

# ”Vi lekker i alle retninger”

*En casestudie om frafall av medlemmer i en  
arbeidstakerorganisasjon*

Martin Raaen Eidissen



Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2017





# Hva kan gjøres med frafallet?

”Vi lekker i alle retninger.” En casestudie om frafall av medlemmer i Fagforbundet. En undersøkelse av objektive medlemsbevegelser, og subjektive oppfatninger av tillitsvalgte og ansatte i tilknytning til frafall, frafallsårsaker, samt hva de gjør og mener at kan og bør gjøres for å motvirke dette frafallet.

Copyright © Martin Raaen Eidissen

2017

Tittel: ”Vi lekker i alle retninger.” En casestudie om frafall av medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner.

Forfatter: Martin Raaen Eidissen

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

I denne masteroppgaven gjøres det forsøk på å undersøke frafallet av medlemmer over en avgrenset periode i en arbeidstakerorganisasjon, og med utgangspunkt i dette beskrive og fortolke tillitsvalgte og ansatte i denne organisasjonen sine handlinger, meninger og oppfatninger om medlemsfrafallet, primært for å undersøke i hvilken grad og i så fall på hvilke måter frafallet kan gjøres noe med.

For å undersøke disse forholdene har jeg valgt Fagforbundet som case. Jeg har intervjuet totalt 8 tillitsvalgte og ansatte fordelt på de tre nivåene i forbundet – fagforeningsnivået, fylkesnivået og det nasjonale nivået. I tillegg har jeg fått tilgang på og analysert interne statistikker over medlemsbevegelser, altså innmeldinger og utmeldinger, og jeg har undersøkt Fagforbundets strategiplan, så vel som relevant tidligere forskning med tilhørende teorier i tilknytning til blant annet organisasjonsgrader, arbeidstakerorganisasjoner, tariffavtaler og skolering av tillitsvalgte.

Frafallet beskrives først objektivt, i lys av interne statistikker over medlemsbevegelser. Deretter tar oppgaven for seg spørsmålet om på hvilket grunnlag tillitsvalgte og ansatte danner seg diagnoser om frafall i arbeidstakerorganisasjonen. Her undersøkes for det første hva slags informasjon som ligger til grunn for tillitsvalgte og ansatte sine diagnoser om frafall, og for det andre forholdet mellom objektive og subjektive forestillinger av årsaker til dette frafallet. Videre ser jeg nærmere både på hva tillitsvalgte og ansatte oppgir at de gjør, tror og mener bør gjøres, for å motvirke medlemsfrafall i organisasjonen. Avslutningsvis diskuterer jeg i hvilken grad og i så fall på hvilke måter frafallet kan begrenses. Det teoretiske rammeverket som ligger til grunn for denne analysen er Fennefoss' *generelle ramme for å forstå organisasjonsvalg* (1988). Uttalelser fra tillitsvalgte og ansatte fortolkes og beskrives parallelt i lys av dette rammeverket, med metodisk utgangspunkt i av Ragin og Amorosos *fortolkende modell* (2011).

Det viser seg at det er en vesentlig forskjell i medlemsfrafallet dersom man sammenlikner totale tall med utskilte tall over kun yrkesaktive medlemmer. Særlig oppsiktsvekkende er det at statistikken over medlemsbevegelser viser at Fagforbundet i 2016 faktisk fikk over dobbelt så mange nye yrkesaktive medlemmer som de mistet, og at frafallsårsakene på flere områder er svært ulike dersom man skiller yrkesaktive medlemmer ut fra de totale tallene. Samtidig

framkommer det at informantene i ulik grad er utad tydelige i intervjuer om disse forskjellene.

Dessuten vil leseren se at det er både større og mindre grader av enighet og uenighet med hensyn til hva informantene mener at *faktisk* gjøres, *kan* gjøres og *bør* gjøres for å motvirke medlemsfracfall. Særlig interessant er det at flere informanter er helt tydelige på at LOs system for overføring av medlemmer mellom forbundene ikke fungerer – som én informant sier: ”Mellom forbundene er det ’nada’ system.” Når de siste tallene fra FAFO da viser at organisasjonsgraden i Norge fortsatt er synkende, og LO samtidig mister sine andeler på bekostning av forbund utenfor LO (Nergaard 2017), konkluderes det blant annet med at LO bør få på plass et bedre system for medlemsoverføring på tvers av LO-forbundene – dels for å lettere kunne holde medlemmer innenfor LO-paraplyen, og dels for å forhindre at medlemmer blir uorganiserte.





# Forord

Det er naturlig å bli tilbakeskuende nå når studietiden og mastergradsarbeidet nærmer seg slutten. Jeg tror like fullt at å se tilbake på og reflektere over en prosess så lang som fem år er viktig for virkelig å dra nytte av de erfaringene man har gjort seg underveis. Så selv om dette riktignok er et forord til en masteroppgave, er denne oppgaven i praksis egentlig det kulminerende punktet for en hel studietid. Samtidig er masteroppgaven noe større. For like fullt som den er enden på én vei, er den også startskuddet for veien som kommer: Et forhåpentlig langt, innholdsrikt og spennende arbeidsliv.

Det forholdsvis velorganiserte, trygge og rettferdige arbeidslivet jeg er på vei mot er imidlertid resultatet av en annen livslang kamp kjempet av mange før meg: Kampen for arbeidstakeres rettigheter. I den forstand er problemstillingen i denne masteroppgaven også personlig viktig for meg. For hvis det norske arbeidslivet og velferdssamfunnet slik vi i dag kjenner det skal bevares for oss og framtidige generasjoner er vi avhengige både av at nåværende og framtidige arbeidstakere fortsetter å organisere seg i arbeidstakerorganisasjoner. I bunn og grunn er det også årsaken til at jeg har skrevet denne oppgaven. For jeg mener vi alle er tjent med at frafallet av medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner er så lavt som mulig.

Imidlertid ville ikke masteroppgaven blitt det den har blitt uten min uvurderlige veileder Arvid Fennefoss. Hans *generelle ramme for å forstå organisasjonsvalg* ble også min ramme for å forstå medlemsfracfall. Og Fennefoss' ærlige, tydelige og konstruktive tilbakemeldinger med glimt i øyet har i all oppriktighet vært uerstattelige. Ja, på ett tidspunkt ble jeg bedt om å passe på at andre teoretiske bidrag også måtte komme til – ”for lesere kan tro at du er kidnappet av veileder og lider av Stockholm-syndromet.” Jeg kan forsikre deg om at jeg har gjort mitt beste.

Jeg vil også takke min kontaktperson og alle mine informanter i Fagforbundet for å ha gitt av deres tid til å planlegge og gjennomføre intervjuer. Deres innsikt, kunnskaper og erfaringer er et fundament for denne oppgaven.

Oslo, juni 2017.





# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Bakgrunn for oppgaven .....	1
1.2	Problemstilling.....	3
1.3	Gangen i oppgaven .....	5
<b>2</b>	<b>Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1	Innledning.....	6
2.2	Tre forklaringstyper for organisasjonsvalg .....	6
2.2.1	Strukturelle forklaringer .....	7
2.2.2	Ideologiske forklaringer.....	7
2.2.3	Preferanseforklaringer .....	7
2.2.4	Struktur, ideologi og preferanser – hva betyr mest? .....	8
2.2.5	En generell ramme for å forstå organisasjonsvalg .....	9
2.3	Gratispassasjerproblemet.....	10
2.4	Teorien om gjensidig symbolsk sanksjonering.....	10
2.5	Anvendelse av det teoretiske rammeverket .....	11
2.5.1	Sammenhengen mellom teori om rekruttering og teori om frafall.....	11
2.5.2	Ulike forklaringstyper – beskrivelse og fortolkning.....	12
2.6	Organisasjonsgrader og frafall av medlemmer i LO .....	13
2.6.1	Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet .....	13
2.6.2	Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning .....	15
2.6.3	Skolering av tillitsvalgte.....	15
<b>3</b>	<b>Metodologi, metode og data</b> .....	<b>16</b>
3.1	Metodologi og forskningsdesign.....	16
3.1.1	Induktiv og hypotetisk-deduktiv metode .....	17
3.1.2	Retroduksjon.....	18
3.1.3	Retroduksjon i praksis.....	19
3.1.4	Casestudie .....	21
3.2	Praktisk metode.....	21
3.2.1	Utfordringer med kvantitativ tilnærming.....	22
3.2.2	Kvalitativ tilnærming .....	22
3.2.3	Semistrukturerte intervjuer .....	23
3.2.4	Gjennomføringen av intervjuer.....	23
3.2.5	Meningsaspektet i sitater .....	24
3.2.6	Subjektivitetsutfordringer .....	25
3.2.7	Utvalg.....	25
3.2.8	Intern statistikk over innmeldte og utmeldte medlemmer .....	26
3.3	Forskningens kvalitet .....	26
3.3.1	Pålitelighet og gyldighet.....	27
3.3.2	Transparens og refleksivitet.....	28
3.3.3	Overførbarhet.....	28
3.4	Forskningsetiske vurderinger .....	29
<b>4</b>	<b>Frafallprosesser: beskrivelse og fortolkning</b> .....	<b>30</b>
4.1	Medlemsbevegelser i Fagforbundet.....	31
4.1.1	Hva sier interne statistikker og data om innmeldte medlemmer?.....	31
4.1.2	Hva sier interne statistikker og data om utmeldte medlemmer? .....	36

<b>4.2</b>	<b>Grunnlag for diagnoser om medlemsfracfall .....</b>	<b>40</b>
4.2.1	Informasjon om fracfall .....	42
4.2.2	Ulike forklaringer, ulike forklaringstyper .....	46
<b>4.3</b>	<b>Informanter om fracfall: Hva gjøres - hva <i>kan</i> gjøres? .....</b>	<b>52</b>
4.3.1	Hva blir gjort for å forhindre fracfall av medlemmer i Fagforbundet? .....	53
4.3.2	Hva mener tillitsvalgte og ansatte kan gjøres for å motvirke fracfall? .....	56
<b>5</b>	<b>Oppsummerende diskusjon og konklusjon .....</b>	<b>61</b>
<b>5.1</b>	<b>Er det et stort fracfall av medlemmer i Fagforbundet?.....</b>	<b>61</b>
5.1.1	Statistiske forhold.....	61
5.1.2	Subjektive forståelser av de objektive forhold.....	62
<b>5.2</b>	<b>Hva kan gjøres med medlemsfracfallet?.....</b>	<b>63</b>
5.2.1	Overføring .....	63
5.2.2	Gjeninnhenting.....	65
5.2.3	Ivaretagelse .....	65
<b>5.3</b>	<b>Videre studier .....</b>	<b>67</b>
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>68</b>
<b>6</b>	<b>Vedlegg .....</b>	<b>72</b>
6.1	Samtykkeerklæring .....	72
6.2	Intervjuguide.....	73
6.3	Personvernombudet - godkjenning av gjennomføring.....	75

# 1 Innledning

Arbeidstakerorganisasjoner er naturligvis avhengige av medlemmer for å få gjennomslag for politiske saker. Antallet medlemmer en gitt arbeidstakerorganisasjon har vil derfor ha betydning for gjennomslagskraften til organisasjonen i ulike sammenhenger. Blant annet i kraft av å være det største fagforbund i LO, og i landet som helhet, har Fagforbundet med sine over 220 000 yrkesaktive og over 355 000 medlemmer totalt stor påvirkningskraft på vegne av disse. Forbundet skriver selv følgende på sine sider: ”Vår hovedoppgave er å sikre medlemmene gode og trygge lønns- og arbeidsvilkår. Som landets største arbeidstakerorganisasjon har vi også tyngde og politisk gjennomslagskraft til å styrke og videreutvikle velferdsstaten” (Fagforbundet u.å.a). Fagforbundets totale medlemstall har økt jevnt i mange år (intern statistikk), men på tross av dette kommer det til uttrykk blant flere at frafall og utmeldinger av medlemmer er et betydelig problem. Som en informant på nasjonalt nivå i Fagforbundet har sagt: ”Vi lekker i alle retninger” (samtale 20. oktober 2016). I kraft av Fagforbundets sterke posisjon som arbeidstakerorganisasjon i Norge, og som følge av forbundets tilsynelatende utfordringer knyttet til gjennomtrekk av medlemmer, vil temaet for oppgaven være å undersøke ulike årsaker som kan ligge til grunn for at det i Fagforbundet oppleves et slikt gjennomtrekk av medlemmer, og hvordan forbundet møter og kan møte de utfordringene som ligger i disse medlemsbevegelsene.

## 1.1 Bakgrunn for oppgaven

Den prosentvise andelen av arbeidsstokken i Norge som er organiserte sank fra 57% i 1990 til 52% i 2010. Fra 2010 til 2014 har tallene imidlertid holdt seg stabile (Kristine Nergaard, FAFO-notat 2016:7, s. 9). Til tross for at det foretas regelmessige statusoppdateringer av organisasjonsgraden i Norge, er det publisert lite forskning på frafall av medlemmer i bestemte organisasjoner. Både uavhengig og avhengig av årsaker til medlemsfracfall i arbeidstakerorganisasjoner er problemstillingen faglig interessant, delvis fordi samtlige medlemsorganisasjoner har større eller mindre grader av utfordringer knyttet til frafall og delvis fordi området er forsket lite på.

Noe frafall er naturligvis uunngåelig. For eksempel viser ovennevnte notat at organisasjonsgraden er høyest blant de eldste medlemmene. Da vil det selvsagt også være et frafall av en viss betydning knyttet til dødsfall blant fagorganiserte. Dette er det åpenbart lite

å gjøre med. Samtidig kan man tenke seg flere andre årsaker til frafall i en bestemt arbeidstakerorganisasjon. Manglende *økonomi* til å betale kontingenten kan være én årsak. Opplevd manglende *behov* for støtte fra arbeidstakerorganisasjonen kan være en annen (for eksempel ved arbeidsledighet). Dessuten kan det være sannsynlig at medlemmer faller fra som følge av opplevd manglende *ivaretagelse* i det forbundet de er medlem i.

Det kan hevdes at særlig punktet om *ivaretagelse* framstår som interessant. En av hovedårsakene til dette er at det som nevnt er forsket såpass lite på frafallsproblematikken i norske fagforbund. Verving står for eksempel sentralt på agendaen til alle Norges tre største fagforbund: Fagforbundet (LO), Fellesforbundet (LO) og Utdanningsforbundet (Unio). Et kort søk på nettsidene til de nevnte forbundene gir mye informasjon om vervekampanjer, verving generelt og vervepremier (Fagforbundet u.å.b), (Fellesforbundet 2016) (Utdanningsforbundet 2016a), (Utdanningsforbundet 2016b). Samtidig er det i Fagforbundets strategiplan for 2017 nedfelt et eget punkt om at fagforeningene skal ”ta fortløpende kontakt med alle som melder seg ut eller har kontingentrestanser” og at fylkesleddet skal ”bidra til at det etableres gode rutiner for å beholde medlemmer” (2016, s. 19-20). En hypotese det forslagsvis bør ses nærmere på er dermed om fokuset på å gjeninnhente medlemmer som aktivt har meldt seg ut eller ikke betaler kontingenten går på bekostning av verving av nye og ivaretagelse av eksisterende medlemmer. Det kan tenkes at det her foreligger et slags ekvilibrium – dersom ressursene som settes av til gjeninnhenting av aktivt utmeldte medlemmer og medlemmer som ikke er villige til å betale for seg går på bekostning av verving av nye medlemmer og ivaretagelse av eksisterende medlemmer, vil de eksisterende medlemmene med større sannsynlighet oppleve at de nedprioriteres, som i sin tur vil kunne øke sannsynligheten for at også disse medlemmene melder seg ut av et fagforbund. Målet bør da være å verve flest mulig medlemmer, samtidig som man beholder flest mulig av medlemmene som er villige til å betale for seg ved å bruke tilstrekkelig med ressurser på å ivareta disse. Hvor denne likevekten ligger kan være vanskelig å finne ut av, men dette er altså noe jeg med denne oppgaven ønsker å undersøke nærmere.

Nært knyttet opp mot temaet om å øke organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge ligger nemlig spørsmålet om hvordan arbeidstakerorganisasjoner kan jobbe for å *beholde* flere av sine medlemmer. I samtaler med representanter for det nasjonale nivået i Fagforbundet har det kommet fram at flere mener de har et svært høyt gjennomtrekk av medlemmer (20. oktober 2016). Fagforbundets interne statistikk viser at de fram til tidspunktet ved samtalen i

2016 (per 1. oktober 2016) hadde en nettoøkning på totalt 3959 medlemmer. Ved samme tidspunkt hadde Fagforbundet 17 500 nye medlemmer, og et frafall på 13 541 medlemmer per 1. oktober, 2016 (intern statistikk). Noe av frafallet er som nevnt vanskelig å unngå. For eksempel viser den interne statistikken at 2698 av medlemmene som falt fra, eller 20%, har avgått ved døden, og 5% av medlemmene som falt fra, 672 medlemmer, har blitt overført til andre LO-forbund. Imidlertid framstår store deler av frafallet som noe det potensielt kan jobbes med. 48% av medlemmene som har frafalt er utmeldt. 11% av frafallet skyldes at Fagforbundet har slettet medlemmene, hovedsakelig som følge av høy kontingentrestanse (manglende betaling av kontingent). 16% er av ulike årsaker strøket av fagforeningene. Med andre ord er det spesielt de 75 prosentandelene av frafallet som ikke skyldes dødsfall eller overføring til andre LO-forbund som framstår som særlig interessant å se nærmere på. Totalt har 49 456 medlemmer frafalt i kalenderårene 2013-2015, mens det i samme tidsrom har vært et tilskudd på 66 769 nye medlemmer.

Fagforbundet har altså en nettoøkning av medlemmer år etter år, men det kan virke som at potensialet for å øke ytterligere er langt større. Det er viktig å øke antallet nye medlemmer, blant annet for å være så faglig-politisk som mulig. Samtidig er det av samme årsak vesentlig å beholde eksisterende medlemmer.

## 1.2 Problemstilling

Som drøftet innledningsvis, foreligger det naturligvis ulike årsaker for at medlemmer melder seg ut. Et sentralt moment her er at det antakeligvis i større eller mindre grad vil være et skille mellom objektive og subjektive forståelser av dette. Med det menes det at det med rimelighet kan antas at det er forskjell på årsaker til at medlemmer *faktisk* melder seg ut, og hvilke *oppfatninger* ulike relevante aktører (medlemmer, tillitsvalgte, ansatte i arbeidstakerorganisasjonen osv.) har om de samme årsakene. Forbundet med dette vil det også være ulik grad av sikkerhet knyttet til hva som er årsakene til ulike former for frafall. Det vil derfor også være interessant å undersøke i hvilken grad man med relativt stor grad av *sikkerhet* kan si noe om ulike årsaker, i hvilken grad man kan *estimere* ulike årsaker til frafall og i hvilken grad ulike årsaker til frafall er *usikkert*. Basert på den informasjonen som kommer fram gjennom analyser av statistikk og data og samtaler med tillitsvalgte vil det dernest være interessant å drøfte ulike virkemidler for å begrense ulike former for frafall.



For å få bedre forståelse for ulike utmeldingsårsaker utover de utmeldingsårsakene drøftet i introduksjonen vil det være interessant å intervjuer tillitsvalgte på ulike nivåer for å få innsikt i *deres* oppfatninger om disse årsakene, og se dette i sammenheng med de objektive data som er å oppdrive ut fra medlems- og registerdata. Med basis i dette vil det videre kunne være fruktbart å undersøke og drøfte ulike virkemidler og tiltak som kan bidra til å påvirke ulike former for de-rekruttering. Herunder kan det være interessant å stille spørsmål ved tillitsvalgtes oppfatninger om forholdet mellom ressursbruk på *ivaretagelse* av eksisterende medlemmer og ressursbruk på *verving av nye* og *gjeninnhenting av tidligere* medlemmer. Utgangspunktet i sistnevnte avveining bør imidlertid altså ikke kun være hva tillitsvalgte oppfatter som effektive og mindre effektive virkemidler og tiltak for å motvirke frafall, men også vurderinger som framkommer basert på foreliggende data og relevant litteratur.

Det kan dessuten, som nevnt i introduksjonen, med rimelighet antas at det å holde på medlemmer vil henge sammen med rekruttering av nye medlemmer, som følge av balanse mellom ressursbruk og fokus på henholdsvis eksisterende og potensielt nye medlemmer. Derfor ville det også vært interessant å se på hvordan en kan arbeide ikke kun for å beholde eksisterende medlemmer, men også for å nå ut til flere. En utvidelse av problemstillingen til også å se på sistnevnte vil imidlertid kunne gå på bekostning av det jeg ønsker å gå i dybden på når det gjelder frafalls-problematikken. Derfor vil selve problemstillingen for oppgaven avgrenses til å se på de-rekruttering, eller frafall av medlemmer. Fordi det argumenteres for en antakelse om at det med rimelighet vil være et forhold mellom ressursbruk og fokus på henholdsvis eksisterende, tidligere og potensielt nye medlemmer, vil dette momentet likevel komme til uttrykk i oppgavens analysedel. Med bakgrunn i det som er drøftet her, vil problemstillingen og underspørsmålene være:

- 1) *Hva sier interne statistikker og data til Fagforbundet om ulike former for medlemsbevegelser i organisasjonen?*
  - a. Hva kan man ut fra dette vite og hva kan man estimere om de ulike typene medlemsbevegelser?
- 2) *På hvilket grunnlag danner tillitsvalgte og ansatte i ulike ledd i Fagforbundet seg diagnoser om frafall av medlemmer i organisasjonen?*
  - a. Hvilken informasjon ligger til grunn for tillitsvalgtes og ansattes arbeid for å motvirke frafall av medlemmer?

- b. Hva er forholdet mellom de objektive årsakene til frafall basert på Fagforbundets interne statistikker og data, og tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet sine subjektive oppfatninger om årsaker til frafall?
- 3) *Hvilke ulike virkemidler tas og kan tas i bruk, ifølge tillitsvalgte og ansatte, for å minske ulike former for frafall i Fagforbundet?*
- a. Hva gjør de tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet for å motvirke frafall av medlemmer?
  - b. Hvilke virkemidler mener tillitsvalgte og ansatte at *bør* tas i bruk for å motvirke frafall av medlemmer i Fagforbundet?

### **1.3 Gangen i oppgaven**

I førstkommende kapittel 2 redegjør jeg for de teoretiske bidragene jeg vil benytte meg av i oppgaven. I kapittel 3 diskuterer jeg blant annet i hvilken grad oppgavens undersøkelsesopplegg er induktivt eller deduktivt, og jeg belyser og reflekterer over de metodiske valgene jeg har tatt. Kapittel 4 er analysekapittelet. Dette er delt inn i delkapitlene 4.1, 4.2 og 4.3, som hver for seg viser til de tre ovennevnte hovedspørsmålene i problemstillingen. I etterfølgelse av analysen fører jeg i kapittel 5 en oppsummerende diskusjon rundt oppgavens viktigste sammenhenger i delkapittel 5.1, før jeg drøfter spørsmålet om hva som kan gjøres med medlemsfracfallet i delkapittel 5.2. Helt til slutt reflekterer jeg i delkapittel 5.3 over hva som kunne vært interessant å forske nærmere på.

## 2 Teori

### 2.1 Innledning

I det følgende kapittelet vil jeg hovedsakelig gjøre rede for det teoretiske rammeverket jeg har anvendt for å tolke oppgavens empiriske trekk. Overordnet søker jeg å undersøke i hvilken grad de intervjuede informantene ser frafall som forårsaket av trekk ved organisasjonen og dens tilbud eller som forårsaket av trekk ved folk, altså medlemmer, tidligere medlemmer og potensielle medlemmer. Det sentrale i dette teorikapittelet vil derfor være å presentere ulike teorier som forsøker å forklare hvorfor yrkesaktive aktører organiserer seg eller ikke organiserer seg, delvis fordi det som nevnt er lite teori på årsaker til frafall av yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner, men samtidig fordi det er rimelig å hevde at teorier som kan bidra til å forklare lønnstakeres organisasjonsvalg også kan forklare hvorfor de samme yrkesaktive aktørene melder seg ut av en arbeidstakerorganisasjon. Avslutningsvis presenteres et underkapittel om tidligere forskning på utmeldinger av medlemmer i LO, tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv og skolering av tillitsvalgte, som vil trekkes på der dette anses som hensiktsmessig i analysen.

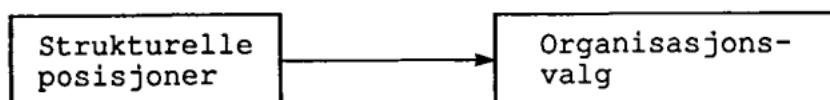
### 2.2 Tre forklaringstyper for organisasjonsvalg

De ulike typer teoretiske posisjoner og modeller som forsøker å forklare lønnstakeres organisasjonsvalg kan ifølge Arvid Fennefoss deles inn i tre kategorier: strukturelle forklaringer, ideologiske forklaringer og preferanseforklaringer (1988, s. 36-48). Med utgangspunkt i de tre forklaringstypene presenterer Fennefoss modellen ”En generell ramme for å forstå organisasjonsvalg” (1988, s. 46), som jeg selv har valgt å benytte som det grunnleggende teoretiske rammeverket for denne oppgaven. Først vil jeg derfor kort redegjøre for de tre forklaringstypene, se dem i sammenheng med hverandre og deretter beskrive den generelle rammen for forklaringer av organisasjonsvalg. Jeg kobler derfra et sentralt moment tilknyttet organisasjonsvalg, nemlig spørsmålet om *nytte og gratispassasjerproblemet*, til Barnes’ teori om *gjensidig symbolsk sanksjonering* (1990). Avslutningsvis forklarer jeg på hvilke måter jeg vil anvende Fennefoss’ modell som rammeverk for oppgavens analyse. Men først skal jeg altså kort redegjøre for de tre hovedtypene av forklaringer for organisasjonsvalg.

### 2.2.1 Strukturelle forklaringer

*Strukturelle* forklaringer av organisasjonsvalg argumenterer for at folk ”skyves bakfra”, og altså skyves mot organisasjonsvalg med utgangspunkt i strukturelle eller objektive posisjoner, som alder, kjønn, yrke, klasse eller liknende (Fennefoss 1988, s. 36-37).

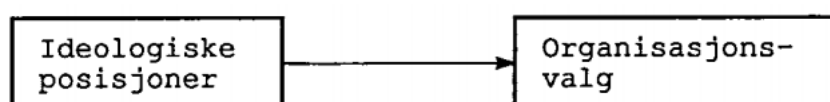
Figur 1: Struktur og organisasjonsvalg (Fennefoss 1988, s. 36)



### 2.2.2 Ideologiske forklaringer

Når *ideologiske* variabler eller forhold brukes som forklaringer på organisasjonsvalg, handler det for eksempel om argumentet om at personer i yngre aldersgrupper har en ideologisk posisjon som oftere er preget av individualisme enn eldre aldersgrupper, (som gjerne betegnes som mer solidariske). Også her legges det til grunn at folk ”skyves bakfra”, og dermed skyves mot organisasjonsvalg med utgangspunkt i betvingende årsaker (Fennefoss 1988, s. 37-38).

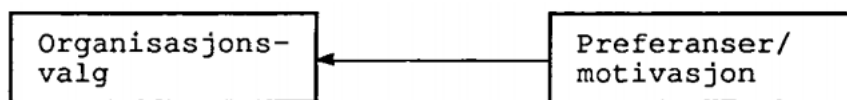
Figur 2: Ideologi og organisasjonsvalg (Fennefoss 1988, s. 37)



### 2.2.3 Preferanseforklaringer

I motsetning til strukturelle og ideologiske forklaringer, som begge tar utgangspunkt i at folk styres av årsaker, legger *preferanseforklaringen* hovedvekten på folks opplevelse av problemet som årsaksforklaring, formulert enten som preferanser, motiver eller grunner til valg (Fennefoss 1988, s. 37-38).

Figur 3: Preferanser og organisasjonsvalg (Fennefoss 1988, s. 37)



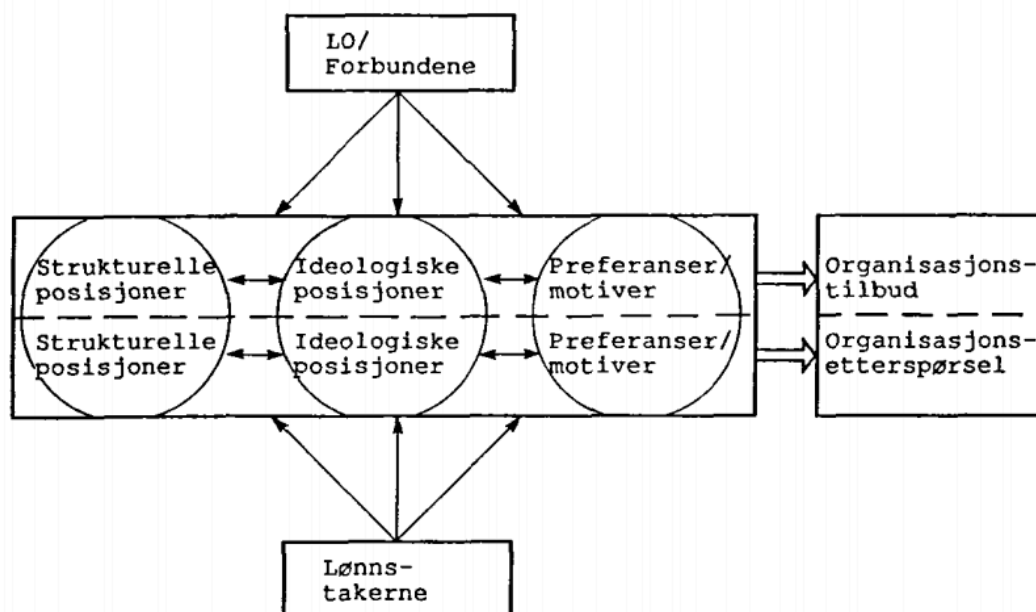
Her handler det altså ikke om at folk ”skyves bakfra” av strukturer eller ideologier i samtiden eller fortiden som styrer deres valg, men at de heller ”trekkes forfra” av faktorer som ligger i framtida – folks motiver for deres handlinger tar utgangspunkt i konsekvensene av deres handlinger, altså hva og hvor deres valg bringer dem (Fennefoss 1988, s. 37). Forholdet mellom å *skyves bakfra* og *trekkes forfra* stammer forøvrig fra Gambettas *push-pull*-modell (1982).

#### **2.2.4 Struktur, ideologi og preferanser – hva betyr mest?**

Av de tre modellene presentert over har det vanligste vært å velge én av modellene som forklaring på organisasjonsvalg (Fennefoss 1988, s. 41). Ved å ta hensyn til at strukturelle forhold og ideologier eller verdier kan være styrende for folks handlinger, men samtidig åpne for at de samme aktørene også velger aktivt ut fra framtidige mål, kan en kombinere de ulike modellene, og slik samle de ulike forklaringene (Fennefoss 1988, s. 41-42). Hovedproblemet med en samling av de tre modellene er imidlertid at de ikke inkorporerer andres valg enn valget til den respektive lønnstakeren. For lønnstakerens valg, altså etterspørselen, må ses i sammenheng med organisasjonens valg, altså tilbudet (Fennefoss 1988, s. 47). Figuren nedenfor forsøker å ta hensyn til dette.

## 2.2.5 En generell ramme for å forstå organisasjonsvalg

Figur 4: En generell ramme for å forstå organisasjonsvalg (Fennefoss 1988, s. 46)



Fennefoss søker altså med modellen å illustrere at både strukturelle posisjoner, ideologiske posisjoner og preferanser, samtidig som de står i et vekselvirkningsforhold, også har et valgasppekt ved seg (Fennefoss 1988, s. 46). Hans argument i den forbindelse er at strukturer ikke er objektive og passive rammer en må tilpasse seg, men også "er forhold som ulike aktører reproducerer" (Fennefoss 1988, s. 44), og at hverken strukturelle og ideologiske posisjoner er rent objektive. Dette fordi "hver enkelt lønnstaker [ikke] i en gitt situasjon kan velge om f.eks. klasse, sektor eller utdanning skal være den viktigste inndeling av lønnstakere (og dermed identitet), men [at] det foregår en kontinuerlig kamp mellom organisasjoner om dette" (Fennefoss 1988, s. 45). Poenget her er sentralt, nemlig at både egne og lønnstakeres rammebetingelser også *velges* av organisasjonene selv. Med referanse til Morgan (1986) *strukturerer* organisasjoner derfor virkeligheten, de tilpasser seg den ikke passivt (Fennefoss 1988, s. 45). Dermed utkjemper "de ulike organisasjonene [...] med varierende intensitet en kamp om klassifikasjoner" (Bourdieu 1985, i Fennefoss 1988, s. 45). Modellen inkorporerer derfor forholdet mellom organisasjonenes tilbud på den ene siden og lønnstakernes valg på den andre: "Ulike lønnstakergrupper vurderer **om** og eventuelt **hvor** de har nytte av å organisere seg, LO/forbundene påvirker nytten som enkeltpersoner og grupper har av å organisere seg" (Fennefoss 1988, s. 48).

Innledningsvis forklarte jeg at jeg søker ”å undersøke i hvilken grad de intervjuede informantene ser frafall som et trekk ved organisasjonen og dens tilbud eller som et trekk ved folk, altså medlemmer, tidligere medlemmer og potensielle medlemmer” (s. 6). Den viktigste årsaken til at det teoretiske rammeverket ovenfor er trukket fram og forklart, er nettopp for å undersøke hvilke forklaringstyper informantene jeg har intervjuet benytter seg av i sine forståelser av årsaker til at medlemmer enten ønsker å bli værende i Fagforbundet, eller melder seg ut.

Når vi her har sett at et sentralt moment i disse teoriene er spørsmålet om *nytte*, er dette nært koblet til *gratispassasjerproblemet*, som igjen ofte diskuteres i ”rational choice”-tradisjonen i tilknytning til teorier om rasjonelle valg (Fennefoss 1996, Etzioni 1988). Fordi det vil være relevant hvorvidt og i hvilken grad ulike individuelle aktører handler rasjonelt i tilknytning til sine organisasjonsvalg, og i så fall i hvilken forstand denne rasjonaliteten kan forstås, vil jeg da i den neste delen trekke fram noen teoretiske innfallsvinkler som kan belyse disse spørsmålene. Dette altså fordi jeg mener det er viktig å se de intervjuede informantenes oppfatninger og meninger om valgene til nåværende, utmeldte og potensielle medlemmer i Fagforbundet delvis i lys av rasjonelle beslutningsteorier, men særlig i lys av en alternativ teori til de tradisjonelle rasjonelle beslutningsteorier – nemlig Barnes teori om *gjensidig symbolsk sanksjonering* (Barnes 1990).

## 2.3 Gratispassasjerproblemet

Gratispassasjerproblemet handler kort fortalt om at en aktør drar nytte av et kollektivt gode uten selv å bidra til å opprettholde eller bevare dette godet (Olsson 1971). Barnes kritiserer beslutningsteorien for å forsøke å løse gratispassasjerproblemet på det selvstendige individnivå, fordi han mener det isolerte, selvstendige individet som *enhet* er en ”illegitim abstraksjon”, og at man snarere må legge mer vekt på at situasjonene hvor gratispassasjerproblemet kan oppstå er *sosiale* (Barnes 1990, s. 272-275).

## 2.4 Teorien om gjensidig symbolsk sanksjonering

Barnes foreslår derfor en teori om *gjensidig symbolsk sanksjonering* som botemiddel på gratispassasjerproblemet. Og spesielt to poenger i teorien framstår som særlig viktige. Først at den gjensidige sanksjoneringen er rent symbolsk – eksempelet han bruker er *oppfordring* - og dermed ekstremt billig å ”produsere” for avsenderne på samme tid som som den har stor

verdi for mottakerne, og slik sett kan ha stor effekt på sistnevntes atferd. Barnes understreker at dette forutsetter en grunnleggende, iboende sosial kompetanse, herunder at aktøren det gjelder bryr seg om hvorvidt han eller hun blir positivt eller negativt oppfattet av andre, men at dette egentlig er en forutsetning for all sosialisering, slik at enhver teori knyttet til sosialisering vil måtte forutsette sosialt kompetente aktører (Barnes 1990, s. 276, s. 290). Det andre viktige poenget ved teorien er Barnes' argumentasjon om at den gjensidige symbolske sanksjoneringen er en særegen aktivitet som ikke kan reduseres til å alene betraktes gjennom kost-nytte-rammeverket i beslutningsteorien, men som "iboende trekk ved de sosiale situasjonene der gratis-kjøring kan oppstå" (Fennefoss 1996, s. 138, Barnes 1990, s. 276-277). Fennefoss forklarer at det normale, ifølge Barnes, er "at folk gjennom kommunikasjonen *samtidig identifiserer, konstituerer og sanksjonerer* kollektive goder", og at denne mekanismen "kan hindre at den isolerte og atomiserte valgsituasjon, som favoriserer gratiskjøring, kan oppstå" (Fennefoss 1996, s. 138, Barnes 1990). I analysedelen senere i oppgaven vil leseren blant annet se at Barnes' poeng med en *samtidig identifikasjon, konstituering og sanksjonering* av kollektive goder har som forutsetning at organisasjonsgraden på en gitt arbeidsplass må være av en viss størrelse for at gjensidig symbolsk sanksjonering i det hele tatt kan finne sted – således vil det påstås at den gjensidige symbolske sanksjoneringen på en arbeidsplass nødvendigvis må være normstyrt, som igjen har som forutsetning at et flertall støtter opp under normen, liknende det Lysgaard i "Arbeiderkollektivet" (1967) illustrerer.

## **2.5 Anvendelse av det teoretiske rammeverket**

### **2.5.1 Sammenhengen mellom teori om rekruttering og teori om frafall**

Den nevnte modellen av Fennefoss ble i utgangspunktet anvendt på rekrutteringsproblematikk. Et betimelig spørsmål vil derfor være hvorfor jeg velger å trekke fram modellen for å forstå *fracfalls*problematikk.

Hovedargumentet bak dette valget ligger i at jeg ser *fracfalls*problematikken i min oppgave som analog med den ovennevnte rekrutteringsproblematikken. En aktør som velger eller ikke velger å *melde seg inn* i en arbeidstakerorganisasjon og en aktør som velger eller ikke velger å *melde seg ut* av en arbeidstakerorganisasjon tar nemlig begge et aktivt *organisasjonsvalg*. Modellen er da nettopp også "En generell ramme for å forstå organisasjonsvalg", og diskusjonen rundt denne i Fennefoss (1988, s. 35-48) dreies rundt en rekke momenter i



tilknytning til rekrutteringsproblematikk som med rimelighet kan hevdes også å være aktuelt for frafallsproblematikk. Det at frafall av medlemmer og rekruttering av medlemmer henger sammen er likevel ikke ensbetydende med at frafallsproblematikken og rekrutteringsproblematikken er helt lik. Jeg vil derfor også understreke at det er mulig det dukker opp andre aspekter ved frafallsproblematikken som andre teoretiske perspektiver kan tenkes å dekke bedre.

### **2.5.2 Ulike forklaringstyper – beskrivelse og fortolkning**

Med henblikk på *preferanseforklaringer*, vil det relevante spørsmålet for denne oppgavens del altså være i hvilken grad det kommer fram i intervjuer at Fagforbundet appellerer til medlemmer og potensielle medlemmer gjennom henholdsvis *verdirasjonalitet* eller *formålsrasjonalitet*. Informantene kan for eksempel overfor medlemmer eller potensielle medlemmer argumentere for at det er *solidarisk* å være fagorganisert, og at det er nødvendig med så mange medlemmer som mulig for at arbeidstakerne i virksomheter skal stå så sterkt som mulig i møte med arbeidsgiverne – et verdirasjonelt argument. De intervjuede informantene kan også komme til å argumentere mer formålsrasjonelt ved å vise til hvilken *egennytte* det enkelte medlemmet har av å være medlem. Spørsmålet her blir da hvilke insentiver informantene i så fall mener bør tas i bruk eller allerede brukes for å holde på medlemmene slik at de ikke faller fra – appellerer de for eksempel med gode og billige forsikringer, mulighet for kurs og/eller økonomisk støtte til etter- og videreutdanning og å friste med at nye medlemmer får en velkomstgave av et eller annet slag?

Når det gjelder eventuelle *ideologiske forklaringer* informanter måtte komme med i intervjuer, kan det for eksempel tenkes at informantene gir uttrykk for at ulike lønntakergrupper er styrt av ulike ideologier, og at dette er noe de må ta hensyn til i hvilke strategiske valg de foretar seg i arbeidet for å forhindre frafall. Fennefoss nevner i den forbindelse at det er ”vanlig med mer resignerte ideologiforklaringer: Solidaritetssamfunnet er borte, egoismen og individualismen har overtatt” (Fennefoss 1988, s. 40). Det kan være interessant å se om informantene kommer med slike eller liknende forklaringer på årsaker til frafall av medlemmer.

Fordi den strukturelle modellen og dens tilhørende *strukturelle forklaringer* ifølge Fennefoss vanligvis anses å gi mindre rom for påvirkning enn de to andre, av både organisasjoner og

lønnstakere, kan det også være innsiktsfullt å undersøke om det i intervjuer gis uttrykk for at utfordringer med frafallsproblematikk henger sammen med strukturelle forhold som informantene mener er utenfor deres kontroll. Fennefoss nevner blant annet utdanningsøkning blant potensielle medlemmer og forskyvning mellom bransjer som eksempler på dette (Fennefoss 1988, s. 39).

## 2.6 Organisasjonsgrader og frafall av medlemmer i LO

Etter søk i FAFOs (Fagbevegelsens Forskningsorganisasjon) og AFIs (Arbeidsforskningsinstituttet) publikasjonsarkiver har det vært lite forskning å oppdrive på *utmeldinger* av medlemmer i LO. Torgeir Aarvaag Stokke publiserte imidlertid en FAFO-rapport – *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet* (1998), som analyserer utmeldinger av medlemmer i de ulike LO-forbundene på 90-tallet, for å sammenlikne utviklingen med frafallet av medlemmer på 1980-tallet, undersøkt i FAFO-rapport 112, *Medlemsbevegelser i LO* (1998, s. 5, 1991).

### 2.6.1 Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet

I den førstnevnte rapporten diskuterer Stokke mulige årsaker til utmeldinger i LO-forbundene. Jeg vil her kortfattet og punktvis trekke fram noen av de antatte årsakene Stokke framhever som anslagsvise forklaringer på at medlemmer faller fra:

- Dersom antallet utmeldinger er høyt, kan dette blant annet indikere *misnøye* blant medlemmer eller *strukturelle* endringer i arbeidsmarkedet (Stokke 1998, s. 19).
- *Dårlig oppfølging* av medlemmer kan være en annen årsak, ved at forbundet enten ikke trekker kontingenten til et medlem, eller at ”medlemmet bytter arbeidsplass innenfor samme yrke, men mister kontakten med forbundet” (Stokke 1998, s. 19). Stokke betegner denne typen frafall som ”av teknisk karakter” (Stokke 1998, s. 19).
- *Dødsfall* av medlemmer (Stokke 1998, s. 19).
- Høye inn- og utmeldingstall kan blant annet vitne om *høyt gjennomtrekk* av medlemmer, altså at tidligere medlemmer gjeninnhentes (Stokke 1998, s. 19).
- En annen årsak kan være at medlemmer melder seg ut som følge av LO og forbundenes *politiske profil*, eller ”misnøye enten med sentrale eller lokale organisasjonsapparatet” (Stokke 1998, s. 19). Stokke forklarer at en forutsetning for å gjøre noe med dette er å kartlegge folks *motiver*, altså det Fennefoss ovenfor nevner

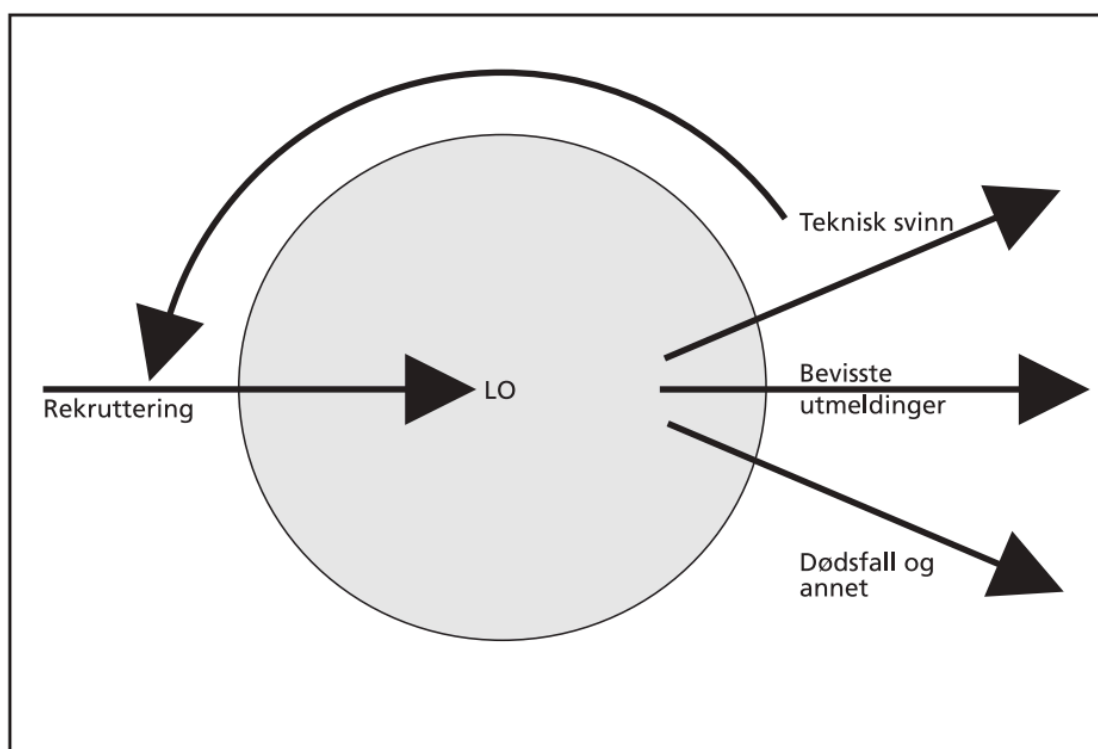
som en preferanseforklaring, ved for eksempel å se nærmere på mulig justering av tariffpolitikken (Stokke 1998, s. 19, Fennefoss 1988, s. 37).

- Problemer knyttet til overføring mellom LO-forbund kan ifølge Stokke også være en årsak til frafall (Stokke 1998, s. 42).

Med tanke på at Fagforbundet ble opprettet i 2003, som en sammenslåing av Norsk Kommuneforbund og Norsk helse- og sosialforbund (Fagforbundet u.å.c), er forbundet heller ikke presentert i den nevnte rapporten. Dette er imidlertid ikke et problem, ettersom jeg ikke har trukket fram rapporten for å sammenlikne datamaterialet, men som teoretisk grunnlag ved å vise til beskrivelser og forklaringer av mulige årsakssammenhenger når det gjelder frafall av medlemmer i LO-forbund mer generelt. Det at Stokkes rapport er nesten 20 år gammel har også liten praktisk betydning, fordi de frafallsårsakene han beskriver og forklarer med rimelighet kan antas å være såpass tidløse at de har god overføringsverdi til den frafallsanalysen jeg selv vil ta for meg.

I sammenheng med de ulike formene for utmeldinger, presenterer Stokke en modell over medlemsbevegelser i LO som jeg også vil prøve å dra nytte av i denne oppgaven:

Figur 5: Forenklet bilde av medlemsbevegelsene i LO (Stokke 1998, s. 20).



## **2.6.2 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning**

I en annen FAFO-rapport har Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke undersøkt organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv (2006). Denne tar utgangspunkt i ”resultatene fra Statistisk sentralbyrås (SSB) undersøkelse Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2004 (AKU 2004), der lønnstakerne fikk spørsmål om fagorganisering og om lønna fastsettes gjennom tariffavtale eller ikke” (Nergaard & Stokke 2006, s. 8). Det mest interessante som framkommer her for denne oppgavens del er at over 100 000 arbeidstakere på tidspunktet for undersøkelsen både var organiserte og ansatt i privat sektor, men likevel hadde individuell fastsettelse av lønn (2006, s. 60). Som vi senere vil se i analysen, kan det tenkes at det i slike sammenhenger med større sannsynlighet kan utvikle seg et *gratispassasjerproblem* (Barnes 1990).

## **2.6.3 Skolering av tillitsvalgte**

Nergaard og Pape (2000) tar dessuten opp viktigheten av god skolering av tillitsvalgte i forbindelse med arbeidstakerorganisasjoners evne til å gi sine medlemmer tilfredsstillende tilbud og oppfølging. I forbindelse med undersøkelsen av spørsmålet om hva som gjøres for å motvirke frafall i Fagforbundet, vil denne bli trukket fram i tilknytning til funn fra intervjuer.

## 3 Metodologi, metode og data

Jeg vil i dette kapitlet gjøre rede for den metodologiske retningen jeg har tatt i oppgaven, og redegjør deretter for og drøfter bruksgraden av henholdsvis den induktive og deduktive framgangsmåten. Videre forklarer jeg hvorfor jeg har valgt casestudie som undersøkelsesopplegg, før jeg tar opp noen praktiske metodiske utfordringer. Derfra beveger jeg meg over til å forklare hvorfor jeg har valgt en kvalitativ tilnærming til datainnsamling med semistrukturerte intervjuer i sentrum for denne innsamlingen, redegjør kort for framgangsmåten i intervjuene og forklarer hva statistikken over utmeldinger og innmeldinger i Fagforbundet omfatter. I de siste to underkapitlene drøfter jeg forskningsoppleggets kvalitet og overførbarhet, og begrensninger ved funnene, før jeg avslutningsvis kort tar for meg noen forskningsetiske betraktninger.

### 3.1 Metodologi og forskningsdesign

De to tradisjonene 'naturalisme' og 'konstruktivisme' regnes av noen for å være samfunnsforskningens to vesentligste metodologiske retninger (Moses & Knutsen 2012, s. 2). *Metodologi* kan defineres som "læren om hvilke metoder som er egnet til å skape pålitelig kunnskap" (Moses & Knutsen 2012, s. 5). Slik en kan antyde av begrepet, søker naturalistene å avdekke og forklare mønstre de antar eksisterer i naturen. Det metodologiske standpunktet til samfunnsvitenskapelige tilhengere av denne retningen er derfor at også samfunnsvitenskapene må etterstrebe prinsipper som muligheter for falsifikasjon, og forutsigbarhet – at samfunnsforskere skal strebe etter å *forutse* mønstre i menneskelig samhandling (Moses & Knutsen 2012, s. 7-8).

I motsetning til naturalistene, tar konstruktivister også hensyn til det subjektive - at det menneskelige samfunnet er satt sammen av ulike mennesker hvis syn er påvirket av, og delvis også forutsatt av, sosiale og kontekstuelle forhold. Moses og Knutsen forklarer at dette er årsaken til at vi kaller denne metodologiske retningen *konstruktivisme* – fordi "den anerkjenner den viktige rollen til observatøren og samfunnet i å konstruere de mønstrene samfunnsforskere studerer" (Moses & Knutsen 2012, s. 9).

Som nevnt i problemstillingen, har hovedformålet med denne oppgaven vært å se nærmere på det faktiske frafallet av medlemmer i Fagforbundet og å undersøke informantenes kjennskap

til både selve frafallet og diagnoser av årsaker til frafall, herunder hvordan de handler basert på de oppfatningene de har om dette. Dernest har jeg forsøkt å undersøke hva de ulike tillitsvalgte eventuelt mener man *bør* gjøre for å motvirke frafall, og drøftet dette opp mot andre tillitsvalgtes oppfatninger, de objektive medlemsbevegelser basert på medlemsstatistikk samt relevant teori. Det er dermed både en subjektiv og en objektiv dimensjon ved denne oppgaven. Samtidig har også forståelsen av den objektive dimensjonen, altså de faktiske medlemsbevegelser slik de framgår av medlemsregisteret, en subjektiv dimensjon, i det at enhver medlemsorganisasjon av Fagforbundets størrelse åpenbart vil ha et visst frafall. Den subjektive forståelsen handler derfor om hva slags omfang og hva slags typer frafall organisasjonen med *rimelighet* kan ha – ut fra informantenes subjektive ståsted. Når jeg da er ute etter å undersøke hvordan informantene, med utgangspunkt i deres opplevelser og erfaringer, skaper mening og forståelse av deres virkelighet, henger dette nært opp mot et *sosialkonstruktivistisk* perspektiv innen sosiologien (Tjora 2010, s. 92). Således vil jeg argumentere for at denne oppgaven nok ligger nærmere samfunnsforskningens konstruktivistiske tradisjon.

### **3.1.1 Induktiv og hypotetisk-deduktiv metode**

Ved valg av framgangsmåter som utgangspunkt for undersøkelser går det et hovedskille mellom henholdsvis *induktiv* og *hypotetisk-deduktiv metode*. Sistnevnte innebærer noe forenklet at en gjennom testing av en hypotese søker å undersøke holdbarheten til én eller flere bestemte teorier. Dersom en derimot ikke har noen klare hypoteser eller forutsetninger for undersøkelsesopplegget, en mindre presis problemstilling og mindre kjennskap om temaet en vil undersøke, vil en induktiv tilnæringsmåte være mer hensiktsmessig (Hellevik 1999, s. 81-83, Halvorsen 2008, s. 128). Utgangspunktet for denne oppgaven er delvis empiri – jeg har blitt oppmerksom på flere aktørers oppfatning om høyt frafall av medlemmer i en arbeidstakerorganisasjon, og derfra utledet noen spørsmål som samlet utgjør en problemstilling, knyttet til denne oppfatningen. I så måte kan det argumenteres for at oppgaven heller mot en induktiv tilnæringsmåte. Samtidig har jeg også knyttet spørsmålene i problemstillingen til mer objektive data, som statistikk over medlemsbevegelser i Fagforbundet, samt tatt i bruk relevant teori i utarbeidelse av spørsmål knyttet til datainnsamling – trekk som kan anføres å være av mer hypotetisk-deduktiv art. Dessuten har jeg også innledningsvis fremmet en hypotese om at det kan tenkes at det foreligger et slags ekvilibrium i forholdet mellom ressursbruk på gjeninnhenting av aktivt utmeldte medlemmer

og medlemmer med restanser på den ene siden, og ressursbruk på ivaretagelse av eksisterende og verving av potensielt nye medlemmer på den andre – også dette et hypotetisk-deduktivt trekk. Dermed kan det hevdes at oppgaven ligger nærmere en *abduktiv* tilnærming, som er induktiv ved at den starter med empirien, men at ”teorier og perspektiver spiller inn i forkant eller i løpet av forskningsprosessen” (Alvesson & Sköldberg 2009, s. 4, i Tjora 2010, s. 23-24). De nevnte tilnæringsmåtene er imidlertid idealtyper, og det vil følgelig være ulike grader av hvor deduktiv og induktiv en framgangsmåte er – det er få som påstår at de utelukker hverandre (Halvorsen 2008, s. 129). Nettopp en kombinasjon av induktiv og hypotetisk-deduktiv metode kan altså være vel så hensiktsmessig.

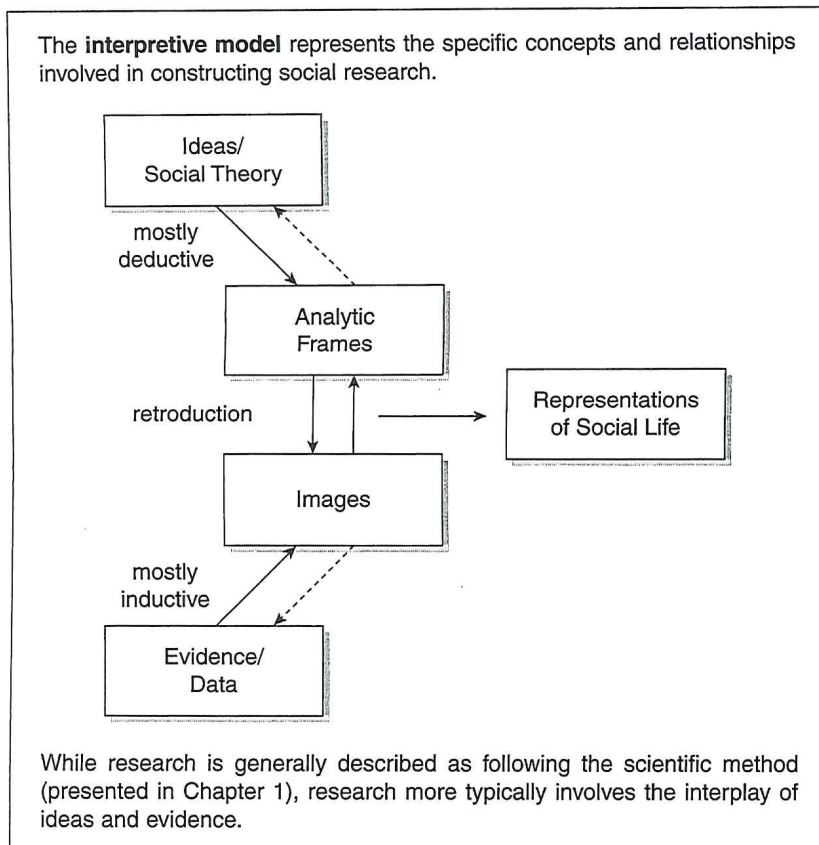
### 3.1.2 Retroduksjon

Nært knyttet opp mot begrepet om *abduksjon* er nemlig Ragin og Amorosos begrep om *retroduksjon* – som kan defineres som ”samspillet mellom induksjon og deduksjon [...]”, og som er ”prosessen med å konstruere representasjoner fra interaksjonen mellom analytiske rammer og bilder” (2011, s. 74). For å kunne gi en bedre forståelse av hva Ragin og Amoroso legger i denne prosessen, med henblikk på hvordan jeg ønsker å dra metodisk nytte av forfatternes teori i oppgaven, vil jeg i det følgende gjøre nærmere rede for den nevnte teorien.

Ragin og Amoroso argumenterer for en modell (Figur 6) bestående av fire hoveddeler: ”empiri/data”, ”bilder”, ”analytiske rammer” og ”ideer/sosiale teorier.” Der ”empiri/data” er nederst i modellen og utgangspunktet for induktive forskningsopplegg, er ”ideer/sosiale teorier” øverst i modellen, og gjerne brukt av samfunnsforskere for å ”gi mening til de ting de studerer” (Ragin & Amoroso 2011, s. 59-60). De forklarer videre at det er et samspill mellom empiri og ideer gjennom bilder og analytiske rammer. Bilder er nemlig bygget opp av empiri, med bakgrunn i for eksempel observasjoner, ved at forskeren *syntetiserer* empirien – altså ”sammenkobler ulike deler eller elementer av det de studerer for å kunne skape mer komplette portretter basert på en idé om hvordan disse delene kan være eller er relatert til hverandre” (Ragin & Amoroso 2011, s. 60-61). Den samme syntetiserende prosessen forekommer i forholdet mellom ideer og analytiske rammer, fordi ”analytiske rammer sender en undersøkelse ned en spesifikk retning av datainnsamling” når en forsker artikulere ideer (Ragin & Amoroso 2011, s. 61). Forfatterne forklarer at ”fordi analytiske rammer både klassifiserer og karakteriserer sosiale fenomener, har de to hovedkomponenter” (Ragin & Amoroso 2011, s. 65) – ”*frame by case*” forekommer når forskeren tar i bruk konsepter for å

*klassifisere* fenomenet de studerer, mens ”*frame by aspect*” forekommer når de bruker konseptene til å *karakterisere* disse tilfellene (Ragin & Amoroso 2011, s. 65). I figuren nedenfor beskrives denne prosessen.

Figur 6: Den fortolkende modell (Ragin & Amoroso 2011, s. 60).



Vi ser av modellen at det forekommer en *retroduksjonsprosess* i samspillet mellom ideer og empiri gjennom analytiske rammer og bilder, som fører til at forskeren konstruerer eller skaper representasjoner av sosialt liv. Hva så med denne oppgavens anvendelse av modellen?

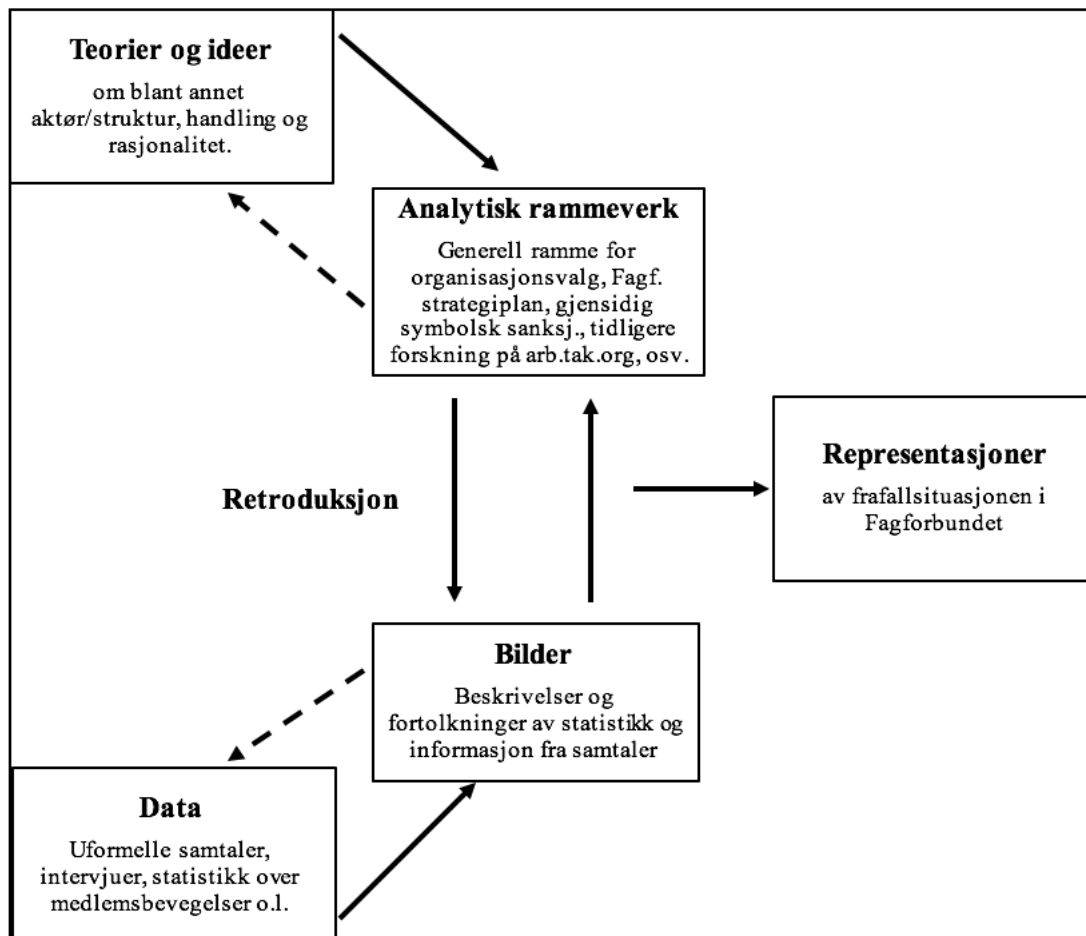
### 3.1.3 Retroduksjon i praksis

Hensikten med konstruksjonen av bilder er altså å gi empirien mening (Ragin & Amoroso 2011, s. 71). I analysen vil jeg derfor først konstruere *bilder*, ved å trekke fram *empiri* og empiriske mønstre som kan bidra til å beskrive *hva* de intervjuede informantene både vet om, og oppfatter som årsaker til, frafall av medlemmer i Fagforbundet (jf. *konstruktivisme* i Moses & Knutsen 2012), men også hva interne statistikker om medlemsbevegelser i forbundet viser om det samme. Ifølge Ragin og Amoroso inngår dessuten to sentrale



spørsmål i det analytiske rammeverket: I ”*frame by case*” er det sentrale spørsmålet ”what is [...] the phenomenon being studied a case of”, mens det sentrale spørsmålet i ”*frame by aspect*” er hvordan casene innad i en kategori varierer (Ragin & Amoroso 2011, s. 66-67). Altså er de sentrale spørsmålene i dette tilfellet for det første innenfor hvilken ramme *frafall av medlemmer i Fagforbundet* kan plasseres, og for det andre hvilke aspekter dette caset har som skiller det fra andre innenfor samme kategori (Ragin & Amoroso 2011, s. 66-67). I forlengelsen av dette søker jeg å forklare *hvordan* og *hvorfor* frafallet er som det er, og *hvordan* og *hvorfor* oppfatningene til informantene er slik de er, med utgangspunkt både i relevant teori og i mer objektive data over medlemsbevegelser, altså intern statistikk. Figuren under illustrerer denne oppbygningen.

Figur 7: En oversikt over oppgavens oppbygning med utgangspunkt i Ragin & Amoroso (2011, s. 60, Iversen 2016, s. 34, Åsheim 2004, s. 13)



### **3.1.4 Casestudie**

Ved valg av undersøkelsesopplegg, framstod casestudie som det best egnede. Halvorsen forklarer at vi her ”bare har én eller noen få undersøkelsesenheter, for eksempel en person, en familie en bedrift eller et lokalsamfunn”, (Halvorsen 2008, s. 105), og at utvelgelsen skjer av analytiske formål, og ikke med den hensikt å kunne generalisere. Videre hevder han at at ”man i slike studier vil være opptatt av prosesser, det vil si hvordan noe forløper eller utvikler seg”, og at kvalitative metoder som deltakende observasjon ofte benyttes i den sammenheng (Halvorsen 2008, s. 105-106). Årsakene bak valget av Fagforbundet som undersøkelsesenhet for dette casestudiet er flere. For det første er det i samtaler med flere i dette forbundet jeg har fått informasjon om at det oppfattes at frafallet av medlemmer oppleves å være uforholdsmessig høyt. Og for det andre har jeg også blitt gjort oppmerksom på at dette oppfattes å være et generelt problem også for andre forbund i LO. Dernest er det, som jeg også vil komme tilbake til senere, utfordrende å få tilgang på informanter og relevant data angående medlemsbevegelser i arbeidstakerorganisasjoner fordi medlemskap i fagforeninger er ansett å være sensitive personopplysninger (Datatilsynet 2016). Det ble dessuten på et tidlig stadium gitt uttrykk for at jeg fint ville få tilgang til både intern statistikk over medlemsbevegelser og andre mulig relevante data, samt informanter som ville stille til intervju. Denne tilgangen var helt nødvendig for nettopp å kunne undersøke både objektive forhold om faktiske medlemsbevegelser, og mer subjektive forhold i tilknytning til disse, som informanters handlinger, holdninger, oppfatninger og meninger.

## **3.2 Praktisk metode**

Ved valg av metodiske tilnæringer til å undersøke de ovennevnte spørsmålene i problemstillingen har altså en rekke praktiske forhold bidratt til å legge rammene for de pragmatiske hensynene ved valg av metode (Tjora 2010, s. 27). Viktigst av alt har det framstått urealistisk å komme i kontakt med både eksisterende og tidligere medlemmer av Fagforbundet – altså medlemmer som har meldt seg ut. Dette henger spesielt sammen med at medlemskap i fagforeninger som nevnt er sensitive personopplysninger (Datatilsynet 2016). Det er ikke dermed sagt at intervjuer med tidligere medlemmer er umulig å gjennomføre, men av mangel på ressurser, erfaring med gjennomføring av slike forskningsopplegg og kompetanse på håndtering av etiske forhold knyttet til forskning på fagorganiserte framstod særlig intervjuer med frafalte medlemmer som vanskelig å gjennomføre.

### **3.2.1 utfordringer med kvantitativ tilnærming**

Dessuten ville det for eksempel ha vært interessant å foreta en kvantitativ spørreundersøkelse blant arbeidstakere som ikke er fagorganiserte omkring hvorfor de ikke er organiserte, hva som skal til for at de vil organisere seg osv. Da ville en også kunne få kjennskap til en større antall strukturelle posisjonsvariabler som alder, utdanningsnivå, yrkesområder, kjønn o.l. blant respondentene. utfordringen her ligger altså i at man ikke uten videre kan få kjennskap til hvem som er fagorganiserte og hvem som ikke er det. Det er rimelig å anta at NSD (Norsk senter for forskningsdata) ikke ville gitt tillatelse til å sende ut forespørsler til personer om hvorvidt de er fagorganiserte eller ikke, og basert på dette invitere de som ikke er organiserte til å delta i en spørreundersøkelse. Dette har også en FAFO-forsker med bred erfaring knyttet til forskning på arbeidstakerorganisasjoner i en samtale (21. oktober 2016) hevdet at framstår som lite gjennomførbart.

### **3.2.2 Kvalitativ tilnærming**

Samtidig har underskrevne forsøkt å forstå og forklare, i tillegg til å beskrive de forhold som skal undersøkes. De to kanskje vesentligste spørsmålene jeg gjennom masteroppgaven søker å få bedre klarhet i er altså i hvilken grad de intervjuede informantene ser frafall som et trekk ved organisasjonen og dens tilbud eller som et trekk ved folk, og om forholdet mellom ressursbruk på ivaretagelse av eksisterende og verving av nye medlemmer på den ene siden, og fokus på gjeninnhenting av tidligere medlemmer og medlemmer med restanser på den andre siden, kan være av betydning for frafallet av medlemmer. For å få greie på dette og andre spørsmål har det vært helt nødvendig å vite hva informantene sitter på av kunnskaper om frafall i egen organisasjon, hvordan informantene selv ser på denne eventuelle utfordringen, hvilke utfordringer de selv eventuelt mener sørger for mer frafall, hvordan de selv arbeider mot dette og så videre. Det sosialkonstruktivistiske perspektivet står derfor sterkt også her (Tjora 2010, s. 92).

Med bakgrunn i det som nå har vært nevnt har jeg altså kommet fram til at kvalitative intervjuer er mest passende til dette formålet. Gjennom intervjuer av tillitsvalgte og ansatte på alle tre nivåer i Fagforbundet, altså både på nasjonalt, fylkes- og fagforeningsnivå, har jeg hatt forhåpninger om at det ville komme fram informasjon som kunne bidra til å forstå og forklare hvorfor frafallet oppleves å være såpass høyt, samt hvilke tiltak som kan iverksettes for å begrense dette. Det ble også gitt indikasjoner fra sentralt hold i Fagforbundet (samtale

20. oktober 2016), på at jeg gjennom min kontaktperson i Fagforbundet med stor sannsynlighet kunne bli satt i kontakt med tillitsvalgte som jobber med både ivaretagelse av medlemmer og verving av nye. Tanken var derfor at intervjuer med flere av disse ville kunne avdekke deres oppfatninger om omfanget av og årsaker til frafall, samt eventuelle andre utfordringer som måtte framkomme.

### **3.2.3 Semistrukturerte intervjuer**

I tråd med fenomenologisk vitenskapsteori har intensjonen med å gjennomføre intervjuer altså vært å få et innblikk i informantenes meninger, holdninger og erfaringer fra *deres* ståsted eller ”fenomenverden” (Thagaard 2003, s. 38). Intervjuene ble lagt opp som semistrukturerte intervjuer, hovedsakelig på tomannshånd. Fordelen her var at jeg på én side kunne forberede et visst antall spørsmål jeg var interessert i å vite mer om, men at jeg samtidig kunne stille åpne spørsmål og oppfølgingsspørsmål, som ga større rom for intervjuobjektet til å svare fritt, og i enkelte tilfeller også komme med innspill som ikke direkte svarte på spørsmålene som ble stilt, men som likevel var interessante for å belyse problemstillingen, eller bidro til bedre balanse i intervjusituasjonen (Tjora 2010, s. 96). Jeg intervjuet totalt 8 informanter i Fagforbundet – to tillitsvalgte på fagforeningsnivå i to ulike fylker på Østlandet, to tillitsvalgte på fylkesnivå i de samme to østlandsfylkene, samt to tillitsvalgte på det nasjonale nivået. I tillegg intervjuet jeg lederen for servicesenteret i Fagforbundet, som har ansvar for medlemsregisteret deres, samt lederen for organisasjonsenheten i Fagforbundet, som blant annet gir bistand til verving og medlemsoppfølging (Fagforbundet u.å.d). Dessuten har jeg, i forkant av intervjuene, gått gjennom strategiplanene til Fagforbundet for 2016 og 2017, analysert intern statistikk som belyser frafall i Fagforbundet, og lest ulike forskningsbidrag relatert til arbeidstakerorganisasjoner og deres medlemmer. Formålet med dette var dels å styrke problemstillingen og dels å ha et bedre grunnlag for utforming av intervjuguide. Samtidig har analyser av medlemsdata og registerdata og foreliggende rapporters analyser av det samme, som indikert tidligere, kunnet være med på å gi mer objektive data som vanskeligere kan avdekkes i intervjuer.

### **3.2.4 Gjennomføringen av intervjuer**

Seks av intervjuene ble gjennomført individuelt med den enkelte informant, hvorav det ene intervjuet av praktiske hensyn ble foretatt per telefon. I tillegg ble det foretatt ett intervju med

en tillitsvalgt på fagforeningsnivå og en tillitsvalgt på fylkesnivå samtidig. Det ble tatt lydopptak av samtlige intervjuer, som har blitt transkribert ordrett. Totalt endte jeg opp med 134 sider med transkriberte intervjuer.

Som nevnt i problemstillingsavsnittet, er et moment av betydning at det kan hende det foreligger et avvik mellom hvilke årsaker tillitsvalgte generelt *tror* ligger til grunn for utmeldinger, og hvilke årsaker som *faktisk* forklarer hvorfor medlemmer faller fra. Dersom det er manglende samsvar mellom slike oppfatninger og faktiske årsaker, kan dette vanskeliggjøre tillitsvalgtes forutsetninger for å motarbeide utmeldinger. Altså: På hvilke grunnlag danner informantene seg diagnoser av problemstillingen? Intervjuer og data som analyseres herfra når det gjelder deres kjennskap til slike årsaker må derfor altså ses i sammenheng med andre data – nemlig data Fagforbundet sitter på om årsaker til medlemsfracfall. Dessuten vil det være av betydning ikke kun å kartlegge holdninger og meninger tillitsvalgte har om dette arbeidet, men også undersøke hva de faktisk gjør. I intervjuene ble det derfor forsøkt, så langt det lot seg gjøre, å stille spørsmål knyttet til tillitsvalgtes *handlinger* forut for spørsmålene knyttet til de tillitsvalgtes *holdninger*. Hensikten var å motvirke at tillitsvalgte først svarte på spørsmål om deres holdninger og meninger, for deretter, da de fikk spørsmål om deres handlinger, kom med svar om deres handlinger som bekreftet holdningene og meningene deres om hvordan de burde jobbe.

### **3.2.5 Meningsaspektet i sitater**

En del av sitatene jeg trekker fram i analysen kan framstå som litt lange. Dette har særlig sammenheng med at informanter gjerne først har kommet med *beskrivelser* av praksis eller en situasjon i Fagforbundet, og deretter med én eller flere *forklaringer* eller *forståelser* i forlengelse av dette. Dermed blir det vanskelig å dele opp en del av sitatene uten at informantens poenger mister sin mening. I hermeneutisk forstand innebærer dette derfor at det å kunne *forstå* og *gi mening* til informanters resonnementer og slutninger nettopp ofte krever at en tar med hele resonnementet rundt et bestemt poeng, for å kunne forstå den helheten som den enkelte delen befinner seg innenfor. Jeg vil med bakgrunn i dette argumentere for at informanters *beskrivelser* og *forståelser* er uløselig knyttet til hverandre, og at vil være vanskelig å se de respektive forbindelsene i en del av informanters poenger uten at det sammenhengende vies plass til begge deler.

### 3.2.6 Subjektivitetsutfordringer

Intervjuene har som nevnt i all hovedsak hatt fokus på informantenes subjektive oppfatninger omkring meninger, holdninger og handlinger i tilknytning til de relevante spørsmålene (Tjora 2010, s. 91). Utover i de fleste intervjuene ble det av underskrevne vist til faktiske tall knyttet til frafall av medlemmer, men enkelte av informantene kom også av eget initiativ på banen med slike tall, som, der det lot seg gjøre å kryssjekke, for det meste stemte overens med de interne statistikkene jeg har hatt tilgang på. Særlig avdekket intervjuer med informanter på nasjonalt nivå jevnt over god og detaljert kjennskap til medlemsbevegelser. Til tross for dette har det framstått nødvendig å se de tillitsvalgtes subjektive oppfatninger knyttet til disse bevegelsene i sammenheng med hvordan medlemsregisteret brukes lokalt og mer objektive data, slik som statistikk på medlemsutvikling.

### 3.2.7 Utvalg

Datamaterialet i denne oppgaven baserer seg i hovedsak på det som har kommet fram i intervjuer med 8 informanter, i tillegg til noe intern statistikk på medlemsbevegelser. Å gjennomføre intervjuer med flere informanter kunne nok ha gitt enda flere ulike svar. Det var imidlertid viktig for meg å snakke med informanter fra ulike fylkeskretser og fagforeninger for å undersøke ulikheter i praksis de forskjellige stedene, noe som da tok mer tid. Dessuten var intervjuenes varighet såpass lang at transkripsjonen av intervjuene også ble mer langtekkelig og omfattende enn først antatt. Samtidig opplevde jeg å nå et visst metningspunkt etter de gjennomførte intervjuene, og etter en overveielse av fordeler og ulemper, valgte jeg å ikke utføre flere intervjuer.

En mulig ulempe ved utvalget av informanter har vært måten de har blitt invitert til å stille til intervju på. Ved at en ansatt på nasjonalt nivå har sendt ut e-poster med forespørsel om deltakelse, har jeg ikke selv hatt mulighet til å velge nøyaktig hvem jeg ville kontakte. En annen ulempe ved denne måten å komme i kontakt med informanter på er at det er en mulighet for at aktuelle informanter med mindre kunnskap om objektive årsaker til frafall av medlemmer og arbeid for å motvirke dette kan ha unnlatt å svare. Kanskje særlig gjelder dette aktuelle informanter på fagforeningsnivå, hvor frikjøp generelt er mindre. Det ville vært interessant også å snakke med informanter som opplever frafall av medlemmer i deres fagforening, men selv strever med å bearbeide og motvirke dette, for å få svar på hvor *de* opplever at problemene ligger, og hva som kan gjøres annerledes. I samtaler med både

tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet virker det også som at mange mener det iblant gis uttrykk for, og særlig på fagforeningsnivå, at avstanden til det nasjonale nivået kan virke lang – i kommentarer av typen ”de der oppe på nasjonalt” og liknende. Dersom noen som i utgangspunktet er interessert i problemstillingen jeg skriver om da får en forespørsel om deltakelse til intervju gjennom en ansatt på nasjonalt nivå, er det ikke urimelig å forestille seg at enkelte kan ha motforestillinger ved å delta – ved at de da kobler meg som forsker til det de kan tenkes å oppleve som ”ledelsessjiktet” (Ryen 2002, s. 91). En viss heterogenitet har det uansett vært, både med hensyn til kjønn, alder, geografisk spredning, ansvarsområder og erfaring (Ryen 2002, s. 85).

Det må også understrekes at det foreligger en annen ulempe ved valget av metode og dermed utvalg her skissert, som også har vært nevnt tidligere, nemlig mangelen på kontakt med tidligere fagorganiserte. Av de årsaker tidligere nevnt i den forbindelse anses dette derimot som lite gjennomførbart. Et metodisk grep som derfor framstod som fruktbart var å dreie problemstillingen mot organisasjonsinterne forhold, men likevel gjennomgående strebe etter en viss overførbarhet, (men ikke generaliserbarhet), til andre organisasjoner i liknende situasjoner.

### **3.2.8 Intern statistikk over innmeldte og utmeldte medlemmer**

Jeg har derfor bedt om, og fått tilgang på, statistikk over samtlige utmeldinger og innmeldinger av medlemmer i Fagforbundet kalenderåret 2016. Her skilles det i statistikken mellom det totale antall medlemmer og yrkesaktive medlemmer, samt utmeldingskoder, altså utmeldingsårsaker, og innmeldingskoder (delkapittel 4.1, figur 8, 9, 10 & 11). I analysedelen vil jeg trekke på disse tallene, og se de i sammenheng med relevant teori og data fra informanter, og da særlig forholdet mellom oppfatninger knyttet til utmeldingsårsaker og medlemsbevegelser og de objektive eller faktiske dataene vedrørende dette.

## **3.3 Forskningens kvalitet**

Tjora argumenterer for at man foruten de tradisjonelle kriteriene, *reliabilitet* (pålitelighet), *validitet* (gyldighet) og *generaliserbarhet*, også bør legge til *transparens* og *refleksivitet* som kriterier for kvalitet i kvalitativ forskning (Tjora 2010, s. 175). Jeg har derfor valgt å inkludere de to sistnevnte begrepene i tillegg til de tre førstnevnte i dette underkapittelet om kvalitet.

### 3.3.1 Pålitelighet og gyldighet

I utgangspunktet handler pålitelighet eller reliabilitet om etterprøvbarehet – at en forsker som gjennomfører det samme opplegget med de samme metodene, får de samme resultatene (Thagaard 2003, s. 198). Thagaard stiller imidlertid spørsmål ved om dette kriteriet er relevant i kvalitativ forskning (2003, s. 198). Tjora argumenterer for at man i den fortolkende, kvalitative tradisjonen heller bør se på forskerens *engasjement* i sammenheng med kriteriet om pålitelighet. Han hevder at man i enkelte kvalitative forskningssammenhenger faktisk må ha et særlig engasjement og kunnskaper på forhånd for å gjennomføre en gitt studie, og at man derfor snarere bør se på ”om man har noe til felles med informantene, eller om man har spesiell kunnskap og engasjement, og hvordan slikt kan ha påvirket tilgangen til feltet, utvalg, datagenerering, analyse og resultater” (Tjora 2010, s. 176).

På denne tiden i fjor jobbet jeg i gruppe med fire andre i faget ”SVPRO4000 – Prosjektforum – lederskap og organisering.” Her fikk vi et mandat fra nettopp Fagforbundet, som vi i samråd med både dem og veileder reviderte, og hadde som utgangspunkt for vår problemstilling. Rapporten, ”Å dreie ei stor skute – veien mot økt organisering av yngre arbeidstakere med høyere utdanning i Fagforbundet” (2016) – handlet om å undersøke hva Fagforbundet kunne gjøre annerledes for å nå ut til flere medlemmer med høyere utdanning. Av temamessige hensyn kommer jeg ikke til å gå videre inn på rapporten her. Den trekkes istedenfor fram nettopp med utgangspunkt i Tjoras innspill om pålitelighet. For mange tillitsvalgte i Fagforbundet har etter hvert blitt kjent med innholdet i rapporten, vi har i ulike sammenhenger presentert den, og jeg har også fått informasjon om at tillitsvalgte på ulike områder har jobbet med noen av temaene vi tok opp i rapporten. Uten at jeg skal hevde at jeg har hatt spesielt stor kjennskap til det store og noe uoversiktlige teoretiske området av litteratur om arbeidstakerorganisasjoner og deres medlemmer, har jeg opplevd at kunnskap om akkurat Fagforbundets struktur og organisasjonsmodell, interne begreper som ”Fane 2” (medlemssystemet i forbundet) og det å være generelt oppdatert på en del fokusområder har hjulpet meg. Delvis for å i det hele tatt få politisk tillatelse fra nasjonalt hold i Fagforbundet til å gjennomføre intervjuer og delvis for å få hjelp fra nasjonalt hold til å få tilgang på informanter, men ikke minst også ved at jeg allerede i forkant av intervjuene har kunnet vise til at jeg tar informanter og informasjonen de kommer med i intervjuer på alvor – slik vi også gjorde i den ovennevnte rapporten. Dessuten var det til hjelp at jeg på forhånd hadde



kunnskap om at tillitsvalgte på henholdsvis fagforeningsnivå, fylkesnivå og nasjonalt nivå har ulike arbeidsoppgaver knyttet til medlemspleie, noe som var utslagsgivende for at jeg fra starten av så behovet for å intervjuer minst to tillitsvalgte på hvert av de nevnte nivåene. Ved å ta lydopptak av alle intervjuer og skrive nøyaktig av disse har jeg også unngått å påvirke dataene (Ryen 2002, s. 182).

Gyldighet handler blant annet om at forskning er faglig og forankret i annen relevant forskning, og at en redegjør for de valg en tar (Tjora 2010, s. 179), men også om dataens relevans for problemstillingen, altså at innsamlet data har målt det en etterspør i problemstillingen (Hellevik 1999, s. 183). Gjennomgående, fra utarbeidelse av problemstilling til utarbeidelse av intervjuguide og det teoretiske rammeverket for analysen, har jeg forsøkt å redegjøre for og begrunne de valg og prioriteringer jeg har tatt fortrinnsvis med utgangspunkt i annen relevant forskning. Jeg har forsøkt å være tydelig og åpen med hensyn til disse valgene, og utvist ydmykhet både knyttet til min manglende tidligere forskningserfaring på dette området og når det gjelder hvordan jeg har forholdt meg bevisst til aktuelle teorier og perspektiver (Tjora 2010, s. 179). Jeg har også forsøkt å balansere intervjuene slik at informantene kunne svare relativt fritt, men slik at jeg samtidig kontrollerte at jeg fikk svar på de spørsmål jeg tenkte var mest relevante for problemstillingen.

### **3.3.2 Transparens og refleksivitet**

Der *transparens* handler om gjennomsiktighet i forskningsoppleggets prosess for at lesere kan ta stilling til forskningens troverdighet, handler *refleksivitet* om at forskeren utviser refleksjon over tolkninger av data, slik at forskeren synliggjør bevissthet for egen posisjon i tilknytning til bearbeidelse og tolkning av empiri (Tjora 2010, s. 188-189). Det handler altså om å tydeliggjøre at man som forsker også er en subjektivt handlende aktør, og jeg har gjennom denne oppgaven forsøkt å være bevisst dette, og begrunne hva som er gjort, hvilke valg som er tatt, hvilke teorier som er brukt og årsakene til dette (Tjora 2010, s. 188-189).

### **3.3.3 Overførbarhet**

”Overførbarhet er knyttet til at den forståelsen som utvikles innenfor rammen av et enkelt prosjekt, også kan være relevant i andre situasjoner” (Thagaard 2003, s. 190). Dermed kan man spørre seg hvorvidt dette kan gjøre seg gjeldende i denne oppgaven. Et av de mer

overordnede spørsmålene som stilles her er på hvilke måter tillitsvalgte i Fagforbundet bruker data og informasjon for å arbeide med medlemsbevegelser, da mer spesifikt for å motvirke frafall, og om det er noe de kan gjøre annerledes for å begrense det frafallet som nå forekommer. Det er mulig å forestille seg at andre fagforbund som opplever lignende utfordringer kan dra nytte av analysene av noen av de utfordringene som her tas opp i tilknytning til medlemsfracfall i deres organisasjoner.

### **3.4 Forskningsetiske vurderinger**

Alle intervjuer ble tatt opp på mobiltelefon, noe som ble godkjent både muntlig og skriftlig av samtlige informanter. Den personen jeg intervjuet per telefon hadde ikke anledning til å møtes ansikt-til-ansikt, men ga muntlig godkjenning for lydopptak av samtalen. De respektive lydfilene ble samme dag lastet opp på passordbeskyttet bærbar PC, og deretter slettet fra telefonen. Ved transkribering har alle navn blitt gitt koder (for eksempel informant 1, 2, 3 osv.), og når informanter har nevnt en spesifikk by/kommune, et spesifikt fylke, navn, kjønn eller annet som kan identifisere informanten selv eller andre spesifikke personer, har dette blitt endret i transkripsjonen (f.eks. til [fylket]). Når jeg forklarer eller utfyller sitater i teksten ved å bruke personlig pronomen i 3. person er dessuten ”han” og ”hun” konsekvent erstattet med ”hen”, slik at informantens kjønn ikke avdekkes. Kontaktpersonen min i Fagforbundet har selv vært klar over hvem som har blitt intervjuet, men ikke hva som har blitt sagt.

Veileder ga i flere samtaler uttrykk for at det ikke var nødvendig å melde intervjuer til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), nettopp fordi det er organisasjonen selv som har stilt medlemmer til rådighet. For å være på den sikre siden valgte jeg til slutt å likevel melde inn både intervjuer, intervjuguide og samtykkeskjemaer til NSD 6. mai, 2017, altså i etterkant av datainnsamlingen. Samtidig har som nevnt standard prosedyrer blant annet knyttet til samtykke, frivillig deltagelse, anonymitet og sikker oppbevaring av datamateriale blitt fulgt (De nasjonale forskningsetiske komiteene 2016). Kopi av samtykkeerklæring og intervjuguide finner leseren som henholdsvis vedlegg 1 og 2. Personvernombudet godkjente forøvrig gjennomføring av prosjektet 22. mai, 2017 (vedlegg 3).

## 4 Frafallsprosesser: beskrivelse og fortolkning

Tre overordnede spørsmål danner utgangspunktet for denne analysen. Hvert spørsmål belyses i respektive delkapitler. I kapittel 4.1 undersøker jeg hva interne statistikker og data i Fagforbundet sier om ulike former for medlemsbevegelser. Temaet for delkapittel 4.2 er på hvilket grunnlag tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet danner seg diagnoser om frafall av medlemmer. Til sist vil jeg i delkapittel 4.3 undersøke hvilke ulike virkemidler som ifølge tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet tas og kan tas i bruk for å minske ulike former for frafall. Gjennomgående i hele analysen vil jeg kombinere parallelle beskrivelser og fortolkning av interne statistikker og data, relevant teori og tidligere forskning og sitater fra intervjuer med informanter. Som bakteppe for analysen vil jeg imidlertid aller først presentere en kort beskrivelse av Fagforbundet.

Som tidligere nevnt ble Fagforbundet etablert i 2003, som en sammenslåing av Norsk Kommuneforbund (stiftet 1920) og Norsk helse- og sosialforbund (stiftet 1965) (Fagforbundet u.å.c), og ble dermed det største av de nå totalt 26 fagforbundene i LO (LO 2017). 80 år tidligere, under LO-kongressen i 1923, ble det fattet vedtak om at alle LO-forbund skulle struktureres som industriforbund, som innebar at samtlige arbeidstakere på en arbeidsplass skulle være organisert i ett og samme forbund (Arbark u.å.). På én side står dette historiske standpunktet ennå fast – alle medlemmer i Fagforbundet er representert gjennom sine respektive lokale fagforeninger uavhengig av deres yrkesgrupper – og forbundet er på det viset strukturert etter industriforbundsformen. Like fullt ble det allerede i 2004 etablert fire yrkesfaglige seksjoner som medlemmene i Fagforbundet også tilhører: Seksjon helse og sosial (SHS), Seksjon kontor og administrasjon (SKA), Seksjon kirke, kultur og oppvekst (SKO) og Seksjon samferdsel og teknisk (SST). Samtidig som man er medlem i Fagforbundet, er det derfor likevel de enkelte seksjonene som har spisskompetanse på arbeidet som er spesifikt relevant for de over 120 ulike yrkesgruppene som Fagforbundet organiserer (Fagforbundet u.å.c, Fagforbundet u.å.e.). Det styrkede fokuset på yrkesfaglig identitet og satsing er neppe tilfeldig. Blant andre har Midtsundstad vist at ”medlemmer i rene profesjonsforbund, som kun omfatter et fåtall yrker, føler sterkere grad av tilhørighet til sitt forbund enn andre yrkesgrupper” (1994, s. 122). Fagforbundets seksjonsinndeling bør derfor ses i lys av dette.

Som vi også så innledningsvis, sørger Fagforbundets høye medlemstall for stor makt, innflytelse og påvirkningskraft i LO. Det er likevel et annet viktig poeng her: Fordi medlemmer betaler medlemskontingent, vil frafall av medlemmer ikke bare handle om at Fagforbundet mister makt og innflytelse, men også om bortfall av inntekter. Dersom et yrkesaktivt medlem i snitt betaler 5000 kroner årlig i kontingent, og Fagforbundet mister 5000 medlemmer et gitt år, mister de derfor også 25 millioner kroner i inntekter. Det er derfor viktig å understreke at størrelse på medlemstall ikke kun handler om makt og innflytelse, men også er et spørsmål om økonomi. Det følgende kapittelet tar da også for seg de faktiske medlemsbevegelsene i Fagforbundet.

## 4.1 Medlemsbevegelser i Fagforbundet

I dette kapittelet vil jeg altså belyse det todelte spørsmål 1 i problemstillingen. Først vil jeg imidlertid presisere at analysen i dette delkapittelet er strukturert etter en todeling av begrepet *medlemsbevegelser*– innmeldinger og utmeldinger. Årsaken til dette ligger hovedsakelig i at årsakskodene for innmeldinger og utmeldinger i statistikken er ulike.

Den overordnede delen av problemstillingens første spørsmål er: *Hva sier interne statistikker og data til Fagforbundet om ulike former for medlemsbevegelser i organisasjonen?* Denne delen av spørsmålet er i større grad av deskriptiv karakter. Derfor vil jeg her først presentere og forklare statistikken over de faktiske medlemsbevegelsene i Fagforbundet. Den andre delen av spørsmålet lyder: *Hva kan man ut fra dette vite og hva kan man estimere om de ulike typene medlemsbevegelser?* Graden av hva man kan vite og hva man kan estimere har dels også deskriptive trekk, men er samtidig normativ i det at det må vurderes og drøftes *hvorfor* noen av årsakene til medlemsbevegelser kun kan estimeres og ikke vites. På grunn av dette blir denne delen av spørsmål 1 tatt opp i forlengelse av den førstnevnte delen.

### 4.1.1 Hva sier interne statistikker og data om innmeldte medlemmer?

#### Statistikk og koder over innmeldte medlemmer

I statistikken jeg har fått tilgang på skilles det mellom det totale antall innmeldte medlemmer (Figur 8) og innmeldte *yrkesaktive* medlemmer (Figur 9) i år 2016.

Figur 8: Statistikk over alle innmeldte medlemmer i Fagforbundet, 2016.

<b>Kontingentårsak</b>	<b>Alle</b>
<b>Rad-etiketter</b>	<b>Antall av fødselsnummer</b>
1 – Overført fra annen avdeling i forbundet	5507
2 – Nytilmeldt	17 718
3 – Gjeninntredt etter tidligere medlemskap	4049
5 – Tilmeldt etter feilstryking	109
6 – Overført fra forbund med ”kollektiv hjem”-forsikring	1045
7 – Overført fra forbund uten ”kollektiv hjem”-forsikring	5
<b>Totalsum</b>	<b>28 433</b>

Figur 9: Statistikk over yrkesaktive innmeldte medlemmer i Fagforbundet, 2016.

<b>Kontingentårsak</b>	<b>Yrkesaktive medlemmer</b>
<b>Rad-etiketter</b>	<b>Antall av fødselsnummer</b>
1 - Overført fra annen avdeling i forbundet	4257
2 - Nytilmeldt	12653
3 - Gjeninntredt etter tidligere medlemskap	3567
5 - Tilmeldt etter feilstryking	62
6 - Overført fra forbund med ”kollektiv hjem”-forsikring	936
7 - Overført fra forbund uten ”kollektiv hjem”-forsikring	3
<b>Totalsum</b>	<b>21 478</b>

Som vi ser av de to tabellene over innmeldinger er det én faktor som skiller utvalgene fra hverandre: Figur 8 består av innmeldte medlemmer med *alle* de ulike kontingentårsakene – yrkesaktive medlemmer, elev-medlemmer, student-medlemmer, lærlinger osv. Utvalget i figur 9 er derimot sortert etter kun yrkesaktive medlemmer. Årsaken til at jeg har bedt om å skille ut denne gruppen er for å kunne ha et realistisk sammenlikningsgrunnlag når det gjelder utmeldingsårsaker av nettopp yrkesaktive medlemmer.

Når det gjelder totalsummen av innmeldinger, altså både av yrkesaktive og av samtlige innmeldinger, kan det framgå av statistikken at antall innmeldte medlemmer er noe høyere enn hva tilfellet faktisk er. Det henger sammen med kode 1 i statistikken, som omhandler medlemmer overført fra en annen avdeling i Fagforbundet. Dette er kort forklart medlemmer som er overført fra én lokal fagforening til en annen. Den mottakende fagforeningen har derfor i praksis fått et nytt medlem, men medlemmet er altså i virkeligheten kun overført fra en annen fagforening i Fagforbundet. Dermed er medlemmet et nytt medlem i den enkelte fagforeningen, men ikke i Fagforbundet som sådan. Disse medlemmene vil ikke regnes inn i

analysen knyttet til forholdet mellom totale antall utmeldte og innmeldte medlemmer. Det reelle antallet innmeldte medlemmer er derfor henholdsvis 22 926 totale antall medlemmer og 17 221 yrkesaktive medlemmer.

Videre omhandler kode 3 i innmeldingsstatistikken gjeninntredte medlemmer som tidligere har vært medlem i Fagforbundet. I samtale med en ansatt på nasjonalt nivå som har ansvar for den månedlige uthenting av statistikk over medlemsbevegelser (28. april 2017) kom det fram at registreringen av hvorvidt et medlem har vært med tidligere eller ikke i hovedsak gjøres av fagforeningstillitsvalgte på lokalt nivå, som ifølge ham har best forutsetninger for oversikt over det gitte medlemmets eventuelle medlemskapshistorikk i Fagforbundet. Det kom fram i den samme samtalen at det er uklart for de som er ansvarlige for statistikken på nasjonalt nivå hvor langt tilbake i tid en går i definisjonen på ”tidligere medlem”, men at dette snarere bør antas å være en skjønnsmessig vurdering den enkelte lokalt tillitsvalgte gjør. Dette kan derfor like gjerne være et medlem som har vært medlem i Fagforbundet for flere år siden, til et medlem som nylig er meldt ut for eksempel som følge av vedvarende kontingentrestanse, men deretter er meldt inn igjen.

Avslutningsvis handler kode 6 om medlemmer som er overført fra andre fagforbund med såkalt ”kollektiv hjem”-forsikring – henholdsvis 1045 (Figur 8) og 936 (Figur 9) medlemmer i kalenderåret 2016. Begge disse gruppene omhandler medlemmer som er overført fra andre LO-forbund. Slik sett er disse nye medlemmer i Fagforbundet, men ikke i LO. De vil likevel regnes som nye medlemmer i denne oppgaven, fordi de nettopp er nye medlemmer i Fagforbundet.

### **Hva kan man vite og hva kan man estimere om innmeldinger?**

En ser av statistikken at det er særlig tre store kategorier der innmeldingene fordeler seg – kategorien ”nytilmeldt”, kategorien ”gjeninntredt etter tidligere medlemskap” og kategorien ”overført fra forbund med kollektiv hjemforsikring.” Kategorien ”nytilmeldt” er den mest usikre, fordi den også er mest generell. Vi kan ikke vite noe om innmeldingsårsaker ut fra denne kategorien alene. Samtidig kan mye av den samme usikkerheten også heftes ved kategorien ”gjeninntredt etter tidligere medlemskap.” Dette har sammenheng med informasjonen fra samtalen det vises til et par avsnitt over, hvor det kom fram at det i stor grad utvises skjønn fra lokale tillitsvalgte når det gjelder hvorvidt et medlem som tidligere har vært med i Fagforbundet faktisk kategoriseres som ”nyinnmeldt” eller ”tidligere

medlem.” Fordi jeg fikk denne informasjonen i etterkant av de gjennomførte intervjuene, har jeg dessverre heller ikke hatt anledning til å stille spørsmål til tillitsvalgte på fagforeningsnivå om hvordan de foretar disse vurderingene.

Kategorien ”overført fra forbund med kollektiv hjemforsikring” kan vi derimot vite mer om. Det er kommet fram i intervjuer, også i ovennevnte samtale med den nasjonalt ansvarlige for uthenting av statistikk på medlemsbevegelser (28. april 2017), at medlemmene som overføres til og fra andre LO-forbund hovedsakelig blir overført når det skjer en endring i hvilket forbund i LO som har tariffavtale på den arbeidsplassen medlemmene er ansatt. Det er derfor rimelig å estimere at dette er hovedårsaken til at størsteparten av disse medlemmene ligger under kode 6. Samtidig har det også kommet fram i et intervju med en informant på nasjonalt nivå at det er organisatoriske utfordringer i LO knyttet denne overføringen.

Informant 8: [...] Du skal ikke være nødt til å melde deg fysisk ut og bli meldt. Men du skal kunne bli overført. Jeg skal kunne gå til fagforeningskontoret og kunne si at ”nå har jeg begynt å jobbe i butikk. Jeg har vært ringevikar på dette sjukehjemmet, men nå skal jeg over til butikk.” Og da må vi leie dem over til HK [Handel og Kontor, fagforbund i LO]. Uten ugrunnet opphold. Det er det som er greia. Men da forventer jeg når du kommer fra butikken og til sjukehjemmet vårt, da forventer jeg at HK skal gjøre det samme. Ikke sant?

Overføring mellom LO-forbund er altså koblet til både innmeldinger og utmeldinger, i det at de ulike forbundene i LO må ha villighet til å overføre medlemmer fra sitt forbund til et annet LO-forbund, men også gode nok systemer på plass for at denne overføringen går så raskt og sømløst som mulig. En annen informant forklarer at disse systemene ikke er gode nok:

Informant 5: [...] Vi har ikke noen gode systemer for overføring av medlemmer i LO. Det har vært utreda opp og ned i mente så lenge vi har hatt et elektronisk system for medlemshåndtering. Å finne løsninger. Fane 2 [medlemssystemet Fagforbundet bruker] var jo i utgangspunktet et opplegg som LO satt i gang, og som alle forbundene skulle ha. Og da skulle de løse denne problemstillingen ved at dette da var knytta sammen, og at medlemmene kunne føres ut av ett forbund og over til et annet forbund. Og da var det sånn at det ble ført ut av oss, og så ble det liggende et sted, og så henta det nye forbundet det inn. Det var liksom tankegangen. Nå er det bare tre LO-forbund som har Fane 2. Og vi er tre forbund som overfører veldig lite medlemmer mellom hverandre, og det systemet er for så vidt heller ikke iverksatt. Det fungerer internt i Fagforbundet, sånn at hvis et medlem bytter fra ett arbeidssted til et annet, og da også må bytte fagforening internt, så blir de overført via, for så vidt dette systemet.

Intervjuer: Da blir man liksom satt opp der, og så kan man hente den inn igjen ned der?

Informant 5: Ja, helt riktig. Da blir de løfta ut av sin egen forening, og så satt på vent, og så blir det varsla i den andre foreningen, som da legger den inn. Det er et litt tungvint system, men det fungerer relativt greit. Men mellom forbundene er det ”nada” system, så der er det ingenting, så der er det sånn overføringspraksis som gjør at man sender over medlemmene med et sånn slags papir på at man har vært medlem i det og det forbundet, slik at man får sammenhengende LO-medlemskap. Men det er jo da forutsatt at man vet at medlemmet har bedt om å bli overført, for vi vet jo ikke hvor medlemmer i andre forbund forsvinner. Og samme hos oss, det er jo mange, oppdager vi på utmeldingsskjemaet vårt, som melder seg ut av forbundet fordi de begynner hos en annen arbeidsgiver, hvor de ser at vi ikke organiserer. Så en del er jo oppgående, men de tenker ikke på at det er mulig å bli overført, så da må de finne seg en ny organisasjon der. Og da er risikoen ganske stor for at de finner seg et annet forbund utenfor LO, for eksempel. Og de får jo ikke sammenhengende LO-medlemskap heller, for den det måtte bety noe for. Det er ikke så mange, men.

Vi ser altså at Fane 2, medlemssystemet Fagforbundet bruker, i utgangspunktet var ment å brukes både til overføring av medlemmer *innad i* et fagforbund (kode 1 i innmeldingsstatistikken) og *på tvers av* ulike fagforbund (kode 6 i innmeldingsstatistikken), men at Fagforbundet i dag kun bruker systemet internt. Dette både fordi de fleste andre LO-forbund ikke bruker systemet, og fordi systemet for overføring mellom forbundene heller ikke er iverksatt mellom de forbundene som bruker Fane 2. På innmeldingssiden kan en slik tungvint praksis for overføring av medlemmer mellom LO-forbund som beskrevet ovenfor få som følge at medlemmer i andre LO-forbund, som bytter arbeidsplass til områder Fagforbundet har tariffavtale, ender opp med å ikke lenger være medlem i LO eller fagorganisert overhodet, fordi de selv må be om å bli overført. LOs vedtekter for 2013-2017 er dessuten lite presise når det gjelder hvordan denne overføringen av medlemmer mellom forbund skal skje i praksis (LO 2014). På spørsmål om det er et merkbart frafall av medlemmer i Fagforbundet sier en informant følgende:

Informant 2: Om det er merkbart, ja! Ja, i aller høyeste grad. Og det sa jeg jo for så vidt til deg i stad, at det største frafallet vi har er jo på kode 5, som vi kaller, som er utmeldinger fra forbundet. Og det som overrasker meg egentlig veldig mye der er at det, for det er jo delt inn i forskjellige koder ikke sant, kode 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 og 8 ikke sant. Og så... Vi ser jo at på kode 6 og 7, som er overført andre LO-forbund, og det overrasker meg at den er så liten. Når man ser at kode 5 er såpass høy, ikke sant, altså at folk er utmeldt ikke sant, så overrasker det meg da, at vi ikke har flere som blir tilbudt medlemskap i andre LO-forbund, ikke sant. Når de da melder seg ut av Fagforbundet, så kan det jo være i forbindelse med at de bytter jobb, ikke sant. Ja, okay man går fra offentlig tjeneste til en eller annen privat bedrift eller et eller annet



sånn, ja da syns jeg i hvert fall at den kode 5 burde synes mer på overført andre LO-forbund, ikke sant.

Dette er særlig interessant sett i lys av Stokkes tidligere nevnte rapport og punktet med *teknisk svinn* i hans modell ”Forenklet bilde av medlemsbevegelsene i LO” (Figur 5, s. 14). I rapporten nevner han altså for over 20 år siden at han på tross av å i liten grad ha gått inn på problemer knyttet til overføring av medlemmer mellom LO-forbund, anslår at omfanget av overføringer, og da særlig forbund i offentlig sektor, er ”påfallende lavt” (Stokke 1998, s. 42), og at undersøkelser enkelte av forbundene på den tiden hadde gjort viste at det var et betydelig potensiale for en økning i innhenting her (Stokke 1998, s. 42).

#### 4.1.2 Hva sier interne statistikker og data om utmeldte medlemmer?

##### Statistikk og koder over utmeldte medlemmer

I likhet med oversikten over innmeldte medlemmer, er oversikten over utmeldte medlemmer i Fagforbundet delt i to – det totale antallet utmeldte medlemmer i 2016 er illustrert i én tabell (Figur 10) og det totale antallet utmeldte yrkesaktive medlemmer i 2016 i en annen (Figur 11).

Figur 10: Statistikk over alle utmeldte medlemmer i Fagforbundet, 2016.

<b>Kontingentsårsak</b>	<b>Alle medlemmer</b>
<b>Rad-etiketter</b>	<b>Antall av fødselsnummer</b>
1 - Overført til annen avdeling i forbundet	16
2 - Død	4609
4 - Strøket av fagforeningen	2218
5 - Utmeldt	8134
6 - Overført til forbund med ”kollektiv hjem”-forsikring	739
7 - Overført til forbund uten ”kollektiv hjem”-forsikring	39
8 - Slettet av Fagforbundet	1312
9 - Feilregistrert	44
<b>Totalsum</b>	<b>17 165</b>

Figur 11: Statistikk over yrkesaktive utmeldte medlemmer i Fagforbundet, 2016.

<b>Kontingentsårsak</b>	<b>Yrkesaktive medlemmer</b>
<b>Rad-etiketter</b>	<b>Antall av fødselsnummer</b>
1 - Overført til annen avdeling i forbundet	9
2 - Død	222
4 - Strøket av fagforeningen	1288
5 - Utmeldt	5616
6 - Overført til forbund med "kollektiv hjem"-forsikring	505
7 - Overført til forbund uten "kollektiv hjem"-forsikring	23
8 - Slettet av Fagforbundet	284
9 - Feilregistrert	35
<b>Totalsum</b>	<b>7982</b>

Som ved innmeldingsstatistikken (Figur 8 og 9) er det altså også i utmeldingsstatistikken tydelige ulikheter mellom utmeldingstallene for henholdsvis *alle* medlemmer og tallene for utmeldte *yrkesaktive* medlemmer, fordelt på de ulike årsakskodene. I "Figur 10: Statistikk over alle utmeldte medlemmer" inkluderes derfor både studentmedlemmer, lærlinger, pensjonister, uføretrygdede osv., i tillegg til yrkesaktive medlemmer. Utmeldtkodene, altså den registrerte årsaken til at medlemmet er meldt ut, vil dermed også her fordele seg forholdsvis ulikt dersom man ser på samtlige utmeldte medlemmer i forhold til om man kun ser på utmeldte *yrkesaktive* medlemmer.

For eksempel ser vi av statistikken at utmeldinger kategorisert under kode 8 "slettet av Fagforbundet" i hovedsak gjelder medlemmer som ikke er yrkesaktive. Medlemmer registrert som utmeldt under kode 6 "overført til forbund med 'kollektiv hjem'-forsikring" (andre LO-forbund) er derimot for det meste yrkesaktive. Vi ser også at medlemmer som er utmeldt som følge av at de er strøket av fagforeningen, under kode 4, fordeler seg ganske likt mellom yrkesaktive og andre grupper. Av den desidert største gruppen, kode 5 "utmeldt", ser vi at rundt to tredeler var yrkesaktive medlemmer. Den tydeligste forskjellen mellom de to tabellene er antakeligvis kode "2 – død." Der 4609 (26,9%) av samtlige 17 165 frafalte medlemmer i Fagforbundet i 2016 (Figur 10) falt fra som følge av at de døde, viser Figur 11 at årsakskode "2 - død" kun står for 222 (2,8%) av de totalt 7982 *yrkesaktive* medlemmene som falt fra samme år.

## Hva kan man vite og hva kan man estimere om utmeldinger?

Innledningsvis i oppgaven, under overskriften ”Bakgrunn for oppgaven” (s. 1-3), ble da også sistnevnte og andre frafallsårsaker drøftet. I denne delen nevnes det blant annet at det har kommet til uttrykk en oppfatning internt i Fagforbundet om et urimelig høyt frafall av medlemmer, og at underskrevne som følge av nysgjerrighet rundt dette fikk tilsendt intern statistikk med tilhørende årsaksforklaringer i oktober 2016. Jeg ble imidlertid oppmerksom på at nettopp særlig utmeldingsårsaken ”dødsfall” framstod som uforholdsmessig høy sammenliknet med de andre utmeldingsårsakene. Det er i forlengelsen av denne innsikten at jeg som nevnt har bedt om en egen utskilt statistikk på innmeldinger og utmeldinger, samt årsaker til disse, bestående utelukkende av yrkesaktive medlemmer, for å få en tydeligere forståelse av om årsakene til at yrkesaktive medlemmer faller fra skiller seg fra det totale bildet. Viktigheten av dette henger for det første sammen med at det er de yrkesaktive medlemmene som betaler full kontingent til sitt fagforbund, og således vil være den mest betydningsfulle inntektskilden til Fagforbundet. Dessuten er det også et poeng at det er de yrkesaktive medlemmene som naturlig nok er organisasjonens bærebjelke i tarifforhandlinger og annet fagforeningsarbeid.

Forholdet mellom to andre utmeldtkoder - kode 4 og kode 8 – kan forøvrig også med fordel presiseres ytterligere. Kode 4, ”strøket av fagforeningen”, er først og fremst medlemmer som har kontingentrestanse, altså medlemmer som av ulike årsaker ikke har betalt fagforeningskontingenten de skal betale. Det framgår både av de transkriberte intervjuene og i andre samtaler at fagforeningstillitsvalgte på ulike måter forsøker å legge til rette for løsninger for mange av medlemmene i slike situasjoner, men at de til slutt må stryke en del medlemmer uten at medlemmene selv aktivt melder seg ut.

Informant 4: [...] Sånn som med mange som har restanser, så er det mange ganger at det skjer [...] når de enten har mista en jobb eller at de har blitt... Mange tror at hvis de har blitt sykemeldt, så er du sykemeldt et år, og så går du på arbeidsavklaringspenger. Og så er det mange som tenker at dette her går av seg selv [...] Og da ringer vi jo opp, for vi har jo trekklister, og jeg tar ut restanselister én gang i måneden og prøver å følge opp det. Og da går det an å bli enige om at hvis du da ser at folk... Du merker på folk. Du snakker med dem at dette her er ærlige folk. Og da hjelper du dem [...] Men så, deriblant, jeg så sånn som forrige dagen her så kjente jeg at jeg ble forbanna på de inne på sentralt [nasjonalt nivå i Fagforbundet], for det har jeg snakket med [x] om. Da har det vært en herremann jeg har jobbet halvannet år med, med restanser. Og lovet meg og bare ditten og datten, og jeg har gjort en kjempejobb. Jeg tror jeg har snakket med han en 14 ganger. Og så stryker jeg han. For da har du så mange restanser. Og så melder de seg inn, og snakker med dem i Oslo. Og så tar dem dem

inn igjen. Og da kjente jeg at jeg ble så forbanna, for det er det samme som sist, ja vel, nå kommer han inn igjen, og så må jeg jobbe, for han kommer ikke til å betale. Og da måtte jeg bare skrive en klamme, at jeg håper det går bra denne gangen. For det handler om at de inne sentralt også kanskje bør se... For at når de melder seg ut, så blir jo alt fjerna. Det vil si at alle vi andre betaler faktisk halvannet år for han, og det er forsikringer og alt sånt noe.

En informant på nasjonalt nivå er imidlertid uenig i at dette er et stort problem:

Informant 5: Nja, det funker ikke helt sånn. Da tror jeg det er tillitsvalgte, for vi sjekker alltid om hvordan restansen er. [...] Så da starter vi en prosess etter 6 måneder, som har vært vedtatt her da. Så vi må gjøre noe med det for å få det ned. Så da starter prosessen. Så du kan i verste fall risikere å være medlem i 12-16 måneder, fra du slutter å betale, til du faktisk er strøket. Fordi vi har en prosess som sier at vi sjekker ut, ”okay, nå har du så så stor restanse.” Da går det beskjed til fagforeningen om at nå må dere gjøre noe. Og så går det noe tid som vi får til å gjøre noe. Og så skjer det ikke noe, veldig ofte. Og da kommer den restanselista opp igjen, kanskje etter 9-10 måneder. Da kommer det en ny beskjed, og så begynner strykeprosessen [...].

Intervjuer: Så det er ikke så mange tilfeller av det jeg har blitt fortalt, da?

Informant 5: Nei da. Men det hender selvfølgelig noen ganger [...]

Kode 8, ”slettet av Fagforbundet”, kan altså gjerne være kontingentrestanser, men gjennom samtaler med tillitsvalgte og ansatte på fylkesnivå og nasjonalt nivå i Fagforbundet har det kommet til uttrykk at dette også omhandler registrerte medlemmer som av ulike årsaker ikke er medlemmer lenger – for eksempel elev- eller studentmedlemmer som ikke lenger er elever eller studenter, men heller ikke har blitt med videre som yrkesaktive, fullt betalende medlemmer. Med ujevne rom strykes dermed disse også av både fylkeskretsene og Fagforbundet nasjonalt. En informant på fylkesnivå forklarer at det da periodevis hopper seg opp grupper som, når de først gjennomgås og slettes, fører til et tilsynelatende høyt frafall over en kort periode, men som i praksis for eksempel er elevmedlemmer som ikke skulle vært registrert som dette lenger:

Informant 2: [...] Og så gjorde vi en øvelse nå i januar, for å se hvor mange elever og studenter ligger i vårt system nå, uten registrert skoleplass. Og vi avdekket at det var 270 stykker. Sant? De har blitt tilskrevet med spørsmål om videre medlemskap og så videre.

Intervjuer: Ja, så da er det ikke lenger elevmedlemsskap, men vanlig medlemskap, da?

Informant 2: Ja, i hvert fall så har de ikke skoleplass, og de står jo som medlem i Fane 2, og da er det spørsmål om hva driver de med nå. Har de for eksempel gått over til å

bli studenter? Fra elev til student? Er de frafalt? Er de uten jobb? Går de på NAV? Ja, sånne ting. Og veldig mange har jo meldt tilbake at de ikke ønsker fortsatt medlemskap, og det bærer jo altså vår totale medlemsmasse preg av nå i kraft av at det er ganske mange som har sagt at de ikke ønsker medlemskap.

Intervjuer: Ja, fordi dere hadde en sånn ryddesjau der, og da ble det..?

Informant 2: Ja, for vi må jo rydde opp, ikke sant? Det er jo ikke vits i å gå med kunstige høye tall. Og jeg tenker at av 270 vil jeg antyde, uten at jeg, det er ikke noe empirisk forskning det altså, men at liksom godt over halvparten har sagt at de ikke ønsker fortsatt medlemskap. Og flere kommer, for det er jo litt sendrektighet og, ikke sant. Det er noen som responderer tilbake. [...] Så derfor så er det der frafallet er størst nå, det er innenfor de gruppene.

Når jeg her analyserer innholdet bak de ulike utmeldtkodene, kan det nok være nærliggende å stille spørsmål ved hvilke grupper som er registrert utmeldt i den største kategorien, kode 5 ”utmeldt”, og hvilke mulige årsaker som kan forklare frafallet av utmeldingene her.

Imidlertid er spørsmålet som er utgangspunkt for denne delen av analysen hva man kan vite og hva man kan estimere om de ulike typene medlemsbevegelser *med utgangspunkt i interne statistikker*. Når det ikke følger med en videre oppstyking med begrunnelser til kode 5 i det statistiske materialet, er det vanskelig å hverken vite eller estimere så mye ved denne kategorien. Jeg har derfor i denne delen forsøkt å belyse de interne statistikkene over medlemsbevegelser ved hjelp av mer beskrivende tilnærminger. Da jeg likevel supplerer med data fra intervjuer, er uttalelsene herfra trukket frem for å beskrive tydeligere hva man i større grad objektivt kan *vite*, og i mindre grad hva man ut fra intervjuer subjektivt og skjønnsmessig kan *estimere*, om de mer spesifikke utmeldtkodene. Det vil så klart like fullt være grensetilfeller når det gjelder hva man kan vite og hva man kan estimere, og også grader av subjektivitet eller objektivitet med hensyn til informasjonen informanter presenterer, men underskrevnes oppfatning er at den nevnte utvelgelsen av sitater er rimelig ut fra de nevnte kriterier. Forøvrig er grunnen til at analysen struktureres slik i dette kapitlet at jeg i de neste kapitlene søker å sammenlikne og drøfte det som har framkommet her nettopp med mer subjektiv informasjon fra intervjuer, som vil kunne belyse mer av det totale frafallet samt informantenes diagnoser knyttet til dette.

## 4.2 Grunnlag for diagnoser om medlemsfracfall

Det overordnede i dette delkapitlet er spørsmålet om på hvilket grunnlag tillitsvalgte og ansatte i ulike ledd i Fagforbundet danner seg diagnoser om fracfall av medlemmer i

organisasjonen. Dette spørsmålet fortjener imidlertid å presiseres noe mer. Begrepet *grunnlag* peker nemlig mot det mer empiriske – altså: Hvilken informasjon ligger til grunn for tillitsvalgtes og ansattes arbeid for å motvirke frafall av medlemmer? Dette er kapittelets første underspørsmål.

Delkapittelets andre underspørsmål er: Hva er forholdet mellom de objektive årsakene til frafall basert på Fagforbundets interne statistikker og data, og tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet sine subjektive oppfatninger om årsaker til frafall? Her gjør *diagnosebegrepet* seg gjeldende. Dette begrepet har samtidig et mer teoretisk aspekt – med henvisning til de *tre forklaringstyper for organisasjonsvalg* - strukturelle forklaringer, ideologiske forklaringer og preferanseforklaringer er derfor relevante her. (Når jeg her bruker og har brukt begrepet *objektiv* må ikke dette forstås i naturalistisk forstand, all den tid en del av tallmaterialet er sosialt produsert. Samtidig er det liten grunn til å betvile tallene. *Objektivitetsbegrepet* bør uansett ses i et sosialkonstruktivistisk lys).

Sett under ett handler dermed spørsmålet dels om å undersøke på hvilket empirisk grunnlag informanter baserer den kunnskapen som ligger til grunn for deres diagnoser knyttet til frafall av medlemmer og dels å plassere deres diagnoser innenfor den teoretiske rammen de tre forklaringstypene utgjør. Altså – intervjuer med informanter (*empiri*) ligger til grunn for å skape *bilder* med utgangspunkt i informantenes *forklaringer*. Derneft ligger mer overordnede *ideer* og *sosiale teorier*, som teorier om handling og rasjonalitet, organisasjonsteori, sosiologiske teorier om aktør/struktur osv. (Åsheim 2004, s. 13), til grunn for Fennefoss' *tre forklaringstyper for organisasjonsvalg* og *generelle ramme for å forstå organisasjonsvalg* (1988, s. 36-38, s. 46) - grunnpilaren i det *analytiske rammeverket* i denne oppgaven. Jeg refererer her altså til Ragin & Amorosos *fortolkende modell* (2011, s. 60), for å poengtere at denne interaksjonen mellom informantenes forklaringer (bilder) og de tre forklaringstyper for organisasjonsvalg (analytisk rammeverk) nettopp er det Ragin & Amoroso betegner som *retroduksjon* – det aktive, gjennomgående samspillet mellom induksjon og deduksjon, som igjen bidrar til å skape *representasjoner av det sosiale liv* (Ragin & Amoroso 2010, s. 60). Jeg understreker at retroduksjonsprosessen er gjennomgående fordi denne interaksjonen mellom bilder og analytiske rammer er parallell, noe som vil komme til uttrykk i at jeg forsøker å ta i bruk retroduksjon metodisk i dette delkapittelet.

### 4.2.1 Informasjon om frafall

Som vi har sett i forrige delkapittel, er det tillitsvalgte og ansatte på nasjonalt nivå som forvalter informasjonen om frafall, i form av statistikk og annen data. I samtale med en ansatt på nasjonalt nivå med ansvar for uthenting av denne statistikken (27. april 2017), forklares det da også at det er de på nasjonalt nivå som sender informasjon relevant for de ulike fylkene ut til de tillitsvalgte på fylkesnivå. Derfra er det de tillitsvalgte på fylkesnivå som avgjør hvilken informasjon som går videre herfra og ut til de ulike lokale fagforeningene innad i hvert fylke. I intervju med en informant på fylkesnivå med ansvar for behandling av denne informasjonen, stiller jeg spørsmål ved hvor fornøyd vedkommende er med informasjonen som kommer fra nasjonalt nivå:

Informant 2: Jeg er veldig godt fornøyd. Jeg syns noen ganger at det kan bli i overkant, i forhold til informasjon, fordi at det man må tenke på det er at disse tilbakemeldingen skal jo absorberes. Og jeg for min del, jeg kan jo absorbere, altså motta det. Men jeg er litt forsiktig med hva jeg trækker ut. For det kan ikke være sånn at hver gang det kommer mail fra han fyren på fylket så er det mas og pes. Det skal liksom være litt hyggelig òg da. Så må du skryte litt og ”bra jobba” og sånne ting. Gi dem litt boost da. For det er kjedelig med bare negative tilbakemeldinger [....]

Informanten har altså ikke selv noen problemer med mengden informasjon eller den informasjonen som kommer, men påpeker at hen opplever å måtte være selektiv i hva som sendes videre ut til fagforeningsnivået, delvis i frykt for å oppfattes som masete og påtrengende, og delvis fordi mengden i seg selv kan kjennes overveldende for tillitsvalgte på fagforeningsnivå. Informanten utdyper dette på spørsmål om hva slags informasjon som sendes ut til fagforeningstillitsvalgte:

Informant 2: Jeg sa vel også i stad at ting skal absorberes. Og veldig mye informasjon kan bli for mye, hvis du skjønner? Så jeg... Vi har valgt nå å utarbeide de listene som jeg nå refererte til i stad, som vi sender ut hver 1. i hver måned, sånn at fagforeningene slipper å gjøre den jobben sjøl, den gjør vi på fylket. Og vi sender hvordan medlemsutviklinga har gått den og den måneden. Der det er grunn til bekymring så ringer jeg vedkommende fagforeningsleder og hører om det har skjedd noe spesielt, ikke sant? Og jeg veit jo sånn nogen lunde åssen turnoveren er. Jeg veit noen ganger årsakssammenhenger, ikke sant? [....]

Informanten viser altså til at de på fylkesnivå sender statistikk over medlemsutvikling til de enkelte lokale fagforeningene én gang i måneden, og at de følger den enkelte fagforening opp ved behov. En tillitsvalgt på fagforeningsnivå med ansvar for medlemspleie og verving i

samme fylke uttrykker tilfredshet med den informasjonen som ligger til grunn for kunnskaper om medlemsutvikling:

Informant 6: Vi får rapporter, med grafer. Vi får hvor mange nye vi har fått, hvor mange yrkesaktive var de, og har vi noe frafall på lærlinger... Vi får innmari god statistikk på det, som viser hvor gode vi har vært. Og da er det også sånn at vi får en sånn årsoversikt på målet vårt - hvor mange har vi verva i januar, februar, mars, april og så videre [...] Jeg synes det er veldig ålreit å være nestleder og ha verveansvaret, med tilgang til Fane 2. For jeg kan stadig vekk gå inn og se ”åh, har vi fått noen nye medlemmer nå?” Jeg kan gå inn og se på ”ja, den arbeidsplassen har så mange som jobber der, vi har bare så så mange medlemmer.” Så det er noe med det å kunne være god på å bruke Fane 2. Det er jo et kjempebra hjelpemiddel. Så de som liksom har ansvar for verving og ivaretagelse, hvis ikke de har tilgang til å gå alle de rapportene, så tror jeg det er litt negativt. For jeg blir jo sånn der at ”der har vi vervepotensiale. Dit MÅ dere dra”, for det veit jeg, ikke sant?

Til tross for at informanten gir uttrykk for å være fornøyd med informasjonen som kommer fra fylkesnivået om medlemsutvikling og Fane 2 som verktøy for medlemsinformasjon, indikeres det altså her, og utdypes senere i etterfølgelse av sitatet, at hen er usikker på om alle tillitsvalgte på fagforeningsnivå som har ansvar for verving og ivaretagelse av medlemmer har tilgang på Fane 2. Det kommer imidlertid fram i andre samtaler at alle på fagforeningsnivå som har dette som ansvarsområde faktisk har tilgang til dette. Et åpent spørsmål, som informanten selv stiller senere, er da om alle som har tilgang får nødvendig opplæring om hvordan man best kan bruke Fane 2-systemet. For det er klart at det ikke hjelper stort om de tillitsvalgte har teknisk tilgang på informasjonen dersom de ikke har gode nok kunnskaper om hvordan de faktisk kan søke seg fram til og bearbeide den. Tilfredsstillende *skolering* av tillitsvalgte vil derfor være sentralt i den forbindelse (Nergaard & Pape 2000, s. 8).

I motsetning til denne informanten, er det andre som mener at de får for lite informasjon utover det som vedtas på landsstyret. De savner særlig informasjon som går på nye tanker og ideer til tiltak for å beholde medlemmer:

Informant 3: Ja, jeg synes jeg får lite, i hvert fall av nye ideer og tanker. Vi får den som vi vedtar på landsstyret. Verveplan. Der står også ivaretagelsen. Vi har strategiplan. Men det er veldig sjelden det kommer noe direkte på beholde. Sånn tiltak, ut i fagforeningene. Det er alt det vi har snakka om fram til nå. Som er summen av å beholde.



Informant 4: Ja, der stiller jeg meg bak deg. For vi [på fagforeningsnivå] får ikke ny informasjon på det, vi må på en måte oppfinne det selv.

Som vi ser er ikke de tillitsvalgte nødvendigvis misfornøyd med den informasjonen de allerede får, og begge to har også tilgang på medlemssystemet Fane 2 i kraft av å ha ansvar for verving og ivaretagelse på henholdsvis fylkes- og fagforeningsnivå. Det de derimot nevner at de savner er altså forslag til ideer, tanker og tiltak for hvordan man kan beholde flere medlemmer. De sier senere i samtalen at de ikke ønsker flere vedtekter, men ideer og tanker til gjennomførbare tiltak i på både fylkes- og fagforeningsnivå. En forutsetning for å være rustet til å ivareta, beholde og verve så mange medlemmer som mulig, er naturlig nok at de tillitsvalgte er så godt informerte som mulig om hva medlemmer har mer og mindre behov for, og årsaker til at medlemmer som melder seg ut gjør dette. Dermed kan uttalelsene til de ovennevnte tillitsvalgte også fortolkes dithen at de ønsker tydeligere, mer praktisk informasjon for bedre å kunne motvirke frafall av medlemmer – som er et eksempel på et tilfelle av en *motivasjons-* eller *preferanseforklaring* (jf. *frame by case*, Figur 7, s. 20).

En informant på nasjonalt nivå mener samtidig at det er få plasstillitsvalgte som leser den informasjonen de får tilsendt, og tror derfor at den informasjonen som ligger til grunn for manges diagnoser i all hovedsak er deres egne opplevelser og erfaringer:

Informant 5: Jeg vil tro at alle de tillitsvalgte ute, som da driver geskjeften, baserer dette her på hva de gjør sjøl. Og ikke noe annet. Det er i hvert fall ikke noe grunn til å tro at de får... De får jo en del informasjon herfra, men veldig mye av den informasjonen vet vi at ikke leses. Vi ser på rundskrivene som blir sendt rundt, så er det vel halvparten som du ser at ikke blir åpna eller noe sånt.

På spørsmål om hva slags informasjon som ligger til grunn for å forhindre frafall, snakker en annen informant om utfordringer knyttet til gjeninnhenting av medlemmer, og en opplevelse av å gjenta seg selv hyppig:

Informant 2: Men så er det liksom det, hvor ofte skal man gjenta det budskapet da, tenker jeg. Altså nå har jeg sagt det ganske mange ganger, det er nesten sånn at jeg kjenner jeg blir lei av å høre det sjøl. Og så er det sånn at folk sier ”jaha” ikke sant, og så gjør de det sånn som de alltid har gjort det, ikke sant? Prøver å ringe medlemmet én gang, og så gir de faen når de ikke får svar, og så blir det en mail eller tekstmelding, og så hører dem ikke no, og så kommer de i Fane 2 og så skriver dem ”medlemmet kontaktet, hun ønsker ikke videre medlemskap.”

Nettopp poenget med gjeninnhenting av medlemmer er interessant, for dette er noe som går igjen i intervjuene med mange av informantene. Det framstår som om det har vært, og er, mye fokus på gjeninnhenting av medlemmer. I samtalen hvor en informant på fylkesnivå og fagforeningsnivå ble intervjuet samtidig, fokuserer de også på dette. På spørsmål om hvilken informasjon som ligger til grunn for å forhindre frafall svarer de følgende:

Informant 3: Jeg tror det, jeg, at det varierer veldig. Vi har det Fane 2-systemet, som alle skal forholde seg til. Det er et hovedverktøy.

Intervjuer: Hvem er det forresten som har tilgang på Fane 2-verktøyet?

Informant 4: Kassereren og lederen.

Intervjuer: Kassereren og lederen på fagforeningsnivået?

Informant 3: Riktig. Hvis ikke noe annet er bestemt.

Intervjuer: Ikke plasstillitsvalgt?

Informant 3: Nei nei nei. Plasstillitsvalgt har ikke tilgang i det hele tatt. Det ligger i fagforeningen. Og på fylket ligger det til fylkeslederen. [...] Og sånn må det være. [...] Hvis ikke så flyter det. Men hvor flinke er Fane 2-folka i, hvis vi sier fagforeningene ute, til å ta den samtalen? [...] Så igjen handler det om kompetanse. Igjen så handler det om å investere i de menneskene. Både i tid, krefter og ressurser. Og jeg tror vi har masse å gå på. For ringer et menneske og sier at ”jeg har meldt meg over til Sykepleierforbundet, jeg nå.” På grunn av at de har fått en bedre forsikringsavtale med Gjensidige der og der. Da må vi være i stand til å si ”ja, jeg hører hva du sier. Men har du sjekka opp det? Har du sjekka opp det, har du sjekka opp det?” Det tror jeg er alt for dårlig. Man godtar en utmelding. Uten de positive spørsmålene tilbake. Og det handler om kompetanse, og det handler om rollen sin. Da følger man bare slavisk Fane 2, inn og ut.

Det er flere viktige momenter som kommer fram her, og i andre deler av det samme intervjuet i tilknytning til dette temaet. For det første er det interessant at det kun er enkelte tillitsvalgte, med spesielt ansvar for verving, gjeninnhenting og oppfølging av medlemmer med kontingentrestanser, som har tilgang på medlemssystemet Fane 2. Særlig interessant er det kanskje at plasstillitsvalgte ute på de lokale arbeidsplassene ikke har tilgang til systemet overhodet. Dette skaper for plasstillitsvalgte en avhengighet av kasserere og ledere på fagforeningsnivå med både gode evner til å håndtere Fane 2, og gode kunnskaper om frafall og årsaker til frafall i de lokale foreningene.

Det har nå blitt viet en del plass til sitater som omhandler gjeninnhenting av medlemmer. Det er flere grunner til dette. For det første er det, som nevnt innledningsvis i oppgaven, nedfelt i *Strategiplanen 2017* et eget punkt om at alle fagforeninger skal ”ta fortløpende kontakt med alle som melder seg ut eller har kontingent-restanser”, og at fylkesleddet skal følge opp at dette blir gjort systematisk (2016, s. 19). Det kommer også fram i mange av intervjuene at det er en regel om at alle medlemmene som enten melder seg ut eller står med kontingentrestanser skal *ringes* – de skal ikke sendes e-post, tekstmelding eller liknende før de har blitt ringt opp gjentatte ganger først. Som det framgår av samtalene over framstår dette da også som noe de tillitsvalgte på fylkes- og fagforeningsnivå er opptatt av.

Hovedgrunnen til at jeg trekker fram samtalene om gjeninnhenting av medlemmer er imidlertid for å kontrastere det som her sies til uttalelser fra en informant på nasjonalt nivå med god kjennskap til de objektive medlemsbevegelsene. Litt senere i analysen, under punktet om hva tillitsvalgte og ansatte mener kan gjøres for å motvirke frafall, vil vi nemlig se at den nevnte informanten er sterkt kritisk til fokuset og ressursbruken på gjeninnhenting av medlemmer som har meldt seg ut eller som står med kontingentrestanser. Den kommende delen handler derimot om ulike forklaringer på frafall av medlemmer.

#### **4.2.2 Ulike forklaringer, ulike forklaringstyper**

Som blant annet Stokke (1998) tidligere nevnt er inne på, finnes det en rekke ulike forklaringer på frafall av medlemmer i fagforbund. I intervjuene jeg har gjennomført er det da også stor variasjon i hva de ulike informantene svarer på spørsmål om de opplever et merkbart frafall av yrkesaktive medlemmer Fagforbundet.

*Dødsfall* som årsaksforklaring til frafall kommer til uttrykk i flere intervjuer. Det som er mest påfallende med de ulike utspillene er at det ofte ikke eksplisitt skilles mellom dødsfall som årsak til *det totale frafallet* og dødsfall som årsak til *fracfall av yrkesaktive*. En informant på nasjonalt nivå sier for eksempel følgende:

Informant 7: Vi vet for eksempel at ca. 20% av medlemmene [som faller fra] dør. Det ser vi i LO generelt, og det ser vi hos oss også, fra år til år.

Ganske mye senere i samme samtale kommer det tydelig fram at informanten er klar over at det hovedsakelig er dødsfall blant pensjonister som forklarer ”dødsfall” som statistisk

årsaksgrunnlag for frafall. Det samme viser seg i samtaler med andre tillitsvalgte og ansatte med tilsvarende grad av kjennskap til det objektive datamaterialet for frafall. Uten at en på bakgrunn av informasjonen i intervjuene kan trekke noen konklusjoner om generell organisasjonspraksis, er det likevel et åpent spørsmål om dette spesifiseres tydelig nok i samtaler mellom tillitsvalgte i hele organisasjonen. Dersom det ikke tydeliggjøres at det er ytterst få yrkesaktive medlemmer som registreres som utmeldte som følge av dødsfall, kan dette i sin tur bidra til at tillitsvalgte med mindre kjennskap til de objektive medlemsbevegelsene danner seg subjektive årsaksforklaringer til frafall blant yrkesaktive medlemmer som ikke stemmer med det objektive frafallet i denne kategorien.

En annen informant, som riktig nok også nevner at hen er ”fersk”, mener at Fagforbundet ikke egentlig har et problem med medlemsfracfall, men i utdypingen kommer det fram at informanten opplever en del overføring av medlemmer:

Informant 6: Nå er vi inne i en fase hvor det er en del som går over til å bli pensjonister. Og da blir de jo pensjonist, så det kommer vi til å merke. Nå i år. Men jeg kan ikke si at jeg har merka det. Nå er jeg fersk og, da, men det jeg merker er jo at vi mister noen yrkesaktive, men dem forsvinner nødvendigvis ikke ut av Fagforbundet. De blir overflytta til andre steder, for de finner jobber i [x], eller i [x], så de blir jo ikke borte av fagsystemet, men de blir borte fra [informantens fagforening]. Og det ser jeg jo stadig vekk. At dem overføres til annet forbund.

Det er imidlertid uklart om informanten her snakker om intern overføring innad i Fagforbundet, eller overføring mellom LO-forbund eller andre fagforbund utenfor LO, fordi vedkommende både bruker begrepene *fagforening* og *fagforbund*. Både forklaringen med yrkesaktive medlemmer som går over til å bli pensjonistmedlemmer og overføringsforklaringen kan fortolkes som *strukturelle* – ifølge Stokke har den førstnevnte forklaringen å gjøre med strukturendringer i arbeidsmarkedet, mens den sistnevnte, om enn også strukturell, igjen er en årsaksforklaring til frafall av ”teknisk karakter” (Stokke 1998, s. 19). Noe senere i samme intervju stilles informanten spørsmål om hva slags informasjon som ligger til grunn for vedkommenes arbeid:

Informant 6: Det eneste jeg kan svare på det, av de som melder seg ut, jeg kan ikke svare på det noe mer enn at ”det er så dyrt.” Så enkelt er det. Noen har jo valgt å melde seg over til Delta, fordi... Ja, de har fått et eller annet. Så det er jo ikke, jeg tror ikke det er noe med at de er misfornøyde eller noen sånne ting, det har ikke noe med det å gjøre i det hele tatt, men det koster jo. Men jeg tror at de forstår egentlig ikke hva de betaler for. Og da blir det bare en utgift, de får ikke noe igjen for det.

I motsetning til i det førstnevnte sitatet, ser vi at informanten her gir en *preferanseforklaring* som årsak til utmeldinger. Medlemmet ser ifølge informanten ikke poenget med å være organisert fordi det er for dyrt – en typisk *formålsrasjonell* årsaksforklaring. I tilfellene der medlemmene melder seg ut av Fagforbundet uten å melde seg inn i et annet forbund, kan det dessuten foreligge et *gratispassasjerproblem* (Barnes 1990). I etterfølgelse av sitatet forklarer informanten videre at hen mener mye av problemet her handler om at tillitsvalgte ikke er regelmessig synlige og oppfølgende nok på arbeidsplassene – *dårlig oppfølging av medlemmer* er da en årsaksforklaring til frafall som også Stokke trekker fram (1998, s. 19).

I en annen samtale uttrykker en informant frustrasjon over at medlemmer som bytter arbeidsplass ikke melder fra til Fagforbundet:

Informant 1: [...] De tror at vi er tankelesere, sånn at de ikke melder fra om at de bytter, og det betyr at vi ikke heller får kontingent fra arbeidsplassen, og da går det noen måneder, og hvis vi ikke har hørt fra de da, så blir de strøket. Så det er en sånn praktisk greie som går på at folk ikke melder fra. Men det ble jo bedre nå med ny teknologi, ikke sant, og nå kan du sende SMS til folk og spørre ”hvor har du blitt av, jeg får ikke plukket deg opp på jobben.” Og da ”oi beklager, jeg har bytta jobb, sånn at...” Så det er jo én [årsak] [...]

Fennefoss hevder altså at ”organisasjoner velger [...] mange av sine egne og lønnstakeres rammebetingelser. De tilpasser seg ikke passivt virkeligheten, de strukturerer den” (1988, s. 45). Følgelig kan også denne forklaringen fortolkes som en *strukturforklaring*, ved at organisasjonens tilbud påvirker lønnstakeres etterspørsel. Dermed har vi i denne forklaringen å gjøre både med trekk ved organisasjonen og trekk ved folk. Dessuten viser også igjen Stokkes forklaring seg, gjennom ”dårlig oppfølging av medlemmer” (1998, s. 19). I den forstand er det passende å stille spørsmål ved i hvilken grad det er medlemmet selv som skal ha ansvar for å melde fra om bytte av arbeidsplass, eller om dette bør falle inn under for eksempel den plasstillitsvalgtes ansvarsområde. Selv om datagrunnlaget gjør at en ikke kan trekke slutninger om omfanget i denne oppgaven, kan de ulike nevnte utspillene om overføringsproblemer fra informanter antyde at problemet med teknisk svinn er gjennomgående (Stokke 1998, s. 19, s. 42).

*Tiltakende konkurranse* med andre arbeidstakerforbund er også en årsaksforklaring til frafall som går igjen i flere intervjuer:

Informant 6: Noen grunner er jo fordi det er yrkesrelaterte forbund, sånn som ikke sant. Hvis du er sykepleier så er det mye gjevere å være i Sykepleierforbundet. Fordi det heter ”Sykepleierforbundet” da, ikke sant? Og det er noe med statusen, ikke sant?

Konkurransforklaringen kan knyttes opp mot andre ulike årsaker. Stokkes forklaring om *endringer i arbeidsmarkedet* (1998, s. 19) kan være én, som forøvrig også er en *strukturell* forklaring (jf. Figur 1, s. 7). På spørsmål om hvilken gruppe som er vanskeligst å beholde, svarer én informant da også at Fagforbundet har et problem med hjelpepleiere organisert i Fagforbundet som videreutdanner seg og blir sykepleiere, for deretter å bytte forbund:

Informant 4: Sykepleierne, desidert. For det er en spesiell gruppe, som er opptatt da av... Og ikke bare opptatt, men mange tror at ”jeg er sykepleier, ja da må jeg være i Sykepleierforbundet.” Og vi har hatt medlemmer som har vært hjelpepleiere i mange år, og så blitt sykepleier, og så bytter de over.

Fagforbundet organiserer begge grupper, men Norsk Sykepleierforbund har blant annet en fordel av å ha langt flere medlemmer av denne gruppen – over 100 000 sykepleiere, jordmødre og sykepleierstudenter ifølge deres egne nettsider (NSF u.å.). Det er imidlertid ikke kun profesjonsforbundene som utfordrer Fagforbundet i organisasjonsmarkedet. Særlig Delta opplever informantene at Fagforbundet konkurrerer sterkt med:

Informant 5: Ja, Delta er jo vår største konkurrent, i og for seg [...], og konkurrerer på noen områder på lik linje med oss. Så er jo de mye mindre, men når du skjærer vekk alle pensjonistene våre og alle andre som ikke betaler kontingent, så er vi altså knytta ned til en 220 000 eller et eller annet, og da er Delta sine 70 000 ikke så vanvittig lite, ikke sant? Da er de relativt store, for de har ikke pensjonister. De har kanskje noen studenter inne i den medlemsmassen da, men utover det så er dette her yrkesaktive medlemmer.

En annen av informantene mener at en viktig årsak til at medlemmer i Fagforbundet bytter til Delta er fordi sistnevnte tiltrekker seg medlemmer ved å profilere seg på å være partipolitisk uavhengig:

Informant 6: [...] Og så har jeg faktisk hørt at noen har valgt Delta fordi at de er ikke enig i politikken, ikke sant? Og jeg tror mange unge i dag, dem ser ikke den nytten av å gjennomføre et valg, og være deltakende i politikken. Og så tenker dem ”nei, vi vil ikke være rød, vi vil være på noe annet.” Og [kommunen] er jo veldig blå. Den er veldig prega av å være blå. Ja. Det er ikke så heldig for oss, da.

Denne forklaringen er altså i større grad av *ideologisk* karakter. Stokke hevder da i den sammenheng nettopp at ”bevisste utmeldinger har med LO og forbundenes politiske profil å gjøre [...]” (1998, s. 19).

Samtidig framgår det også av intervjuer at det oppleves at arbeidstakere bytter arbeidsplasser oftere enn tidligere, og at dette gjør det utfordrende å holde på medlemmer. Én informant trekker i tillegg fram at det er en økende utfordring for Fagforbundet knyttet til arbeidsgivere som bytter arbeidsgiverforeninger, og at virksomhetens ansatte da også må bytte fra ett fagforbund til et annet. Informanten kommer også med en situasjonsbeskrivelse om at det er stadig flere arbeidstakere som har større tiltro til egne evner når det gjelder å håndtere konflikter på arbeidsplassene, og at arbeidstakerne derfor oftere er mer tilbøyelige til å bytte arbeidsplass snarere enn å forsøke å løse en eventuell konflikt i nåværende jobb:

Informant 5: [...] Men nå har vi også fått en ny problemstilling, knytta til arbeidsgivere som hopper mellom arbeidsgiverorganisasjoner. Med bakgrunn i, holdt jeg på å si, pensjonsavtaler. For å finne den billigste løsningen. Og det skaper da det problemet med at hvis de bytter arbeidsgivertilknytning, så kan det føre til at de også bytter tariffavtale. Det er hele poenget selvfølgelig, fordi det er ofte knytta til pensjon. Og så må medlemmene da bytte forbund, fordi plutselig så har ikke de muligheten til å forhandle for dem lenger, fordi de har gått til en annen.

Informant 5: [...] I dag så har folk mye mer tru på seg sjøl. Veldig mange tenker at ”okay, hvis jeg kommer til en arbeidsgiver som er helt ræva, så bare finner jeg meg en ny en. Og så driter jeg i de greiene her sånn. Jeg orker ikke å krangle med denne arbeidsgiveren. Da får jeg bare finne meg en annen” Og den holdningen var... Før så hadde du nok den bare hos akademikere som var litt sånn tydelige og trygge på seg sjøl. Men nå tror jeg det har krypet nedover. Sånn at du opplever at folk med også kortere utdanning har den samme trua på seg sjøl, og er ikke så redd for å måtte bytte arbeidsgiver, og dermed blir litt mindre solidariske, fordi når de kommer i den heisen, så ønsker de å bytte.

Forklaringen over er interessant, fordi den kan vise til alle de tre ulike forklaringstypene nevnt innledningsvis i delkapittelet: *Ideologiforklaringen* kommer til uttrykk ved at informanten hevder at folk er mindre solidariske. Her ser vi nettopp den forklaringen Fennefoss anfører at er vanlig (s. 12): [...] Solidaritetssamfunnet er borte, egoismen og individualismen har overtatt” (1988, s. 40). *Strukturforklaringen* viser seg blant annet i situasjonsbeskrivelsen av at arbeidsgivere hyppig bytter arbeidsgiverforeninger. Samtidig kommer *preferanseforklaringen* til syne gjennom informantens fokus på arbeidstakeres

formålsrasjonalitet og nyttemaksimering når det hevdes at arbeidstakerne ofte heller bare bytter arbeidsgiver hvis de er misfornøyde, enn å bli værende og forsøke å finne en løsning.

Som nevnt tidligere poengterer Fennefoss da også at et hovedpoeng med hans tidligere nevnte ramme for å forstå organisasjonsvalg (Figur 4) er ”å få fram at lønnstakernes valg (etterspørsel) må ses i nær sammenheng med organisasjonenes valg (tilbud)” (1988, s. 47). Stokke anfører imidlertid at ”et høyt volum på utmeldinger [i seg selv] kan være et varsko om at noe er på gang, enten det ligger misnøye eller strukturendringer i arbeidsmarkedet bak” (1998, s. 19). Én informant er tydelig på at Fagforbundet strever med høye frafallstall:

Informant 7: [...] Du kan si at fjoråret, da verva vi godt over 23 000. Og vi satt igjen med... Nå blander jeg litt yrkesaktive og totalen. Men du kan si at av yrkesaktive satt vi igjen med vel 3,000. Så vi mister jo himla mange. Vi er egentlig rågode på å verve, men vi mister for mange. Det er generelt i LO.

Det første som viser seg tydelig av det ovennevnte sitatet, og som informanten selv er inne på, er en sammenblanding av totale medlemsbevegelser og bevegelser av yrkesaktive medlemmer. Det reelle tallet innmeldte yrkesaktive medlemmer for 2016 var som tidligere nevnt 17 221 personer. Det totale frafallet av den samme gruppen i samme tidsrom er 7982 medlemmer (Figur 11). Differansen mellom innmeldte og utmeldte yrkesaktive medlemmer er altså ikke 3000, men 9239 medlemmer. Denne forskjellen er stor, og kan dermed også ha stor betydning, særlig i forbindelse med det åpne spørsmålet om Fagforbundet faktisk har et like stort frafall av medlemmer som mange virker å ha inntrykk av. I forlengelse av Stokkes poeng med mulige strukturendringer kan den samme informantens videre beskrivelser være interessante. Den indikerer nemlig at det er utfordringer, ikke nødvendigvis i arbeidsmarkedet, men i arbeidstakerorganisasjonsmarkedet:

Informant 7: Vi følger jo hvilke avtaleområder hvor vi mister medlemmer. Det gjør vi jo. Men det er klart at det er en utfordring når... For 10 år siden kunne vi telle antall avtaleområder, forhandlingsområder, på to hender. Ti fingre. I dag har vi over 70. Vi har 4000 medlemmer som jobber på arbeidsplasser der vi ikke har tariffavtaler, så de har ikke det. Vi har mange arbeidsplasser der vi ikke har tillitsvalgte. Og det er særlig innenfor det vi kaller de små områdene, altså innenfor de private avtaleområder. Og det er klart at der vi ikke klarer å få tillitsvalgte på plass, og der vi ikke klarer å få tariffavtaler på plass, da er det vanskeligere å beholde medlemmer [...].

Informanten mener altså at mulighetene Fagforbundet har til å gi medlemmer et *organisasjonstilbud* som møter *organisasjonsetterspørselen* dermed henger sammen med



nettopp *strukturelle forhold* – dels fordi Fagforbundet har fått et betydelig mye større antall avtaleområder å forholde seg til enn tidligere, og dels fordi de har flere tusen medlemmer på arbeidsplasser der de ikke har tariffavtaler. Informanten påpeker også at dette problemet særlig gjør seg gjeldende i små avtaleområder innenfor privat sektor. Denne mer subjektive årsaksforklaringen kan understøttes av mer objektive data. For som nevnt i teorikapittelet var det altså ifølge Nergaard og Stokke så mange som 100 000 ansatte i privat sektor som i 2004/2005 var organiserte uten tariffavtaler. De spekulerer i at noe av denne forekomsten kan årsaksforklares med for lav organisasjonsgrad på arbeidsplassene dette gjelder, slik at det blir vanskeligere å oppnå tariffavtaler i slike tilfeller (2006, s. 60). Dermed er vi igjen inne på *gratispassasjerproblemet* (Barnes 1990). For i etterfølgelse av den tidligere beskrivelsen av Barnes teori om forslag til *gjensidig symbolsk sanksjonering* som løsning på gratispassasjerproblemet anføres det at ”organisasjonsgraden på en gitt arbeidsplass må være av en viss størrelse for at gjensidig symbolsk sanksjonering i det hele tatt kan finne sted” (s. 10-11). Dette tas som utgangspunkt i underskrevnes påstand om at den symbolske sanksjoneringen er *normstyrt*, og en forutsetning for at en norm om medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon skal eksistere derfor blir at en betydelig andel av den totale arbeidsstyrken i en gitt virksomhet må være medlem i en (s. 10-11). Således kan det i tilfellet over tenkes at i hvert fall *noe* av frafallet av medlemmer i mindre virksomheter innenfor private avtaleområder kan være tilknyttet de to nevnte forholdene: for det første at andelen organiserte arbeidstakere i den enkelte virksomhet er for lav til at den normstyrte *gjensidige symbolske sanksjoneringen* kan finne sted, og for det andre at den lave andelen av medlemskap medfører utfordringer ved å få på plass tariffavtaler i de samme virksomhetene.

### **4.3 Informanter om frafall: Hva gjøres - hva *kan* gjøres?**

Dette delkapittelet tar altså utgangspunkt i det tredje og siste hovedspørsmålet i problemstillingen: Hvilke ulike virkemidler *tas* og *kan tas* i bruk, ifølge tillitsvalgte og ansatte, for å minske ulike former for frafall i Fagforbundet? Dette overordnede spørsmålet er videre delt inn i to underspørsmål, som delkapittelet vil struktureres etter. For det første: Hva *gjør* de tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet for å motvirke frafall av medlemmer? Og for det andre: Hvilke virkemidler mener tillitsvalgte og ansatte at *bør* tas i bruk for å motvirke frafall av medlemmer i Fagforbundet?

### 4.3.1 Hva blir gjort for å forhindre frafall av medlemmer i Fagforbundet?

Dette spørsmålet er altså først og fremst deskriptivt, og viser til den faktiske *handlingskomponenten* ved motarbeidelse av frafall. I det følgende vil jeg derfor trekke fram sitater fra intervjuer som beskriver hvordan informantene handler for å beholde flest mulig medlemmer, og fortolke deres handlinger i lys teori og funn fra tidligere forskningsbidrag.

En informant på fylkesnivå utgreier i grove trekk forholdet mellom arbeidet til fylkesnivået og fagforeningsnivået:

Informant 3: [...] [Det er] tillitsvalgte ute på arbeidsplassene som er det viktigste verktøyet vårt. De organiserer dem. De jobber med rettighetene for dem. Ikke sant? Og samtidig skal beholde dem. Så det er hele tiden fagforeningen, ikke sant, som må ha bra tillitsvalgte, og tillitsvalgte på hver arbeidsplass der hvor vi har tariffavtaler. Fylket sin jobb er hele tiden å sørge for og hjelpe til og legge til rette på samlinger, kompetanse, veiledning, engasjement, alt dette som jeg holder på med, som er en del av dette vervet her, er det vi driver med nå i dag.

Det er altså de tillitsvalgte på fagforeningsnivå som i hovedsak skal jobbe både med å verve nye medlemmer og å beholde de som allerede er medlem. Fylkesnivået kan derfor tolkes å være et støtteledd til fagforeningsnivået. Som vi ser av sitatet gjøres dette blant annet ved å samle noen av de oppgavene som er felles for alle fagforeninger på fylkesnivå, å organisere samlinger og veiledning felles for alle fagforeninger i et gitt fylke, samt veilede og støtte tillitsvalgte på fagforeningsnivå ved behov. Dessuten har vi tidligere i analysen også sett at fylkesnivået er et bindeledd for informasjon mellom nasjonalt nivå og fagforeningsnivå.

En informant på fagforeningsnivå beskriver hva som er det viktigste de gjør for å forhindre frafall:

Informant 6: Det er medlemspleie. Du ser den her tavla vår her? Det er alle stedene vi har medlemmer på, i hele [fagforeningen]. Og noen steder, ser du nå er det skrevet dato på bak? Nå er det tidlig ennå. Og hver eneste gang vi går ut nå, så skriver vi opp på datoen på den arbeidsplassen vi er. Og så har vi satt et mål om å reise ut på alle arbeidsplasser. Og det er jo i forhold til ivaretagelse. Å dra ut med foldere, og høre hvordan folk har det. Og så driver og sender ut mail, ikke sant, til alle våre tillitsvalgte: ”nå ønsker Fagforbundet å jobbe med bemanning. Hva mener våre medlemmer... Hva er det som er viktig for dem i forhold til det?” Og så har vi fått inn en del svar. Men den her er aktivt brukt hele tida, egentlig.

*Ivaretagelse og oppfølging* både av medlemmer og tillitsvalgte er altså for de nevnte informantene det mest sentrale for å forhindre frafall. Stokke snakker forøvrig også om oppfølging, men da er det med henblikk på tekniske forhold – enten gjennom at organisasjonen påser at kontingenten trekkes og at medlemmet er registrert på ny ved bytte av arbeidsplass, eller i forbindelse med kontingentrestanser (1988, s. 19, s. 24). Som Fennefoss sier, kan spørsmål om organisering dessuten ha en dobbelt betydning: ”Som **lønnstakeres valg** og som **LOs og forbundenes valg** av organisasjonstilbud” (1988, s. 5-6). Dette kommer også fram i figur 4 (s. 9). Noe av det viktige her er at det informanten kaller *medlemspleie* er en form for bruk av *selektive insentiver*, som innebærer at et medlem i en arbeidstakerorganisasjon får en fordel som uorganiserte *ikke* får. Det handler altså ikke bare om å ivareta de som *er* medlemmer, men også å øke kostnadene for de som *ikke* er medlemmer. På den måten kan slike tiltak derfor også tolkes som et forsøk på å løse gratispassasjerproblemet (Fennefoss 1988, s. 80, Barnes 1990).

Nergaard og Pape understreker imidlertid at ”bare gjennom dyktige, godt skolerte og oppdaterte tillitsvalgte på alle nivåer kan en arbeidstakerorganisasjon ivareta sine medlemmers interesser og bidra til gode og godt organiserte arbeidsplasser i et arbeidsliv i endring” (2000, s. 5). Sett i lys av forholdet mellom organisasjonenes tilbud og arbeidstakeres etterspørsel vil dette innebære at skoleringen av de tillitsvalgte er imperativ for å gi medlemmer et godt nok tilbud til at de vil fortsette å være medlemmer. I den forbindelse forklarer en informant på nasjonalt nivå med ansvar for nettopp skolering av tillitsvalgte at denne skoleringen er helt avgjørende for å kunne drive ”godt fagforeningsarbeid” - som igjen har betydning for hvor mange medlemmer organisasjonen klarer å beholde:

Informant 7: Det er ikke tvil om at den viktigste jobben vi gjør for å beholde medlemmer, det er det vi kaller ”godt fagforeningsarbeid.” Det er rett og slett å ivareta medlemmene i forhold til lønns- og arbeidsvilkår. Vi må aldri glemme hva slags type organisasjon vi er. Så uansett hva annet vi tilbyr, av effekter som lypsylere og kurs og sånn, så vil jo det alltid være det viktigste. At vi er i stand til, at tillitsvalgte har den kompetansen de trenger for å ivareta folk. Den skoleringa vi gir tillitsvalgte er god. Men vi jobber jo også der til enhver tid. Nå har vi en ny evaluering av vår grunnopplæring, fordi vi tenker at... Ett er at arbeidslivet forandrer seg, men vi skal hele tida jobbe for å bli bedre og bedre. Så vi har et eget skoleringsutvalg, og vi har egne folk som jobber mye med å utvikle og videreutvikle skoleringa vår. Så det er nok det viktigste vi kan bidra med. Å sørge for riktig kompetanse, og veiledning ut.

Som vi videre ser av informantens utspill, kan begrepet ”godt fagforeningsarbeid” dermed i kortversjon forstås som *kampen for og ivaretagelse av medlemmers lønns- og arbeidsvilkår*. Det er gjennomgående i alle intervjuer at det viktigste arbeidet til de tillitsvalgte, tross ønsket og arbeidet med å nå ut til så mange nye som mulig, er å være til stede for de som allerede er medlem i forbundet. I tilknytning til det tidligere momentet med konkurranse med andre forbund, sier da også en informant følgende:

Informant 3: Vi er en arbeidsfaglig organisasjon, med fagforeninger, ute i hver eneste kommune. Vi skal være ryddige og skikkelige, og vi skal tilby dem hele organisasjonsbildet, ikke minst dyktige tillitsvalgte, ute på arbeidsplassen, som ivaretar dem hver dag. Det er jobben vår. Og der er vi mye bedre enn dette her Delta-greiene.

Kampen for og ivaretagelsen av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår er samtidig på mange måter mer komplisert i en arbeidstakerorganisasjon som organiserer ”alle” lønnsgrupper kontra profesjonsforbund. Særlig to områder gjør seg gjeldende her: For det første kan det være en fordel å spisse informasjon rettet mot én yrkesgruppe eller ett fagområde, fordi de respektive yrkesgruppene og medlemmene innenfor de respektive fagområdene da naturlig nok vil bli mer ”truffet” av den informasjonen de mottar enn dersom den alltid er generell. For det andre kan det være lettere å alltid forhandle på vegne av én gruppe enn på vegne av alle, fordi man i sistnevnte tilfelle vil måtte forfordle noen grupper overfor andre. En informant reflekterer i den forbindelse over at det å være bred og stor da har både fordeler og ulemper:

Informant 2: La oss si at Fagforbundet har 100 medlemmer og et annet forbund har 10, ikke sant, så er det jo sånn at vi må prioritere på flere og, sant? Vi kan jo ikke bare gi til én gruppe, sant? Det er jo det som er problemet. Men det er det som er fortrinnet og, ikke sant, vi ser helheten. Vi ser hele arbeidsplassen.

Problemer i tilknytning til dette ble tatt opp i en FAFO-rapport allerede i 1985, hvor det blant annet framgår at LO må vurdere om man skal etablere forbund som kun omfatter én yrkesgruppe og ”om nye grupper ønsker å organisere seg i forbund som omfatter flere yrkesspesialiteter” (Colbjørnsen, Fennefoss & Hernes 1985, s. 18). Fagforbundet ble som nevnt riktignok opprettet om lag 20 år etter denne rapporten ble publisert, men det er likevel interessant, både sett i lys av dette og Midtsundstads tidligere nevnte funn (s. 30), at forbundets inndeling i fire seksjoner nettopp er begrunnet i yrkesfaglig spissing:

”Fagforbundet ønsker med dette å gi medlemmene et **dobbelt tilbud**; både den tradisjonelle

fagforeningen og et yrkesfaglig fellesskap med egen arbeidstakergruppe (også gjennom et landsomfattende fellesskap)” (Fagforbundet Oslo 2006).

Sistnevnte sitat kan derfor ses i lys av det retoriske spørsmålet ”godt fagforeningsarbeid - for hvem?” Og det korte svaret på det kan dermed kanskje være ”for arbeidsplassen som helhet.” Dette virker i det minste å være de tillitsvalgte i Fagforbundets grunnleggende mantra bak deres arbeid med å forhindre frafall av medlemmer.

#### **4.3.2 Hva mener tillitsvalgte og ansatte kan gjøres for å motvirke frafall?**

På én side er dette spørsmålet interessant fordi det kan vise til forskjeller i hva som beskrives at blir gjort og hva informanter mener at kan gjøres annerledes enn i dag. Samtidig er det, som leseren vil se, for det meste samsvar mellom hva informantene mener at *kan gjøres* og hva informantene forklarer at *blir gjort*. Som én informant sier: ”Det er helt sikkert masse vi kunne gjort annerledes. Men hadde vi vært veldig klar over det, så hadde vi gjort det. Det er det som er litt av greia.”

I forbindelse med begrepet *godt fagforeningsarbeid* er en informant på nasjonalt nivå imidlertid inne på at den aktive oppfølgingen og treningen av tillitsvalgte må styrkes for at disse igjen skal lykkes i arbeidet deres.

Informant 1: Vi har kjørt et par prosjekter, ett av dem på godt fagforeningsarbeid. Og så har vi kjørt et prosjekt i perioden, som heter Organisasjonsprosjektet eller 1143, og der går det jo i grunn på det vi kaller håndledelse, i overført betydning. Altså, vi ser det at vi sender mail og blir enige om ting, men det skjer ikke. Og det er jo ofte på grunn av usikkerhet at ting ikke skjer. At folk er vanskelig å få i gang. Så vi har funnet ut at hvis noen aktivt hjelper de i gang. Og liksom er litt tilstede og ”sånn skal vi gjøre det” og ”nå skal vi gjøre det sammen”, så blir det bedre. Det er mye mer effektivt. Så det er noe med det vi kaller å trene folk, rett og slett, til å lykkes.

Samtidig indikerer informanten også at det tekniske oppfølgingsarbeidet av medlemmer bør profesjonaliseres:

Informant 1: Og så tror jeg det at vi må over til mer profesjonelle, når det gjelder oppfølging av medlemmer. At det er småforeningene som gjør det på fritid. Noen er jo kjempeflinke, de har stålkontroll. Men sånn venstrehåndsarbeid, det kan det ikke være. Det må bli en hovedsatsing å sørge for at medlemsregisteret til enhver tid er helt rett. Så det er ren sånn teknisk rutine-greie, ikke sant? Å få inn systemer, som gjør at

”når det skjer, så skjer det fra vår side” og ”når det skjer, så skjer det fra vår side.” Og da må du ha noen du er sikker på at gjør det.

Spørsmålet om profesjonalisering av medlemsoppfølging er like fullt også et spørsmål om ressurser. I den anledning ble det da også på slutten av underkapitlet *4.2.1 Informasjon om frafall* (s. 42-46) vist til at informantene blant annet er uenige i om det bør fokuseres spesielt på gjeninnhenting av medlemmer eller ikke, og at en informant på nasjonalt nivå med god kjennskap til de objektive medlemsbevegelsene i Fagforbundet er sterkt kritisk til dette fokuset. Nettopp fordi denne informanten har såpass god kjennskap til de objektive medlemsbevegelser er det derfor heller ikke urimelig å anta at informasjonen som ligger til grunn for vedkommenes diagnoser om frafall er mer objektiv enn mange andres.

Informanten mener altså at gjeninnhentingsfokuset ikke har noe særlig for seg, og at ressursene tillitsvalgte bruker på å kontakte utmeldte og ikke-betalende medlemmer heller bør prioriteres på å ta vare på eksisterende og å verve nye medlemmer. Personen anfører blant annet at frafallet av medlemmer i Fagforbundet er av en naturlig størrelse, at det er et alt for stort fokus på frafall av medlemmer, og at antallet yrkesaktive utmeldinger er såpass lavt at det ikke forsvarer det store fokuset på å gjeninnhente de som melder seg ut eller strykes som følge av kontingentrestanser. Dette kan dermed også egne seg som en illustrasjon av den nære koblingen mellom spørsmålet om informasjon som ligger til grunn for å motvirke frafall (4.2.1 Informasjon om frafall) og spørsmålet om hva som faktisk kan gjøres for å begrense dette frafallet – fordi kunnskapen som ligger til grunn for å kunne svare på sistnevnte spørsmål nettopp også er forbundet med hva slags informasjon om objektive medlemsbevegelser en informant er i besittelse av. På spørsmål om hva man kan gjøre for å motvirke frafall, svarer altså den sistnevnte informanten på nasjonalt nivå følgende:

Informant 5: Jeg tror det er fint lite.

Intervjuer: Det er ikke så mye?

Informant 5: Nei. Og jeg tror fagbevegelsen de siste åra har brukt alt for mye tid på å fokusere på frafallet. Istedenfor å bare si at ”vi er så store, vi har et naturlig frafall.” Vi har et frafall på, jeg husker ikke, er det 8000 medlemmer, som melder seg aktivt ut av forbundet hvert år.

Intervjuer: 8000?

Informant 5: Ja. Som er aktive yrkesaktive som *de facto* melder seg ut. Og av disse, så kan du kategorisere, når vi ser på hvordan det er. Så er det en haug av de som rett og slett melder seg ut fordi de bytter jobb. Og går ut av vårt område. Så de ville ha gått ut uansett. De kunne gjort det på en litt annen måte, ja, altså ved å si fra til tillitsvalgte, og få en overgang til et annet LO-forbund, så hadde det vært en hyggeligere måte å gjøre det på. Men de hadde ikke blitt noe mer medlemmer i Fagforbundet. Og da tror jeg vi nærmer oss en 5000 medlemmer, jeg, som av ulike årsaker melder seg ut hvert år. Som vi kunne på en måte ha berga, i én eller annen form. Og da er jo spørsmålet - hvor mange av de er så misfornøyd at det å prøve å berge de er bare tull, fordi de koster oss så mye at det er helt håpløst? Og så har du en gruppe som vi ser, det har vi ikke oversikt over hvor mange er, men vi har en gruppe som av ulike årsaker er misfornøyd, melder seg over i en annen organisasjon, men kommer tilbake etter kort tid. Fordi de opplever at det ikke var noe bedre på andre sida. Den har vi ikke helt kontroll på, og det burde vi hatt, for det kunne også kanskje vært med å underbygge i hvert fall min påstand, da. Om at vi i prinsippet har brukt for mye krefter på å se på nettopp disse revingstallene. Og hatt en del firmaer inne, som mener at dette er veldig lønnsomt å drive med. Og at de medlemmene du har, hvis de forsvinner ut, så er det et tap og så videre. Men jeg er litt usikker på om det faktisk stemmer, hvis vi begynner på å virkelig analysere de tallene vi har på utmelding. I forhold til det å satse på nye grupper, og heller bruke tid og krefter på å gjøre en god jobb for de medlemmene som faktisk velger å bli. Og at det reduserer tapet. I stedet for å bruke masse krefter på folk som faktisk har aktivt gått til det skrittet og melde seg ut. For de er allerede i ferd med å bli tapt, og de har gjort... De har faktisk gjort et grep for å komme seg ut av forbundet.

Det er interessant at informantene antyder at det ikke er alt for viktig at medlemmer som skal bytte forbund unnlater å melde fra til tillitsvalgte, slik at tillitsvalgte kan hjelpe medlemmet med å overføres til et annet LO-forbund. Dette begrunnes i at overføring av medlemmer *ut av* Fagforbundet rett nok ikke gjør at medlemmet blir noe mer medlem i Fagforbundet. Og i de respektive enkelttilfellene dette skjer, så stemmer jo den konklusjonen i og for seg. Likevel vil jo nettopp gode systemer, rutiner og kultur for overføring av medlemmer *ut av* Fagforbundet ha klar sammenheng med det tidligere nevnte manglende felles systemet for overføring av medlemmer på tvers av LO-forbund. Derfor henger dette da også sammen med antallet potensielle medlemmer som kunne *kommet inn* i Fagforbundet gjennom interne overføringer innad i LO. Dermed er vi tilbake på det Stokke kaller ”svinn av teknisk karakter (Figur 5, s. 14). Nergaard og Stokke har dessuten også vist at av uorganiserte som tidligere har vært medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon hadde 65 % vært medlem i LO og 12 % i YS, samtidig som relativt få har forlatt profesjonsforbund. De hevder selv at ”en mulig forklaring er at profesjonsbaserte forbund lettere klarer å holde på medlemmene når disse bytter arbeidsplass” (2010, s. 64). En annen informant på nasjonalt nivå er i den anledning tydelig på at det er viktig også å se medlemstallet i LO som helhet, og ikke kun fra forbund til forbund:

Informant 8: Vi må sørge for at de som er yrkesaktive medlemmer, de som vi mister, eller de som forsvinner over i en annen bransje. De må vi for så vidt miste, men de må leies over til et annet LO-forbund. For vi har et forbund-fall. Men så forventer jeg at de folka i de andre forbundene, som mister folk til vår sektor, også skal leie dem til oss. Det er da LO blir gode. Og det er en missing link, altså.

Det grunnleggende problemet ifølge informant 5 virker imidlertid å være at ressursbruken på gjeninnhenting av medlemmer som aktivt har meldt seg ut eller som ikke betaler for seg, og derfor står med kontingentrestanser, går på bekostning av de ressursene som kunne vært brukt på ivaretagelse av eksisterende og verving av nye medlemmer. Informanten anfører derfor at det beste tiltaket både for å få nye medlemmer og beholde de man har, er å ha dyktige lokale tillitsvalgte som gjør en god jobb for medlemmene sine:

Informant 5: [...] Min overbevisning er jo at dersom folk gjør en god jobb som tillitsvalgt, så vil det være det beste vervetiltaket. [...] Det handler veldig mye, tror jeg, om hvordan de tillitsvalgte fungerer ute, og at det er en måling. Og det gjør vel kanskje at hvis du går ut og kikker på hvordan [organisasjonsgraden] er, ikke sant. I noen kommuner så har Fagforbundet nesten 100% medlemmer. Faktisk. Mens andre kommuner er nede i 20-30. Og hvorfor er det sånn? Det kan sikkert være mange aspekter ved det, men jeg tror at mye handler om hvordan den tillitsvalgte opptrer, og jobber. Eller *de* tillitsvalgte, for det er sjelden bare én. Det er gjerne et knippe. Gjør de en bra jobb, og er en god og veldrevet fagforening, så har ikke de et stort problem med utmeldinger.

Forholdet mellom ”godt fagforeningsarbeid” og å beholde flest mulig medlemmer gjør seg altså igjen gjeldende her. Dessuten er dette tett koblet til Fennefoss’ argument om hvorfor hans modell ”en generell ramme for å forstå organisasjonsvalg” er viktig. Sistnevnte sier jo nemlig at ”et hovedpoeng med denne forståelsesrammen er å få fram at lønnstakernes valg (etterspørsel) må ses i nær sammenheng med organisasjonens valg (tilbud)” (1988, s. 46-47). Derfor blir informantenes forklaringer om ”godt fagforeningsarbeid” også *strukturforklaringer* – det anerkjennes i uttalelsene at Fagforbundet og deres tillitsvalgte strukturerer det markedet de er en del av, og at den jobben de tillitsvalgte gjør lokalt bidrar til å øke etterspørselen blant arbeidstakere om å organiseres i akkurat deres forbund. Dermed kan man av uttalelsene tolke at informantene mener organisasjonstilbudet henger sammen med strukturen, som dernest henger sammen med etterspørselen etter å organisere seg eller forbli uorganisert. Dette er igjen koblet til *preferanseforklaringer*, altså at årsaker til folks valg ligger i *framtida*, ved at ”deres motiver for å handle slik de gjør er knyttet til overlegninger om hva og hvor de ulike valg vil bringe dem” (Fennefoss 1988, s. 37). Det er jo nettopp det informant 5 anfører, i det at det gode fagforeningsarbeidet og høy



organisasjonsgrad på arbeidsplassen fungerer som en strukturerende *skyveforklaring* ved at arbeidstakere ”skyves bakfra” mot valget om å organisere seg, samtidig som de også *trekkes* mot organisasjonsvalget som følge av nettopp det gode fagforeningsarbeidet og den gjerne tilhørende høye organisasjonsgraden – en *preferanseforklaring*, for eksempel ved en lønnsomhetsbetraktning, altså gjennom formålsrasjonalitet eller *økonomisk rasjonalitet* (Kapittel 2).

## 5 Oppsummerende diskusjon og konklusjon

Utgangspunktet for denne oppgaven var å se på frafall av medlemmer i en arbeidstakerorganisasjon over en avgrenset periode, med det formål å undersøke det objektive omfanget av, og de opplevde grunner til, dette frafallet, for deretter å forsøke å belyse noen mulige tiltak for å begrense medlemsfracfall. For å forsøke å finne noen svar på dette, har jeg gjennom parallelle beskrivelser og fortolkning av teori, tidligere forskning, statistikk over medlemsbevegelser og samtaler med informanter undersøkt dels mulige *objektive årsaker* til frafall, dels *subjektive oppfatninger* om disse årsakene, dels hva som *faktisk* gjøres for å forhindre frafall og dels hva informantene har ment *kan* gjøres annerledes for å beholde enda flere medlemmer.

I det følgende vil jeg oppsummere de viktigste sammenhengene som her har blitt beskrevet og fortolket. Jeg vil samtidig se disse sammenhengene i lys av noen sentrale momenter ved de spørsmålene som har dannet utgangspunktet for analysen, og drøfte resultatenes betydning. Avslutningsvis diskuterer jeg hva som kan gjøres med medlemsfracfallet, og hva som i forlengelse av denne oppgaven kunne vært interessant å forske videre på.

### 5.1 Er det et stort frafall av medlemmer i Fagforbundet?

Innledningsvis forklarte jeg at utgangspunktet for denne oppgaven var en tilsynelatende oppfatning blant mange tillitsvalgte og ansatte om et betydelig frafall av medlemmer i Fagforbundet. Spørsmålet om hvorvidt frafallet av medlemmer i forbundet er stort eller ikke er like fullt av en så relativ karakter at det er vanskelig å svare på, fordi dette er et spørsmål dels av en objektiv, men i stor grad også av en subjektiv dimensjon. Noen forhold kan imidlertid bidra til å belyse det ovennevnte spørsmålet.

#### 5.1.1 Statistiske forhold

For det første må det *statistiske frafallet* av medlemmer ses i forhold til det *statistiske tilskuddet* av innmeldte medlemmer. Statistikken for innmeldte medlemmer i 2016 viser at Fagforbundet altså har totalt 22 926 innmeldte medlemmer, hvorav 17 221 av disse er yrkesaktive medlemmer, samtidig som de totalt har 17 165 utmeldte medlemmer, hvorav 7982 av disse er utmeldte yrkesaktive medlemmer. Fagforbundet gikk i 2016 med andre ord i overskudd med 5761 medlemmer totalt, men med 9239 medlemmer i overskudd dersom man

kun regner med yrkesaktive medlemmer. Siden Fagforbundet ved utgangen av 2016 hadde rett i overkant av 220 000 yrkesaktive medlemmer (intern statistikk 2016), betyr dette at de hadde en netto økning av yrkesaktive medlemmer på ca. 4,2 % kalenderåret 2016 - samtidig som organisasjonsgraden i Norge har sunket og LO-forbundene har tapt yrkesaktive andeler på bekostning av forbund utenfor LO de siste årene (Nergaard, 2017).

### 5.1.2 Subjektive forståelser av de objektive forhold

For det andre ser vi også av tallene over at forskjellen i størrelsesforholdet mellom totale innmeldinger og innmeldte yrkesaktive medlemmer er mindre enn tilfellet er i forholdet mellom totale utmeldinger og utmeldte yrkesaktive medlemmer. Med andre ord:

*Fagforbundet har et klart tydeligere medlemsoverskudd dersom man skiller ut kun yrkesaktive inn- og utmeldinger, enn dersom man ser på totalen.*

Statistikken over medlemsbevegelser for 2016 viser altså at frafallet er klart større dersom man inkluderer alle medlemsgrupper. Men er frafall av pensjonister like viktig som frafall av yrkesaktive? De fleste informantene virker å anføre at det ikke er det. Hva med frafall av andre grupper som ikke betaler ordinær kontingent, som elever, studenter eller lærlinger? Ingen av disse gruppene er nåværende inntektskilder for Fagforbundet. Noen vil aldri mer være det – som pensjonister – mens andre vil *kanskje* være det senere – som elever, studenter og lærlinger. Sannsynligvis er heller ikke den statistiske nytten for Fagforbundet av et studentmedlemskap den samme som for profesjonsforbund:

Informant 5: Her kan du godt være studentmedlem, men hvis du begynner å jobbe i olje, så må du over i et annet forbund [...] Vi er en studentsamling som gir dem en billig forsikring. Men noe annet er vi egentlig ikke. Mens Tekna, NITO og disse her, de kjører kurs, de dyrker studentene sine. For de vet at disse studentene er den potensielle inntektskilden.

Interne statistikker fra Fagforbundet (2016) viser samtidig at 36% av medlemmene har fylt 60 år, og det er ikke urimelig å anta at størsteparten av denne gruppen er pensjonister. Med det som bakgrunn er det ikke spesielt kontroversielt å påstå at Fagforbundet *vil* ha et større frafall dersom man inkluderer grupper som ikke er yrkesaktive i statistikken over medlemsbevegelser. Det er derfor rimelig å anta at hvorvidt man tar utgangspunkt i statistikk over henholdsvis totale medlemsbevegelser eller kun yrkesaktive medlemsbevegelser vil ha

betydning for hvilke diagnoser en relevant aktør danner seg om frafall - som deretter vil virke inn på hvordan den relevante aktøren *handler* og mener at *bør handles på* bakgrunn av dette.

Eksemplet med dødsfall som frafallsårsak kan være illustrerende. Tidligere poengterte jeg følgende: ”Der 4609 (26,9%) av samtlige 17 165 frafalte medlemmer i Fagforbundet i 2016 (Figur 10) falt fra som følge av at de døde, viser figur 11 at årsakskode ”2 - død” kun står for 222 (2,8%) av de totalt 7982 *yrkesaktive* medlemmene som falt fra samme år.” (s. 36). Dette er en sentral forskjell å merke seg. Det kan nemlig virke som at årsaken til at mange tror at det objektivt er mye frafall og kontingentrestanser ligger i en sammenblanding av nettopp tall over totale medlemsbevegelser og tall over yrkesaktive medlemsbevegelser. Det er *ikke* dermed sagt at akkurat dødsfallsårsaken ligger til grunn for en sammenblanding av frafallsårsaker blant henholdsvis alle medlemmer og yrkesaktive medlemmer - dette er det ikke grunnlag for å konkludere med. Derimot kan de store statistiske forskjellene mellom dødsfall som frafallsårsak blant henholdsvis alle medlemmer og yrkesaktive medlemmer bidra til å belyse det viktige poenget at *de som danner seg diagnoser for frafall i organisasjonen bør være personlig bevisste og utad tydelige på hvilke tall som ligger til grunn for de frafallsårsakene de beskriver*. For i forhold til antallet de mistet, fikk Fagforbundet tross alt over dobbelt så mange nye yrkesaktive medlemmer i 2016.

## **5.2 Hva kan gjøres med medlemsfracallet?**

Også fracallet av yrkesaktive medlemmer kan imidlertid gjøres noe med. Vi har i den forbindelse sett informanter uttale seg både likt og mer ulikt om hva de mener er problemer og hva de mener er løsninger. *Overføring, gjeninnhenting og ivaretagelse* står fram som stikkord i den forbindelse. Felles for alle alternative tiltak er at graden av hva man bør fokusere på er et spørsmål om *prioriteringer, gjennomførbarhet og ressurser*.

### **5.2.1 Overføring**

*Overføring* av medlemmer mellom LO-forbund er et konkret forhold – og i lys av informasjonen fra intervjuene også et konkret *problem*. Vi har allerede vært innom overføringsproblemet ved flere anledninger: LO virker ikke å ha gode nok systemer for overføring av medlemmer mellom forbundene. Fane 2, som i utgangspunktet også skulle være et felles overføringssystem for medlemmer på tvers av LO-forbund, brukes ikke til dette formålet i praksis. Et viktig punkt som kan trekkes fram igjen her er Stokkes utspill om at

”høye inn- og utmeldingstall kan være uttrykk for høyt *gjennomtrekk*” (1998, s. 19). Statistikken viser da også at 3567 (ca. 21%) av de innmeldte yrkesaktive medlemmene i 2016 tidligere hadde vært medlem i Fagforbundet, i tillegg til at 936 (ca. 5,5 %) innmeldte yrkesaktive medlemmer ble overført fra andre LO-forbund. Som Stokke selv sier *kan* innmelding av tidligere medlemmer også være et resultat av *gjeninnhenting* (1998, s. 19).

Forholdet mellom *gjennomtrekk* og *gjeninnhenting* åpenbarer seg imidlertid når vi ser statistikken over innmeldte tidligere medlemmer og medlemmer overført fra LO-forbund i tilknytning til informantenes utspill. For nettopp det utilfredsstillende medlemsoverføringssystemet til LO kan med rimelighet antas å spille en rolle i at mange av de innmeldte tidligere medlemmene kategoriseres som dette, og ikke som *overført fra andre LO-forbund*. Denne oppgavens datagrunnlag er på ingen måte tilstrekkelig dypt eller stort nok til å kunne trekke noen konklusjoner på dette området, men det er i det minste påfallende at så mange som 21% av de ”nye” medlemmene har vært medlem tidligere, uten at de er oppført å ha blitt overført fra et annet LO-forbund. Med tilfredsstillende systemer for medlemsoverføring på plass ville det ikke overraske om en del av de medlemmene som i dag viser seg under utmeldtkodene i medlemsstatistikken til disse forbundene i fremtiden kunne vist seg som *overført til annet LO-forbund* (jf. Nergaard & Stokke 2010, s. 64). Tatt den nåværende situasjonen i betraktning kan det dermed være at Fagforbundet også har gode muligheter til å få flere medlemmer overført *fra* andre LO-forbund enn det de får overført i dag.

I flere av intervjuene hvor det nevnes at det er et problem for Fagforbundet og LO at dette systemet ikke er på plass, virker det imidlertid som forklaringene er litt resignerte, for eksempel i kommentaren om at ”det har vært utreda opp og ned i mente så lenge vi har hatt et elektronisk system for medlemsoverføring.” Sett i lys av strukturelle forklaringer, kan dette virke nettopp som en forklaring som, i det minste i en viss grad, skyver ansvaret for opprettelsen av dette systemet ut av informantens kontroll. På én side er Fagforbundet kun ett av mange LO-forbund, og er avhengig av forståelse og ønsker om *prioritering* av dette fra andre forbund for at overføringssystemet kommer skikkelig på plass. Samtidig er Fagforbundet det desidert største forbundet i LO, med desidert flest stemmer. Dessuten er alle forbund i LO tjent med at de lettvisst kan overføre medlemmer mellom seg, og slik begrense både utmeldinger og det Stokke kaller *teknisk svinn* (Figur 5, s. 14). På tross av at utvikling, implementering og iverksetting av et slikt system utvilsomt er et spørsmål om ressurser, bør

LO-forbundene, og i dette tilfellet Fagforbundet, derfor spørre seg om dette er like kostnadskrevende som det er å miste medlemmer som følge av de tilsynelatende manglende systemene for håndtering av medlemsoverføring.

### 5.2.2 Gjeninnhenting

*Gjeninnhenting* er også et konkret tiltak – et medlem har meldt seg ut eller betaler ikke kontingenten. En tillitsvalgt har derfor i oppgave å enten følge opp utmeldingen for å overbevise personen om å bli med igjen, eller å overbevise personen som ikke betaler at dette er viktig, og legge til rette for løsninger slik at betalingen gjennomføres. Med utgangspunkt i det vi har sett i analysen virker problemet med *gjeninnhenting* imidlertid å være at denne løsningen ikke nødvendigvis er langvarig. Sett i i lys av *preferanseforklaringen*, og dels også *formålsrasjonalitet*, bør en stille et sentralt spørsmål i den forbindelse: Kan aktive utmeldinger og kontingentrestanser tyde på manglende *motivasjon* og/eller en opplevd manglende *nytte* av medlemskapet? Hvis svaret på dette er ”ja” – hvor god er effekten av gjeninnhentingsforsøkene og de faktiske gjeninnhentingene? Eller stilt på en annen måte: *Hvor mange* av de utmeldte medlemmene blir faktisk gjeninnhentet og *hvor mange* av medlemmene med restanser begynner å betale for seg? Og ikke minst: *Hvor lenge* forblir medlemmer som gjeninnhentes medlemmer, og *hvor lenge* fortsetter de med tidligere restanser å betale for seg? Som en informant sier:

Informant 5: [...] For når du har vært medlem i mange år, og kanskje ikke føler eller opplever at du har fått noe god service. Og i det øyeblikket du melder deg ut, så er det en som ringer til deg. Da bekrefter det... Litt sånn underbygger den tankegangen du har om at dette forbundet egentlig bare er opptatt av pengene mine. Og det øyeblikket jeg truer meg å trekke pengene mine tilbake, ja, da tar de kontakt med meg! Og det er jo totalt feil signal. Det er det å sørge for at folk får et godt tilbud hele veien.

Dermed kommer vi inn på det langt bredere utmeldingstiltaket – *ivaretakelse* av medlemmer.

### 5.2.3 Ivaretakelse

Innledningsvis i oppgaven skrev jeg at det kan være det foreligger et slags ekvilibrium i forbindelse med forholdet mellom gjeninnhenting, verving og ivaretakelse, i det at uavhengig av hva som fokuseres mer eller mindre på vil hver av de tre kategoriene behøve og derfor binde opp ressurser. Av det anførte jeg at det kan tenkes at stor ressursbruk på gjeninnhenting kan gå på bekostning av ressursbruk på ivaretakelse av eksisterende medlemmer, som

deretter vil kunne gjøre det mer sannsynlig at flere eksisterende medlemmer melder seg ut eller står med restanser, fordi disse føler seg nedprioritert eller ikke tilstrekkelig ivaretatt. Datagrunnlaget for denne oppgaven er for lite til at det kan settes hverken én eller to streker under det svaret. Imidlertid har absolutt alle informantene vært enige om én ting: Ivaretakelse av medlemmer er Fagforbundets viktigste oppgave, og den beste måten å beholde flest mulig medlemmer på. Mange av informantene peker også på at god ivaretakelse av medlemmer er et effektivt vervetiltak, fordi fornøyde medlemmer på en arbeidsplass gjør det lettere å få flere medlemmer på den samme arbeidsplassen. I den forbindelse er det også et spørsmål om Fagforbundet bør satse mer på såkalt *service-unionism*, altså at medlemmer i enda større grad får tilgang på tjenester uorganiserte ikke får – et tiltak som tidligere påpekt kan motvirke gratispassasjerproblemet. Dette vil særlig kunne være effektivt på arbeidsplasser med lavere organisasjonsgrad, hvor *symbolsk sanksjonering* vanskeligere kan finne sted.

Informantene påpeker at det er ute i de lokale fagforeningene og ute på de lokale arbeidsplassene at det viktigste fagforeningsarbeidet foregår – det er der medlemmene oftest har behov for hjelp, det er der medlemmene oftest omgås tillitsvalgte og det er der nye medlemmer i all hovedsak verves. Derfor kan man nok også si at det er ute i de lokale fagforeningene og ute på de lokale arbeidsplassene at medlemmer beholdes. Ut fra de sammenhengene jeg her har beskrevet, fortolket og diskutert, framstår det viktigste tiltaket for å begrense frafallet av yrkesaktive medlemmer dermed å sørge for at lokalapparatet, med fagforenings- og plasstillitsvalgte i spissen, har så store ressurser og så god støtte fra fylkesnivået og det nasjonale nivået som mulig. For en kan forstå frafall som et trekk ved lønnstakere og etterspørsel etter organisering, men en må alltid også forstå frafallsutfordringer som et trekk ved organisasjonen – altså tilbudet som til enhver tid gis til medlemmer. Rent konkret innebærer dette at fylkes- og nasjonalt nivå, i ikke-prioritert rekkefølge, bør sikre at tillitsvalgte lokalt blant annet får: God og regelmessig oppdatert opplæring og kursing, konkret informasjon om hva som *må* gjøres, konkrete ideer og forslag til hva som *kan* gjøres, god informasjon om faktiske medlemsbevegelser, støtte ved behov og frikjøp ved behov. Slik kan de som kjenner de lokale medlemmene og forholdene best utføre den oppgaven de primært er tillitsvalgt til – gjennom *godt fagforeningsarbeid* å ivareta medlemmene der *de* er, nemlig der de jobber.

### 5.3 Videre studier

Det er flere ting som kunne vært interessant å undersøke nærmere. For det første kan det være nyttig å undersøke frafallet over en lengre tidsperiode enn ett kalenderår. Da vil en antakelig få bedre informasjon om utviklingstendenser og avdekke mønstre i medlemsbevegelsene i større grad enn det som er mulig ut fra tallgrunnet i denne oppgaven. Det ville også vært interessant å skille medlemsgruppene enda mer fra hverandre, og på den måten kunnet spore mer tydelige frafalls- og innmeldingstrekk i de ulike gruppene.

For det andre har jeg kun intervjuet åtte informanter, og kun to tillitsvalgte på hvert av nivåene, eller i hvert av leddene, i Fagforbundet. Det er vanskelig å si noe generelt med et så begrenset utvalg. Med bedre tid og flere informanter, særlig på fagforeningsnivå, ville jeg sannsynligvis kunnet få mer mangfold i svarene, og i større grad avdekket mer om hvordan de tillitsvalgte lokalt opplever, tenker og jobber for å forhindre medlemsfracfall. Mer omfattende tillitsvalgtundersøkelser kunne derfor gitt verdifull informasjon.

For det tredje hadde grundige komparative studier av medlemsbevegelser i alle arbeidstakerorganisasjonene i LO vært interessante, for å tydeligere undersøke forholdet mellom medlemsoverføringer på tvers av de ulike forbundene, og omfanget av medlemsfracfall som følge av det opplevde manglende systemet for overføringer.



# Litteraturliste

Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek, Arbark. (U.å.). LO-kongressen i 1923 og vedtaket om industriforbund. Hentet 10.06.17 fra

[http://www.arbark.no/diverse/1923forbundene/1923\\_forbundene.htm](http://www.arbark.no/diverse/1923forbundene/1923_forbundene.htm)

Barnes, B.: "Macro-economics and Infant Behaviour: A Sociological Treatment of the Free-Rider Problem", *The Sociological Review*, vol 38, no 2, May 1990

Colbjørnsen, T., Fennefoss, A., Hernes, G. (1985). Så samles vi på valen...? En rapport av FAFOs organisasjonsundersøkelse. Oslo: Fafo

Datatilsynet (27.01.2016). Hva er en personopplysning? Hentet 21.04.17 fra

<https://www.datatilsynet.no/personvern/personopplysninger/>

De nasjonale forskningsetiske komiteene (31.05.2016). Generelle forskningsetiske retningslinjer. Hentet 1.11.2016 fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>

Eidissen, M. R., Nordick, L., Olsen, H., Aaberge, A. H. & Aalen, H. K. (2016). *Å dreie ei stor skute. Veien mot økt organisering av yngre arbeidstakere med høyere utdanning i Fagforbundet*. (Rapport 2016). Oslo: Universitetet i Oslo.

Etzioni, A. (1988). *The Moral Dimension. Towards a new economics*. New York: The Free Press

Fagforbundet. (U.å.a). Om Fagforbundet. Hentet 12.06.17 fra

<http://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/>

Fagforbundet. (U.å.b) Vervepremier. Hentet 07.11.16 fra <http://www.fagforbundet.no/bli-medlem/vervepremier/>

Fagforbundet (U.å.c). Forbundets historie. Hentet 23.05.17 fra

<http://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/Fagforbundets%20historie/?page=0#>

Fagforbundet. (U.å.d). Organisasjonsenheten. Hentet 21.04.17 fra <http://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/organisasjonsenheten/>

Fagforbundet. (U.å.e). Fagforbundets seksjoner. Hentet 10.06.17 fra <http://avd061.fagforbundet.no/seksjoner/>

Fagforbundet. (2015). Strategiplan – Hovedprioriteringer 2016. Hentet 21.04.17 fra [www.fagforbundet.no/file/ddd091f38bfa8ec1195ff8e38d003821/Strategi-2016.pdf](http://www.fagforbundet.no/file/ddd091f38bfa8ec1195ff8e38d003821/Strategi-2016.pdf)

Fagforbundet. (2016). Strategiplan - Hovedprioriteringer 2017. Hentet 21.04.17 fra <http://www.fagforbundet.no/file/f211fa0c56f9388e659b5f564e48818c/Strategiplan-191017.pdf>

Fagforbundet Oslo. (2006). Hvorfor seksjoner?. Hentet 31.05.2017 fra [http://oslo.fagforbundet.no/seksjoner/?article\\_id=11714](http://oslo.fagforbundet.no/seksjoner/?article_id=11714)

Fellesforbundet (08.02.2016). Ut og verve! Hentet 7.11.16 fra <https://www.fellesforbundet.no/nyheter2/2016/-ut-og-verve/>

Fennefoss, A. (1988). *Lønnstakerorganisering. Tre rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. (Fafo-rapport 081, 1988). Oslo: Fafo

Fennefoss, A. (1996). Organisasjoner, klassifikasjoner og" klasser. *Sosiologisk årbok*, 2.

Gambetta, D. (1982). *Were they Pushed or Did they Jump?*. Cambridge: University of Cambridge

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg.). Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS

Hellevik, O. (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. (6. utg.). Oslo: Universitetsforlaget

Iversen, M. S. H. (2016). *Nedbemanning i Aker Solutions. Samarbeid eller...?*. Akademisk avhandling, Universitetet i Oslo, Oslo.

LO. (2014, 1. mars). LOs vedtekter 2013-2017. Hentet 10.05.17 fra <http://www.lo.no/Om-LO/LOs-vedtekter/>

LO. (2017, 9. juni). Kort om LO. Hentet 10.06.17 fra <http://www.lo.no/Om-LO/Kort-om-LO/>

Lysgaard, S. (1967). *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget.

Moses, J. W., Knutsen, T. L. (2012). *Ways of Knowing. Competing Methodologies in Social and Political Research*. (2. utg.). New York: Palgrave Macmillan

Midtsundstad, T. (1994). *Yrke, utdanning og fagorganisering. Yrkesfaglig satsing i helse- og omsorgssektoren*. Oslo: Fafo

Nergaard, K. (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. (Fafo-notat 2010:25). Oslo: Fafo

Nergaard, K. (2016). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014*. (Fafo-notat 2016:7). Oslo: Fafo

Nergaard, K. (2017, 22. mai). *Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge*. Hentet 12.06.17 fra <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/>

Nergaard, K., Pape, A. (2000). *Tillitsvalgtopplæring i statlig sektor. En undersøkelse av skoleringsvirksomheten innen LO Stats område*. (Fafo-rapport 343). Oslo: Fafo

Nergaard, K., Stokke, T. A. (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. (Fafo-rapport 518). Oslo: Fafo

Nergaard, K., Stokke, T. A. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv*. (Fafo-rapport 2010:47). Oslo: Fafo

Norsk Sykepleierforbund (U.å.). Om NSF. Hentet 30.05.2017 fra <https://www.nsf.no/om-nsf>

Olsson, M. (1971). *The Logic of Collective Action*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Ragin, C. C., Amoroso, L. M. (2011). *Constructing Social Research*. SAGE

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget

Stokke, T. (1998) *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet* (Fafo-rapport 256, 1998). Oslo: Fafo

Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.) Bergen: Fagbokforlaget

Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (1. utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk

Utdanningsforbundet (29.08.2016). Vervekampanje for Utdanningsforbundet Rogaland 2016-2017. Hentet 8.11.2016 fra

<https://www.utdanningsforbundet.no/Fylkeslag/Rogaland/Nyheter1/Vervekampanje/>

Utdanningsforbundet (17.10.2016). Her er vinnerne! Hentet 8.11.2016 fra

<https://www.utdanningsforbundet.no/Fylkeslag/Sor-Trondelag/Nyheter/20151/Hvem-vant-vervepremiene/>

Åsheim, F. (2004). *Fra konsensus til konflikt. En studie av samordningsprosessen mellom SAS og Braathens i perioden 2001-2002*. Akademisk avhandling, Universitetet i Oslo, Oslo.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 24 988

# 6 Vedlegg

## 6.1 Samtykkeerklæring

**Takk at du tar deg tid til dette intervjuet!**

**Intervjuet gjennomføres som en del av en masteroppgave som skal omhandle frafall av medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner, med Fagforbundet som case.**

**Jeg er altså student ved masterprogrammet i organisasjon, ledelse og arbeid på UiO, og dette intervjuet er derfor en del av masteroppgaven min. Formålet mitt med å intervjuet tillitsvalgte er å få bedre innsikt i hva Fagforbundet kan gjøre annerledes for å motvirke at folk melder seg ut som medlemmer. Dette blir mer en samtale heller enn et intervju, så det er bare å svare så ærlig du kan og spørre dersom noe er uklart. Veileder er Arvid Fennefoss ved UiO.**

**Alle svar vil bli anonymisert ved å slette direkte personopplysninger og slette eller omskrive indirekte personopplysninger. Kun jeg som masterstudent og veileder vil ha tilgang til hele intervjuet. Forventet masteroppgaveavslutning er juni 2016, og oppgaven vil bli gjort offentlig tilgjengelig etter det. Rådataene vil bli slettet i etterkant.**

**Det er frivillig å delta og du kan trekke deg når som helst uten å oppgi grunn. Intervjuet vil bli tatt opp. Har du noen innvendinger mot det? Ved ønske vil det være mulighet for å lese igjennom transkriberingen av intervjuet i ettertid. Samtalen vil vare ca. en time. Har du noen spørsmål før vi setter i gang?**

**Signatur:**

---

## 6.2 Intervjuguide

### Innledning

- 1. Kan du kort fortelle hvilken stilling du innehar i Fagforbundet og hva dine ansvarsområder er?
- 2. Hvor lenge har du vært tillitsvalgt?
- 3. (Kun fagforenings- og fylkesnivå) Har du noe frikjøp/hvor mye frikjøp har du? Hvor mange timer bruker du på fagforeningsarbeid i uken? (Oppfølging: E-poster?)

### Frafall av medlemmer

- 4. Opplever du at det er et merkbart frafall av medlemmer i Fagforbundet?
- 5. Er det noen grupper du opplever at faller fra mer enn andre, enten det gjelder yrkesgruppe eller alder? I så fall hvorfor?
- 6. Er det noen grupper, enten yrkesgrupper eller alder, som du opplever at det er vanskeligere å ivareta interessene til? I så fall hvorfor?
- 7. Hva vet du ganske sikkert om hvorfor medlemmer faller fra, og hva tror du kan være andre viktige årsaker til frafall av medlemmer?
- 8. Hvordan jobber du og de på fagforeningsnivå/fylkesnivå/nasjonalt nivå (avh. av hvor intervjuobjektet er tillitsvalgt) for å forhindre at medlemmer faller fra?
- 9. I "Fagforbundets strategiplan 2017" står det at "*Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde de vi har. Melder medlemmer seg ut, er det viktig at rutiner følges.*" Videre står det at "*fagforeningene skal ta fortløpende kontakt med alle som melder seg ut eller har kontingentrestanser*", og at "*fagforeningene skal følge opp medlemmer og ansatte når virksomheter blir utskilt.*" Opplever du at denne oppfølgingen blir gjort ved hver utmelding? Og synes du dere har nok ressurser til å gjøre dette hver gang noen melder seg ut eller ved alle tilfeller av kontingentrestanse?
- 10. I "Fagforbundets strategiplan 2016" står det at "*En av de viktigste oppgavene for Fagforbundet er å sørge for at alle medlemmer ivaretas gjennom et godt medlemstilbud og at det verves nye.*" Hva synes du om forholdet mellom ressursbruk på ivaretagelse av eksisterende medlemmer og ressursbruk på å verve nye? Føler du at én av de tar mye ressurser fra den andre?
- 11. Hva opplever du at dere jobber mest med – å verve nye medlemmer, eller å på ulike måter ivareta de som allerede er medlemmer?
- 12. I "Fagforbundets strategiplan 2017" står det at de nasjonalt har ansvar for å fastsette vervemål for fylkeskretsene og følge opp med statistikk, og at

fylkeskretsene har ansvar for å fastsette vervemål for den enkelte fagforening. Opplever du at dere har noen konkrete, tallfaste mål, for eksempel i prosent, av maksimalt antall medlemmer som kan *falle fra* i løpet av et år?

- 13. (Hvis de ikke har noen slike beholde-medlemmer-mål): Tror du at det kunne vært en idé å ha noen mål, for eksempel i prosent, av maksimalt antall medlemmer som kan falle fra et bestemt kalenderår? Og hvis ja, hvorfor?
- 14. Hva slags informasjon ligger til grunn for arbeidet deres med å forhindre frafall av medlemmer i Fagforbundet? (Hvis de spør hva jeg mener: ”nei, får dere regelmessig informasjon om dette fra nasjonalt og andre ledd? Og har dere noe materiell og statistikker dere bruker, eller bygger arbeidet mest på deres egne erfaringer og erfaringene til andre tillitsvalgte dere snakker med”?)
- 15. (Fagforeningsnivå) Hva slags informasjon har du fått fra fylkes- og nasjonalt nivå om frafall av medlemmer? Kunne noe vært gjort annerledes?
- 15. (Fylkesnivå) Hva slags informasjon har du fått fra fagforenings- og nasjonalt nivå om frafall av medlemmer? Kunne noe vært gjort annerledes?
- 15. (Nasjonalt nivå) Hva slags informasjon opplever du å få fra fagforeningsnivå og fylkesnivå om frafall av medlemmer? Kunne noe vært gjort annerledes?
- 16. Hvilke virkemidler mener du at *bør* tas i bruk for å motvirke frafall?

### **Avslutning**

- 17. Er det noe du ønsker å tilføye?

## 6.3 Personvernombudet – godkjenning av gjennomføring



Arvid Fennefoss  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Universitetet i Oslo  
Postboks 1096 Blindern  
0317 OSLO

Vår dato: 22.05.2017

Vår ref: 54341 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 06.05.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

54341	<i>Vi lekker i alle retninger - En casestudie om frafall av medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Arvid Fennefoss
Student	Martin Raaen Eidissen

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 20.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Knut Kalgraff Skjåk

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS  
NSD – Norwegian Centre for Research Data

Harald Hårfagres gate 29  
NO-5007 Bergen, NORWAY

Tel: +47-55 58 21 17  
Faks: +47-55 58 96 50

nsd@nsd.no  
www.nsd.no

Org.nr. 985 321 884



