere er opptatt av den oppfølgingen de som ledere får fra eier.

Undersøkelsen tyder også på at forbundet må opprettholde sitt press på arbeidsgiver for bedre muligheter for kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning.

9.2 Hjelp, nytte og vurdering av medlemskapet

En viktig begrunnelse for å være fagorganisert er å få hjelp og støtte når det oppstår problemer i arbeidsforholdet og når det gjelder forvaltning av egne lønnsinteresser. Dette er også tilfellet for Utdanningsforbundets medlemmer. Det store flertallet av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser med tillitsvalgt til stede, og drøye 40 prosent har kontaktet sin tillitsvalgte for hjelp og bistand. Henvendelsene dreier seg i stor grad om eget arbeidsforhold, lønn eller arbeidsplassen, og de aller fleste er fornøyd med den hjelpen de fikk. Undersøkelsen viser dermed at Utdanningsforbundet fortsatt følger opp sine medlemmer, og at mange medlemmer aktivt bruker tillitsvalgte og sitt medlemskap.

Lønn og lønnsforhandlinger er en viktig oppgave for de fleste fagforbund. Hvis noen grupper i større grad enn andre opplever at de kommer dårlig ut, risikerer man misnøye og interne spenninger. Blant Utdanningsforbundets medlemmer er én av tre misfornøyd med lønna. Det er likevel ikke noe som tyder på det er blitt flere misfornøyde – andelen som klager på lønna har vært stabil over tid. Undersøkelsen i 2017 viser at de mest misfornøyde finnes helt nederst og helt øverst i utdanningssystemet, og at medlemmer på universiteter og høyskoler skiller seg ut ved å ha mange som er svært misfornøyd med egen lønn.

I medlemsundersøkelsen fikk medlemmene utfordringen: Hvis du skal peke på én ting du mener Utdanningsforbundet bør prioritere framover, hva vil det være? Dette var med andre ord et åpent spørsmål, der medlemmene ble invitert til å komme med synspunkter på hva de mener er det aller viktigste satsingsområdet for sitt fagforbundet. Hele 60 prosent av dem som besvarte undersøkelsen valgte å formulere et synspunkt. Det var svært stor variasjon i meldingene og innspillene. Mange dreier seg om kjente tema som lønn, arbeidstid, pedagognorm og bemanning. Inntrykket er at selv om flertallet er fornøyd med medlemskapet, har Utdanningsforbundet en medlemsmasse med klare og til dels tøffe forventninger til sitt forbund, inkludert en del kritiske synspunkter.

9.3 Aktive medlemmer

Et hovedinntrykk er at Utdanningsforbundet har klart å opprettholde en praksis med aktive klubber. Flertallet av medlemmene befinner seg på arbeidsplasser der det arrangeres klubbmøter regelmessig, og flertallet av medlemmene kommer på møtene. Selv om tillitsvalgte krysser av for at det er utfordrende å få medlemmene til å komme på møtene, tyder ikke spørreundersøkelsen på noen markant nedgang i oppmøtet over tid. Dette betyr at forbundet fortsatt har et godt utgangspunkt for lokalt fagforeningsarbeid.

Undersøkelsen viser at medlemmene engasjerer seg i diskusjoner med tillitsvalgt, og en betydelig andel har fremmet saker de ønsker skal bli tatt videre til lokallag eller forbund. Mye tyder på at dette først og fremst skjer på arbeidsplassen, selv om ett av fire medlemmer har møtt i lokallaget siste året. Dette understreker også betydningen av å ha interesserte og skolerte tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

En utfordring for Utdanningsforbundet er at det fortsatt er en del arbeidsplasser hvor det ikke avholdes møter. Dette gjelder særlig for barnehagene, og andelen medlemmer som oppgir at det ikke avholdes møter på arbeidsplassen, har vært ganske stabil over tid. Selv om målet er å få til mer aktivitet på de små arbeidsplassene, viser tallene at dette kan være vanskelig. Forbundet må derfor vurdere andre og supplerende kanaler for å nå medlemmer og tillitsvalgte på små arbeidsplasser med lav aktivitet.

Undersøkelsen viser også at tilrettelegging for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen har betydning for aktivitetsnivået. Andelen som deltar på klubbmøtene er høyere der disse kan avholdes i arbeidstida. Undersøkelsen gir ikke noe klart svar på om det er blitt færre arbeidsplasser over tid hvor dette lar seg gjøre, selv om tallene kan tyde på en svak nedgang. Det er viktig at møtene oppleves som interessante, noe som betyr at det er forståelse hos arbeidsgiver for at lokalt tillitsvalgte bruker tid også på organisatoriske oppgaver.

9.4 Lokalt tillitsvalgte

Undersøkelsen i 2017 har mange positive funn når det gjelder de tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Flertallet trives, mange vil fortsette og drivkraften for å være tillitsvalgt er ønsket om å påvirke og utgjøre en forskjell. Det er et ikke ubetydelig rekrutteringspotensial blant medlemmene ellers, ikke minst blant de yngre. Tillitsvalgte har fått de samme spørsmålene over tid, og i den grad vi ser endringer, går disse i positiv retning. Samtidig viste de kvalitative intervjuene som ble gjennomført i undersøkelsen fra 2013, og liknende undersøkelser i andre arbeidstakerorganisasjoner, at det kan være krevende å være lokalt tillitsvalgt. Dette til tross for at mange opplever at vervet er givende og at motivasjonen er god. Vi vet også at det tidvis kan være vanskelig å få nye tillitsvalgte på plass. Ganske mange tillitsvalgte synes dessuten at det er krevende få medlemmene til å komme på møter, og at verving av nye medlemmer ikke alltid går av seg selv.

Utdanningsforbundet har mange tillitsvalgte, og de aller fleste kombinerer vervet med tilnærmet full stilling. Mange har ganske små verv i betydningen at de er tillitsvalgt for få medlemmer, og vi kan dermed ta som utgangspunkt at mange av disse ikke har et aktivt klubbstyre å støtte seg på. Dette betyr at rekruttering, skoling og

oppfølging av tillitsvalgte fortsatt vil være en viktig oppgave. Målet er ikke bare å få tillitsvalgte på plass – det har Utdanningsforbundet langt på vei klart – men å sikre at disse har de beste forutsetninger for å kunne utføre oppgavene på en best mulig måte.

9.5 Ledermedlemmer

Også i denne undersøkelsen så vi på hvordan ledermedlemmer vurderer medlemskapet sitt og i hvilken grad de deltar i egen organisasjon. Selv om flertallet av ledermedlemmene ser verdien i at pedagoger med ulike stillingstyper er organisert sammen, er det også en god del som krysser av for at det er utfordrende å være organisert samme sted som dem man har et lederansvar for. Mønsteret er noenlunde det samme som i de tidligere undersøkelsene.

Undersøkelsen tyder på at ledermedlemmene finner sin plass i organisasjonen, i betydningen at det er utviklet praktiske/pragmatiske løsninger på arbeidsplassene. Ledermedlemmene har en tillitsvalgt, men i en del tilfeller bare på lokallags- eller fylkesnivå. De velger i stor grad bort klubbmøtene, eller kommer bare på noen få av disse, og de begrunner dette med at det ikke er naturlig for dem å møte. Samtidig deltar ledermedlemmene på mange andre arenaer i regi av forbundet. De kommer på lokallagsmøter, de fremmer saker i samme grad som andre medlemmer, de deltar oftere enn andre på kurs og konferanser, og om lag halvparten har deltatt på egne møter for ledermedlemmer.

Andelen som er fornøyd med sitt medlemskap er høy blant ledermedlemmene. Undersøkelsen i 2017 peker likevel på noen klare utfordringer for et profesjonsforbund som organiserer alle, uansett stilling. Vi inkluderte et spørsmål om lokale forhandlinger, og et betydelig mindretall av ledermedlemmene er misfornøyd med hvordan de følges opp her. Svarene på et åpent spørsmål viser at lønn etter ansvar og bekymring for at lange dager ikke gir særlig uttelling, er tema som spilles inn. Tilbakemeldingene viser at det å organisere bredt innen profesjonen, innebærer at de ulike nivåene i Utdanningsforbundet må kunne håndtere dilemmaer knyttet til at en del ledermedlemmer har erfaringer og synspunkter som gjør at de kan være uenige i forbundets ståsted i enkeltsaker. Dette samsvarer med innspillene fra ledermedlemmer i undersøkelsen fra 2015 (Se og bli sett), der ledermedlemmer vektla behovet for rollekompetanse i møte med medlemmer i lederposisjoner.

9.6 Avsluttende bemerkninger

Utdanningsforbundet har vært del av en større streik i perioden mellom medlemsundersøkelsen i 2013 og undersøkelsen i 2017. Streiken sprang ut fra et nei-flertall i uravstemningen og et engasjement som kan betegnes som et grasrotopprør. Dette grasrotopprøret synes ikke å ha manifestert seg i større misnøye med medlemskapet eller i lavere deltakelse i egen organisasjon. Vi finner få forskjeller fra 2013 til 2017. I det åpne spørsmålet om prioriteringer, var arbeidstid et tema som mange la vekt på, men uten å knytte dette til den interne diskusjonen i forbundet som preget perioden før og etter streiken i 2014.

Medlemsundersøkelsen for 2017 viser i hovedsak at Utdanningsforbundet har en solid organisasjon, at medlemmenes deltakelse er stabil over tid og at det store flertallet av medlemmer er fornøyd med sitt medlemskap og den oppfølgingen de får. Forbundet har dermed et langt bedre grunnlag for godt og solid fagforeningsarbeid enn mange andre norske arbeidstakerorganisasjoner.

Det er likevel betydelige forskjeller mellom sektorer og medlemsgrupper. I skoleverket har man arbeidsplasser med tillitsvalgt og medlemsmøter, men mye tyder på at det er noe mer krevende å drive organisasjonen i videregående opplæring, og at medlemmene her også er mer kritiske til egen arbeidssituasjon. Medlemmer i barnehagene er i hovedsak godt fornøyd med medlemskapet, til tross for at de er på arbeidsplasser med lavere aktivitet enn i skoleverket. En forklaring kan være at det profesjonsfaglige fellesskapet og fagforeningsfellesskapet overlapper. Det er for eksempel i barnehagene flest oppgitt at de diskuterer profesjonsfaglige tema når medlemmene møtes.

Utenfor de tre store områdene møter Utdanningsforbundet andre og større utfordringer. Innen FAS og UH kan det være krevende å få medlemmene til å komme på møter, og vi finner en del arbeidsplasser med lav aktivitet, i betydningen antall møter og uformell kontakt mellom tillitsvalgt og medlem. Samtidig ser vi at det er stort spenn, ikke minst innen FAS. En forklaring kan være at medlemmene er spredt, en annen at Utdanningsforbundet langt oftere vil være en liten organisasjon på en større arbeidsplass.

Utdanningsforbundets styrke i skoleverket og barnehage kan forklares med høy organisasjonsgrad, mange medlemmer, et profesjonsfaglig fellesskap på arbeidsplassene og et etablert forhold til arbeidsgiver. Dette må likevel omsettes til en levende organisasjon ved hjelp av aktive klubber og lokallag – en organisasjon som ikke bare sørger for aktiviteter på lokalt nivå, men som sikrer at medlemmenes forventninger og prioriteringer formidles oppover i organisasjonen. Dette kan bli mer krevende over tid – sannsynligvis vil medlemmer og tillitsvalgte stå overfor mer, og ikke mindre, hektiske arbeidsdager i årene som kommer. Organisasjonsbygging, å sikre gode kår for fagforeningsarbeid og godt vedlikehold av et i hovedsak solid organisasjonsapparat, vil derfor være en viktig oppgave for Utdanningsforbundet framover.

Referanser

- Bråten, M. (2002). *Lokal lønnsdannelse i Stat og Navo. Med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat*. Fafo-rapport 396.
- Bråten, M. (2013). *Ledermedlemmer i Unios forbund*. Fafo-rapport 2013:08.
- Jesnes, K. Nergaard, K., Steen J. R & Trygstad, S. C. (2015). *Se og bli sett. En undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer*. Fafo-rapport 2015:30
- Jordfald, B. (2005). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2004. Kortversjon*. Fafo-rapport 471.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2008). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2007*. Fafo-rapport 2008:13.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2011). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2010*. Fafo-rapport 2011:06.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2014). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013*. Fafo-rapport 2014:12
- Nebben, E. B. (1996). *Hva skjer med lønnspolitikken? Utvikling av lokale lønssystem i offentlig sektor*. Fafo-rapport 199.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv*. Fafo-rapport 2010:47.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2010). *FO sett fra grasrota*. Fafo-rapport 2010:11.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012a). *Den norske modellens hverdagshelter*. Kronikk i *LO-Aktuelt* nr 13/2012 og FriFagbevegelse.no.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012b). *Tillitsvalgtes hverdag ... sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Steen J. R. & Nergaard, K. (2017). *Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL*. Fafo-rapport 2017:27
- Trygstad, S. C. & Vennesland, T. E. (2012). *Medbestemmelse – har eierskap betydning?* Fafo-rapport 2012:58.

Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017

Medlemsundersøkelsen 2017 er den femte som Fafo har gjennomført for Utdanningsforbundet. Formålet med undersøkelsene har vært å få medlemmenes tilbakemeldinger på ulike aspekter av organisasjonenes virke. Her kartlegges medlemmenes arbeidssituasjon, deres bruk av tillitsvalgte, deres deltakelse i forbundets aktiviteter på arbeidsplassen eller på andre arenaer i forbundets regi, samt hvilke forhold de mener er de viktigste for at de har valgt å være medlem av Utdanningsforbundet.



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

Fafo-rapport 2018:12
ISBN 978-82-324-0435-3
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20661