

Rekruttering av nye medlemmer LOs tillitsvalgtpanel, sommer 2021

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

LOs tillitsvalgtpanel fikk i juni 2021 spørsmål om rekruttering av nye medlemmer. Tillitsvalgtpanelet bestod i 2021 av om lag 3100 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund. Undersøkelsens administreres og gjennomføres av Fafo. Rundt 2600 er tillitsvalgte på arbeidsplassene og rundt 500 er tillitsvalgte i foreninger/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. De tillitsvalgte er rekruttert til panelet ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene. Til sammen 1741 tillitsvalgte svarte på undersøkelsen i juni 2021. Det omfatter begge utvalgene, altså arbeidsplassnivå og forening/forbunds nivå. Dette gir en svarprosent på 56.

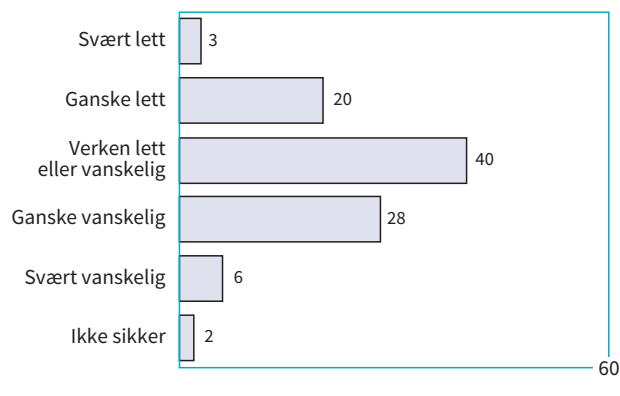
Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass, er respondentene delt inn i følgende sektorer:

- privat vareproduksjon; industri, bygg, anlegg, offshorevirksomhet
- privat tjenesteproduksjon; varehandel, samferdsel, transport, bank og finans renhold, vakt
- statlig sektor inkludert helseforetak
- kommunal og fylkeskommunal sektor
- fristilt offentlig virksomhet

Rekruttering av nye medlemmer er en viktig oppgave for lokale tillitsvalgte. I forbindelse med Tillitsvalgtåret i 2019, ble de tillitsvalgte blant annet spurt om verving. Der kom det fram at verving av nye medlemmer var lavt prioritert i en travel hverdag. Kun 4 prosent svarte at de brukte mye tid på dette, og ytterligere 23 prosent svarte at de brukte ganske mye tid på verving (Ødegård & Andersen, 2019)¹. Samtidig mente de tillitsvalgte at verving er en viktig oppgave, og flertallet svarte at det var lett å verve medlemmer på arbeidsplassen (Ødegård & Andersen, 2019). En forklaring på at arbeidet likevel ikke er så høyt prioritert kan være mangel på tid, spesielt når andre og presserende oppgaver venter.

I juni 2021 stilte vi spørsmålet om hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere nye medlemmer. Spørsmålet er ikke likelydende med det som ble stilt tidligere, og kan derfor ikke direkte sammenliknes. I denne siste runden er det hele 40 prosent som svarer verken lett eller vanskelig på dette spørsmålet (figur 1). Et drøyt år med koronapandemi og nedstengning av mange arbeidsplasser kan ha påvirket hvordan rekrutteringsarbeidet oppleves. For eksempel svarer seks av ti tillitsvalgte at bruk av hjemmekontor gjør fagforeningsarbeidet vanskeligere (Ødegård & Andersen, 2021)².

Figur 1 Hvor lett eller vanskelig er det å rekruttere nye medlemmer? Prosent. N = 1395



Videre viser svarene at til sammen 34 prosent mener at det er svært eller ganske vanskelig å rekruttere nye medlemmer. På den andre siden er det til sammen 23 prosent som svarer at det er svært eller ganske lett. Svarene fra tillitsvalgte i forening og forbund viser det samme mønstret. Blant disse er det enda flere, 45 prosent, som svarer verken lett eller vanskelig.

Det er noen forskjeller mellom sektorene. Innenfor privat vareproduksjon er det til sammen 35 prosent som mener det er svært eller ganske lett å verve nye medlemmer. Innenfor privat tjenestesektor er tilsvarende andel på 26 prosent.

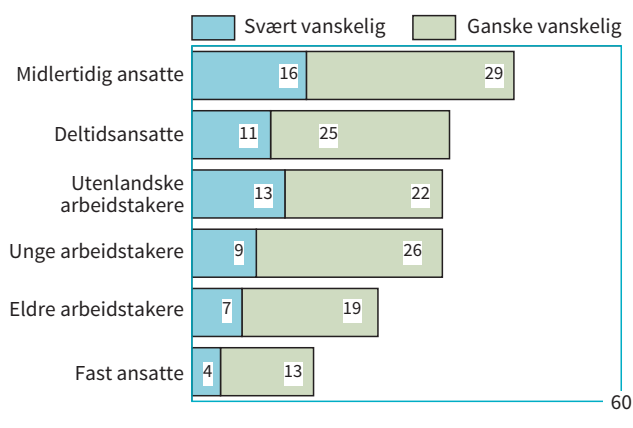
¹ Ødegård, Anne Mette & Rolf K. Andersen (2019). Tillitsvalgtåret 2019. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/tillitsvalgtaret>

² <https://www.fafo.no/images/pub/2021/Faktaflak-hjemmekontor>.

Vanskelig å rekruttere midlertidig ansatte

Ikke overraskende er det midlertidige ansatte som de tillitsvalgte synes er den vanskeligste gruppa å rekruttere, fulgt av deltidsansatte, utenlandske arbeidstakere og unge. Spørsmålet var om de opplevde at noen grupper ansatte er vanskeligere eller lettere å rekruttere enn andre.

Figur 2 Opplever du at noen grupper ansatte er vanskeligere eller lettere å rekruttere enn andre. Andelen som svarer svært eller ganske vanskelig. Prosent. N = 1341



Også blant de fast ansatte kan det være vanskelig å verve nye medlemmer. Til sammen 17 prosent av de tillitsvalgte mener det.

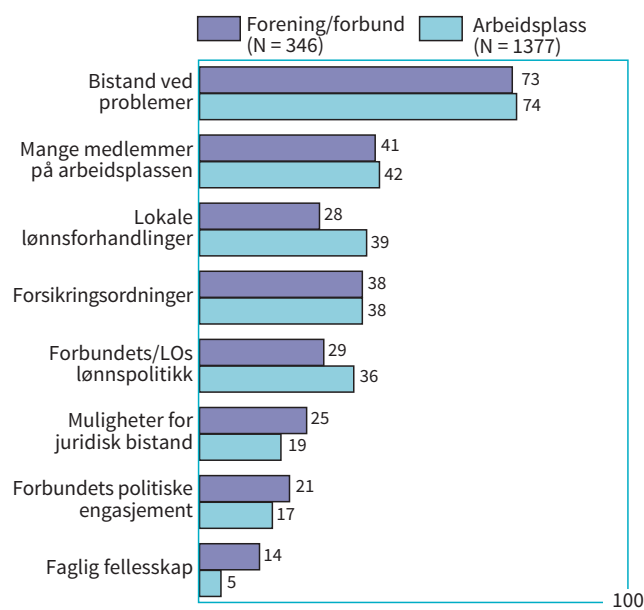
Mange av de deltidsansatte har faste stillinger. Det kan derfor være grunn til å reise spørsmål ved om hvorfor denne gruppa er så vanskelige å rekruttere, og det kan ha med arbeidsplass å gjøre. Innenfor privat tjenesteproduksjon, hvor det er mange som jobber deltid, er det 44 prosent som sier det er svært eller ganske vanskelig å rekruttere deltidsansatte, sammenliknet med 36 prosent totalt. En annen forklaring kan være at deltidsansatte har små stillinger og/eller jobber utenom normalarbeidsdag og dermed vanskeligere å komme i kontakt med.

I de største virksomhetene, med mer enn 500 ansatte, er det 47 prosent av de tillitsvalgte som svarer at det er svært eller ganske vanskelig å rekruttere utenlandske arbeidstakere.

Hva skal til for å lykkes?

At medlemmene får hjelp og bistand på arbeidsplassen er det viktigste kriteriet for å lykkes med rekrutteringsarbeidet, ifølge tillitsvalgtpanelet. Tidligere undersøkelser har også vist at henvendelser fra medlemmene er det som tillitsvalgte bruker mest tid på (Ødegård & Andersen 2019). Politisk engasjement og faglig fellesskap kommer langt ned på lista over hva som er viktig for rekrutteringsarbeidet. I figur 3 vises svarene både fra de tillitsvalgte på arbeidsplassene og de som er i foreninger og forbund. Som det framgår, er det på enkelte områder forskjeller mellom hva tillitsvalgte på arbeidsplassene og tillitsvalgte sentralt i forbund/foreninger oppfatter som viktigst. Det er imidlertid enighet om at muligheter for bistand ved problemer på arbeidsplassen og at forbundet har mange medlemmer, er av stor betydning.

Figur 3 Hva vil du si er det viktigste for at forbundet skal lykkes med å rekruttere nye medlemmer? Velg inntil tre alternativer. Prosent



Ulikhetene dreier seg om betydningen av lokale lønnsforhandlinger, forsikringsordninger, muligheter for juridisk bistand og forbundets politiske engasjement. Blant de arbeidsplassstillitsvalgte er det 39 prosent som legger vekt på lokale lønnsforhandlinger, mens tilsvarende andel hos tillitsvalgte

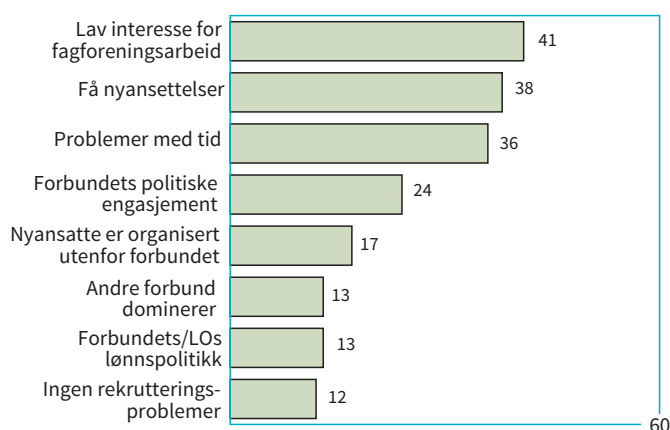
i foreninger/forbund er 28 prosent. Arbeidsplassstillitsvalgte legger også noe større vekt på forsikringsordninger for å lykkes med rekruttering enn tillitsvalgte i forening/forbund (36 mot 29 prosent). Når det gjelder forbundets politiske engasjement, er det noe som de tillitsvalgte i forening/forbund tillegger større betydning enn de arbeidsplassstillitsvalgte (14 mot 5 prosent).

Blant de arbeidsplassstillitsvalgte i privat vareproduksjon legges det større vekt på lokale lønnsforhandlinger (47 prosent). Til sammenlikning er det 35 prosent som tillegger dette vekt i kommunal/fylkeskommunal sektor. I statlig sektor (inklusive helseforetakene er det 49 prosent som velger forbundets/LOs lønnspolitikk sentralt.

Hva er de største problemene i rekrutteringsarbeidet?

De tillitsvalgte fikk også spørsmål om hva som er problematisk når man skal verve nye medlemmer. Lav interesse for fagforeningsarbeid peker seg ut som den største hindringen for de arbeidsplassstillitsvalgte. Det er også mange mener at det er vanskelig å få tid til å drive rekrutteringsarbeid.

Figur 4 Hva er de største problemene i verve-/rekrutteringsarbeidet der du er tillitsvalgt. Velg inntil tre alternativer. Prosent. N = 1369



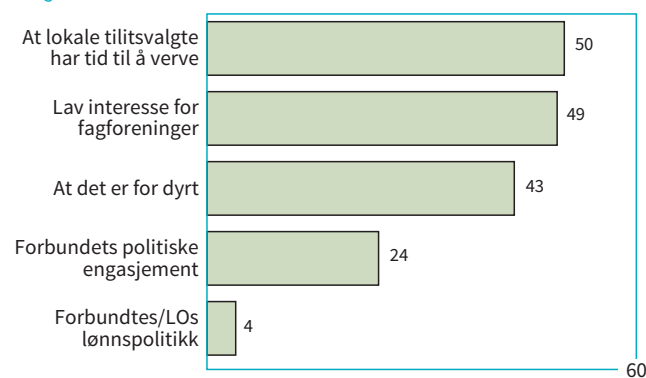
Det er noen forskjeller mellom sektorene. Blant tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon er det nesten halvparten – 48 prosent – som mener at det er lav interesse for fagforeningsarbeid. Innenfor statlig sektor, inklusive helseforetakene, er tilsvarende andel på 31 prosent. De tillitsvalgte i statlig sektor har også utfordringer med konkurransen fra andre forbund. 28 prosent svarer at andre forbund dominerer og 44 prosent at nyansatte allerede er organisert utenfor forbundet.

Heltidstillitsvalgte opplever at det politiske engasjementet er til større hindring enn andre, ved at 34 prosent peker på dette alternativet. Blant de tillitsvalgte i Rogaland er det nesten halvparten som svarer at forbundets politiske engasjement er problematisk med hensyn til rekruttering. Tilsvarende andel i Innlandet er på 13 prosent.

Tid til å drive rekrutteringsarbeid er mest problematisk på de største arbeidsplassene

Tillitsvalgte i foreninger og forbund fikk noen andre svaralternativer på dette spørsmålet (se figur 5). Halvparten oppgir en bekymring for at lokale tillitsvalgte ikke har tid til å verve. På samme vis som blant de arbeidsplassstillitsvalgte er det lav interesse for fagforeninger som peker seg ut som ett av de store problemene. Det er også mange som peker på at medlemskapet er for dyrt.

Figur 5 Hva er de største problemene i verve-/rekrutteringsarbeidet? Velg inntil tre alternativer. Prosent. N = 325

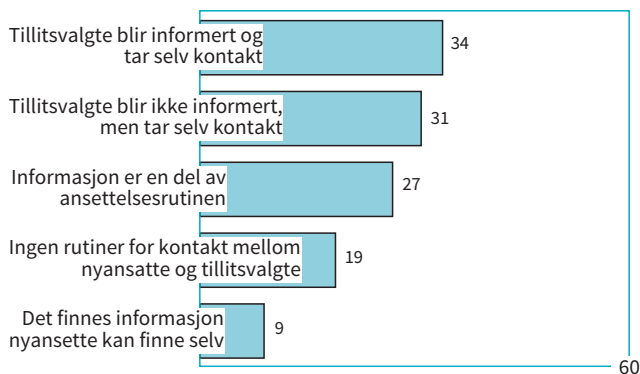


Når det gjelder om forbundets politiske engasjement er problematisk, så er tillitsvalgte på arbeidsplassene og i foreninger/forbund samstemte. Om lag én av fire mener dette kan være en hindring for rekruttering.

Hvordan komme i kontakt med nyansatte?

I hovedavtalen mellom LO og NHO heter det at tillitsvalgte skal orienteres om nyansettelser (§ 8-1). Som vist i figur 4, mener mange tillitsvalgte at få nyansettelser et problem for rekrutteringsarbeidet. Om dette skyldes koronapandemien eller andre forhold, har vi ikke noe svar på. Uansett, så kan det være viktig for tillitsvalgte å få vite om at det er kommet inn nye arbeidstakere. Det er grunnlaget for spørsmål om hvordan tillitsvalgte kommer i kontakt med nyansatte.

Figur 6 Hvordan kommer du eller andre tillitsvalgte i kontakt med nyansatte på arbeidsplassen? Flere svar mulig. Prosent. N = 1339



Det vanligste er at tillitsvalgte tar kontakt selv, enten de er informert om nyansettelsen eller ikke. Det er i tillegg 27 prosent som svarer at informasjon om klubben/fagforeningen er del av ansettelsesrutinen. Innenfor privat vareproduksjon er denne andelen på 34 prosent.

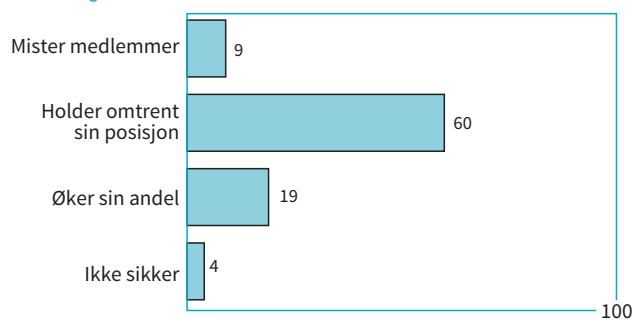
19 prosent svarer at det ikke finnes noen rutiner på dette området. Et lignende spørsmål ble stilt i 2018. Da var det 25 prosent som svarte at det ikke fantes noen rutiner for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte (Ødegård & Andersen 2019). Samtidig

var det i 2018 en noe høyere andel – 32 prosent – som svarte at informasjon om klubben/fagforeningen er del av ansettelsesrutinen. Ellers var det også i 2018 mest vanlig at tillitsvalgte selv tar kontakt med nyansatte.

Beholder posisjonen

De tillitsvalgte ble videre bedt om å beskrive rekrutteringssituasjonen for sitt område. Om lag sju av ti mener at forbundet beholder sin posisjon (se figur 7). Dette spørsmålet er ikke stilt tidligere.

Figur 7 Hvordan vil du beskrive iver- rekrutteringssituasjonen der du er tillitsvalgt? Prosent. N = 1385



Som resultatene viser, så er det videre nesten én av fem som mener at forbundet har økt sin posisjon, mens 9 prosent svarer at forbundet mister medlemsandeler. Innenfor kommunal/fylkeskommunal sektor er det 6 prosent som svarer at forbundet mister medlemsandeler. I bedrifter med mellom 26 og 50 ansatte er det 28 prosent som svarer at forbundet øker sin andel.