

Samfunnsviterne

Arbeidsgruppa for ny strategi

Bakgrunnsnotat

Innledning og bakgrunn

Samfunnsviternes hovedstyre har utnevnt en egen arbeidsgruppe med mandat til å utarbeide forslag til ny strategi for foreningen.

Arbeidsgruppen består av følgende medlemmer:

- Foreningens nestleder, Siri Johnsen
- Anne Solheim, hovedstyret
- Lars Hovland, fylkesstyret i Østfold
- Arne Mykkeltveit, fylkesstyret i Hordaland
- Ketil Vike Arnesen, tillitsvalgt
- Anneli Lyster, tillitsvalgt
-

Sekretariatet innehar sekretærfunksjonen for utvalget.

Arbeidsgruppens mandat:

- Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til ny strategi for foreningen som skal gjelde fra og med 2014. Herunder skal foreningens arbeid med identitet og synlighet vektlegges.
- Arbeidsgruppen utarbeider et nytt samfunnspolitisk policy-dokument som erstatter flere av foreningens eksisterende policy-dokumenter.
- Hovedstyret er styringsgruppe for arbeidet med ny strategi, og arbeidsgruppen rapporterer fortløpende til hovedstyret om sitt arbeid.
- Arbeidsgruppen skal invitere til bred involvering i hele foreningen.
- Arbeidsgruppen bør arbeide innenfor Akademikernes mål og strategidokumenter.
- Arbeidsgruppen foreslår hvorvidt strategien skal hete "strategi" eller "måldokument".
- Arbeidsgruppen legger frem sitt forslag til ny strategi for hovedstyret i løpet av første kvartal 2013, slik at et forslag til ny strategi kan sendes ut på høring våren 2013.
- Hovedstyrets forslag til ny strategi legges fram for landsmøtet 2013.
- Det avsettes inntil kr 50.000 i budsjett for 2012 til drifting (reise opphold og tapt arbeidsfortjeneste) av gruppens arbeid.
- Arbeidsgruppen kommer til styret med forslag om ekstra bevilgninger dersom arbeidsgruppens drift og tiltak nødvendiggjør ytterligere finansiering.

Dette dokumentet oppsummerer faktagrunnlaget som er samlet inn i forbindelse med gruppas arbeid.

Samfunnsviternes medlemmer

Samfunnsviterne hadde 9600 medlemmer per oktober 2012. Det er en dobling på ca åtte år og innebærer at foreningen har gått fra å være liten til å være mellomstor Akademiker-sammenheng.

Rundt to tredjedeler av medlemmene er kvinner. Kvinneandelen har gjennom de siste ti årene vært svakt økende. Samfunnsviterne har sammen med Psykologforeningen høyest kvinneandel i Akademikerne. I motsatt ende finner man Tekna, Econa og ikke minst KOL.

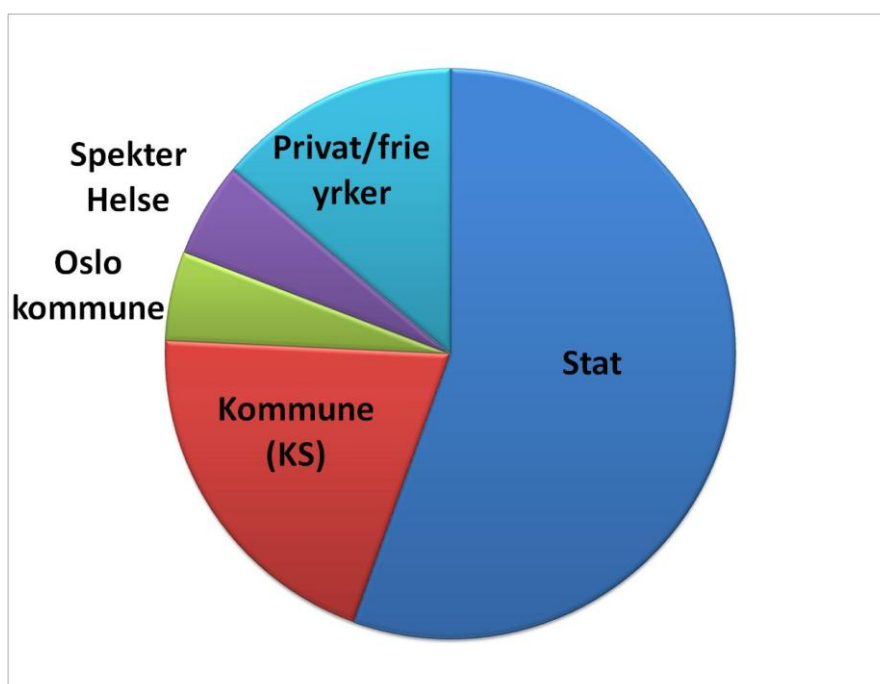
90 prosent av medlemmene er i arbeid, 8 prosent er studentmedlemmer mens de resterende to prosentene er pensjonister, i permisjon, arbeidssøkende eller annet. Disse talene er hentet fra medlemsregisteret og er basert på medlemmenes innrapportering av egen status.

Rundt 80 prosent av medlemmene har utdanning på hovedfag/master-nivå eller høyere. Denne andelen har vært svakt økende de siste årene. De resterende medlemmene har minimum cand. mag.-grad eller annen 4-årig utdanning fra universitet eller høyskole innen samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag.

Når det gjelder fagbakgrunn er fremdeles statsviterne den største gruppen. Hvert fjerde medlem av foreningen er statsviter. Ett av åtte medlemmer er sosiolog. Det sammen gjelder pedagoger/spesialpedagoger. I overkant av 15 prosent av medlemmene har bakgrunn fra humaniora.

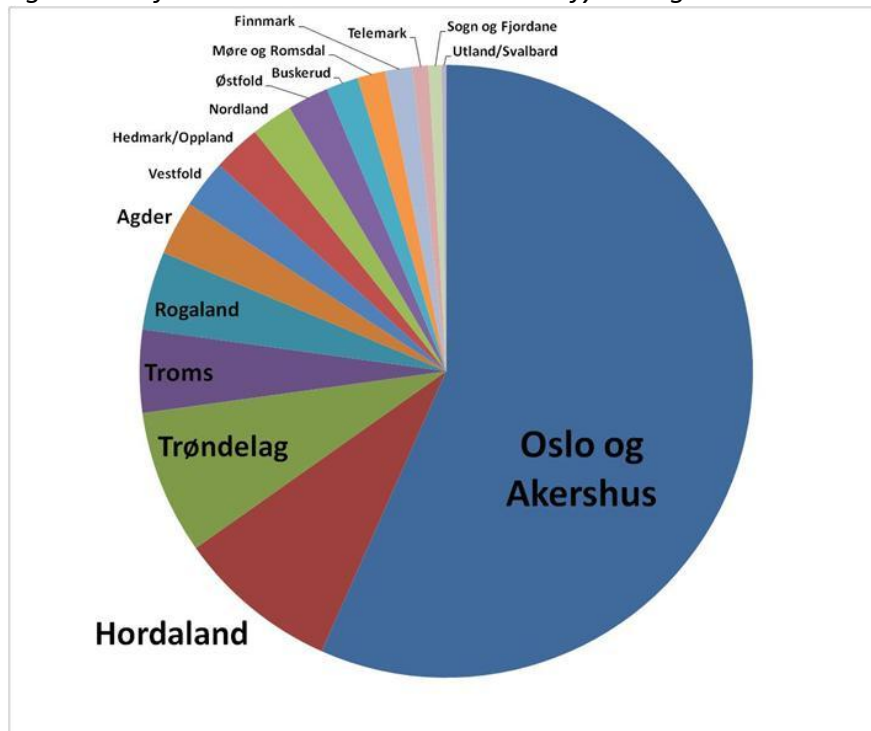
Blant de sysselsatte medlemmene jobber 56 prosent i statlig sektor. 21 prosent jobber i kommunal sektor. Oslo kommune som er et eget tariffområde har en andel på 5 prosent. 12 prosent jobber i privat sektor, fortrinnsvis i organisasjoner og i konsulentbransjen.

Figur1 Samfunnsviternes sysselsatte medlemmer etter arbeidssektor 2012



Godt over halvparten av medlemmene arbeider i Oslo og Akershus.

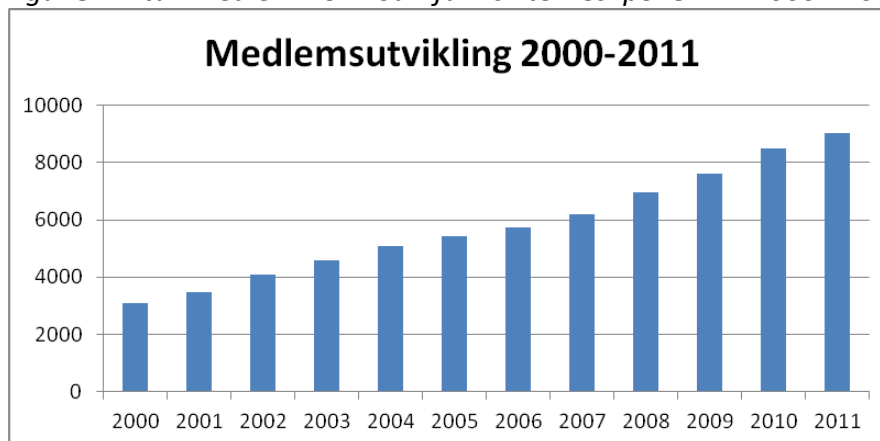
Figur 2 Samfunnsviternes medlemmer etter fylkeslag 2012



Medlemsvekst

Veksten i antall medlemmer har vært stor i en årrekke og ligget på opp mot 10 prosent årlig. Foreningen runder mest sannsynligvis 10 000 medlemmer i løpet av 2013.

Figur 3. Antall medlemmer i Samfunnsviternes per 31.12 2000 - 2011



Medlemspotensial

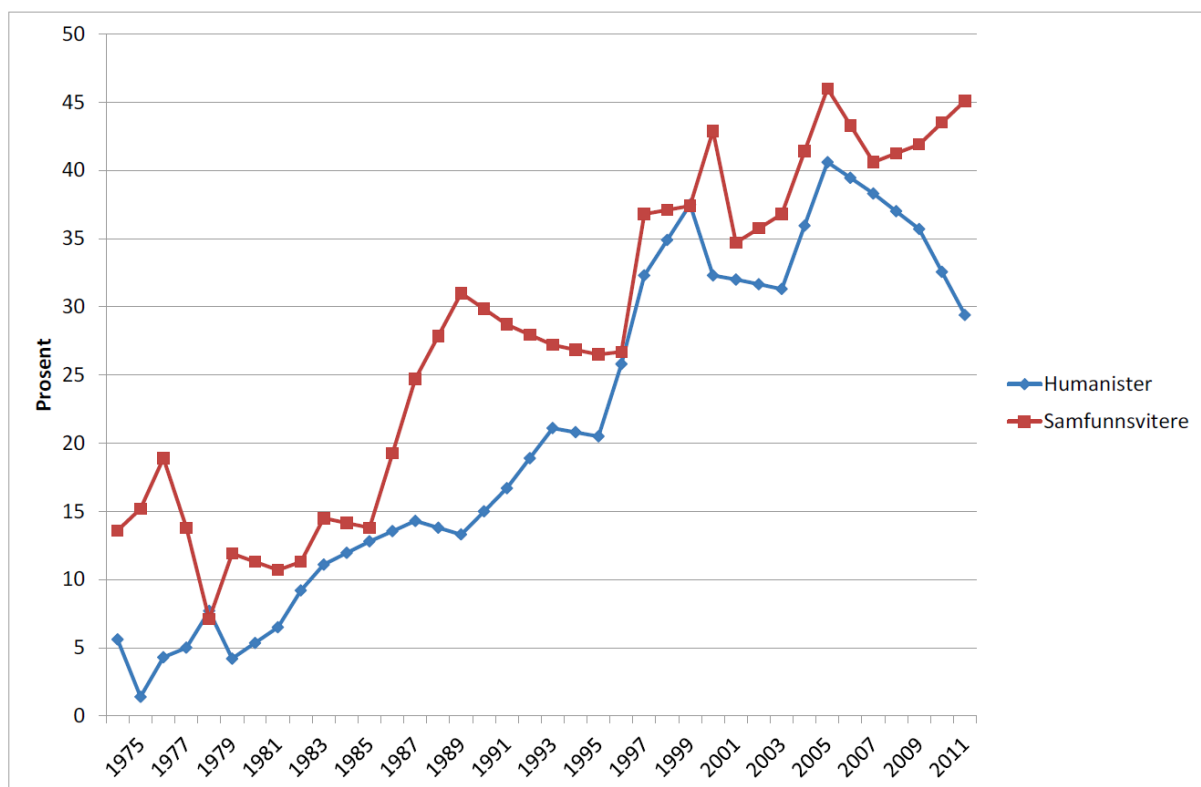
Antall sysselsatte i Norge med utdanning på master/hovedfagsnivå innen de aktuelle fagområdene Samfunnsviternes rekrutterer medlemmer fra ligger på rundt 45 000 i følge tall fra Statistisk sentralbyrå. De er likt fordelt på de tre sektorene stat, privat og kommunal/fylkeskommunal. I tillegg kommer de med utdanning tilsvarende Cand.mag. som

også kvalifiserer for medlemskap. Samfunnsviterne organiserer rundt halvparten av de statsansatte statsviterne. Innenfor andre fag og andre sektorer er organisasjonsgraden langt lavere.

Av de sysselsatte medlemmene jobber over halvparten i statlig sektor. Selv om en relativt stor del av de statlige arbeidsplassene er i Oslo finner vi også mange medlemmer på statlige arbeidsplasser ellers i landet. Mange jobber i NAV og ved universitet/høgskoler samt forskjellige direktorater.

NIFUs nærmere analyse av samfunnsvitere og humanister i kandidatundersøkelsene viser at litt færre kandidater med vår utdanningsbakgrunn på master-nivå går til privat sektor enn kandidater ellers. Men andelen som går til privat sektor har vært jevnt økende over de siste 40 årene. De seneste årene har rundt 40 prosent av nyutdannede samfunnsviterne startet sin karriere i privat sektor. For humanistene var andelen oppe i 40 prosent i 2005, men har sunket til under 30 prosent de senere år.

Prosentandel av sysselsatte kandidater som arbeidet i privat sektor ett år etter ferdig utdanning. 1974 – 2011.



Samfunnsviterne har altså et stort vekstpotensial. I det offentlige, særlig i staten, handler det om å befeste sin posisjon og få "kritisk masse". I privat sektor er det et stort potensial som byr på en helt annen type utfordring.

Kari og Ola Samfunnsviter

Dette er et litt uvitenskapelig forsøk på å finne to typiske medlemmer i Samfunnsviterne. I følge Samfunnsviternes lønnsundersøkelse for 2011 var 66 prosent av de yrkesaktive medlemmene kvinner. Nesten hvert tredje mannlig medlem er statsviter, mens 21 prosent av kvinnene er statsvitere, 15 prosent pedagoger og 13 prosent sosiologer. Omtrent halvparten av både kvinnene og mennene jobber i Oslo. Rundt 60 prosent av medlemmene er i statlig sektor. Hver femte kvinne i statlig sektor jobber i NAV. Mens 31 prosent av mennene jobber i departementene, hver tredje av dem igjen i Utenriksdepartementet.

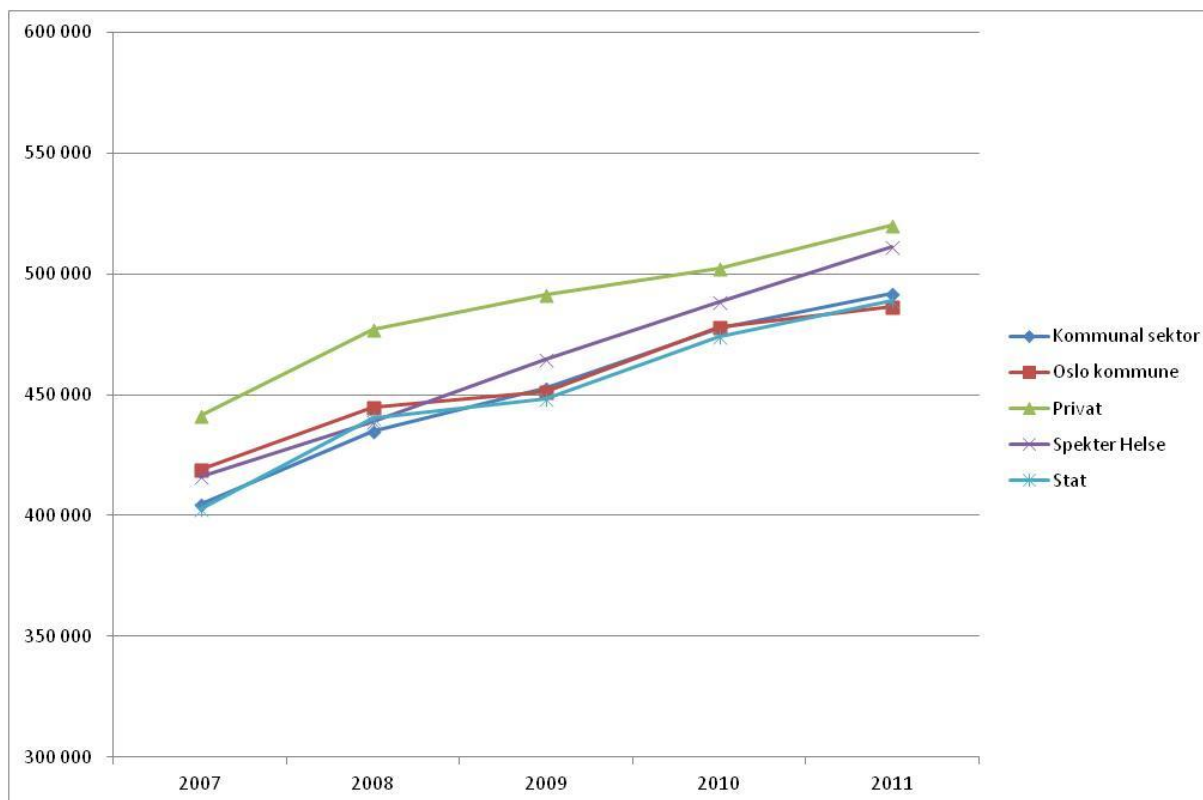
En alternativ måte å beskrive medlemmene på er dermed å konstruere eksempler på to typiske medlemmer:

- Kari Samfunnsviter, født i 1970, har master i statsvitenskap og tok eksamen i 2007. Kari er rådgiver i NAV og tjener 429 000 kroner i året.
- Ola Samfunnsviter, født i 1968, har hovedfag i statsvitenskap og tok eksamen i 2000. Han er seniorrådgiver i Utenriksdepartementet og tjener 577 000 kroner.

Samfunnsviternes lønnsundersøkelser

Samfunnsviterne gjennomfører en årlig lønnsundersøkelse blant sine medlemmer. Figuren under viser lønnsutviklingen over tid etter sektor slik den framkommer av Samfunnsviternes fem siste lønnsundersøkelser. Det er fremdeles i privat sektor at Samfunnsviternes medlemmer tjener mest, men forspranget til medlemmene i Spekter Helse ser ut til å avta.

Figur Lønnsutvikling etter sektor 2007-2011



Lønnsveksten har vært mest stabil for medlemmene i Spekter Helse. Vi ser også av figuren at det er et systematisk skille mellom privat sektor og Spekter Helse på den ene siden og statlig og kommunal sektor, Oslo kommune inkludert, på den andre siden. Statlig og kommunal sektor har markant bedre lønnsvekst i 2008 og 2010 enn i 2007, 2009 og 2011, altså en toårig svingning. Dette sammenfaller med henholdsvis hoved- og mellomoppgjør. Samfunnsviternes medlemmer i disse tariffsektorene har altså fått en systematisk høyere lønnsvekst i hovedtariffoppgjør enn i mellomoppgjørene.

Forskjell i beregningsmetode gjør at disse endringstallene ikke er direkte sammenlignbare med tallene for årslønnsvekst fra hovedrapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) som brukes som referanseramme i forbindelse med tariffoppgjøret. Den viktigste forskjellen er at mens vi måler endring i lønnsnivå fra 31.12.2010 til 31.12.2011, måler TBU endring i gjennomsnittlig lønnsnivå i løpet av hele året. Effekten av en fremforhandlet lønnsøkning per for eksempel 1. mai vil derfor gis forskjellig vekt i de to beregningsmetodene.

Kvinnelige medlemmers lønn utgjør i gjennomsnitt 92 prosent av menns. Denne andelen har vært relativt stabil gjennom de siste årene. Differansen er størst i privat sektor. Her er den på nivå med landsgjennomsnittet. Det vil si at kvinner tjener 85 prosent av det mennene tjener. Forskjellen mellom kjønnene er mindre i de andre sektorene, hvor andelen ligger fra 93 til 95 prosent.

Et viktig funn er at kvinner og menn innen samme stillingskode tjener så å si likt. Skjevheten ligger i at kvinner er i hovedsak overrepresentert i lavere lønnete koder, mens menn er overrepresentert i høyere lønnete koder.

Fremtidens medlemmer og deres arbeidshverdag – trender

Vi vet mye om dagens medlemmer og deres behov og utfordringer i arbeidshverdagen. Men i forbindelse med arbeidet med en ny visjon og strategi for foreningen ønsker arbeidsgruppen å prøve å danne seg et bilde av eventuelle endringer i medlemsmassen og deres arbeidssituasjon i årene fremover.

Rent demografisk vil vi fremover få flere godt voksne medlemmer. Nyrekrutteringen vil fortsatt være størst blant de unge, mens en betydelig andel av nåværende medlemmer vil nærme seg pensjonsalder. Dette kan føre til økt etterspørsel etter en god seniorpolitikk for foreningen og et økt fokus på problemstillinger knyttet til pensjon. Pensjonistene er også en gruppe som kan bli en betydelig ressurs for foreningen. De har mer tid til disposisjon, kan i større grad ha anledning til å delta på og bidra til faglig aktivitet lokalt, de kan bistå som mentorer for yngre tillitsvalgte.

Ser en på hvor medlemspotensialet er størst, kan det være grunnlag for å jobbe for å rekruttere flere medlemmer fra privat sektor. Blant dem vil det også kunne være selvstendig næringsdrivende og gründere. Dette er grupper som vil etterspørre andre tjenester enn nåværende medlemsmasse. Ledere, mellomledere er også potensielle medlemsgrupper som kan ha særlige utfordringer og behov for tjenester og støtte fra fagforeningen.

Et annet utviklingstrekk, som vi allerede kan observere og framtidsforskerne bekrefter, er at medlemmenes utdanningsbakgrunn vil bli mer fragmentert. Selv om de fleste nye medlemmene fortsatt er lette å putte i klassiske "fag-båser", er det en økende andel som har en master vi må klassifisere som tverrfaglig. Dette kan innebære nye krav og behov i forhold til profesjonsarbeid, og ikke minst i forhold til kommunikasjon, identitet og synlighet. Dette kan bety at vi må tenke annerledes i forhold til å definere en felles identitet for foreningens medlemmer. En slik identitet kan kanskje ta utgangspunkt i profesjonsutøvelse heller enn utdanningsbakgrunn, eller kanskje må vi framover tenke samfunnsoppdrag/-bidrag eller overordnede mål.

Videre mener framtidsforskere at utdanning i økende grad vil bli en ferskvare som må oppdateres og vedlikeholdes (jfr InFuture). Vi ser allerede en økt etterspørsel etter etter- og videreutdanning.

Det pekes også på en utvikling hvor den enkelte akademiker vil få en løsere tilknytning til arbeidsgiver/oppdragsgiver. Det vil i så fall innebære at man selger seg inn på prosjektbasis. Disse trendene vil kunne medføre nye krav til Samfunnsviterne. For eksempel "nye tilknytningsformer", at man ikke er fast ansatt, men kanskje har løse prosjekttilknytninger, hopper rundt, skifter ofte og må ta stadige karrierebeslutninger. Dette kan medføre økt behov for karriereveiledning, juridisk bistand, spørsmål knyttet til lønn og tilsetning, og det vil utfordre sosiale rettigheter som sykepenger, foreldrepenger og andre ytelser/rettigheter som er basert på tradisjonell fast tilsetning.

Selv om vi fortsatt vil ha hovedtyngden av medlemmene i faste, offentlige stillinger, vil vi altså kunne oppleve økt etterspørsel etter bistand og at de generelle endringene i arbeidsmarkedet setter dagens sosiale ordninger og arbeidsvern under press, slik at behovet

for å jobbe mer politisk for å ivareta medlemmenes rettigheter øker mer enn bistandsetterspørselen.

Endringer i tilknytningsformer og karriereløp kan også medføre at tillitsvalgtrollen og retten til medbestemmelse på arbeidsplassen utfordres. Medbestemmelse utfordres også av en allerede påbegynt trend der at arbeidsgiverne organiserer seg på nye måter. Offentlig sektor er ikke bare offentlig sektor lenger, det opprettes interkommunale selskaper som ikke passer med hovedavtalenes strukturer, det omorganiseres og privatiseres, stat og kommune jobber sammen (Nav) og kanskje kan vi etter hvert se større grad av samarbeid mellom offentlig og privat sektor som kan gi nye utfordringer for utvikling av avtaleverket.

Samfunnsviternes medlemsservice

Samfunnsvitene yter bistand til medlemmer om lønns- og arbeidsvilkår. Bistanden varierer fra enkel veiledning i inngåelse av arbeidsavtale og lønns plassering til omfattende bistand i tyngre arbeidsrettslige saker. Eksempler på sakstyper er:

- oppsigelse/nedbemanning
- sluttavtaler
- arbeidskonflikter
- bonusavtaler
- konkurranseklausuler
- midlertidig ansettelse
- tilsettingsaker
- diskriminering
- oppfølging av sykemeldte
- arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for å sikre høyest mulig friskmeldingsgrad

Utover ordinær bistand jobber Samfunnsvitene mye med kollektive elementer som samfunnspolitikk og rammebetingelser. Videre prioriteres kurs og skoling av tillitsvalgtapparatet. Medlemsservicen ytes både av sekretariatet, de tillitsvalgte og av fylkesavdelingene.

Medlemmenes behov og hva de etterspør vil kunne endre seg i årene framover. Kjerneområdene innen medlemsbistanden, arbeidsvilkår og lønn, vil nok alltid bestå som sentrale. Men hva som etterspørres av medlemmene ellers kan endre seg. Endret etterspørsel av medlemstjenester kan være styrt av den økonomiske utviklingen i samfunnet, endringer i de juridiske rammebetingelsene i arbeidslivet, endringer i konkurransesituasjonen i forhold til andre fagforeninger samt demografisk endring i medlemsmasse etter alder, fagbakgrunn og arbeidssektor. Endring i alderssammensetningen blant medlemmene vil for eksempel kunne gi et økt behov for rådgivning om pensjon. Endring i medlemmenes fagbakgrunn kan gi økning i spesielle behov som for eksempel spesialpedagogers fokus på etterutdanning. Videre vil for eksempel en økt andel av medlemmer i privat sektor gi nye utfordringer innen bistand ved lønnsforhandling og avtaleinngåelse.

Identitet og synlighet

Når medlemmene blir spurt, er det en gjenganger at de oppgir et ønske om en sterkere identitet og at foreningen må bli mer synlig i media/samfunnet.

I foreningens spede begynnelse som Statsviternes forening var det en klar samlende faglig identitet. Men etter hvert som foreningen har vokst har nye utdanningsgrupper kommet til, både som en naturlig konsekvens av veksten og som følge av konkrete politiske vedtak som da landsmøtet i 2007 åpnet for medlemskap for humanister.

Denne utviklingen har selvfølgelig økt foreningens medlemspotensial betydelig, men samtidig gitt nye utfordringer når det gjelder å bygge et felles ståsted og en felles identitet for foreningens medlemmer.

I følge rapporten Samfunnsviternes identitet og posisjon fra 2011 utarbeidet for foreningen av Arve Paulsen er det spesielt i overgangen fra studier til arbeidsliv at medlemmene etterspør en identitet. Etter en periode i arbeidslivet avtar fagidentiteten på bekostning av en økende arbeidsplassidentitet for de fleste medlemmene.

Hovedkommunikasjonskanalene foreningen bruker i dag er hjemmesidene med medlemsnett, magasinet Samfunnsviteren som kommer ut fem ganger i året og de sosiale mediene Facebook og Twitter.

Mye av det politiske arbeidet på medlemmenes vegne skjer inn mot hovedsammenslutningen Akademikerne. Dette arbeidet vil ikke alltid synes så godt i media. Det ligger en utfordring ikke i å formidle til medlemmene hva foreningen gjør og hva medlemskapet gir av politisk påvirkning, ivaretagelse av rettigheter og andre forhold, som for eksempel medlemsfordeler.

Å være en aktiv samfunnsaktør

Landsmøtet 2011 ga klare føringer på at foreningen må jobbe mot å bli en mer synlig og aktiv samfunnsaktør. I den forbindelse har hovedstyret i sak 61-12 valgt ut noen hovedområder hvor man ønsker å fokusere innsatsen som synlig samfunnsaktør.

Hovedstyret har vedtatt å jobbe med følgende politiske områder i perioden 2012-2013:

1. Synliggjøring av humanistisk og samfunnsvitenskapelig kompetanse
2. Et livsfaseorientert og inkluderende arbeidsliv
3. Utvikling av offentlig sektor

Det står videre i hovedstyrets handlingsplan at foreningen i perioden 2012-2013 skal videreutvikle foreningens kommunikasjons- og mediestrategi.

Markedsføring av medlemmenes kompetanse

Flere undersøkelser peker på at nyutdannede samfunnsvitere og humanister er usikre på relevansen av sin egen kompetanse på arbeidsmarkedet. Dette gjelder i like stor grad begge grupper. Videre ser vi at arbeidsgiverne ofte har større tro på kandidatens kompetanse enn de har selv (UiO 2010).

Det er viktig å markedsføre medlemmenes kompetanse ovenfor potensielle arbeidsgivere. Men det er minst like viktig å bevisstgjøre medlemmene om verdien av egen kompetanse.

Det er utarbeidet en kompetanseguide på foreningens hjemmesider. Den er spesielt tiltenkt studentmedlemmene og skal være til hjelp med å beskrive den kompetansen de innehar innen sitt fagfelt. Kompetanseguiden skal sikre at samfunnsvitere og humanister får styrket selvtillit i møtet med arbeidsmarkedet og får hjelp med å selge inn sin kompetanse for en potensiell arbeidsgiver.

Organisasjonsutvikling og organisasjonsbygging

Vekst, samfunnsutvikling og endringer i medlemsmasse og forventninger medfører behov for å ha et blikk på organisasjonens oppbygging, dimensjonering og prioriteringer.

Utdannings- og forskningspolitikk

En egen arbeidsgruppe arbeider med et nytt policy-dokument på dette området. Dokumentet ble nylig behandlet av hovedstyret. Policy-dokumentet skal utgjøre Samfunnsviternes ståsted i utdanningspolitikken og skal ikke komme i konflikt med Akademikernes politikk for høyere utdanning. Det skal legges fram for foreningens landsmøte i 2013.

Samfunnsviternes eksisterende policy-dokument

Samfunnsviternes politikk på ulike samfunnspolitiske områder vedtas av landsmøtet. Under følger en oversikt over foreningens gjeldende policy-dokumenter. Det er en del av arbeidsgruppens mandat er å komme med forslag om hvordan disse dokumentene kan slås sammen.

[Samfunnsviternes etiske retningslinjer](#)

Samfunnsviternes etikk- og verdidokument, vedtatt på Samfunnsviternes landsmøte 2011

[Samfunnsviternes policy-dokument om mangfold og likestilling i arbeidslivet](#)

Samfunnsviternes policy-dokument om mangfold og likestilling i arbeidslivet ble vedtatt på Samfunnsviternes landsmøte 2011. Dette dokumentet erstatter Samfunnsviternes policy-dokument om likestilling mellom kjønnene, vedtatt av landsmøte 2009.

[Samfunnsviternes policy-dokument om miljø](#)

Samfunnsviternes policy-dokument om miljø ble vedtatt på Samfunnsviternes landsmøte 2011.

[Samfunnsviternes forskningspolitikk](#)

Samfunnsviternes forskningspolitikk bygger på Akademikernes forskningspolitikk og ble vedtatt på Samfunnsviternes landsmøte 2009.

[Samfunnsviternes tariffpolitiske plattform](#)

Samfunnsviternes tariffpolitiske plattform ble vedtatt på Samfunnsviternes landsmøte 3. november 2007.

Referanseliste

Samfunnsviternes policy-dokumenter

Samfunnsviternes årsmelding 2011

Samfunnsviternes lønnsstatistikk 2011

Medlemsundersøkelse om identitet og omdømme 2012

Arbeidsgiverundersøkelsen 2010, UiO

Arbeidsgiverundersøkelse, Agenda-Kaupang 2012

Samfunnsvitere og humanister i privat sektor, analyser av kandidatundersøkelsen, NIFU, 2012

Future Work Life, foredrag, Øystein T. Berg, InFuture

Attraktiv for arbeidslivet, rapport, Norsk studentorganisasjon 2012