

# Erfarenhetsutbyte i fackliga nätverk för ökad förändrings- kompetens

– resultatredovisning och slutsatser

Av Tommy Nilsson, Arbetslivsinstitutet

*Programmet har genomförts i samarbete mellan LO och Arbetslivsinstitutet*





# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>1. LO-kongressen 1996</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Samarbete mellan LO och Arbetslivsinstitutet</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Varför nätverk?</b> .....	<b>10</b>
Problem med nätverk .....	11
Vad kännetecknar FRU-nätverken? .....	11
<b>4. Den ideala lärprocessen i kunskapsnätverk för organisatorisk förändring</b> .....	<b>13</b>
<b>5. FRU-programmets organisering och igångsättning</b> .....	<b>15</b>
Ett strategiskt val .....	16
Nätverken som projekt .....	17
IT och cyberbygget .....	18
<b>6. FRU-programmets tre faser i rapporten</b> .....	<b>19</b>
<b>7. Metod</b> .....	<b>20</b>
<b>8. Att starta nätverk</b> .....	<b>21</b>
Framgångsfaktorer för att starta nätverk .....	22
Starten av FRU-nätverken och vad tyckte nätverkarna? .....	22
Resultaten av startstudien .....	23
Nätverkarna .....	24
Förekomst av förändringsarbete och nätverkarnas aktivitetsgrad i förändringsarbetet .....	25
Inflytande på förändringsarbetet – facket och medlemmarna – möjlighet till återkoppling .....	25
Nätverkarnas förankring på arbetsplatsen .....	26
Om hur FRU-programmen introducerades i nätverken och hur aktiva nätverkarna var i starten .....	27
Hade nätverkarna i de olika nätverken samma syfte med att delta i nätverken? .....	28
Problem i samband med starten av nätverken. ....	29
En annan och bättre start på FRU-nätverken? .....	30
Nätverkarnas allmänna omdömen om FRU-programmet i starten- fria kommentarer ...	31
Slutsatser om starten av FRU-projekten .....	32
<b>9. Driften</b> .....	<b>33</b>
Undersökningen .....	34
Några basfakta .....	34
Vad har man gjort i nätverken? .....	35
Problem och svårigheter i nätverken .....	36

Aktiviteter mellan de ordinarie träffarna .....	37
Slutsatser angående aktiviteterna på och mellan träffarna .....	38
Vad har nätverkarna fått ut av nätverksaktiviteterna? .....	38
Tvärfackligheten .....	38
Lärande om verksamhetsfrågor och förändringsarbete .....	38
Ökat självförtroende .....	39
Ökade kontakter med relevanta aktörer .....	39
Vad har man fått ut praktiskt av nätverken? .....	40
Vad tycker nätverkarna om FRU-programmet? .....	40
Olika förutsättningar i nätverken .....	41
Graden av gemensamt syfte .....	42
Grad av aktivitet i nätverksarbetet .....	43
Förankring på arbetsplatsen .....	43
Förekomst av förändringsarbete på arbetsplatserna .....	44
Att byta arbetsplats .....	44
Aktivitetsgraden i det aktuella förändringsarbetet på arbetsplatserna .....	45
<b>10. Sambandsanalysen .....</b>	<b>46</b>
Resultaten .....	48
Tvärfacklighetens betydelse .....	48
Betydelsen av ett samlat syfte i nätverken .....	48
Nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverken .....	49
Förekomst av förändringsarbete på arbetsplatsen .....	49
Nätverkarnas aktivitetsgrad i förändringsarbetet på arbetsplatsen .....	49
Nätverkarnas förankringen på arbetsplatsen .....	49
Slutsatser av sambandsanalysen .....	50
<b>11. Slutsatser och reflektion .....</b>	<b>52</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>54</b>
Figur 1. Erfarenhetsutbyte och förvärvande av förändringskompetens i nätverk – en idealbild .....	55
Tablå 1. Redovisning av avgivna svar i driftstudien .....	56
Tablå 2. Redovisning av avgivna svar i driftstudien .....	58
Tablå 3. "Graden av samlat syfte" i de respektive nätverken våren 2000 .....	60
Tablå 4. "Graden av gemensamt syfte" i de respektive nätverken, våren 2000 .....	61
Tablå 5. Sammanställning av nätverk efter grad av sammanhållet syftet .....	62
Tablå 6. Correlations .....	63
Frågor om "driften" till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete – FRU (Version VI) .....	64
Frågor om hur det är att starta nätverk i programmet "Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete" – FRU-programmet .....	78
<b>Bilaga: Tabeller .....</b>	<b>88</b>

# Inledning

*Innan berättelsen om FRU-programmet börjar ska jag säga några ord om den form som denna rapport har. Önskemålet var att jag skulle kunna leverera en rapport med "snygga" tabeller vilka var typografiskt anpassade till brödtexten. Men av olika skäl var inte detta möjligt. Jag hoppas därför att läsaren har överseende med att tabellernas utformning ger ett risigt intryck. Efter huvudtexten följer en figur, ett antal tablåer och en stor mängd tabeller. I avsnittet om sambandsanalysen kommer läsaren att märka att det finns fler tabeller i tabellbilagan än de som är refererade i texten. Det stora antalet tabeller är tyngande, men kan ändå ha sitt värde för den som vill fördjupa sig i sambanden. Sist i rapporten är två frågeformulär bifogade, det ena gäller starten och det andra driften. Jag vill här passa på att tacka de medlemmar i programgruppen som har läst och kommenterat den här arbetsrapporten. För alla brister och eventuella felaktigheter svarar jag själv.*

— — —

I januari 1998 startade formellt utvecklingsprogrammet "Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete", i fortsättningen kallat FRU-programmet. Det har drivits i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet (ALI) och LO med syftet att förtroendevalda inom LOs förbund skulle ges möjligheter att utveckla sin förändringskompetens. Huvudprojektet hade föregåtts av ett pilotprojekt med samma namn under större delen av 1997. Avsikten med pilotprojektet var att sondera terrängen för möjligheter att starta denna typ av mer omfattande program för kompetensutveckling.

Enligt programbeskrivningen från 1997 (Nilsson och Rehn 1997, sid. 13) var FRU-programmets övergripande syfte mer precist att "stödja byggandet av nätverk och underhållet av dessa". Syftet angavs vidare vara att man ute i LO-förbundens avdelningarna skulle "öka sin förmåga att stödja förtroendevalda i deras arbete med att utveckla den lokala arbetsplatsen", att "stödja förtroendevalda och funktionärer i sin kompetensutveckling angående sakfrågor i och kring verksamheterna", och att "stödja framväxten av nya former för partssamverkan mellan parterna lokalt".

Inför starten av FRU-nätverken gjordes bedömningen att dessa nätverk skulle vara tvärfackliga. Motivet till detta var att man därigenom skulle vinna större omfattning i erfarenhetsutbytet; de olika förbunden har olika erfarenheter på grund av att de representerar olika verksamheter. Historiskt har man emellertid den erfarenheten att det tvärfackliga samarbetet varit sparsamt förekommande, särskilt på lokal nivå. Tvärfackligheten skulle bidra till att öka de fackliga kontakterna överhuvudtaget, men framför allt antogs att effektiviteten i nätveken skulle öka, så att deltagarna kunde bli bättre på att hantera verksamhetsfrågorna på arbetsplatsen. De förtroendevalda skulle ges möjligheter att

utveckla sin förändringskompetens. Med verksamhetsfrågor avses främst arbetets organisering, kompetensbehov på arbetsplatsen och kompetensutveckling av de anställda, samt lönesystem. Med förändringskompetens menas att man har en helhetsbild över den verksamhet som ska förändras, att man i dessa sammanhang tidigt uppfattar problem eller hinder och ser möjligheterna. Vidare ingår att man på egen hand kan skaffa sig information, till exempel genom forskning, som är till hjälp vid förändringar och att man har kunskaper om hur man planerar och genomför förändringar.

Erfarenhetsutbytet i nätverken förväntas också bidra till att stärka självkänslan hos de förtroendevalda, vilket i sin tur gör att de kan få en tyngre roll i diskussionerna med arbetsgivarna, medlemmarna och andra aktörer. En hög grad av självkänsla utgör också en del av det vi kallar förändringskompetens.

En förhoppning i programmet har varit att nätverken kunde bli självreproducerande. Antingen genom att de tilldelades resurser från sina respektive förbund och avdelningar eller genom att de i samverkan med andra aktörer framgent kunde söka nya projektmedel. FRU-programmet är alltså inte bara ett experiment med en början och ett fixerat slut efter fyra år. Ambitionen har varit att det ska ske en fortsättning med nätverksverksamheten.

Viktiga begrepp i FRU-programmet är således verksamhetsutveckling på arbetsplatserna, förändringskompetens, erfarenhetsutbyte i nätverk och tvärfacklighet.

# 1. LO-kongressen 1996

Upprinnelsen till FRU-programmet ska sökas på LO-kongressen 1996. Enligt LOs rättviseutredning (*Rättvisa* 1995), som var ett av de stora numren på den kongressen, innebar ”de nya villkoren i produktionen” att de fackliga organisationerna måste stärkas ute på arbetsplatserna. Ett skäl var att alla medlemmar skulle få möjlighet att utvecklas i jobbet. I utredningen framhölls också att det krävdes kompetensutveckling i facket, en ökad kunskapsuppbyggnad i ”arbetsorganisation, produktionssystem” och liknande. De nya förutsättningarna i arbetslivet ansågs kräva stor öppenhet för nya idéer. Man förväntade sig en facklig tyngdpunktsförskjutning ”från regeluttolkning till att utveckla och skapa”. Det praktiska arbetet skulle utföras av de förtroendevalda på arbetsplatserna med stöd från de regionala och centrala instanserna.

För att åstadkomma detta menade man att det krävdes ett omfattande utvecklingsarbete inom facket. Fackets traditionella roll är att förhandla om löner och anställningsvillkor och att bevaka medlemmarnas rättigheter. Man menade nu att det fortfarande fanns ett stort antal funktionärer och förtroendevalda som var kvar i denna kultur och praktik. I ett självkritiskt perspektiv på fackets dittillsvarande insatser i utvecklingsarbetet framhölls att ”medlemmarna inte alltid ser facket som en naturlig aktiv deltagare i utvecklingsarbetet” ute i företagen, utan de ser facket ”mer som regeluttolkare och konfliktlösare” (*Rättvisa*, sid. 281). Skulle nu facket delta i lokala utvecklingsprocesser ansågs inte det gamla arbetssättet fungera. I stället krävdes att facket ”går in i processen utan att veta svaret från början. Kartan ritas under arbetets gång! En enbart bevakande facklig organisation stöter då på betydande problem.” I utredningen kunde man konstatera att facket allmänt sett ännu ”inte har hittat ett bra arbetssätt som stödjer en arbetsorganisatorisk utveckling” (a. a. sid. 281).

Mot denna rätt dystra bakgrund framfördes på nämnda kongress uppfattningen att det behövdes ett fackligt utvecklingsarbete med inriktning på teori och idéutveckling samt utformning av nya metoder och arbetssätt, som väver ihop frågor om produktivitet, effektivitet och kvalitet på arbetsplatsen. Kongressen gav därför LO i uppdrag att starta projekt med denna inriktning. I ett av de sju projektförslag som lades fram för LOs styrelse i oktober 1996, ”Kunskapsutveckling kopplat till arbetsorganisation och lönesystem” – KAL, var syftet att bidra till utvecklingen av nya arbetsformer för att ”stärka det fackliga deltagandet i kunskaps- och arbetsorganisatoriskt utvecklingsarbete” (*Projektförslag inför 1997 års verksamhetsplanering*, sid. 20). Mer konkret angavs projektets uppgift bland annat vara att:

- Utarbeta arbetsformer och metoder för fackligt deltagande i utvecklingsarbete.
- Utveckla samarbetsformer mellan LO och förbunden samt den regionala organisa-

tionen i form av LO-distrikt och förbundsavdelningar.

- Hitta former som stödjer erfarenhetsutbyte i nätverk mellan verksamheter, branscher etc. om bra exempel på utvecklingsarbete.

Det är intressant att konstatera att nämnda projekt sammanföll väl med målsättningarna i Metalls "Projekt 2001", som kom 1995. Dessa gick bland annat ut på att förbundet skulle formulera "strategier i förändringsarbete" och "skapa förutsättningar i avdelningarna för att leda utvecklingsprocessen" (*Måldokument för Projekt 2001*, sid. 3).



## 2. Samarbete mellan LO och Arbetslivsinstitutet

En del av KAL-projektet kom att utgöras av utvecklingsprogrammet "Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete" – förkortat FRU-programmet, vilket har delfinansierats av Arbetslivsinstitutet, ALI. Skälet till att LO kom att samverka med ALI var att de tankgångar som utvecklades på LO-kongressen låg i linje med de avsiktsförklaringar som statsmakterna då hade vad beträffar arbetslivsforskningen. I detta sammanhang ansågs ALI kunna spela en viktig roll. En av institutets uppgifter var att i sin forskningsverksamhet främja lokala utvecklingsprojekt (*Fördjupad anslagsframställning 1997–1999*, sid. 3). I både budget- och forskningspropositionerna från 1996 betonade statsmakterna denna aspekt för forsknings- och utvecklingsmyndigheterna inom arbetslivsområdet. I forskningspropositionen ville man särskilt uppmärksamma att stöd skulle utgå "till arbetsplatsanknutet förändrings- och utvecklingsarbete" (*Prop. 1996/97:5*, s. 240), och i budgetpropositionen framhålls att Arbetslivsinstitutet skulle "stimulera till utbildnings- och utvecklingsinsatser i samarbete med externa aktörer" (*Prop. 1996/97:1*, s. 33). Det föll sig således naturligt att ALI och LO samverkade om FRU-programmet. ALI avsatte cirka tre miljoner (i snitt) per år i fyra år för att bidra till finansieringen av nämnda program.

### 3. Varför nätverk?

I ett självkritiskt perspektiv framhölls, som nämnts, på LO-kongressen att man skulle söka sig fram till nya arbetsformer, vilka kunde främja det lokala utvecklingsarbetet som ett komplement till de traditionella fackliga arbetssätten. De senare har bland annat inneburit att funktionärer och förtroendevalda har gått på kurser och att LO och förbunden i olika projekt har producerat rapporter om till exempel arbetets organisering och utveckling. I de fall då förtroendevalda eller funktionärer har deltagit i de fackliga projekten, har deltagarna i dessa projekt vanligen ombetts av förbundsledningarna eller avdelningarna att medverka. Inte sällan har detta lett till att projektarbetet skötts med ”vänster hand”, främst på grund av brist på tid. Förutsättningarna att rekrytera eldsjälur som brinner för de idéer som projekten kretsar kring blir i sådana fall inte särskilt goda; plikten tar lätt överhanden.

Traditionella fackliga projektarbeten, som ofta är styrda uppifrån, går vanligen ut på att vissa specifika förhållanden ska utredas; slutsatser ska dras vilka sedan kan användas för att bedriva facklig politik. Parallellt med dessa aktiviteter finns också en föreställning om att spridning av nya idéer, till exempel nya organisationsformer, bäst sker genom det goda exemplet. Man antar då att det goda exemplet kan generaliseras och att det relativt lätt kan identifieras av aktörer i omvärlden; de mottagande aktörerna antas upptäcka det goda exemplet fördelar och omsätter dessa på sina respektive arbetsplatser. Erfarenheten av att ”det goda exemplet” skulle utgöra motor för en allmän spridning av nya organisationsformer är enligt en del forskare ganska nedslående. En stor mängd fackliga och andra rapporter är framtagna mot bakgrund av detta sätt att tänka. Och inte så få av dessa rapporter har inte blivit annat än hyllvärmare.

Ett problem med ”det goda exemplet”, är att man utgår från att alla arbetsplatser är i stort sett lika. Vore detta fallet skulle saken vara enkel. Men villkoren på arbetsplatserna är vanligen högst olika, även om man tillverkar samma produkt. Det handlar om olikheter i tradition, partsrelationer, relationen mellan olika yrkeskategorier, arbetsorganisation, arbetsmetoder etc. Detta försvårar möjligheten att generalisera från en arbetsplats till andra. Dessutom kräver ett framgångsrikt förändringsarbete att alla de problem och framgångar som förekommer måste upplevas praktiskt, de kan inte förvärvas genom teoretisk kunskap. En hel del av det man lär sig genom praktiskt förändringsarbete utgör det som brukar kallas ”tyst kunskap”, och det är inte alltid så lätt att beskriva i ord.

Ett alternativ eller ett komplement till det traditionella fackliga arbetssättet är att aktörer som vill få till stånd förändringar på sina arbetsplatser träffas för att byta erfarenheter och tillsammans reflekterar över problem och möjligheter. Sker detta i någonlunda

strukturerade former över tiden, kan man tala om nätverk för kunskapsutveckling för praktisk handling. Erfarenhetsutbyte i nätverk handlar inte om att deltagarna kopierar varandras lösningar på problem eller "goda exempel". De träffas för att ge varandra inspiration och för att genom reflektion komma fram till nya arbetssätt och idéer om hur man till exempel organiserar arbete och åstadkommer förändringar. Problemen med det goda exemplet betyder inte att goda exempel är utan betydelse. De kan fungera som inspirationskällor och ge ny belysning på olika problem, men de måste anpassas till de lokala förhållandena.

### **Problem med nätverk**

Nätverk är inte alltid de guldägg som flera av dess förespråkare vill göra gällande. Det finns gott om försök att starta nätverk med det goda syftet att utveckla idéer och verksamheter, men dessa försök har stupat i farstun eller gått i stå. Även om nätverk väl kommer igång och blir relativt varaktiga, är det inte säkert att de leder fram till avsett syfte. De kanske stannar vid att deltagarna odlar trivselfaktorn eller utgör ett tillhåll för flykt från annan verksamhet. I värsta fall blir nätverken endast klubbar för deltagarnas ömsesidiga ältande av oförrätter. I diskussionen om nätverk och dess effekter finns en del nätverksförespråkare som definierar nätverk som någonting i sig positivt, som om nätverk för lärande alltid skulle leda till ett utvecklat lärande, för att ta ett exempel. Men många påstående om nätverk återstår att bevisa. Ett annat stort och underskattat problem är själva starten av nätverk. Inte så få nätverksförespråkare bortser från den uppsjö av svårigheter som vidhänger starten. Hur många startförsök av nätverk har inte gjorts men som inte blivit annat än fingertutor. Och hur mycket resurser har inte lagts ner på att starta nätverk och drift av nätverk, där man samtidigt inte vetat vilken "avkastning" dessa resurser har gett. Vanligen diskuteras heller inte alternativsatsningar och dess effekter. Man kan inte ta för givet att till exempel utbildningar i till exempel förändringskompetens är värdelösa. Men förespråkare för nätverk gör ofta haltande jämförelser mellan dessa nätverk och andra metoder för kunskapsutveckling; det finns en benägenhet att jämföra de bästa nätverken med det sämsta av de andra metoderna.

Men även om man kan ha kritiska synpunkter på nätverk och inte minst vissa framställningar av dem, är det ställt utom allt tvivel, att det finns en potential i nätverk när det gäller utveckling och lärande. Och det säger sig självt att förutsättningarna för att lära nytt är större om man träffar andra för reflektion och erfarenhetsutbyte än om man ensam sitter hemma vid köksbordet och försöker resonera med sig själv. Det finns studier som till exempel visar att företag som har många externa kontakter och ingår i nätverkslikande sammanhang har en större innovationsförmåga jämfört med företag som har lite av denna vara. Man måste emellertid vara medveten om de problem som är förknippade med nätverk, och denna medvetenhet är kanske en väg till framgång med nätverk. Som vi ska se längre fram krävs ett antal förutsättningar för att man ska få till stånd ett effektivt lärande i nätverk. I det här projektet har utgångspunkten varit att det finns en potential i nätverk och att fackliga nätverk, riggade efter FRU-modellen, kan ge goda möjligheter för förtroendevalda att utveckla sin förändringskompetens. Kärnan är det erfarenhetsutbyte och den reflektion som kan komma tillstånd och som är kopplad till de praktiska erfarenheterna ute på arbetsplatserna.

### **Vad kännetecknar FRU-nätverken?**

Vi ska i det här sammanhanget inte gå in på någon längre diskussion om olika slags nätverk och hur man i litteraturen om nätverk ser på och definierar dessa, utan bara

ange några allmänna drag hos den organisationsform som man brukar betecknas som nätverk. Generellt sett karakteriseras nätverk av att de som deltar i dem träffas mer eller mindre regelbundet, att deltagandet sker frivilligt och att deltagarna har ett gemensamt intresse. Nätverk är vidare ”platta organisationer”, i meningen att det inte finns några ledningar som styr eller ger order. Nätverk skiljer sig således i flera viktiga avseenden från traditionella byråkratiska/hierarkiska organisationer. Nätverk används ofta för att utgöra komplement till den traditionella byråkratiska organisationen eller projektorganisationen. I dessa fall fattas inga beslut i nätverken som rör huvudorganisationens angelägenheter; besluten fattas i huvudorganisationen. Syftet med nätverk kan variera. Ett syfte kan vara att medlemmarna söker stöd hos varandra, till exempel nätverk för missbrukare. Ett annat kan vara att man materiellt och ekonomiskt vill dra nytta av varandras kontakter och resurser, till exempel småföretagsnätverk (låna arbetskraft, samverka kring marknadsföring och/eller produktutveckling). För det tredje kan syftet vara att man vill lära sig nya saker och utveckla sin kompetens. I det senare fallet brukar man tala om kunskapsnätverk. Om syftet med att delta i kunskapsnätverk är att åstadkomma förändringar i organisationen/på arbetsplatsen kan de kallas ”kunskapsnätverk för organisatorisk förändring” eller ”förnyelsenätverk”.

FRU-nätverken är just ”kunskapsnätverk för organisatorisk förändring”, men de är mer än så. De är också *styrda*, i meningen att deltagarna i nätverken måste ägna sig åt vissa saker och att nätverken måste se ut på ett visst sätt för att ekonomiska medel att driva dem ska utgå. Det är den så kallade programgruppen som har haft till uppgift att efter förmåga upprätthålla kriterier för medeltilldelning (se nedan). Man kan också säga att nätverken är strukturerade, det vill säga de ingår i en struktur av många nätverk som är bestämd på förhand genom FRU-programmets upplägg. I detta upplägg ingår den programgrupp som har rollen att besluta om de projektmedel som tillfaller nätverk. Noga taget utgör alltså FRU-nätverken styrda strukturerade kunskapsnätverk med syftet att åstadkomma förändring på arbetsplatserna. Detta betraktelsesätt kan framstå som en motsägelse. Ty om man hävdar att nätverk består av frivilligt deltagande och intresedrivna individer under demokratiska former, kan dessa nätverk enligt definitionen inte vara styrda, vilket ju FRU-nätverken i en viss mening är. Men vi får leva med den motsägelsen.

En förutsättning för att nätverk ska fungera effektivt är att de är horisontellt och inte vertikalt organiserade. I FRU-sammanhang innebär det att avdelningar och förbund inte får styra det arbetsplatsrelaterade nätverksarbetet, utan det gör nätverkarna själva, dock med de begränsningar som programgruppens styrning innebär. Bortsett från att deltagandet i nätverken ska ske frivilligt och på basen av att deltagarna har ett gemensamt intresse (till exempel att åstadkomma förändringar på arbetsplatserna) är det viktigt att deltagarna själva identifierar behoven i de horisontella nätverken. De centrala instanserna kan dock stödja de horisontella processerna, dels genom att tillhandahålla resurser för att underhålla infrastrukturen för utveckling, dels genom att erbjuda kunskaper inom olika områden (t ex lönesystem) och stöd till utbildning, vilken kan utgöra komplement till nätverksaktiviteterna.

## 4. Den ideala lärprocessen i kunskapsnätverk för organisatorisk förändring

Tanken med FRU-nätverken är alltså att de ska bidra till att öka kunskapen och kompetensen hos deltagarna – *nätverkarna*. (De som deltar i nätverken kallas fortsättningsvis för nätverkare.) Men kunskapsutvecklingen är inte tänkt att ske hur som helst. Tankegången är idealt sätt följande (se figur 1.) Det erfarenhetsutbyte som sker i nätverken, på nätverksträffarna men också mellan dessa, bygger på de erfarenheter som nätverkarna har och får på sina arbetsplatser i samband med förändringsarbetet där. Enligt den ideala modellen görs antagandet att nätverkarna deltar mer eller mindre aktivt i mer eller mindre strukturerade förändringsprojekt. Tanken är vidare att det erfarenhetsutbyte och den reflektion som sker i nätverket ska leda till att man till exempel kan se möjligheter till lösningar på ett nytt sätt på den egna arbetsplatsen, vilket kan leda till att förändringsarbetet tar en delvis ny vändning eller påverkas på ett eller annat sätt; diskussionerna med arbetsgivaren kanske blir mer framgångsrika eftersom man kan föra fram nya argument. Denna nya erfarenhet från den egna arbetsplatsen tas åter in i nätverket för erfarenhetsutbyte och kollektiv reflektion; den ventileras med de andra nätverkarna som var och en ger bidrag utifrån sina nyvunna erfarenheter och så vidare. I *Nätverk för ökad förändringskompetens* (sid. 39) formulerar man processen på följande sätt: "Deltagarna tar med sig sina respektive lokala problem och erfarenheter ... in i nätverket som en gemensam kunskaps- och erfarenhetsbank för förnyelsearbetet. Från nätverksaktiviteterna tar de å andra sidan med sig de färdigheter, kontakter och erfarenheter som de tillägnar sig där som bidrag till den fortsatta utvecklingen av sina egna enheter" (enheter = arbetsplatser, min kommentar).

Detta är som sagt en idealiserad process. I verkligheten sker den mer stötvis – om den överhuvudtaget förekommer – och den tar framför allt tid. Det uppstår ofta en rad hinder som stör den ideala lärandeprocessen. Ibland går förändringsarbetet på hemmaplan i stå och erfarenhetsutbytet i nätverkan kan periodvis upplevas gå på tomgång. Är nätverkarnas upplevelser av stiltje långvariga ligger det nära till hands att nätverket faller samman. Läget blir ofta kritiskt när det ekonomiska stödet utifrån upphör, vilket erfarenheterna från Arbetslivsfonden visar. Man skulle kunna tala om läckage i kunskaps-cirkeln. Skulle den del i lärcykeln som utgörs av förändringar på arbetsplatsen fallera behöver inte det betyda att lärprocessen helt upphör. I varje fall på kort sikt kan denna brist ersättas av tidigare erfarenheter av förändringar, vad man hör talas om och de vardagliga erfarenheterna i de mer eller mindre stabila arbetsprocesserna. Dessa erfarenheter kan utgöra en hjälplig ersättning som underlag för diskussion i nätverken åtminstone på kort sikt. Idealet för utveckling av en mer gedigen förändringskompetens är dock att reflektionen bygger på förekomsten av ett mer eller mindre kontinuerligt

förekommande förändringsarbete. Och kanske är det så att för att denna typ av nätverk ska bli långlivade är en förutsättning att deltagarna åstadkommer resultat på sina arbetsplatser, i varje fall då och då.

I det ideala fallet blir den kollektiva reflektionen i nätverk, baserat på erfarenheter från förändringsarbete på de egna arbetsplatserna, en stigande kunskapsspiral som kan leda fram till att nätverkare blir i besittning av en genuin förändringskompetens, som kan bidra till en god utveckling på arbetsplatsen, både för de anställda och verksamheterna.

## 5. FRU-programmets organisering och igångsättning

Under år 1997 bildades den så kallade programgruppen som hade till uppgift att initiera och administrera programmet och utgöra stöd till aktörerna i nätverken. Den kom att bestå av sju personer, fem från LO och två från ALI, varav en är forskare, författaren. En av LOs representanter i programgruppen var också ansvarig för KAL-projektet. Under 1997 och 1998 tog programgruppen kontakt med praktiskt taget alla LO-förbundens ledningar för att redogöra för projektet och söka stöd för idén om kompetensutveckling genom metoden om nätverk. Överlag var förbundsledningarna positiva till FRU-programmet. Samtidigt utsåg förbunden representanter till gruppen som kallas "förbundens kontaktpersoner". Dessa kontaktpersoner har kontinuerligt träffat programgruppen för att bland annat reflektera över aktiviteterna i FRU-nätverken och frågan om fackets roll på arbetsplatserna. Kontaktpersonernas deltagande på dessa möten har varierat med allt från två-tre personer till åtta-tio. Ett mindre antal kontaktpersoner har också deltagit i de kontinuerligt återkommande samordnarträffarna (se nedan). De flesta av samordnarna har också haft mer eller mindre kontinuerliga kontakter med förbundens avdelningar. I några fall har det förekommit kritiska kommentarer från avdelningarnas sida angående FRU-programmet. Dessa kommentarer har gått ut på att avdelningarna inte har fått tillräcklig information. I några fall har man, i varje fall initialt, sett FRU-aktiviteterna som konkurrerade verksamhet till det traditionella fackliga jobbet. För en del samordnare har deras förbundsavdelningar utgjort ett stöd för nätverken och de har utvecklat ett bra samarbete mellan nätverken och avdelningarna, vilket ju också var ett av syftena.

Under den fyraåriga programperioden har några av programgruppens medlemmar slutat. Några av dessa har ersatts med nya medlemmar. Två lämnade gruppen strax efter igångsättningen medan tre slutade i gruppen under 2001, en av dem var projektledaren för KAL, som gick i pension. De båda andra lämnade gruppen på grund av interna konflikter, men de ersattes av två nya medlemmar. Turbulensen i programgruppen har troligen varit negativ för programmets verksamhet, dels genom det energiläckage som kontroverser ofta leder till, dels genom att tillkomsten av nya medlemmar späder ut eller splittrar det mer eller mindre gemensamma syfte som gruppen mödosamt har arbetat sig fram till. När nya medlemmar kommer in i gruppen har de sina tolkningar av vad det officiella syftet är och det tar tid att komma fram till en ny gemensam tolkning av syftet.

En viktig uppgift för programgruppen var att utse så kallade samordnare. Hösten 1997 sammankallas därför närmare 30 personer till en startkonferens, med förhoppningen att dessa i rollen som så kallade samordnare skulle starta lika många nätverk.

De handplockades av programgruppen genom personkännedom. Gemensamt för samordnarna var att de hade erfarenheter av arbetsorganisatoriskt förändringsarbete. Flera av dem hade genomgått LOs högskolekurser och andra kvalificerade utbildningar som berör arbetsorganisatoriska frågor samt LOs handledarutbildning för projektledare. De potentiella samordnarna bedömdes också vara något av eldsjälar; de var inte bara intresserade av förändringsarbete utan förmodades också ha förmåga att organisatoriskt driva ”projekt”. I detta fall bröt FRU-programmet med den fackliga traditionen att deltagare i projekt utses av förbundsavdelningen eller förbundet, nu blev de utvalda av programgruppen.

De utvalda samordnarna fick uppdraget att ”åka hem” och ta kontakter med fackligt engagerade personer för att starta tvärfackliga nätverk. De uppmanades också att ta lämpliga kontakter med LO-facken i länen, för att informera om FRU-programmet. Från början var tanken, som nämnts, att nätverken skulle vara tvärfackliga, att varje deltagare skulle representera arbetsplatser med fackklubb och att erfarenhetsutbytet i nätverken skulle kretsa kring verksamhetsfrågor. En ursprunglig målsättning var vidare att nätverkarna skulle representera arbetsplatser där det förekom förändringsprojekt eller där man stod i begrepp att starta dylika. Med förändringsprojekt avses satsningar som går utöver de mer eller mindre kontinuerliga förändringar (rationaliseringar till exempel) som vanligen förkommer på de flesta arbetsplatser. Programgruppen gjorde bedömning att nätverken skulle bestå av sex till tio deltagare, och att de avsatta ekonomiska resurserna kunde räcka till driften av mellan 25 och 30 nätverk som mest.

Dessa kriterier kunde inte vidmakthållas fullt ut. Såldes har några av nätverken varit enfackliga och ett mindre antal nätverkare kommer från arbetsplatser utan klubb. Flera av nätverkarna representerar inte heller arbetsplatser där det förekommer uttalade förändringsprojekt. Erfarenhetsutbytet i nätverken har inte alltid handlat om bara verksamhetsfrågor. Förhandlingsfrågor, fackliga nomineringar och andra traditionella fackliga frågor har i viss mån också varit på tapeten.

### **Ett strategiskt val**

En viktig orsak till att man inte kunde nå upp till målen med tvärfacklighet och att arbetsplatser med klubb skulle vara representerade i nätverken är det strategiska val som gjordes i starten vad avser nätverkens uppbyggnad. Förenklat kan sökprocessen antingen starta med att programgruppen (i vårt fall) letar samordnare, vilka i sin tur söker nätverkare som kan delta i nätverken. Ett annat alternativ är att man söker arbetsplatser med intresserade förtroendevalda som kan bli nätverkare, vilka i sin tur utser samordnare. Ur programgruppens synvinkel var det lättare att göra det första valet. Gruppen kände till ett större antal potentiella samordnare, vilka i sin tur hade god kännedom om förhållandena på sina respektive orter/regioner. Nackdelen med detta val är att man då inte säkert uppnår de uppsatta kriterierna för nätverkens sammansättning, eftersom det är en svår och långdragen process att starta nätverk. Det andra valet har den svårigheten att det för en centalt placerad programgrupp är svårt att hitta lämpliga arbetsplatser, även med hjälp av förbunden och avdelningarna. Här löper man också risken att dessa ”utser” deltagare och samordnare på enbart fackliga meriter och inte på grund av deras intresse för utvecklingsarbete. Båda valen är således förknippade med problem. Vi valde som nämnts att börja med att rekrytera samordnare, vilka i sin tur skulle rekrytera nätverkare genom personkännedom och lokala kontakter. Men för att överhuvudtaget komma igång med nätverksaktiviteter inom en rimlig tid, fick samordnarna ibland ta vad som fanns, till förfång för den ideala föreställningen om hur nätverken borde se ut.



För flera av nätverkarna tog det mer än ett år innan de kunde starta nätverken. Detta strategiska val innebar också att samordnarna fick överge den ursprungliga idén om att nätverkarna skulle representera arbetsplatser där det pågick tydliga förändringsprojekt eller där man stod i begrepp att starta sådana. Stabiliteten i nätverken blev i viss mån också lidande av valet. En del av nätverkarna har inte haft tillräckliga förutsättningar, till exempel intresset för förändringsfrågor, för att delta långsiktigt. De flesta nätverk har således haft en viss omsättning av nätverkare och i en del fall har deltagarantalet i nätverken minskat från starten till slutet av år 2001.

Programgruppen som hade ansvar för nätverkens konstituering och inriktning (en aspekt av att nätverken är styrda) menade emellertid att en del avsteg från idealet kunde göras, ty det ansågs vara ”bättre att få till stånd inte fullt ut ideala nätverk än inga nätverk alls”.

### **Nätverken som projekt**

Varje nätverk har utgjort ett projekt med krav på ekonomisk redovisning av de kostnadsdrivande aktiviteterna. De har genom samordnarna 21 levererat årliga aktivitetsplaner och verksamhetsredogörelser till programgruppen, som haft till uppgift att godkänna dessa. Nätverken har förfogat över 80 000 till 90 000 kr per år och nätverksdeltagarna har träffats till ordinarie möten fyra till sex gånger per år. Medlen har använts till framför allt konferenser, resor och ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Aktiviteterna på nätverksträffarna har bestått av diskussioner och erfarenhetsutbyte, inte sällan i samband med föredrag, ofta hållna av medlemmar från programgruppen eller studiebesök på nätverksdeltagares arbetsplatser. I flera fall har inte nätverken utnyttjat hela summan på 90 000 kr eftersom de fått en del av sina aktiviteter finansierade med medel utanför FRU-programmet. Aktiviteter mellan de ordinarie träffarna har också förekommit, dock i begränsad omfattning. Vanligen har nätverken bestått av sex till tolv nätverkare, i några fall fler. Samordnarna har varit sammankallande och administrativt sammanhållande. De drygt 20 samordnarna har samlats till två större träffar per år (vanligen två till tre dagar vid varje tillfälle) för erfarenhetsutbyte och reflektion tillsammans med programgruppen och ett mindre antal representanter från förbunden. Vid dessa samordnarträffar har två eller fler av samordnarna ansvarat för programupplägg, studiebesök med mera. Träffarna har finansierats med FRU-programmedel.

Under det första året tog programgruppen också initiativet till bildandet av en så kallad rådgivargrupp. Den skulle bestå av tre arbetsgivarrepresentanter (privat och offentlig sektor) och en utomstående forskare, och programgruppen skulle träffa rådgivarna vid cirka fyra tillfällen per år. Syftet var att rådgivarna med sina specifika perspektiv kritiskt skulle granska programmets verksamheter och utgöra bollpank för programgruppen. Rådgivargruppen kom aldrig att fungera särskilt bra, och efter något år upphörde den helt. Programgruppen hade svårigheter med att motivera rådgivarna att delta på mötena. Kanske var det så att de nätverksfrågor som var aktuella för reflektion inte i tillräckligt hög grad intresserade rådgivarna. Dessa hade rekryterats på antagandet om att de var intresserade av frågor som rör arbetets organisering och facklig medverkan i lokalt förändringsarbete.

Efter den formella programstarten i januari 1998 gjorde ett 25-tal nätverkare allvarliga försök att bilda nätverk. Några nätverk upphörde inom något år, men sommaren 2001 fanns fortfarande 21 nätverk i drift, från Skellefteå i norr till Kristianstad i söder. Vid årets slut hade ytterligare tre nätverk lagts ner. Då återstod alltså 18 nätverk, med totalt cirka 180 nätverkare.

## IT och cyberbygget

FRU-programmets aktörer har också haft tillgång till ett diskussionsforum på LOs hemsida, initierat inom LOs KAL-projekt. Inom FRU-programmet skulle detta forum fungera som kommunikationsarena för programgruppen, samordnare, förbundens kontaktpersoner och nätverkare. Här har aktörerna haft möjligheter att diskutera verksamhetsfrågor och förändringsarbete. Det är endast ett mindre antal av samordnarna som kontinuerligt har diskuterat aktuella frågor i det öppna forum som är tillgängligt för alla. Nätverkarna har emellertid haft egna slutna fora och där har diskussionerna varit vanligare. Förbundens kontaktpersoner har praktiskt taget inte alls deltagit i dessa diskussioner.

I några av nätverken har experiment med det så kallade cyberbygget genomförts. Det är ett försök som gjorts i samarbete mellan LO och KTH (och Centrum för användarorienterad IT Design). Det är ett datorbaserat tredimensionellt animerat system med vars hjälp man vill åskådliggöra förändringar i arbetsorganisationen. Ett syftet är att "vanliga" människor ska använda sig av spjutspetsteknik för sina egna ändamål. Projektet får fortfarande anses ligga på experimentstadiet. Några av nätverken har för avsikt att fortsätta att utveckla detta cyberbygge.

## 6. FRU-programmets tre faser i rapporten

Redogörelsen för FRU-programmet är indelad i tre faser: starten, driften och fortsättningen. Skälet till denna indelning är att starten av nätverk har sina speciella problem och svårigheter. Det gäller särskilt i detta fallet, då nätverken är initierade "utifrån" och de ekonomiska resurserna är externt framtagna. "Att starta nätverk", är ett problemområde som är lite belyst i litteraturen om nätverk och dess förtjänster. När nätverk väl startat och erfarenhetsutbytet kommit igång, träder de in i den fas som kallas driften. Det är i denna fas som man kan anta att målet för nätverksprojektet fokuseras – i FRU-fallet, utveckling av deltagarnas förändringskompetens.

Med start avses i det här programmet perioden från det att samordnare är utsedda till och med andra nätverksträffen. Vid den senare tidpunkten har nätverken lämnat in sina projektplaner och budgetar för att därefter låta nätverksarbetet löpa. Driften av nätverken utgör perioden från startens slut till och med år 2001, det år då programmet från ALI upphör. "Fortsättningen" utgör tiden från januari år 2002 och framåt. "Fortsättningen" kommer endast att kunna följas i begränsad omfattning. Under hösten 2002 kommer förhoppningsvis en enklare uppföljning att genomföras.

## 7. Metod

Den fortsatta framställningen av resultaten från FRU-programmets start och drift samt hur programmet har fungerat under programperioden bygger på tre undersökningar, protokoll från samordnarträffarna, intervjuer med samordnare, en stor mängd diskussioner och samtal med programgruppens medlemmar och förbundens kontaktpersoner. Ett ytterligare underlag är författarens egna erfarenheter, som medlem av programgruppen, av att ha levt med programmet och många av dess aktörer under mer än fyra år. Mycket av resultaten bygger på de bedömningar som nätverkarna har gjort och deras upplevelser av förhållandena i nätverken och på arbetsplatserna. Den metoden ger självklart inte hela sanningen om nätverkens start, drift och effekter. Men det är den metod som huvudsakligen har använts. De slutsatser som kommer att dras görs därför med försiktighet. Även om vi således inte kommer åt den absoluta sanningen om FRU-programmet, ger sannolikt resultaten en fingervisning om vilka problem och vilka möjligheter som finns samt vilka "faktorer" som bör föreligga för att den här typen av nätverk ska uppnå åtminstone en del av de uppställda målen.

Den första undersökningen, en slags pilotstudie, gjordes i slutet av 1998. Det var ett mindre frågebatteri som riktade sig till tio samordnare som hade startat nätverk fram till hösten 1998. Den handlade om hur samordnarna bedömde läget i "sina" nätverk: Vilka var problemen och vilka var möjligheterna? En andra undersökning genomfördes under våren 2000 och den handlade om starten av FRU-nätverken. Fram till slutet av år 1999 hade ytterligare ett drygt tiotal nätverk startats. En enkät gick ut till samtliga nätverkare, då drygt 200 i 21 nätverk, för att undersöka hur dessa hade upplevt starten. I den undersökningen var svarsfrekvensen 94 procent. Den tredje och sista undersökningen genomfördes i slutet av 2001. Den enkäten riktades till närmare 190 nätverkare i 18 nätverk. Svarsfrekvensen var här 75 procent. Den fokuserar på resultaten av driften, särskilt på frågan om vad nätverkarna har fått ut av FRU-programmet.

## 8. Att starta nätverk

Att starta externt finansierade nätverk är ingen lätt uppgift. Att få den sortens nätverk att överleva på egna ben och samtidigt få dem att leva upp till de uppställda målen är än svårare. Men vi börjar redogörelsen om starten av FRU-nätverken för att senare behandla driften.

Det har gjorts många försök att starta nätverk med externa medel, men dessa försök verkar vanligen helt eller delvis ha misslyckats. Svenska exempel på detta är det så kallade LOM-programmet på 1980-talet och Arbetslivsfonden på 1990-talet. En del av de så kallade Mål 4- nätverken verkar ha rönt samma öde.

Framväxten av etablerade nätverk visar sig många gånger ha föregåtts av komplicerade och långvariga processer. Ett välkänt och minst sagt välrefererat exempel är småföretagsnätverken i norra Italien. En del av dem har visat prov på god innovationsförmåga och utvecklingskraft, framför allt under senare årtionden. Men de kulturella och sociala förutsättningarna för dess nätverk antas ha rötter i 1500-talet. Mot denna bakgrund är det förvånande att så lite har skrivits om problemen med att just starta nätverk. I stället betonas allt det positiva som kan komma ut ur nätverken när de väl är etablerade, när de har lämnat barnastadiet för att bli vuxna.

Frågan om att starta nätverk hänger för det första samman med frågan om "historisk timing". Med historisk timing menas att det bara är under vissa specifika sociala, ekonomiska och kulturella förhållanden som nätverk kan bildas och bli varaktiga, i varje fall på bredden. Innebörden av detta är att i vissa lägen spelar det ingen roll hur mycket ekonomiska resurser som satsas på bildandet av nätverk och hur eldiga de eldsjälarna än är som försöker starta nätverken, det blir ändå bara spill på hälleberget. För det andra finns, även om rätt historiskt läge infinner sig, en mängd mer jordnära problem i samband med starten av nätverk. Det rör sig till exempel om att målsättningarna kanske är orealistiska, att deltagarna inte kan hantera uppkomna konflikter, att deltagarna inte kan komma fram till ett gemensamt syfte eller kan hålla fokus på huvuduppgiften. En annan svårighet är att upprätthålla återkoppling till det egna företaget eller den egna arbetsplatsen, i de fall där det är fråga om nätverk för organisatorisk förändring. Innebörden av det senare problemet är att även om själva nätverket har potential att generera lärande och kompetensutveckling så kan detta gå till spillo eftersom hemmaorganisationen inte förmår att ta emot de nya kunskaperna. Bakgrunden till detta kan i sin tur bero på att maktförhållandena på arbetsplatserna utgör hinder, att nätverkaren saknar legitimitet på hemmaplan eller att olika typer av motstånd mot förändring förekommer.

## Framgångsfaktorer för att starta nätverk

Studier av att starta nätverk är som sagt sällsynta. I *Nätverk för ökad förändringskompetens* (1994) har en utvärdering genomförts av ett antal så kallade förnyelsenätverk inom den svenska statliga sektorn. I denna utvärdering har det tagits fram ett antal faktorer som antas utgöra viktiga förutsättningar för effektiva nätverk (för utveckling av förändringskompetens). Flera av dessa så kallade framgångsfaktorer har använts i undersökningen av FRU-programmets startfas, men också av driften som vi ska se längre fram. Med "framgång" avses att nätverkarna har tillskansat sig en ökad förändringskompetens och att det har skett förändringar i hemmaorganisationen som åtminstone till en del gått i förväntad riktning. De nämnda förnyelsenätverken liknar i flera avseenden nätverken i FRU-programmet. I studien från 1994 sägs till exempel att "syftet med förnyelsenätverk är att de ska stödja myndigheternas förnyelsearbete samtidigt som de ökar deltagarnas individuella förändringskompetens." Och vidare, "förnyelsenätverk är ett sätt för förnyelseagenter från olika myndigheter att samverka i syfte att öka sin förändringskompetens" (sid. 17).

I den nämnda utvärderingen görs antagandet att om nätverket får en bra start då ökar förutsättningarna för att man ska få en (bra) fortsättning, det vill säga en drift som leder till att nätverkarna kan utveckla sin förändringskompetens.

Som "framgångsfaktorer i förnyelsenätverk" (sid. 31 ff) pekar man på följande:

- Det ska finnas en tydlig och bärande idé, ett syfte.
- Det ska finnas entusiasmerande samordnare och roterande ansvar
- Nätverket ska bestå av fasta deltagare men med olika personligheter
- Deltagare ska vara på samma (hierarkiska nivå) men ha olika erfarenheter
- Nätverksdeltagarna ska ha behörighet och förankring på den egna arbetsplatsen
- Det ska ske en återkoppling till arbetsplatsen och dess processer
- Deltagarna ska vara aktiva och ansvarstagande

Viktiga ingredienser i en god start är vidare att

- nätverksdeltagarna snabbt kommer fram till den bärande idén, syftet med nätverket, och att
- de relativt snabbt fokuserar på den bärande idén och låter erfarenhetsutbytet kretsa kring den.

## Starten av FRU-nätverken och vad tyckte nätverkarna?

I FRU-programmets nätverk är en av framgångsfaktorerna på förhand uppfylld. Det är den som säger att deltagarna i nätverken ska vara på samma hierarkiska nivå men ha olika erfarenheter. Detta uppfylls genom att alla deltagarna är fackligt aktiva på arbetsplatsnivå och att de flesta nätverken är tvärfackliga. Den faktor som handlar om att samordnaren ska vara entusiasmerande (eldsjälsliknande) har vi inte kunnat undersöka annat än i begränsad omfattning. Men urvalet av samordnarna som baserades på antagandet om att de hade sakkompetens och var rätt förtrogna med förändringsprocesser och att de därefter faktiskt riggade sina nätverk, pekar i riktning mot att alla har en viss drivningsförmåga. Men en del samordnare har varit mer entusiasmerande, varit mer av eldsjälar, än andra. Detta framgår av diskussionerna och samtalen från samordnarträffarna och genom de kommentarer som nätverkarna avgivit i de båda nämnda enkätundersökningarna. Det bör emellertid samtidigt sägas att de allra flesta nätverkare har bedömt sina samordnare som demokratiska, i den meningen att de "lät oss komma till tals om vad vi skulle göra i nätverket". Samordnarna var således inte "dominerande (eller) drev sina egna idéer

om vad vi skulle göra i nätverken” (se tabell 18).

Kriteriet om roterande ansvar i nätverken har vi inte heller kunnat undersöka nöjaktigt. Det verkar dock vara så i de flesta nätverken att samordnaren spelar en viktig roll, kanske för viktig i meningen att ett för stort ansvar ofta ligger på honom/henne. Från samordnarträffar och från andra fora kan man få intrycket att många av nätverken skulle falla samman om de nuvarande samordnarna skulle sluta, eller hade slutat under programmets gång. Vidare är det nog så att det är endast i en handfull nätverk som samordnare har delegerat ansvar till andra i nätverket och där dessa delegerade arbetsuppgifter har roterat mellan medlemmar.

Framgångsfaktorn om att nätverken ska bestå av fasta deltagare har inte kunnat uppfyllas fullt ut. I de flesta nätverken har det förekommit en viss omsättning av deltagare och i en del fall har ”vakanser” inte kunnat fyllas. I några av nätverken har omsättningen varit mer påtaglig. Hur det ser ut mer i detalj kan vi inte redovisa i denna rapport på grund av att uppgifterna om deltagaromsättningen inte kunnat hämtas in före denna rapportens tryckning.

I den här studien är flera av de framgångsfaktorer som redovisas i ovan nämnda skrift använda för att undersöka effekterna av FRU-programmet. I undersökningen av starten är följande i fokus:

- Nätverksdeltagarna ska ha behörighet och förankring på den egna arbetsplatsen
- Deltagarna i nätverken ska komma fram till ett gemensamt syfte
- Erfarenhetsutbytet i nätverken ska kunna återkopplas till arbetsplatsen

En förutsättning för att det ska kunna ske en återkoppling till arbetsplatsen är att det lokala facket kan påverka processerna där. Därutöver kan man anta att det är en fördel för starten och för driften av nätverken om nätverkarna har sakkompetens, det vill säga är rimligt insatta i frågan om till exempel arbetsorganisation och om de har tidigare erfarenheter av förändringsarbete. Det är också rimligt att anta att en hög grad av delaktighet i formuleringen av syftet med nätverken är en ytterligare ingrediens i en bra start.

Om man relaterar de valda ”framgångsfaktorerna”, vilka kommer att testas i undersökningen om driften, till de tabeller i vilka resultaten redovisas gäller följande i tabellordning (se frågeformuläret om starten sist i rapporten):

- Nätverkarna har sakkompetens – tabell 6 och tabell 7.
- Nätverkarnas erfarenheter av förändringsarbete – tabell 8.
- Det ska finnas möjligheter till återkoppling till arbetsplatsen och dess processer – tabellerna 9, 10, 11 och 12 (förekomst av förändringsarbete och fackligt inflytande i förändringsarbetet).
- Nätverkarna ska ha förankring på den egna arbetsplatsen – tabellerna 13, 13 A, 14, 15 o 15 A och 16.
- Nätverkarnas grad av delaktighet i formuleringen av syftet – tabellerna 17, 18 och 19.
- Nätverkarna ska snabbt komma fram till en gemensam bärande idé, syftet – tabellerna 20, 21, 22, och 22 A.

Men vi börjar med att titta på vad som karakteriserar nätverkarna.

## Resultaten av startstudien

Av de 21 nätverk som ingick i undersökningen var 18 tvärfackliga och således tre enfackliga. Ett av de tvärfackliga nätverken är ett nätverk enbart bestående av kvinnor.

## Nätverkarna

Av de mer än 200 nätverkarna som ingick i FRU-programmet våren 2000 utgjorde 40 procent kvinnor (se tabell 1). Åldersstrukturen var sådan att cirka en tredjedel var 50 år eller däröver, medan drygt 40 procent var 39 år eller yngre. Åldersgruppen 20–29 år utgjorde dock bara 10 procent (se tabell 2).

När det gäller fördelningen av nätverkare efter förbund i nätverken, var Industrifacket, Livs och Metall överrepresenterade i förhållande till sina respektive medlemstal, medan förbundet Kommunal var underrepresenterat. Några förbund, som till exempel byggnads, inga representanter alls. Såldes tillhörde 28 procent av nätverkarna Industrifacket, 18 procent Livs och 17 procent Metall. Därefter följde Kommunal, Fastighet, SEKO och Hotell o Restaurang, med 11, 7, 7, 3 och 3 procent av FRU-nätverkarna (se tabell 3).

I driftstudien som genomfördes 2001 ställdes också frågor om kön, ålder och förbundstillhörighet. Resultaten från den visar inte på några större förändringar under de knappa två år som gick mellan undersökningstillfällena.

Startstudien visar vidare att 91 procent av nätverkarna var förtroendevalda, medan 7 procent hade varit detta. 28 procent av nätverkarna var klubbordföranden, 13 procent skyddsombud och drygt 50 procent hade övriga styrelseuppdrag. En mindre andel fanns på arbetsplatser utan klubb och de flesta av dessa var arbetsplatsombud (se tabell 4). Av tabell 5 framgår att 57 procent av nätverksdeltagarna hade varit förtroendevalda i mellan 1 och 10 år, 28 procent mellan 11 och 20 år och 15 procent 21 år eller längre (se tabell 5).

En stor del av nätverkarna hade en rätt bra kompetens inom ämnesområdet arbetsorganisation, vilket framgår av svaren på frågan om vilka utbildningar de genomgått före det att FRU-programmet startade. Hela 70 procent hade gått någon utbildning som handlade om arbetsorganisation, ”det goda arbetet etc. (se tabell 6). Mer än 50 procent hade deltagit i två eller fler kurser av den här typen (se tabell 7). Vid en närmare granskning var det dock få som varit på kurser eller utbildningar som direkt handlade om förändringsarbete ute på arbetsplatserna. Endast åtta nätverkare (6 procent av de som hade varit på kurs i nämnda ämnen) hade varit på denna typ av utbildning, med titlar som till exempel ”praktiskt utvecklingsarbete” o.l. Det stora flertalet hade deltagit på kurser om arbetsorganisation, av typen ”Det goda arbetet”, ”Det utvecklande arbetet” o.l. och i dessa kurser kan frågeställningar om själva förändringsprocessen ha kommit upp. Enligt uppgift är det dock inte vanligt att arbetsorganisationskurserna ger dessa processaspekter något större utrymme, även om det tyckas ha blivit vanligare under senare år. De ”teoretiska” kunskaperna om förändringsarbete var således ganska små hos FRU-nätverkarna inför starten. Annat var det med den praktiska erfarenheten. Av samtliga nätverkare hade 38 procent en drivande funktion i förändringsprojekt på sina respektive arbetsplatser. 12 procent av dessa drivande nätverkare hade erfarenhet av flera förändringsprojekt, medan 26 procent hade erfarenhet av ”enstaka” projekt. 40 procent hade ingen erfarenhet eller bara viss erfarenhet ”från enstaka projekt”. Detta betyder att klart mer än hälften av nätverkarna hade rätt goda praktiska erfarenheter av förändringsarbete och de processer som detta arbete innehåller (se tabell 8). Det förekommer dock skillnader mellan nätverken. I alla nätverk utom två finns det någon eller några som har goda erfarenheter av förändringsarbete. I en del är erfarenheterna omfattande. I två nätverk är det ingen som har annat än högst begränsade erfarenheter av förändringsarbete på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av nätverkarnas breda kompetens när det gäller frågor om arbetsorganisation och förändringsarbete – det förra både praktiskt och teoretiskt, det senare mest



praktiskt – torde trots allt potentialen för att delta i erfarenhetsutbyte i nätverk som gäller arbetsorganisation och förändringsprocesser ha varit rätt god. Vad samordnarna beträffar får nästan samtliga av dem betraktas som specialister på i varje fall frågan om arbetsorganisation i vid mening. Flera av dem har, som nämnts, också en rätt god kompetens vad avser frågan om hur man bedriver förändringsarbete.

### **Förekomst av**

#### **förändringsarbete och nätverkarnas aktivitetsgrad i förändringsarbetet**

För att kunna återkoppla från nätverken till arbetsplatserna krävs att där förekommer förändringsarbete av viss dignitet som berör arbetsorganisationen, men också att man som nätverkare deltar i detta arbete.

I startstudien uppgav 71 procent av nätverkarna att det "idag förekommer" förändringsarbete på den egna arbetsplatsen som rör arbetsorganisationen, "antingen i stor omfattning", 37 procent, eller i "begränsad omfattning", 34 procent. Detta betyder att det i 30 procent av fallen inte förekom något nämnvärt förändringsarbete (se tabell 9).

Det visar sig också att av de (n = 148) som angav att denna typ av förändringsarbete förekom på arbetsplatsen, menade 55 procent att de deltog "aktivt" i förändringsarbetet, medan 38 procent endast deltog "marginellt" i detta arbete (se tabell 10).

I frågorna om nätverkarna representerade arbetsplatser med förändringsarbete och om nätverkarna deltog i förändringsarbete var som väntat variationerna mellan nätverken rätt påfallande. I några av nätverken var det inte någon nätverkare som kom från arbetsplats där det förekom förändringsarbete "i stor omfattning", medan i andra var det mer än hälften som kom från denna typ av arbetsplats. Och på motsvarande sätt fanns det nätverk i vilka majoriteten av deltagarna deltog aktivt i förändringsarbetet, medan det i andra nätverk knappast var någon som deltog aktivt, utan endast "marginellt".

Resultatet av undersökningen om de förtroendevaldas kompetens och deras situation på arbetsplatsen, vad avser förändringsarbete och aktivitetsgrad, visar att det fanns en ganska stor potential för att man i nätverken ska kunna diskutera verksamhetsfrågor och förändringsarbete. Det fanns ganska goda förutsättningar för att hämta material för erfarenhetsutbyte och kollektiv reflektion i nätverken, vilket ju utgör utgångspunkten i den lärprocess för ökad förändringskompetens som skisseras i figur 1. Det innebär också i många fall att det finns möjligheter till återkoppling av reflektionen i nätverken. I undersökningen och analysen av FRU-nätverkens drift ska vi se vilka effekter dessa skillnader mellan nätverken har på vad deltagarna får ut av programmet.

### **Inflytande på förändringsarbetet**

#### **– facket och medlemmarna – möjlighet till återkoppling**

Som sagts är det rimligt att anta att det har betydelse för fackliga företrädares motivation och inställning till förändringsarbete om de ser att de själva och de anställda har inflytande i denna process. Om detta inflytande är högt ökar potentialen för att erfarenhetsutbyte i nätverk kan tillämpas praktiskt på arbetsplatserna – att det blir en återkoppling. Den mest optimala situationen är då både förtroendevalda och medlemmar har ett stort inflytande över förändringsarbetet. Denna undersökning visar att i de fall där det förekom förändringsarbete (n = 148) angav 49 procent att det arbetet skedde i samverkan mellan fackligt förtroendevalda och ledning, samtidigt som berörda anställda hade ett inflytande i förändringsarbetet. Hälften av nätverkarna, på arbetsplatser med förändringsarbete, befinner sig alltså i denna gynnsamma situation. 25 procent av berörda nätverkare angav att förändringsarbetet skedde i samverkan mellan ledning och

förtroendevalda, men att de berörda anställda bara hade ett litet eller inget inflytande i förändringsarbetet. Det var 15 procent som angav att förändringsarbetet i huvudsak drevs av ledningen och cheferna. (se tabell 11).

Det visar sig också att 64 procent, av de nätverkare som på ett eller annat sätt samverkade med arbetsgivaren i samband med förändringsarbetet, angav att samverkan antog formen av att ”de förtroendevalda och företagsledningen har ett informellt samarbete, som går ut på att de diskuterar sig fram till lösningar som båda parter tycker är bra”. Dessa ansåg också att ”vi i facket har ett stort inflytande” (se tabell 12).

Den slutsats man kan dra av dessa resultat är att många nätverkarna hade rätt stora inflytandemöjligheter på förändringsarbetet, vilket betyder att det fanns en ganska god potential för att starta nätverk, med avseende på att reflekterade erfarenheter kan omsättas praktiskt. Samma sak gäller här som tidigare, det förekom skillnader mellan nätverken. I en del nätverk angav majoriteten av nätverksdeltagarna att facket ”har ett rätt stort inflytande” över förändringsarbetet. I andra representerar en stor del av nätverkarna arbetsplatser där det fackliga inflytandet i detta avseende är avsevärt mindre. I två av nätverken var det ingen deltagare som representerade arbetsplatser där facket hade något nämnvärt inflytande.

### **Nätverkarnas förankring på arbetsplatsen**

Nätverkarnas möjligheter att kunna delta i nätverken på ett effektivt sätt är bland annat beroende av vilken förankring de har på sina respektive arbetsplatser i förhållande till medlemmar/arbetskamrater, fackklubb och arbetsgivare. I det senare fallet torde det vara så att om arbetsgivaren är negativ till att en förtroendevald deltar i nätverk av FRU-typ har detta en negativ effekt på lärandet och på möjligheterna att åstadkomma förändringar på arbetsplatsen, via erfarenhetsutbyte i nätverk. Skulle medlemmarna och fackklubben vara negativa till att nätverkaren deltar är situationen ännu svårare.

När det gäller frågan om vilken legitimitet som nätverkarna har på sina arbetsplatser för att delta i erfarenhetsutbytet i FRU-nätverken, visar undersökningen för det första att 80 procent av nätverkarna angav att deras arbetskamrater blev informerade om att de förtroendevalda började delta i nätverken. 20 procent gav inte denna information till arbetskamraterna (se tabell 13.) Undersökningen visar vidare att det bara var 16 procent av nätverkarna som angav att ”de flesta” av arbetskamraterna var positiva, medan 54 procent angav att arbetskamraterna var ”neutrala”. 16 procent angav svarsalternativen att de ”flesta visste inte” eller ”ingen visste” att nätverkarna ingick i något nätverk. Det var dock endast en procent som angav att arbetskamraterna var negativa (se tabell 13 A). Vad arbetskamraterna beträffar får man nog tolka resultatet så att det aktiva stödet för nätverkarnas deltagande i nätverken inte var särskilt stort – entusiasmen hos medlemmarna verkar vara rätt låg.

Stödet hos de förtroendevalda arbetskamraterna är större. Hela 54 procent angav att ”de flesta” av de förtroendevalda (de på arbetsplatser med klubb) var positiva och 34 procent angav att ”de flesta” förtroendevalda var neutrala i frågan (se tabell 14, där övriga svarsalternativ också redovisas).

När det gäller nätverkarnas relation till ledningen/cheferna visar undersökningen att 82 procent angav att företagsledningen (27 procent), den närmaste chefen (40 procent) eller både ledning och närmaste chef (15 procent) blev informerade om att vederbörande skulle delta i FRU-nätverk för kompetensutveckling. 18 procent angav att ingen av dem blev informerade (se tabell 15). När det gäller ledningens/chefernas uppfattning om deltagandet i FRU-nätverken angav 37 procent av nätverkarna att ledningen/cheferna var

i huvudsak positiva till deltagandet. 28 procent angavs vara neutrala. Endast 4 procent angav att ledningen/cheferna var huvudsakligen negativa (se tabell 15 A).

Detta resultat betyder att nätverkarna generellt sett hade (och sannolikt fortfarande har) en ganska stor legitimitet bland sina chefer att delta i FRU-nätverken, faktiskt större än bland de egna arbetskamraterna/medlemmarna. Återigen, det föreligger skillnader mellan och inom nätverken också i dessa avseenden, det vill säga olikheter i legitimitet eller förankring om man så vill hos medlemmar, chefer och fackklubb.

På frågan om vilka problem nätverkarna hade när det gäller att bedriva förändringsarbete på arbetsplatserna, angav 38 procent att det största enskilda problemet är att arbetskamraterna/medlemmarna inte är "intresserade av att det sker en utveckling av arbetsorganisationen". 19 procent svarade att företagsledningen inte ville tillåta de förtroendevalda att vara med och påverka utvecklingen av arbetet, medan 24 procent ansåg att "vi som förtroendevalda inte har tillräcklig kompetens för att bedriva förändringsarbete". 36 procent angav "andra problem" (se tabell 16 och tabell 16 A). Under det senare svarsalternativet, "andra problem", finns förhållanden som "Underbemanning"/"Brist på tid" och liknande (40 procent) och "Inkompetenta" och/eller "passiva" chefer och liknande (25 procent). I övrigt angavs förhållanden som "Svårigheter att komma vidare" o l, det vill säga problem som rör själva processen (15 procent), och "Tidsbrist för de fackliga" och "Medlemmarna är rädda för rationaliseringar" (10 procent). Resten av svaren (cirka 10 procent) är spridda kommentarer som till exempel "centralstyrning från koncernens sida" (se tabell 16, not 1).

Det faktum att en så stor andel som 38 procent, av de som ansåg att de hade problem i samband med förändringsarbetet, menade att medlemmarna inte är intresserade av att det sker en utveckling på jobbet, kan tänkas dämpa motivationen och entusiasmen hos de förtroendevalda att driva frågan om arbetsorganisatorisk förnyelse. Den minskar sannolikt också möjligheterna till bra återkoppling.

I den första pilotstudien som vände sig till ett tiotal samordnare vid årsskitet 1998–99 fick berörda samordnare ange vilka problem som förekom på de arbetsplatser som var representerade i nätverken. Följande problem angavs:

- Dåliga/svaga chefer (den vanligaste kommentaren).
- Underbemanning (den näst vanligaste kommentaren).
- Rädsla för förändring hos alla (den tredje vanligaste kommentaren).
- För låg kompetens hos ledningen
- För låg kompetens hos de anställda
- För låg kompetens hos de förtroendevalda
- För mycket omorganisationer
- Dålig lönsamhet, leder till arbetsorganisatoriskt feltänk hos ledningen
- "Outsourcing"
- Individuell lönesättning
- Dålig arbetsorganisation

### **Om hur FRU-programmen introducerades i nätverken och hur aktiva nätverkarna var i starten**

Ett förhållande som påverkar hur nätverkarna hanterar starten och det initiala erfarenhetsutbytet är hur de blir introducerade i nätverken. Och här spelar (i vårt fall) samordnarna en viktig roll. Om de potentiella nätverkarna konfronteras med en information om nätverken och dess syfte som är klar och tydlig etc. är detta självklart en fördel, dels för att rätt personer ska bli attraherade, dels för att man snabbt kan komma igång med

nätverksarbetet (erfarenhetsutbytet och kopplingen till arbetsplatsarbetet). En annan viktig omständighet är vilka möjligheter nätverkarna har att komma till tals i samband med introduktionen och om de kan påverka upplägg och inriktning av nätverksarbetet. Tesen här är att ju mer man kan påverka i starten (inom de givna gränserna) desto större blir motivationen att delta aktivt i fortsättningen.

Av undersökningen framgår att drygt hälften (54 procent) ansåg att den första informationen de fick av samordnaren om nätverket var ”klar och tydlig” och att man direkt förstod ”vad nätverket och idén med det gick ut på”. 34 procent angav att ”informationen var oklar från början” och att man först efterhand förstod vad idén med nätverket gick ut på. (se tabell 17). Fyra procent angav att ”informationen var oklar och jag förstår fortfarande inte riktigt vad nätverket och idén med det går ut på”.

På frågan om hur nätverkarna uppfattade samordnarna på den första nätverksträffen angav 87 procent att ”samordnaren lät oss alla komma till tals om vad vi skulle göra i nätverket”. Två procent menade att samordnaren ”var dominerande och drev sina egna idéer om vad vi skulle göra i nätverket” (se tabell 18). Mer än hälften av nätverkarna ansåg sig spela en aktiv roll i diskussionerna om vad man skulle syssla med i nätverket, men hela 37 procent sades sig delta ”bara marginellt” i dessa diskussioner (se tabell 19).

Resultaten av frågorna om nätverkarnas påverkansmöjligheter visar att de i stort sett har fått en ganska bra information från samordnarna och att dessa har givit goda möjligheter för nätverkarna att kunna påverka inriktningen på nätverken. Och som nämndes tidigare i texten ansåg nätverkarna att samordnarna överlag var demokratiska i samband med diskussionerna i starten.

### **Hade nätverkarna i de olika nätverken samma syfte med att delta i nätverken?**

En viktig förutsättning för att nätverk ska fungera effektivt under drift är att deltagarna har kommit fram till ett gemensamt syfte med aktiviteterna och erfarenhetsutbytet. Om man antar att det i ett nätverk för lärande (det officiella målet är till exempel utveckling av förändringskompetens) finns lika många syften som deltagare, är detta förhållande med all sannolikhet negativt för detta lärande. Det officiella syfte med nätverken är att förtroendevalda genom erfarenhetsutbyte i nätverk skulle kunna öka sin förmåga att bedriva förändringsarbetet på arbetsplatsen, med verksamhetsfrågor i fokus. Men inom ramen för dessa riktlinjer kan det bland nätverkarna självfallet finnas utrymme för andra prioriteringar och tolkningar. Man kan inte utesluta att nätverkare har andra delsyften än det officiella, till exempel att rekrytera medlemmar till den fackliga organisationen. Hur väl samlade är då nätverkarnas syften i de respektive nätverken?

Startstudien gav vid handen att 38 procent av nätverkarna angav att ”alla hade samma syfte med nätverket” när man träffades ”den första/de första gångerna”. 22 procent svarade att så inte var fallet, medan 37 procent ställde sig tveksamma till saken (se tabell 20). På frågan om man vid undersökningstillfället, det vill säga våren 2000, hade kommit fram till ett gemensamt syfte svarade 77 procent att så var fallet. Fortfarande svarade 16 procent att man inte kommit fram till något gemensamt syfte, medan 7 procent valde att inte avge något svar (se tabell 21). Det hade vid det laget således skett en påtaglig förbättring i flera av nätverken när det gällde att få till stånd ett gemensamt syfte. Om man tittar närmare på den andel, 38 procent (n= 78) som menade att alla hade samma syfte med nätverket redan vid första träffen, upptäcker man emellertid en ganska stor spridning av vad man ansåg syftet vara. 21 procent (av n=78) ansåg att syftet är att förändra/förbättra arbetsmiljön och/eller arbetsorganisationen, 27 procent menade att syftet var att mer allmänt utbyta idéer, kunskaper och erfarenheter och för 22 procent

handlade det om att samarbeta, stödja och hjälpa varandra i största allmänhet. 13 procent angav inget svar (se tabell 22). En liknande svarsfördelning vad avser det preciserade syftet med nätverken föreligger när man tittar närmare på svaren från de nätverkare (n=137) som våren 2000 ansåg sig ha kommit fram till ett gemensamt syfte. I detta fall var det hela 25 procent som inte avgav något svar. (se tabell 22 A).

Resultaten från svaren på frågorna om det gemensamma syftet visar på svårigheterna att hantera denna viktiga framgångsfaktor. Svaren kan tolkas så att även om den enskilde har uppfattningen att det föreligger ett gemensamt syfte behöver inte detta vara fallet – vad man upplever som gemensamt syfte är en tolkningsfråga för den enskilde deltagaren. Det är också intressant att konstatera att relativt få explicit anser att det gemensamma syftet handlar om att förändra arbetsorganisationen, vilket är en viktig officiell huvudpunkt i hela FRU-programmet. Syften som att stödja varandra och utbyta idéer rent allmänt tycks ha prioritet. Men de mera allmänna formuleringarna av syftet som nätverkarna angivit kan också dölja att man fokuserar på förändringsarbete och förändringskompetens, men det vet vi inte säkert. Detta är en metodiskt svår fråga att komma åt i ett enkätformulär.

Det finns också i denna fråga skillnader mellan nätverken (se tabell 29S). Dessa skillnader diskuteras längre fram under avsnittet om nätverkens olika förutsättningar.

### **Problem i samband med starten av nätverken.**

Man kan med säkerhet utgå ifrån att det uppstår problem av olika slag i sambanden med starten av nätverk av den typ FRU utgör. Att det uppstår problem i starten behöver emellertid inte automatiskt betyda att det nämnvärt påverkar det fortsatta erfarenhetsutbytet negativt, ty som en nätverkare påpekar, som kommentar till frågan om det fanns några problem i starten av nätverket: "Små problem finns alltid, men de fixar sig under tiden som nätverket fortgår". Men om problemen är mer svårartade kan det leda till att nätverket inte fungerar och därför upphör.

En fråga till nätverkarna var om de ansåg att det förekom problem i samband med starten av deras nätverk och om de i så fall kunde ange dessa problem i ett öppet svarsalternativ. Utfallet av svaren på frågan visar att 51 procent angav att det inte fanns några nämnvärda problem i starten. 20 procent besvarade inte frågan, medan 29 procent (n= 60) angav att det förekom problem (se tabell 23). Totalt angavs 70 problem (en del nätverkare angav alltså mer än ett problem) och dessa kan sammanföras under följande rubriker:

1. Problem som handlar om att det är svårt att få tid och möjligheter att träffas. Exempel: "Brist på tid för de flesta", "Svårt att få ledigt från den egna arbetsplatsen" och "Svårt att hitta datum för träffar som passar alla". (29 procent, n = 20.)
2. Problem som rör svårigheter att hitta struktur på verksamheten, förstå poängen med FRU o.l. Exempel: "Vi har haft problem med nätverkets inriktning", "Målet och syftet med nätverket var oklart", "Kommunikationsproblem", "Svårt att hitta struktur på det hela" och "Personkemin i gruppen var dålig – vilket gjorde det trögt i början". (29 procent, n=20.) Fem av dessa kommentarer var riktade direkt mot samordnare, till exempel: "Samordnarens presentation av programmet var oklar".
3. Problem som handlar om svårigheter att få med vissa arbetsplatser i nätverken, hitta intresserade och lämpliga nätverkare, nätverkare som hoppar av o.l. Exempel på kommentarer: "Problem med rekryteringen", "Trögt i början att hitta intresserade personer" och "Vissa hoppade av, nya kom in, vi saknade stadga". (17 procent, n =12.)
4. Problem som hänger samman med den elektroniska utrustningen (first class till exempel). Exempel: "Tekniska problem att komma in på FORUM" (FRU-programmets elektroniska nätverk) och "Tekniken har inte fungerat för alla". (6 procent, n=4).

Utöver de angivna problemen finns enstaka icke rubricerade problem som till exempel "Vissa inbjudna föreläsare har fått förhinder, samtidigt som ersättare inte funnits. Dävtligt irriterande", "Osäkerhet, vi har olika förutsättningar och bakgrund", "Svårt att få med arbetsgivarna", "Mitt eget ointresse" och "Små problem finns alltid, men de fixar sig under tiden som nätverket fortgår". (20 procent, n=14.)

Som vi ser av uppställningen ovan är det problem som har med tidsbrist och nätverksprocessen att göra som dominerar, 29 procent i båda fallen. I en del fall anges orsakerna till tidsbristen och det är då fråga om underbemanning, vilken leder till att cheferna inte vill släppa iväg förtroendevalda på nätverksträffar, och att många förtroendevalda har flera fackliga uppdrag. Processproblemen har vanligen sin grund i brist på information från programgruppen och samordnare, att nätverkarna har olika syften med nätverken och att "personkemin" inte fungerar i nätverken. Men för att upprepa: Hälften av nätverkarna angav att det inte förekom några problem i samband med starten.

Kanske kunde man förvänta sig att tvärfackligheten skulle utgöra ett problem, men det är intressant att konstatera att endast ett fåtal nätverkare har angivit tvärfackligheten som ett problem i samband med starten. Dock ett exempel: Det är "svårt att komma till tals, då Metall är så drivande". Det är snarare tvärt om så att de flesta nätverkare anser att det tvärfackliga inslaget i programmet är en tillgång i samband med starten; man får redan då tillgång till ny information (Detta framgår av intervjuer med samordnare och från diskussioner på samordnarträffarna.). I redovisningen av driftstudien ska vi titta närmare på vad nätverkarna anser att tvärfackligheten har gett.

I samband med den första pilotstudien som riktade sig till ett tiotal samordnare, gav de senare möjligheter att ange problem som förekom i starten av nätverksbyggena. Följande enstaka kommentarer gavs i de öppna svarsalternativen (uppställningen visar vilken typ av problem som kan förekomma och inte frekvensen):

- Svårigheter att nå ombudsmän och studieansvariga per telefon.
- Svårt att nå arbetsplatser, det tar lång tid.
- För många saker dyker upp som klubbarna vill göra; svårt att avgränsa.
- Svårt att hitta tid för sammanträden.
- Vissa avhopp efter första träffen.
- Svårt att få kontakt med andra förbund.
- Svårt att samla alla till träffarna, det blir därmed för mycket omtagningar.
- Svårt att som samordnare hitta "rätt nivå", så att alla är med på tåget.
- Svårt att få ledigt från jobbet.
- Svag respons på skrivelser till avdelningarna.

### **En annan och bättre start på FRU-nätverken?**

För att komma åt problemen i samband med starten av FRU-nätverken ställdes också frågan om nätverkarna ansåg att starten kunde gjorts på ett annat sätt. Till den frågan fanns det fasta svarsalternativet "Starten var bra som den var" och dessutom utrymme att fritt ange hur man skulle vilja se en alternativ start. Resultatet visar att 66 procent av nätverkarna ansåg att starten var bra som den var. 22 procent avgav inget svar, medan 12 procent (n=25) angav hur de ansåg att starten borde ha gått till (se tabell 24). Mer än hälften av de kommentarerna som fälldes av de senare nätverkarna handlade om att informationen från programgruppen och samordnarna borde ha varit kvalitativt bättre och mer omfattande. Exempel: "Skriftlig info till de aktuella arbetsplatserna borde ha gått ut innan rekryteringen av nätverkare skedde; man skulle ha gjort en särskild satsning i starten för att få fart på arbetet", "Vi borde ha fått bättre information inför starten",



”Kriterierna för vad vi skulle syssla med borde ha varit klarare”, ”Informationen om syftet borde ha varit bättre” och ”Man borde från början ha fått ett tydligt mål och tydliga riktlinjer att gå efter i nätverket”. I övrigt förekom kommentarer med varierande innehåll som till exempel: ”Samordnaren kunde ha varit mer drivande, bättre etc.” (några fall), ”Man borde ha utsett ersättare på varje bolag”, ”Från början klagade jag på att det var ett för lågt tempo i nätverket, men nu inser jag att takten är i balans med gruppens sammansättning” och ”Det vore bra om det funnits personliga handlingsplaner för att se till att nätverket leder till arbete ute på de egna arbetsplatserna”.

Av samtliga nätverkare är det alltså bara 12 procent som har synpunkter angående en alternativ start av FRU-nätverken medan hela 66 procent tycker att starten var bra (dock kanske inte helt utan problem). Ska man trots detta argumentera för vad som borde gjorts bättre är det att informationen om FRU-programmet borde ha varit mer omfattande, både kvalitativt och kvantitativt. Kanske kunde programgruppen ha fortsatt samordnarna med bättre grundmateriel (än som var fallet) till nätverkarna som de kunde ha använt på sina arbetsplatser. Man kan heller inte utesluta att en tydlig och genomarbetad skrift/folder om FRU (utöver programbeskrivningen och ett större antal OH-bilder om FRU) riktad till samordnarna och nätverkarna skulle ha varit en fördel ur informationssynpunkt. I en sådan kunde man möjligen ännu tydligare ha talat om vad nätverk för kompetensutveckling är för något och syftet med FRU-programmet. Klart är dock att de samordnare som kom in senare i projektarbetet fick mindre information än de som var med redan från början. Även om det bara undantagsvis nämns i svaret på frågan om vad man borde gjort i starten, när det gäller förankringen på arbetsplatserna, borde man från programgruppens sida nog tydligare ha betonat kopplingen mellan erfarenhetsutbytet i nätverken och kopplingen till arbetsplatserna. Det kunde också ha gjorts en bättre uppföljning av denna koppling. Det finns dock en risk om en programgrupp agerar och följer upp för mycket; den kan bli för styrande, vilket kan förta initiativet och motivationen hos de viktigaste aktörerna, det vill säga nätverkarna och deras samordnare.

När det gäller informationen till nätverkarna i samband med starten har det vid nätverksträffar och samordnarträffar framkommit motstridiga uppfattningar. En del skulle vilja ha mer och bättre information och en större styrning/kontroll från programgruppens sida. Det är synpunkter som också kommit från några samordnare. Å andra sidan var många nätverkare och samordnare nöjda med den information de fick och många menade också att styrningen var ”lagom”. Dessa ansåg att det gavs utrymme för eget tänkande och egna initiativ. Det ska också nämnas att det inom programgruppen funnits olika uppfattning om hur hårt man skulle styra och följa upp nätverksarbetet och hur mycket information programgruppen skulle leverera till nätverken. Några var för ”mer styrning” och andra förespråkade ”mindre styrning”, för att uttrycka saken förenklat.

### **Nätverkares allmänna omdömen om FRU-programmet i starten- fria kommentarer**

I sista frågan i formuläret fick nätverkarna möjligheter att fritt kommentera starten. Det var 19 procent (n=40) av nätverkarna som utnyttjade den möjligheten. Om man klassificerar kommentarerna efter teman blir fördelningen följande: 27 procent av kommentarerna handlade om att det är bra med nätverk. I några fall preciserades varför: ”man får stöd” eller ”man lär sig”. I bara tre av de 40 kommentarerna menade man att det är negativt med nätverk eller att de inte gett något. 18 procent av kommentarerna handlade om att man hade problem i starten, men i tre fall menade man att man hade en bra start (utan att precisera). I ytterligare tre fall framhölls fördelarna med tvärfack-

lighet, medan en kommentar gick ut på att det var dåligt med tvärfackliga nätverk. I övrigt var det stor spridning på kommentarerna (se tabell 25.) Här följer några av dessa ”övriga” utan inplacering i kategori: ”Arbetsgivaren bör vara med”, ”Kunde varit lite mer spridning inom LO-förbunden”, ”Arne Karlsson gör ett bra jobb” och ”LO lokalt har inte på något representantskapsmöte, vad jag vet, informerat om verksamheten med nätverken. Nätverken uppfattas av en del i förbunden som ett ”hot” mot det vanliga LO. ”Men vi ska inte ge upp. Detta är en bra verksamhet som bör utvidgas. Inte minst för att vi ska orka med att fortsätta med fackligt arbete som ofta innebär stora påfrestningar på den enskilde.”

Som brukligt är i den här typen av undersökningar är det en minoritet som avger svar på slutfrågan om allmänna kommentarer. I det här fallet överväger de kommentarer som går ut på att det är bra med nätverk. Dock, i få fall preciseras varför det skulle vara bra med nätverk. I en kommentar framhöll nätverkaren att nätverk är viktiga för att ge stöd åt förtroendevalda som har en påfrestande situation. Denna kommentar belyser ett viktigt problem i hela FRU-programmet, vilket också framgår av frågorna om syftet med nätverken. Nämligen att det officiella syftet med programmet, som handlar om verksamhetsutveckling, erfarenhetsutbyte i nätverk och förändringskompetens, i viss mån kommer i skymundan. Syftena i nätverken kan vara mångfasetterade, där ett viktigt syfte vid sidan av det officiella sannolikt är att nätverken ska utgöra allmänt stöd för förtroendevalda.

### **Slutsatser om starten av FRU-projekten**

Ska man tro resultaten av enkätstudien om FRU-programmets start får man betrakta starten som tillfredsställande. Mer än hälften ansåg att det inte fanns några nämnvärda problem i starten och som väntat angavs ett av de större problemen vara tidbrist. Ett annat problem var svårigheten att få struktur på nätverken och att förstå poängen med hela FRU-programmet. Två tredjedelar kunde inte finna något alternativ till starten utan ansåg att den var bra som den var. Det var endast drygt en tiondel som gav förslag till förbättringar av starten, medan en femtedel inte svarade alls. Det kan vara så att problemen i starten har varit mer omfattande än vad som framgår av dessa resultat. En del kanske har avstått från att svara eftersom man likt programgruppen inte hade särskilt mycket att jämföra med. Men om vi betänker att en så stor andel som 18 av 21 nätverk, med fyra till sex initiala haverier (beroende på hur man räknar) finnas kvar, får man nog säga att starten fungerade bra. Och här har nog samordnarna och det stöd som programgruppen givit dessa (särskilt i samband med samordnarträffarna) spelat en viktig roll. Det är som antytts samordnarna som har svarat för kontinuiteten i nätverken och de har generellt sett god sakkompetens och ett gott demokratiskt sinnelag. Metoden med erfarenhetsutbyte i nätverk var också rätt ny inom facken och ett komplement till det traditionella fackliga arbetet, vilket kan ha varit lockande och framstått som fräscht och intressant. Kanske kan man också säga att FRU-programmet i viss mån låg rätt i tiden. Mål 4-projekten hade börjat komma igång vid den här tiden.

Från programgruppens sida kunde kanske en del gjorts annorlunda. Programgruppen kunde starkare ha betonat det positiva i att det borde förekomma mer omfattande förändringsarbete på de arbetsplatser som skulle vara representerade i nätverken. Vidare kunde gruppen ha givit bättre stöd till samordnarna vid rekryteringen av nätverkare, vilken ofta var en långdragen process. Gruppen kunde också ha pekat på vikten av att man i nätverken snabbt kom fram till ett gemensamt syfte.



## 9. Driften

FRU-projektet avslutades formellt vid årsskitet 2001/2002 och vi är nu intresserade av att veta vad nätverkarna har fått ut av nätverken. Fokus kommer att ligga dels på det som har att göra med förändringskompetensen, dels om nätverkarna under projektperioden haft någon direkt nytta av erfarenhetsutbytet i nätverken på sina respektive arbetsplatser. När det gäller förändringskompetensen ska vi titta närmare på vad nätverkarna har lärt sig i vissa avseenden, om de utvecklat nya kontakter, om de förstärkt sitt självförtroende och om de ökat sin förmåga att skaffa sig information. Eftersom alla nätverk utom tre har varit tvärfackliga, är det vidare av intresse att veta vad nätverkarna i dessa nätverk anser om tvärfackligheten. Vi ska i sambandsanalysen se om tvärfackligheten ger något mer än det erfarenhetsutbyte som sker i enbart enfackliga nätverk. Vidare är det av intresse att veta vad nätverkarna anser om erfarenhetsutbyte å la FRU-projektet; är det ett bra arbetssätt som komplement till det traditionella lokala fackliga arbetet?

För att få svar på alla dessa frågor har den viktigaste metoden varit att helt enkelt ställa ett antal frågor till nätverkarna i ett formulär. Även om det finns risker och problem med denna typ av metod – talar nätverkarna sanning?, har de förstått frågorna, etc? – får man utgå ifrån att de svar som avges i varje fall ger en fingervisning om vilka effekter nätverksprojekten har haft. Det är viktigt att påpeka att alla metoder som kan ge kunskaper i den här typen av sammanhang har sina problem.

Det ideala tillståndet i nätverksprojekten är att erfarenhetsutbytet i dessa, med koppling till ett deltagande i förändringsarbete på arbetsplatserna (se lärcykeln ovan), leder till att nätverkarna förbättrar sin förändringskompetens, samtidigt som de bidrar till positiva förändringar på sina respektive arbetsplatser, vad avser arbetets organisering i produktionen. Men att man genomgående skulle få ett sådant positivt utfall är att förvänta för mycket; det skulle kräva mycket goda förutsättningar i såväl nätverken som på arbetsplatserna. En rimligare ambitionsnivå är att nätverkarna under projektperioden har byggt upp eller vidareutvecklat sin förändringskompetens, det vill säga ökat sin kapacitet att delta i det lokala förändringsarbetet. Det handlar om att nätverkarna i så fall har skaffat sig en beredskap, en potential, för att delta i detta arbete. Om således nätverkare anser att de lärt sig nya saker i fråga om arbetets organisering, blivit bättre på att förstå förändringsprocesser, har fått ökade kontakter med relevanta aktörer och ökat sitt självförtroende när det gäller att agera i verksamhetsfrågor, då har de ökat sin potential för att delta i förändringsarbete. Har FRU-projektet bidragit till detta, får det kanske anses som gott nog med hänsyn taget till de resurser som har satts in i projektet. Nätverkarnas deltagande i nätverksaktiviteterna skulle också kunna innebära, åtminstone i en del fall, att det skett arbetsorganisatoriska förändringar på arbetsplatsen i positiv

riktning, vilka kan relateras till dessa aktiviteter. Skulle så vara fallet är vinsterna av projektet självklart större.

## Undersökningen

Under december år 2001 genomfördes den enkätundersökning angående ”driften” av FRU-nätverken som skulle ge svar på vad nätverkarna hade fått ut av FRU-aktiviteterna. Den genomfördes i samarbete med SCB i Örebro. 195 frågeformulär skickades ut till lika många nätverkare. 138 formulär kom tillbaka. Sommaren 2001 var 21 nätverk verksamma i mer eller mindre grad. Tre nätverk visade sig under hösten praktiskt taget inte alls ha några aktiviteter och samordnarna hade lämnat sina uppdrag. Detta gjorde att formulären skickades ut till 18 nätverk. I några fall visade det sig att ”nätverkare” inte alls varit aktiva i nätverken, dessa personer har därför uteslutits i undersökningen. Den totala undersökningspopulationen utgör därför totalt 183 personer. Med detta som utgångspunkt är svarsfrekvensen  $138:183=75$  procent. I frekvenstabellerna anges vanligen n till 183. Det beror på att det skett en uppräknings av de 138 svarande, som om alla hade svarat. Detta ändrar ingenting när det gäller fördelningen av svaren på frågorna.

Vid jämförelse med startstudien, som vände sig till 219 nätverkare, framgår alltså att antalet nätverkare har minskat sedan våren 2000, då den förra studien genomfördes. Det fanns då 21 nätverk. Orsakerna till detta är flera. I en del fall har nätverkare bytt arbetsplats och därmed förlorat kontakten med FRU. I några fall har nätverkare blivit arbetslösa, men i de flesta fallen är det nog så att man uteblivit från träffarna på grund av bristande intresse, tidsbrist och annat.

Med stöd av driftundersökningen ska vi försöka säga något om vad erfarenhetsutbyte i ”strukturerade styrda kunskapsnätverk för förändring på arbetsplatsen” kan ge för deltagarna. Avslutningsvis förs en mer generell diskussion som handlar om vilka förutsättningar som bör föreligga för att erfarenhetsutbyte i denna typ av nätverk ska bli effektivt.

Presentationen av resultaten från Driftundersökningen görs på följande sätt. Först presenteras ett antal basfakta om nätverken och nätverkarna och sedan följer ett avsnitt om vad nätverkarna har gjort i nätverken. Därefter följer resultaten som handlar om vad nätverkarna har fått ut av nätverken. Sist görs en sambandsanalys av hur ett antal bakgrundsfaktorer och ”framgångsfaktorer” påverkar vad nätverkarna har fått ut av FRU-nätverken. Som man kunde förvänta är effekterna på till exempel lärandet olika i de olika nätverken. Vi ska försöka få en uppfattning om vad dessa skillnader kan bero på.

## Några basfakta

Av de 21 nätverk som var verksamma fram till sommaren 2001 startades 11 nätverk år 1998 och 10 år 1999. (I tabell 26 redovisas av nämnda skäl endast 18 nätverk.) Detta skulle betyda att alla de i projektet ingående nätverken har verkat i minst två år fram till december 2001. Detta gäller dock inte alla nätverkare och samordnare. Vid undersökningstillfället hade 16 procent av nätverkarna kommit med i projektet under år 2000 och några så sent som under 2001, 2 procent. 36 procent kom med från startåret 1988 och 46 procent år 1999 (se tabell 27). I de 21 aktuella nätverken har samordnare slutat i tre fall. I ett fall tillkom en ny år 2000 och som har hanterat sin uppgift på i stort sett samma aktivitetsnivå som företrädaren. I ett annat fall har det inte fungerat med ersättare, på grund av att ersättaren efter ett tag drabbades av sjukdom. I det tredje fallet har samordnare funnits s a s på avstånd med stöd av en mindre aktiv ersättare.

Men denna senare anordning verkar ha fungerat tillfredsställande. Skälen till dessa tre samordnares avhopp är, byte av jobb, tillträde till politiskt uppdrag och tillträde till nytt fackligt uppdrag.

När det gäller de olika LO-förbundens representation i de 18 undersökta nätverken är det ingen större skillnad mellan situationen våren 2000 och senhösten 2001. 13 förbund är i mer eller mindre grad representerade. Medlemmar från Industrifacket utgör 28 procent, från Metall 15 procent, Livs 13 procent och Kommunal 11 procent för att nämna de fyra största grupperingarna (se tabell 28).

Vad åldersfördelningen beträffar är medelålders nätverkare i högst grad representerade. Personer under 30 år utgör endast 5 procent (se tabell 29). Fördelningen mellan män och kvinnor är sådan att 40 procent av nätverkarna fortfarande är kvinnor (se tabell 30).

Av undersökning framgår vidare att nätverkare från större arbetsplatser (mer än 150 anställda) dominerar, de utgör 35 procent. Nätverkare representerande mindre arbetsplatser (50 anställda eller färre) utgör 31 procent och nätverkare från arbetsplatser med mindre än 10 anställda utgör 9 procent (se till exempel tabell 31).

Som nämnts var tanken inför starten av programmet att alla nätverksdeltagare skulle tillhöra en arbetsplats med fackklubb. I en del fall kom inte detta att gälla. Därför utgör 25 procent av nätverkarna sådana som kommer från arbetsplatser utan fackklubb (se tabell 32.). I de allra flesta fall finns det arbetsplatsombud på dessa. I några fall vet vi att nätverkarna inte är förtroendevalda (se tabell 4), vilket emellertid också det var ett tänkt villkor inför starten av programmet.

15 av de nätverk som ingår i driftstudien är tvärfackliga i mer eller mindre grad, tre nätverk är således enfackliga. Ett av de senare innehåller nätverkare enbart från Lantarbetarförbundet, ett består av nätverkare från Livs och ett från Industrifacket. I elva av de 15 nätverken är fyra eller fler fackförbund representerade. I fyra nätverk är två representerade.

## Vad har man gjort i nätverken?

Deltagarna har vanligen träffats mellan fyra till sex gånger per år för någon form av erfarenhetsutbyte. De har träffats för att diskutera någon verksamhetsfråga och/eller förändringsarbete, ofta i samband med en föreläsning av någon inbjuden (inte sällan från FRUs så kallade programgrupp), eller ett studiebesök på någon av nätverkarnas arbetsplats. Tanken med FRU-projektet var ju ursprungligen att nätverkarna skulle öka sin förändringskompetens baserad på både reflektion och praktiskt handling, men som nämnts har denna ambition tonats ner eftersom det inte funnits tillräckligt bra förutsättningar. Det gäller framför allt bristen på utvecklingsprojekt på nätverkarnas arbetsplatser och svårigheterna att starta dylika projekt. Detta har om inte annat framkommit på samordnarträffarna där många samordnare har berättat om att många projekt gått i stå och den stora svårigheten att få igång förändringsverksamhet ute på arbetsplatserna.

På frågan om vad man gjort på nätverksträffarna har följande angivits i enkätstudien efter fasta svarsalternativ (se tabell 33). Det vanligaste temat som reflekterats är arbetets organisering. Men frågorna om lönesystem och hur man åstadkommer förändringar på arbetsplatserna har i stort sett samma dignitet. Skillnaderna mellan nätverken är i detta avseende inte så stora. Vissa skillnader förekommer: I en del nätverk ligger tonvikten på lönesystem, i andra på den arbetsorganisatoriska frågan. I några nätverk har några kommentarer fällt om att man nog har sysslat lite för mycket med lönesystemsfrågan. Det är intressant att konstatera att i inget av nätverken är frågan om hur man åstadkommer förändringar det entydigt viktigaste diskussionsämnet. Men detta utesluter

förstås inte att man via arbetsorganisationsfrågan kommer in på det i FRU-projektet officiellt mest centrala ämnet. Alla nätverk har någon gång under projektet haft minst en föreläsning och de vanligaste ämnena har varit ”arbetsorganisation”, ”lönesystem” och ”förändringsarbete” (se tabell 33.). Om man utgår från den tid som nätverkarna har lagt ner på olika aktiviteter framgår av tabell 33 att sammantaget har nätverkarna ägnat 23 procent av tiden åt att lyssna på föreläsningar om arbetsorganisation, förändringsarbete och lönesystem, jämt fördelat mellan de tre ämnena. Vanligen har föreläsare kommit från programgruppen. Cirka 50 procent av tiden har gått åt för diskussion och reflektion angående teman som arbetsorganisation, lönesystem och förändringsarbete. Drygt 20 procent av tiden har man ägnat åt studiebesök, särskilt hos nätverkare i det egna nätverket (17 procent). När det gäller den viktiga problemställningen om förändringar på arbetsplatsen varierar den tid som lagts ner i respektive nätverk rätt lite. Mellan 10 procent som minst och 24 procent som mest av den totala tiden har lagts ner på denna problemställning. Men som nämnts tidigare kan man mycket väl ha diskuterat förändringsarbete även i andra sammanhang.

Det går emellertid inte heller att utesluta att nätverkarna har diskuterat för projektet relativt ovidkommande frågor på träffarna, som till exempel rekryteringsfrågor, nomineringsfrågor, löneförhandlingsfrågor etc. Detta framgår i viss mån av nätverkarnas redovisade syftet med FRU-projektet (se tabell 34). Det är sannolikt också så att effektiviteten i reflektionen över de relevanta frågeställningarna skiftar mellan nätverken; i en del fall är den högre än i andra. En nätverkare framhöll i en kommentar i enkäten att man i nätverket ”upprepar mycket som redan tidigare är sagt. Man borde satsa mer på att konkret försöka göra något på arbetsplatserna”. Andra nätverkare pekar på stora problem i nätverksarbetet som att ”det är segt med förändringar” och ”bristen på direkta resultat”. I en annan kommentar anges svårigheter med att ”hitta konkreta resultat av nätverket på arbetsplatserna” eller att ”omsätta nya insikter i praktiskt handling”, och att man känner ”frustration över att det inte händer något” (citat hämtade från svar på fråga 34, se Tablå 1.)

Men den mesta tiden av nätverkssammanskomsterna tycks har använts för att diskutera och reflektera över frågor om arbetsorganisation, lönesystem och hur man åstadkommer förändringar (med jämn tidsfördelning). Den vanligaste ordningen har varit att samordnaren inleder ett möte, varefter deltagarna refererar till sina erfarenheter antingen från egen arbetsplats eller andras arbetsplatser. Man refererar också till de föreläsningar man har lyssnat till.

Arbetsgivarrepresentanter har i många fall deltagit på nätverksträffar, framför allt i samband med föreläsningar och studiebesök. 24 procent av nätverkarna har angivit att arbetsgivarrepresentanter är med på nätverksaktiviteterna, medan drygt hälften anger ”för det mesta inte”. 20 procent anger att arbetsgivarna aldrig är med (se tabell 35). Även i detta fall finns en splittrad uppfattning inom nätverken i frågan om arbetsgivarna har deltagit i aktiviteterna. Detta kan återigen bero på att alla nätverkare inte alltid är med på träffarna. Det allmänna intrycket i denna fråga är att de flesta nätverk är principiellt positiva till att arbetsgivare deltar i aktiviteterna. I vissa menar man tom att det vore en fördel om de deltog i själva FRU-projektet, det vill säga att projektet var partsgemensamt. Och i några fall har det explicit angivits som ett problem att arbetsgivare inte är med (svar i Tablå 1) I andra nätverk finns emellertid också uppfattningen att det är bra att facket själv får bygga upp sin kompetens, utan inblandning av arbetsgivaren.

## **Problem och svårigheter i nätverken**

Nätverkarna har också explicit angivit vilka problem och svårigheter som förekommit

i nätverksarbetet (se Tablå 1.). Det vanligaste problemet är som väntat bristen på tid. Det var också ett av de mest frekventa problemen i samband med starten. Många har att hantera ordinarie arbete, traditionellt fackligt arbete, nätverksarbetet och andra aktiviteter på fritiden. Ett annat påtagligt problem och som hänger samman med tidsbristen, är svårigheten att hitta mötestider som passar alla. Detta leder i sin tur till ett annat problem, att alla inte kan vara med på varje träff: "Någon har alltid varit borta", som en nätverkare uttrycker saken. Det tredje näst vanligaste problemet är att de geografiska avstånden är för stora. Och detta påpekas främst av nätverkarna i norra delen av landet. Vidare pekar nätverkare på problem som har att göra med att de inte ser några konkreta resultat ute på arbetsplatserna. Det är problem som också ofta tagits upp av samordnarna på de båda årliga samordnarträffarna. Bristen på struktur i nätverken anges också som problem. Det handlar om att det för "kravlost", att målbilden är "otydlig" och att det är "lätt att komma in på sidospår i diskussionerna". Några anger att arbetsgivarna i större utsträckning borde ha varit med i nätverksaktiviteterna.

Som vi ser här går en del av de problem som kunde identifieras i starten igen under driftperioden och det gäller framför allt problemen med tidsbrist och bristen på struktur i nätverken. Problemet med långa geografiska avstånd har framför allt aktualiserats under driftens gång.

### **Aktiviteter mellan de ordinarie träffarna**

I de flesta nätverk har det förekommit någon form av aktivitet mellan de "ordinarie" nätverksträffarna. Hur mycket tid som gått åt till dessa aktiviteter och vad de inneburit är svårt att bedöma. Ett skäl till detta är att nätverkare inom ett och samma nätverk anger olika saker, som ibland är motstridiga. Av de 18 undersökta nätverken är det två nätverk i vilka samtliga nätverkare hävdar att "det knappast förekommit några aktiviteter mellan nätverksträffarna". I övriga nätverk är svaren blandade på denna fråga. I inget fall har alla svarat "Nej" på frågan. I tre av nätverken svarar hälften "Ja" och hälften "Nej" på frågan. Detta kan indikera att ganska många nätverk har en något lös gruppsammanhållning, det vill säga vissa i gruppen känner inte till att det sker aktiviteter utanför nätverksträffarna, samtidigt som de inte själva har behov av detta eller får propåer eller frågor från andra i nätverket. Inte desto mindre verkar det som det förekommer någon typ av aktiviteter mellan de "ordinarie" träffarna i de flesta nätverken. Dock, nära 40 procent av nätverkarna anger att det knappast har förekommit någon verksamhet mellan de ordinarie träffarna.

Vad är det då för typ av aktiviteter som har förekommit utöver de ordinarie träffarna? Enligt tabellerna 36A – 36F, anger till 44 procent att "nätverkare via telefon eller Internet (tar) råd av varandra i frågor som rör arbetsorganisation, lönesystem och/eller förändringsarbete". 29 procent anger att nätverkare besöker varandra på varandras arbetsplatser. 9 procent anger att de arbetat med Cyberbygget. Med hänsyn taget till att arbetsplatsutvecklingen och utveckling av förändringskompetensen är central i projektet kan det tyckas lite att endast 16 procent anger att "nätverkare som deltar i förändringsarbete på sin arbetsplats får besök och hjälp av andra deltagare i nätverket". Men detta bekräftar den redovisade svårigheten att kontinuerligt bedriva förändringsarbete på arbetsplatserna. 9 procent har angivit förekomst av "andra aktiviteter", i ett öppet svarsalternativ. Dessa aktiviteter handlar bland annat om att nätverkare "stöttat varandra vid nomineringen till LO", bedrivit "annan facklig verksamhet" och att de "läst böcker om arbetsorganisation och förändringsarbete".

## Slutsatser angående aktiviteterna på och mellan träffarna

Den slutsats man kan våga dra av redovisningen av nätverksaktiviteterna, dels på träffarna, dels mellan nätverksträffarna är att aktiviteterna och diskussionerna i ganska liten utsträckning direkt handlat om förändringsarbete och förändringsarbets villkor. Detta kan te sig märkligt då en ganska stor andel av nätverkarna menar att det förekommer förändringsarbete på deras respektive arbetsplatser. Det går emellertid inte att utesluta att nätverkarna via diskussioner om arbetsorganisation och lönesystem m. m. kommer in på frågorna om hur arbetsorganisatorisk förändring på arbetsplatserna ska åstadkommas.

## Vad har nätverkarna fått ut av nätverksaktiviteterna?

I följande avsnitt görs en redovisning av vad nätverkarna anser sig ha fått ut av nätverksprojekten i ett antal avseenden. Vi börjar med tvärfackligheten. Därefter redovisas teman som har att göra med förändringskompetensen: Har nätverkarna lärt sig något om verksamhetsfrågor och förändringsarbete? Har de ökat sin förmåga att skaffa sig information? Vilka kontakter har de utvecklat? Har de förbättrat självförtroendet när det gäller att hantera verksamhetsfrågor och förändringsarbete. Sist redovisas vad nätverkarna har för uppfattning om FRU-programmet som sådant.

Som framgår av redovisningen ovan förekommer skillnader mellan nätverken när det gäller vad nätverkarna har lärt sig. I en del fall är skillnaderna små, i andra är de mer påtagliga. I sambandsanalysen undersöks dess skillnader närmare och i det sammanhanget återkommer de så kallade framgångsfaktorerna som diskuterades i rapportens början.

### Tvärfackligheten

Av de nätverkare som ingått i tvärfackliga nätverk (n=151) är det i stort sett ingen som anser att tvärfackligheten är negativ (se tabell 37). Således är närmare 90 procent positiva med motiveringen att tvärfackligheten bidrar till att de "tänker i delvis nya banor angående förhållandena" på arbetsplatsen. Nästan 80 procent är positiva då man tycker sig se "nya lösningar på problem" på arbetsplatsen. I övrigt anses det positivt med tvärfackliga nätverk eftersom man "lär känna fackligt aktiva från andra förbund", eller att man har "kunnat upptäcka att man har så många saker gemensamt fast det är så helt olika arbetsområden". Andra nätverkare pekar på att det är viktigt med "utbyte av olika erfarenheter, vi jobbar olika inom förbunden" och att de genom tvärfackligheten "undviker att bli hemmablind". De få negativa synpunkter som kommer fram är svårigheten att prata om specifika branschproblem som kan finnas på arbetsplatserna. Eller som en nätverkare uttrycker saken: "Det är för stora skillnader mellan förbunden, det är svårt att jämföra" (se Tablå 1.). Längre fram i texten ska vi undersöka vilken roll tvärfackligheten spelar för nätverkarnas lärande, kontaktskapande och ökade självförtroende.

### Lärande om verksamhetsfrågor och förändringsarbete

Ett syfte med FRU-programmet var att nätverkarna skulle öka sina kunskaper om arbetsplatsens organisatoriska villkor och hur man förändrar på arbetsplatserna. Resultaten från den grupp frågor som ställdes angående detta syfte visar ett starkt positivt utfall. Såldes ansåg 88 procent av nätverkarna att de har fått en ökad förståelse angående "för och nackdelar med olika sätt att organisera arbete" genom att delta i FRU. 8 procent anser att detta inte var fallet (se tabell 38). Cirka 80 procent anser sig ha fått kunskaper om "nya sätt att bedriva förändringsarbete", medan 15 procent inte har upplevt detta (se tabell 39). Nästan 90 procent anger att de "fått en större förståelse om för och nackdelar



med olika typer av lönesystem och lönesättning”. Knappt 10 procent hade inte upplevt detta (se tabell 40). I frågan om man har ”hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar” sker en påtaglig förskjutning i svarsmönstret. I detta fall är det bara 39 procent som svarat jakande medan 52 procent svarat nekande (se tabell 41).

På frågan om nätverkarna lärt sig ”helt nya saker”, till vilken också ett öppet svarsalternativ var kopplat, menade endast 15 procent att de lärt sig nya saker. (se tabell 42). 37 nätverkare angav i de öppna svarsalternativen vad de lärt sig för nytt. Svaren handlar om teman som att de lärt sig nytt om ”allmänt fackligt arbete”, ”styrkor och svagheter i lokala organisationer”. Andra kommentarer handlar om att de inte längre är ”så rädd för att diskutera svåra fackliga frågor som kräver ett nytänkande” och att de i jämförelse med andra ser ”hur bra vi har det på vårt företag när det gäller utvecklingsfrågor” och att de lärt sig ”hur nätverk fungerar”.

Den slutsats man kan dra av dessa resultat, vad avser FRU-programmets effekt på nätverkarnas ökade kunskaper, är att det har haft en god effekt när det gäller att fylla på med vetande inom områden där man redan hade kunskaper. Däremot är effekten mindre när det gäller utvecklingen av helt nya kunskaper. Det är dock intressant att konstatera att det endast är en handfull nätverkare som menar att de ”inte lärt sig särskilt mycket genom att delta i FRU-nätverket” (se tabell 43). Nätverkarna har såldes generellt sett utvecklat sin kunskapspotential att bedriva förändringsarbete på arbetsplatserna

En annan kunskapsaspekt, som är kopplad till förändringskompetensen, är om man genom nätverksarbetet blir bättre på, mer intresserad av, att söka information om frågor som rör arbetsorganisation och förändringsarbete. Av driftundersökningen framgår att 67 procent anser att de oftare nu än tidigare söker ”information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande”. 27 procent menar att så inte är fallet (se tabell 44).

### **Ökat självförtroende**

Vill man vara förändringsagent på en arbetsplats är det viktigt med ett gott självförtroende; det utgör en del i förändringskompetensen. Ett uttryck för gott självförtroende på en arbetsplats är att man kan framföra bra argument för en sak i diskussionen med cheferna, och att man kan övertyga sina arbetskamrater om vikten av att arbetsorganisationen utvecklas. Som framgått av startstudien är det en svårighet för nätverkarna att ganska många av deras arbetskamrater av olika skäl inte är ”intresserade av att det sker en utveckling av arbetsorganisationen”.

När det gäller frågan om nätverkarnas självförtroende i förhållande till cheferna visar undersökningen att cirka 70 procent av nätverkarna att de har fått ”lättare att ge övertygande argument” när de diskuterar med sina chefer om frågor som gäller arbetsorganisation, lönesystem etc. Cirka en fjärdedel anser att så inte är fallet (se tabell 45). Drygt tre fjärdedelar av nätverkarna anser att de har fått lättare att ge ”övertygande argument” när de ska diskutera med sina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben (se tabell 46).

### **Ökade kontakter med relevanta aktörer**

Ett av flera syften med FRU-programmet var att nätverkarna skulle kunna öka sina kontakter med relevanta aktörer. Ökade kontakter kan antas öka potentialen för nytt lärande – detta var ett motiv för tvärfackligheten – men också för möjligheten till inflytande och påverkan. I det senare fallet är det därför viktigt att också öka kontakterna med cheferna och medlemmarna. Vad de fackliga kontakterna beträffar visar resultaten från driftstudien att knappt hälften av nätverkarna anser att de nu oftare tar kontakt

och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund. En lika stor andel anser emellertid att detta inte är fallet (se tabell 47). När det gäller kontakterna med fackligt aktiva i det egna förbundet anser 56 procent att de nu oftare tar denna typ av kontakter. 38 procent anser att detta inte är fallet – kontaktintensiteten är densamma som tidigare (se tabell 48). Vidare uppger 33 procent att de nu i större utsträckning än tidigare tar kontakt med sina förbundsavdelningar, för övriga gäller inte detta (se tabell 49). Endast ett mindretal tar kontakt med andra förbunds avdelningar (se tabell 50).

När det gäller kontakterna med cheferna och arbetskamraterna gav driftstudien följande resultat. Drygt 52 procent anser att de nu oftare tar ”kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet”. 42 procent menar att så inte är fallet (se tabell 51). När det gäller arbetskamraterna är det 67 procent som nu oftare tar ”kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet”. För 28 procent gäller inte detta förhållande (se tabell 52).

Skulle dessa resultat överensstämma med verkligheten måste man säga, med reservation för att brist på relevanta jämförelser, att det är ett gott resultat. Det vill säga potentialen för att komma till tals med medlemmar och chefer har ökat ganska kraftigt.

### **Vad har man fått ut praktiskt av nätverken?**

Det är viktigt med kunskap och lärande, men det är än viktigare att aktiviteterna i nätverken kan leda till att man som nätverkare blir bättre på att agera praktiskt på arbetsplatserna. Sambandet mellan lärandet i nätverken och att man med detta lärande som grund kan åstadkomma något positivt på arbetsplatsen är komplicerat. Det kräver en uppsättning förutsättningar inte bara i nätverken, utan också på arbetsplatserna. Men på frågan om nätverkarna har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket på så sätt att dessa kunskaper har kunna bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen, svarade hela 65 procent jakande, medan 28 procent ansåg att så inte var fallet (se tabell 53). Resultaten visar också att hela 70 procent av nätverkarna inte instämmer i frågan om att man ”inte har haft någon nytta på arbetsplatsen av det (man) lärt (sig) i nätverket”. (se tabell 54).

I en avslutande ”fråga” i frågeformuläret (”fråga” 35) fick nätverkarna ta ställning till ett antal påståenden om vad de tycker varit bra med FRU-programmet. Ett av påståendena formuleras såhär: ”Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att jag har kunnat påverka arbetsorganisationen i positiv riktning på min arbetsplats”. 58 procent instämmer i detta påstående, medan 34 procent inte gör det (se tabell 55).

Även om vi av undersökningen inte vet hur mycket i ”kunskapsmassa” räknat som nätverkarna har fått ut av FRU-programmet, är det helt klart att de ur lärandesynpunkt har fått ut en hel del. Det kanske mest slående är att klart mer än hälften menar att de genom programmet har kunna påverka utvecklingen av arbetsorganisationen åtminstone i något avseende i en positiv riktning på sina respektive arbetsplatser. Det är ett bra resultat.

### **Vad tycker nätverkarna om FRU-programmet?**

För att få reda på vad nätverkarna tycker om FRU-programmet mer allmänt, fick de ta ställning till ett antal påståenden angående de FRU-nätverk de deltagit i. Resultatet från påståendet om vilken effekt erfarenhetsutbytet gett praktiskt på arbetsplatserna är redan redovisat. En överväldigande majoritet (96 procent) anser att ”erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda ska



bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen”. Hela 94 procent menar att ”det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom det lett till att jag lärt mig nya saker”. Samma andel tycker nätverken är bra då de ”har fått nya kontakter”. Blott 6 procent håller med om att ”det FRU-nätverk som jag är med i är ganska flummigt”. När det gäller frågan om erfarenhetsutbytetts effekt på relationen till chefer är de positiva instämmandena inte lika stora. Knappt hälften instämmer i att nätverket är bra ”eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att cheferna/ledningen på min arbetsplats lyssnar mer på mig i frågor om arbetsorganisation och liknande frågor”. I konsekvens med de positiva instämmandena på dessa påståenden, är nätverkarna ganska lite negativa till FRU-programmet. Såldes är det praktiskt taget ingen som instämmer i påståendet att ”nätverk, typ FRU-projektet, som jag deltar i är överflödiga, det är bättre att satsa på traditionellt fackligt arbete”. Och när det gäller påståendet att ”trots att jag nu varit med i ett FRU-nätverk en längre tid har jag inte haft någon nytta av nätverksträffarna; jag har intet kunnat påverka vare sig chefer eller andra så att arbetsorganisationen har förändrats i positiv riktning”, så instämmer bara 12 procent. Tre fjärdedelar instämmer inte i detta påstående. (Se tabellerna 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62.)

Ett annat bra test på om nätverkarna i FRU-programmet har en positiv eller negativ inställning till sitt deltagande i detta program är huruvida de fortsatt skulle vilja delta i nätverk av FRU-typ. På en sådan fråga svarade 84 procent att de gärna skulle vilja delta i den här typen av nätverk under år 2002 eller längre fram. 10 procent var tveksamma, medan endast 2 procent inte ville delta (se tabell 63).

De problem och svårigheter som nätverkarna har upplevt under programtiden har tidigare redovisats. Här följer nu en sammanställning av vad de explicit anser ha varit positivt. Det är en redovisning av öppna svarsalternativ på frågan (nummer 33 i formuläret) om vad nätverkarna tycker ha ”varit mest givande och positivt med att delta i FRU-nätverken” (se tablå 2). Det var så många som 126 nätverkare som besvarade denna öppna fråga.

Det är uppenbart att det stora flertalet nätverkare har fått ut en hel del av FRU-projekten. De har lärt sig nya saker eller bättre på kunskaper de redan hade. Detta kan till exempel uttryckas som att man har fått ”en ny syn, helhetssyn, på löne- och arbetsorganisatoriska frågor”, ”vidgade vyer och bättre kunskaper” eller att man har fått ”ökade insikter om förändringsarbete” och insikter om att ”förändringsarbete tar tid”. Andra positiva kommentarer är att ”jag har fått kunskap om andra organisationer” och ”jag har fått se andras lösningar på gemensamma problem”. Många framhåller att tvärfackligheten i sig är positiv, liksom erfarenhetsutbytet som sådant. Det senare kan uttryckas som att man är positiv till ”det fria utbytet av erfarenheter” och ”alla givande diskussioner”. Andra positiva kommentarer handlar om att självförtroendet har ökat, till exempel: ”Jag har fått en stabilare grund att stå på” och ”jag har blivit en bättre facklig företrädare”. Positiva kommentarer om nya kontakter med andra förbund och arbetsplatser är också vanliga. Många pekar också på givande studiebesök och seminarier och nätverkens betydelse som en plats för personligt stöd och utveckling. I en del fall framhåller man särskilt den ”gemenskap och glädje” som finns i nätverken och att ”LO och ALI funnits med hela tiden och stöttat och informerat”.

### **Olika förutsättningar i nätverken**

Som nämnts tidigare förekommer skillnader mellan nätverkare och nätverk när det gäller förutsättningarna att få ut något positivt från nätverken. Det är här inte möjligt att utreda den mängd förutsättningar som krävs för ett effektivt utbyte i nätverk, utan vi

får nöja oss med ett mindre antal förhållanden som antas vara viktiga i sammanhanget. I flera fall utgör dessa det vi tidigare kallade "framgångsfaktorer". Efter redovisningen av dessa ska vi korrelera dessa "faktorer" till vad nätverkarna har fått ut av FRU-projektet, det vill säga ett antal "effektvariabler". De "faktorer" som kan påverka utbytet av nätverken är:

- Graden av gemensamt syfte i nätverken
- Nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverken

I sambandsanalysen nedan visas också vilken roll tvärfackligheten spelar för lärandet etc. De faktorer som är kopplade till arbetsplatsen är:

- Förekomst av förändringsarbete på arbetsplatsen (återkoppling)
- Förankringen på arbetsplatsen
- Aktivitetsgrad i förändringsarbetet på arbetsplatsen

### **Graden av gemensamt syfte**

Som nämnts tidigare föreligger skillnader mellan nätverken vad avser graden av gemensamt syfte. Av tabell Tablå 3 framgår hur spridningsgraden av syftet i nätverken är bedömd vid undersökningen våren 2000. Har alla nätverkare angivit att man "nu" har kommit fram till ett gemensamt syfte, då ger detta en "hög grad" av gemensamt syfte. Anser två eller fler nätverkare att man inte kommit fram till ett gemensamt syfte, då betraktas detta som en "låg grad" av gemensamt syfte. Skulle däremot endast en nätverkare vara av den senare uppfattningen anses nätverket hamna på en medelnivå vad avser det samstämmiga syftet. Detta är förstås en grov bedömning av nätverkens grad av gemensamt syfte. Men via de båda extremerna "alla har svarat Ja" och "flera har svarat Nej" kommer man rätt väl åt de avgörande skillnaderna.

Med dessa utgångspunkter visar studien att åtta nätverk har en hög grad av gemensamt syfte, sju har en låg grad medan sex nätverk intar ett mellanläge. Det är intressant att konstatera att tre av de sju nätverk som hade en låg grad av gemensamt syfte våren 2000 kom att läggas ner under hösten 2001, före FRU-programmets officiella slut. Hur sambanden ser ut mellan graden av gemensamt syfte och vad nätverkarna fått ut av FRU-programmet ska vi undersöka längre fram.

När man tittar närmare på vilka syften nätverkarna har angivit i de öppna svarsalternativen (se fråga 30 i startstudien), kan spridningen tyckas större än vid beräkning av antalet Ja och Nej som svarsalternativ. Vanligen är det så att de svar som angetts ofta är rätt allmänt hållna. Men min bedömning är att de nätverk som vid räkningen av antalet Ja och Nej har en relativt låg grad av samstämmighet de har också en relativt låg grad av samstämmighet vad de öppna svaren beträffar (här är också svarsbortfallet relativt stort). De nätverk som enligt "Ja och Nej"-beräkningen har en hög grad av gemensamt syfte, de har också en relativt hög samstämmighet när bedömningen görs via de öppna svaren. Resultaten av de båda frågornas svar snarare förstärker varandra än tar ut varandra.

Som framgår av Tablå 4 är spridningen av syfte fortfarande rätt stor inom flera av nätverken. I fyra av nätverken, nr 8, nr 10, nr 15 och nr 17, är endast tre slags syften angivna. Och i dessa fall finns en stark fokusering på det officiella syftet som handlar om verksamhetsfrågor, förändringskompetens och tvärfacklighet. I sju nätverk, nr 5, nr 9, nr 11, nr 13, nr 16, nr 18 och nr 19, är hela fem eller fler syften angivna, och fokuseringen på det officiella syftet är rätt svag. Fem nätverk intar en mellanposition. (Nätverk 14 har i detta sammanhang räknats bort då endast en i nätverket angivit ett explicit syfte.)

### Grad av aktivitet i nätverksarbetet

Nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverksarbetet har vi här mätt som antalet nerlagda arbetsdagar i snitt per år. Som väntat har deltagarna i FRU-projektet lagt ner olika mycket tid på aktiviteterna i nätverken, allt från en dag upp till mer än elva dagar i genomsnitt per år. Resultatet visar att 49 procent har lagt ner mellan fem till åtta dagars arbete, 34 procent från två till fyra dagar och 10 procent har lagt ner från mellan nio till elva dagar i genomsnitt per år. En dag eller mer än elva dagar har angivits av tre respektive fyra procent av deltagarna (se tabell 64). Här liksom i övrigt förekommer skillnader mellan nätverken. I fyra av dem har två tredjedelar eller fler inte avsatt mer än upp till fyra dagar per år. I endast ett nätverk har mer än hälften av nätverkarna avsatt mer än elva dagar. Övriga nätverk visar upp variationer däremellan.

### Förankring på arbetsplatsen

Det kan antas viktigt att de förtroendevalda som deltar i nätverk av FRU-typ är förankrade på sina respektive arbetsplatser, i meningen att chefer och arbetskamrater anser att ett sådant deltagande är positivt. Skulle det vara så att man har de flesta chefer och arbetskamrater mot sig, för att inte tala om de fall där detta sker samtidigt, förefaller det meningslöst att delta i denna sorts projektarbete. Det torde heller inte vara positivt om chefer och arbetskamrater inte vet om att man deltar i ett nätverk för förändring på arbetsplatsen.

Om vi börjar med frågan om vad cheferna/ledningen anser om att nätverkarna deltar i FRU-projektet visar det sig att endast en liten andel är negativ. Sex procent av nätverkarna anger detta och fyra procent anger att arbetsgivaren inte visste om att man deltog i FRU-aktiviteter. 45 procent av nätverkarna anger att deras chefer/ledningar i huvudsak är positiva och 38 procent anges vara neutrala. Skillnaderna mellan nätverken är också i det här fallet stor. I tre nätverk gör alla eller nästan alla bedömningen att arbetsgivaren är positiv. I fyra nätverk anger någon eller några att cheferna är negativa. Detta betyder att i 14 nätverk görs bedömningen att minst förhåller sig neutrala till att nätverkare deltar i FRU-programmet. (se tabell 65).

När det gäller arbetskamraternas inställning till deltagandet i FRU-projektet, framgår av tabell 66 för det första att ingen nätverkare anger att arbetskamraterna är negativa. Dock anger 18 procent att arbetskamraterna inte visste om att nätverkarna deltog i projektet. En liten andel (7 procent) menar att hälften av arbetskamraterna är positiva och hälften är negativa. Ett något dystert konstaterande är kanske att endast 33 procent anger att arbetskamraterna är positiva. 36 procent anger att arbetskamraterna intar en neutral hållning.

Det är också förvånande att endast 56 procent av de förtroendevalda arbetskamraterna är positiva till deltagandet i FRU-projekten. Samtidigt finns det ett mindre antal som anses vara direkt negativa (se tabell 67).

Som i övrigt är skillnaderna mellan nätverken ganska stora när det gäller nätverkarnas förankring bland arbetskamraterna.

De slutsatser som dras är att i cirka hälften av nätverken har deltagarna en rätt hög grad av förankring på sina respektive arbetsplatser. I sex nätverk får förankringen på flera arbetsplatser betraktas som svag (endast hälften av nätverkarna eller färre anger att arbetskamraterna anser det som positivt att nätverkarna deltar). Som nämnts tidigare med referens till startstudien, finns problemen med såväl arbetsgivare och medlemmar. Av startstudien framgår, som vi sett, att 38 procent av nätverkarna angav att "våra medlemmar inte är intresserade av att det sker en utveckling av arbetsorganisationen" (se tabell 16).

### **Förekomst av förändringsarbete på arbetsplatserna**

En av de ursprungliga förutsättningarna i FRU-projektet var att deltagarna i nätverken skulle representera arbetsplatser där det förekom någon typ av förändringsprojekt, eller där man stod i begrepp att starta sådana. Det skulle vara fråga om förändringsprojekt som går utöver, är något mer än de förändringar som i mer eller mindre grad alltid förekommer på arbetsplatser. Som framgått i redogörelsen för FRU-projektets verkliga förutsättningar kunde inte detta kriterium hållas. Därmed får man också dra slutsatsen att möjligheterna till återkopplingen av reflektionen, lärandet etc. som skett i nätverken blir försvagade.

Det vi kan konstatera är att det finns två arbetsplatser där det uppges förekomma ett mer påtagligt förändringsarbete (se tabell 68). Av tabellen framgår också att i tre nätverk (nr 3, 4 och 13) är den samlade förekomsten av förändringsarbete mycket begränsat. Generellt sett gäller emellertid att knappt hälften av nätverkarna anger att det förekommer någon typ av förändringsarbete som handlar om arbetsorganisation, lönesystem och kompetensutveckling sedan minst två år tillbaka. Drygt 10 procent anger att dessa typer av förändringar har pågått sedan ett–två år tillbaka i tiden (räknat från svarstillfället). 18 procent anger att förändringsarbetet nyligen har börjat och 17 procent att förändringsarbete har förekommit men inte ”nu”. Det är endast 6 procent som anger att förändringsarbete inte har förekommit eller förekommer.

I de fall (140 av 183) där någon typ av förändringsarbete förekommer anger 53 procent att det har bildats arbetslag/målstyrda grupper (se tabell 69). 52 procent menar att det har skett en vidareutveckling av redan befintliga arbetslag/målstyrda grupper (tabell 70). Knappt hälften anger att man håller på att överföra tjänstemannauppgifter till kollektivsidan (se tabell 71). I stort sett lika många anger att det på arbetsplatsen genomförts satsningar på kompetensutveckling för de kollektivanställda (se tabell 72). Hela 66 procent har svarat jakande på frågan om det har införts eller håller på att införas nya lönesystem (se tabell 73). Det är intressant att konstatera att endast 10 procent menar att man håller på att ”återgå till ett mer uppdelat och styrt arbete” (tabell 74). Som framgår vid adderingen av de angivna procentsatserna sker de olika typerna av förändring samtidigt, till exempel utveckling av arbetslag och att operatörsarbetet blir mer tjänstemannalikt.

Förekomsten av förändringsarbete på de i programmet representerade arbetsplatserna är begränsat både vad avser antalet arbetsplatser som omfattning på arbetsplatserna. På de samordnarträffar som anordnats två gånger om året har tydligt framgått vilka svårigheter det är att dels kontinuerligt driva förändringsarbete/projekt, dels att starta dylika. Det har således i många fall funnits ett glapp mellan vad man reflekterat över på nätverksträffarna och möjligheterna att omsätta dessa reflektioner i praktisk handling på arbetsplatserna.

### **Att byta arbetsplats**

Viktigt för ett effektivt närverksarbete är att det ges möjlighet till återkoppling på arbetsplatsen och att man är väl förankrad där. Det är samtidigt viktigt med en viss stabilitet på arbetsplatserna. En aspekt av detta är att nätverkaren befinner sig ganska länge på en arbetsplats. I det perspektiv skulle det således kunna vara en nackdel för nätverkaren att byta arbetsplats under den tid han/hon deltar i närverksarbetet. I föreliggande studie är det 11 procent av nätverkarna som har bytt arbetsplats under FRU-projektet, medan 88 procent inte har gjort det. I ett nätverk har mer än hälften bytt arbetsplats. I de övriga nätverken är det fråga om en eller annan (se tabell 75).

**Aktivitetsgraden i det aktuella förändringsarbetet på arbetsplatserna**

När det gäller frågan om hur aktiva nätverksdeltagarna har varit i förändringsarbetet på arbetsplatsen (n=140) under projektperioden ger undersökningen vid handen att 46 procent (av 140) " varit aktiva och ingått i en projektledningsgrupp". 10 procent anser sig vara aktiva utan att ingå i en sådan grupp. 29 procent har inte deltagit i något förändringsarbete eller bara i gjort detta i begränsad utsträckning (se tabell 18 Driften). I ett nätverk har samtliga deltagare varit aktiva och ingår i en projektgrupp. I ytterligare två nätverk gäller detta nästan alla. I sju av nätverken var endast hälften eller en mindre andel aktiva och ingick i en projektgrupp (se tabell 76). Av de som angivit att de varit aktiva i förändringsarbetet menar hela 75 procent att den aktiviteten varit inriktad mot frågor som handlar om arbetsorganisation (se tabell 77).

# 10. Sambandsanalysen

Vi ska nu se hur sambanden ser ut mellan några av de förutsättningar nätverkarna har haft i nätverken och på arbetsplatserna å ena sidan och vad de fått ut av FRU-nätverken å den andra. Ett av sambanden analyseras på nätverksnivå, och det gäller faktorn ”syftet” i nätverken. Det betyder att en bedömning har gjorts av graden av samlat syfte i de olika nätverken. De övriga faktorerna analyseras på individnivå. De förutsättningar som är under lupp här utgör en del av de ”framgångsfaktorer” som diskuterats tidigare. En del av sambanden kan tyckas rätt självklara, som att nätverkarens aktivitetsgrad på arbetsplatsen och i nätverket är positivt för vad man lär sig. Men det kan ändå vara av intresse att undersöka, bland annat För att se hur stora skillnaderna kan vara.

Först analyseras tre förhållanden som rör nätverken:

1. Sambandet mellan tvärfacklighet eller inte å ena sidan och lärandet etc. å den andra. Här är antagandet att de nätverkare som deltar i tvärfackliga nätverk får ut mer av FRU-projekten än de som deltar i enfackliga. Detta var ett viktigt ursprungligt kriterium vid bildandet av nätverken. Men som vi sett lyckades inte detta fullt ut. Men detta har å andra sidan inneburit att vi kan jämföra tvär- och enfackliga nätverk.
2. Sambandet mellan graden av samlat syfte och lärande etc. Antagandet är här följande: Nätverkare som deltar i nätverk där det förekommer ett samlat syfte får ut mer än nätverkare som deltar i nätverk med ett mer splittrat syfte. Först korreleras spridningen av syftet från resultaten i driftstudien (se Tablå 5), sedan med ett sammanvägt mått hämtat från resultaten både i start- och driftstudien (Tablå 4).
3. Sambandet mellan nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverken och lärande etc. Antagande: Nätverkare som har hög aktivitetsgrad i nätverken får ut mer av FRU-projekten än de som har en låg aktivitetsgrad. Måttet på aktiviteten är antalet nerlagda timmar i genomsnitt per år på nätverksaktiviteter.

Därefter analyseras förhållandena på arbetsplatserna, och då handlar det om:

4. Sambandet mellan förekomst av förändringsarbete på arbetsplatsen och lärande etc. Antagandet är att ju mer omfattande förändringsarbetet på arbetsplatsen är desto mer får nätverkarna ut av FRU-nätverken. Allt enligt de tänkande som ligger i den tidigare visade lärandecirkeln (se figur 1).
5. Sambandet mellan nätverkarnas aktivitetsgrad i förändringsarbetet på arbetsplatsen och lärande etc. Här är antagandet att aktivitetsgraden på arbetsplatsen positivt påverkar vad man som nätverkare kan få ut av nätverksprojekten.
6. Sambandet mellan nätverkarnas förankring på arbetsplatsen och lärande etc. An-

tagandet är att de nätverkare som har en stark förankring bland medlemmar och arbetsgivare får ut mer av FRU-nätverket (förändringskompetensen) än de nätverkare som har en svag förankring.

De olika "farmgångsfaktorerna" eller förutsättningar korreleras mot följande "effektvariabler", vilka uttrycker olika aspekter av vad nätverkarna har fått ut av projekten. De effektvariabler som nätverkarna fick ta ställningen till är uttryckta antingen som frågor eller påståenden enligt följande efter tema: (siffrorna inom parantes utgör numren på frågorna i frågeformuläret i driftstudien).

Lärande:

- Jag har fått större förståelse om för och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet (26a).
- Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete (26b).

Självförtroende:

- Jag har fått lättare att ge övertygande argument när jag ska diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. (27a).
- Jag har fått lättare att ge övertygande argument när jag ska diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben (27b).

Direkt nytta på arbetsplatsen:

- Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar (26d).
- Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen (27c).

Kontakter inom facket:

- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund (28a).
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet (28b).

Kontakter på arbetsplatserna

- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet (28e)
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet (28f).

Att skaffa sig information

- Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare – litteratur, material från facket, myndigheter, med mera. (28i).

Allmänna uppfattningar om FRU

- Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda ska bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen. (35a).
- Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? (29).



## Resultaten

### Tvärfacklighetens betydelse

Om vi först studerar sambandet mellan "faktorn" tvärfacklighet och vad nätverkarna har fått ut av FRU-projekten, är det ganska uppenbart att denna faktor inte har spelat den roll man kanske kunde förvänta sig. Det visar sig att de 40-tal nätverkare som ingått i enfackliga nätverk i flera avseenden har fått ut mer av nätverken än de som deltagit i de tvärfackliga. Det gäller särskilt i frågorna om man har haft någon praktiskt nytta av erfarenhetsutbytet, se tabell D1 och D3, och när det gäller att fylla på självförtroendet, tabellerna D4 och D5. Vi kan iaktta samma utfall när det gäller frågan om utökade kontakter med chefer och arbetskamrater på arbetsplatsen, se tabellerna D9 och D10. Som man kanske kunde vänta har de som deltagit i tvärfackliga nätverk ökat sina tvärfackliga kontakter mer än de som deltagit i enfackliga. Och tvärt om, de som deltagit i enfackliga har i högre utsträckning ökat kontakterna med nätverkare i det egna förbundet, se tabellerna D7 och D8.

Benägenheten att skaffa sig information om arbetsorganisation etc. är helt oberoende av om man tillhör ett enfackligt eller tvärfackligt nätverk, se tabell D11. I stort sett samma sak gäller vad man som nätverkare tycker om FRU-programmet, se tabellerna D12 och D13. I tabell D13 kan man konstatera en skillnad mellan 93 procent och 84 procent (ja-svar) till förmån för enfackliga nätverkare. Men denna skillnad är i sammanhanget för liten för att vara så kallat statistisk signifikant. Skillnaden kan lika väl bero av slumpen.

De positiva omdömen som ges av många nätverkare om tvärfackligheten får, som framgår av sambandsanalysen, inget genomslag när det gäller lärandet etc. Men det behöver inte betyda att man ska avstå från tvärfackliga projekt eller nätverk. Det finns värden som ökad förståelse över de fackliga gränserna som kan vara viktiga, och det kan vara så att de positiva kontakter som tagits och det lärande som trots allt sker i flerfackliga möten på sikt kan bära en mer frukt.

### Betydelsen av ett samlat syfte i nätverken

Om man utgår från den bedömning av graden av samlat syfte i nätverken som är gjord i driftstudien, föreligger ett positivt samband när det gäller att få kunskaper om "nya sätt att bedriva förändringsarbete" (tabell D15) och att fylla på självförtroendet, tabellerna D17 och D18, dels kontaktskapandet både gentemot chefer och arbetskamrater och inom facken (se tabellerna D20, D21, D22, D23). Om vi håller oss till det första sambandet, tabell D15, är skillnaden mellan 93 procent och 76 procent (ja-svaren) tillräckligt stor för att vi kan säga att sambandet är statistiskt signifikant, på vad man kallar 001-nivån. Och det är ett starkt samband (se tablå 6). I övrigt är skillnaderna rätt små, utom på en punkt: De nätverk som har relativt stor spridning vad gäller syftet är mindre positiva till att delta i FRU-liknande projekt. Andelen positiva svar här är 77 procent, medan andelen positiva svar från nätverkare i nätverk med ett mer samlat syfte hade en andel på 96 procent (se tabell D26). Detta är också ett starkt samband. Eftersom måttet på graden av samlat syfte är ganska grovt får man dock iaktta försiktighet när slutsatserna dras.

Men resultaten pekar ändå på att "ett samlat syfte" i nätverken är av betydelse för vad man som deltagare får ut av dem, åtminstone i vissa avseenden. Man skulle kanske till och med kunna säga att om man i nätverk för länge brottas med frågan om målsättning och syfte, då kommer motivationen hos deltagarna att gå förlorad, och nätverken upplöses. Som sagt, de tre nätverk som lade ner verksamheterna under hösten 2001 hade alla ett rätt splittrat syfte våren 2000.



### **Nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverken**

Det är rimligt att anta att om man lägger ner mycket arbete på nätverksaktiviteter bör man få ut mer när det gäller lärande, ökat självförtroende etc. än om man lägger ner lite arbete. Denna studie visar att det är en sanning med vissa modifikationer. Här är aktiviteten i nätverken mätt som nerlagd tid som antalet dagar i genomsnitt per år. När det gäller frågan om att kunna använda kunskaperna från nätverken för att förändra arbetsorganisationen i positiv riktning, då gör sig arbetsinsatsen i nätverken gällande (se tabell D29). När det gäller lärande angående arbetsorganisation och förändringsarbete (se tabellerna D27 och D28) är skillnaderna marginella. Det betyder att även om man lägger ner relativt lite tid i nätverksarbetet kan man ändå få ut en hel del. Det gäller till exempel frågan om man har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbete genom att delta i FRU-nätverken (se tabell D27). Och som i förra fallet visar det sig i frågan om man är benägen att delta i nätverk typ FRU under den närmaste tiden, då är de som lagt ner lite tid på nätverksaktiviteter mindre benägna än de som har lagt ner mera tid (se tabell D39).

### **Förekomst av förändringsarbete på arbetsplatsen**

Enligt den lärcykel som presenteras i figur 1. bör det finnas en återkoppling till arbetsplatsen av det man lär sig genom erfarenhetsutbytet i nätverken. Här spelar det förstås en roll om det förekommer förändringsarbetet på arbetsplatsen. Om detta förekommer får man ju som nätverksdeltagare också erfarenhetsmaterial att reflektera över på träffarna. Undersökningen här visar att det i flera avseenden finns ett positivt samband mellan förekomst av förändringsarbete och vad man som nätverkare fått ut av nätverken. Omfattningen av förändringsarbetet verkar också ha betydelse. Dessa positiva samband gäller särskilt lärandet (tabellerna D40 och D41), självförtroendet i förhållande till cheferna (D43) och den ökade förmågan att söka information (D50) och så vidare. Det är dock intressant att konstatera att den positiva inställningen till FRU är oberoende av om det förekommer förändringsarbete på hemmaplan eller inte (tabellerna D51 och D52).

### **Nätverkarnas aktivitetsgrad i förändringsarbetet på arbetsplatsen**

Som man kunde förvänta sig finns det också i flera avseenden ett positivt samband mellan aktivitetsgraden på hemmaarbetsplatsen och vad man får ut av FRU-projekten. Detta gäller framför allt när man ska hitta lösningar på problem på arbetsplatsen (tabell D55) och när man med stöd av nätverksaktiviteterna ska försöka åstadkomma förändringar på arbetsplatsen (tabell D58) samt när man ska argumentera med arbetsgivaren (tabell D56). Och det säger sig själv, är man aktiv i förändringsarbetet får man både ökat självförtroende och lättare att mäta sig med chefer och experter i organisatoriska frågor (se särskilt D58). Benägenheten att vilja delta i FRU-liknande nätverk är också positivt relaterad till hur aktiv man är i nätverken (se tabell D65). Eller för att uttrycka saken på ett annat sätt. De som är aktiva i förändringsarbetet där sådant förekommer är mer villiga att delta i projekt typ FRU än de som är lite aktiva i förändringsarbetet.

### **Nätverkarnas förankringen på arbetsplatsen**

I rapporten om de statliga förnyelseprojekten menar man att nätverkarnas förankring på arbetsplatsen är viktig när det gäller lärandet och om man ska kunna åstadkomma något på arbetsplatsen. Men detta bekräftas bara viss mån av denna studie om FRU-programmet. Förankringen här är endast mätt som hur chefer ser på det faktum att nätverkarna

deltar i FRU-projekten; är cheferna positiva, neutrala eller negativa. Vi tittar först på relationen till arbetsgivaren. Det föreligger en klar skillnad vad avser självförtroendet i förhållande till cheferna (tabell D69) och vad avser en aspekt av lärandet – om man har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbete (tabell D66). I flera fall föreligger praktiskt taget inga skillnader. Det gäller till exempel uppfattningarna om FRU-projekten (tabellerna D77 och D78). Det är intressant att konstatera att i de fall då arbetsgivaren anges vara negativ till FRU-projektdeltagande, där tar nätverkarna i ökande grad kontakter med andra förtroendevalda inom både det egna förbundet och andra förbund (se tabellerna D72 och D73). Detta gäller också kontakterna med medlemmarna (se tabell D75).

När det gäller förankringen bland arbetskamraterna visar studien för det första att praktiskt taget inga av dessa är negativa till att deras förtroendevalda deltar i FRU-projekten. Dock är som nämnt endast 33 procent positiva. Om vi jämför nätverkares uppfattningar angående de aktuella ”effektvariablerna” från arbetsplatser med arbetskamrater som har en positiv inställning med arbetsplatser där arbetskamraterna har en neutral inställning, framträder vissa skillnader. Det gäller särskilt (de besläktade) frågorna om man som nätverkare har hittat lösningar på problem som tidigare varit stöttestenar och om man har haft någon praktisk nytta av FRU-nätverken på arbetsplatserna (se tabellerna D81 och D83).

## Slutsatser av sambandsanalysen

När man gör den typ av sambandsanalyser som presenteras ovan, vilka innebär att man frågar vad personer tycker uppstår en rad tolkningsproblem. Ett är att frågeinstrumentet inte alltid så precist. De skillnader som framkommer vid redovisning av svarsutfallen på frågorna och påståendena är, som i vårt fall, ibland inte särskilt stora. Därför måste man tolka resultaten i tabeller med försiktighet. Vi kan därför i de flesta fall inte dra några säkra slutsatser, skillnaderna är för små. Vi får därför uttrycka oss i termer av ”en tendens till”, ”det lutar åt” och ”det verkar som”. Men det kan vara gott nog i detta sammanhang, ty vi vet rätt lite om vilka effekter på lärande etc. den typ av nätverk har som liknar eller utgör FRU-projekten. De slutsatser vi trots dessa reservationer vågar dra är följande.

Det mest förvånande resultatet är att tvärfackligheten inte gav det man från början hade väntat. Det är snarare så att enfackligheten ger mer både ur lärandesynpunkt och när det gäller att åstadkomma förändringar på arbetsplatserna.

De två förhållanden som kanske är mest utslagsgivande är om det föreligger ett samlat syfte i nätverken och om det förekommer förändringsarbete på arbetsplatserna. I båda fallen finner vi ett flertal signifikanta samband. Angående det första förhållande kan man säga att det är viktigt att lägga ner stor möda på att diskutera och samla sig kring syftet så tidigt som möjligt i starten av nätverken. Däremot är nätverkarnas aktivitetsgrad i nätverken inte av så stor betydelse, mätt som antalet nerlagda timmar i genomsnitt per år på nätverksaktiviteter. Men det finns naturligtvis en gräns för hur litet engagemanget kan bli, i tid räknat. Engagemanget i förändringsarbetet på arbetsplatsen verkar ha större betydelse. Denna skillnad skulle kunna betyda att den näring som man får genom praktiskt arbete i förändringsarbetet är viktigare än den näring man får genom reflektionen i nätverken.

När det gäller förankringen på arbetsplatsen är det i en del avseenden en fördel att vara förankrad där. Som i vårt fall, att arbetsgivaren är positiv till att man deltar i fackliga nätverk för kompetensutveckling och förändring på arbetsplatsen.

Sammantaget kan man nog säga, förutom i ett avseende och det gäller tvärfackligheten, att det är en fördel för lärandet, kontakterna, självförtroendet etc. om följande förutsättningar föreligger:

- Ett samlat syfte i nätverken
- Aktiva nätverkare i nätverksarbetet
- Förekomst av förändringsarbete (helst omfattande projekt) på arbetsplatsen
- Förankring på arbetsplatsen (både bland chefer och arbetskamrater)
- Aktiva förtroendevalda i förändringsarbetet på arbetsplatserna

Men för att upprepa, oberoende av vilka förutsättningar som nätverkarna hade när de gick in i FRU-projekten och de hade under projektens gång, visar studien att en överväldigande majoritet har fått ut mycket genom att delta. Detta vittnar inte minst svaren på frågorna om vad man tycker om hela FRU-projektet. I flera fall är det dock så att de nätverkare som har brist på, lite eller inget av något när det gäller förutsättningarna, de är också mindre benägna att fortsätta att delta i nätverksprojekt av FRU-typ. Men samtidigt kan man konstatera att även om rätt omfattande brister föreligger är det ändå så att en stor andel som vill fortsätta, ofta rör det sig om cirka 70 till 80 procent (se också tabell 63, som visar det samlade resultatet).

# 11. Slutsatser och reflektion

FRU-programmet har hållit på i över fyra år. Kostnaderna för programmet är dels drygt 12 miljoner kronor som ALI svarat för, dels cirka hälften av den summan som LO betalat. Som vi sett av resultaten har nätverkarna fått ut en hel del av att delta i nätverken. De har ökat sina kunskaper om arbetets organisering, lönesystem och hur man bedriver förändringsarbete. Många har skaffat sig nya inom de egna förbunden och i andra förbund på olika nivåer. Många menar också att de har haft en direkt praktiskt nytta av erfarenhetsutbytet i nätverken på den egna arbetsplatsen. Det är uppenbart så att dessa aktörer, kanske bort emot 200 förtroendevalda, har byggt upp en potential för att kunna delta i förändringsarbete på arbetsplatserna. Även programgruppen har fått nya insikter om problem och möjligheter att driva och delta i nätverk för kompetensutveckling.

Den fråga vi nu måste ställa oss är följande: Är detta ett bra resultat? De ekonomiska resurserna är inte fria, de är ändliga. Man måste således prioritera. Svaret på frågan är: Det vet vi inte. Ska man ta ställning till lärandemetod "erfarenhetsutbyte i nätverk för praktisk handling" måste man kunna jämföra med andra metoder för lärande och kunskapsutveckling. I ett fackligt sammanhang gäller det således att undersöka vad traditionella utbildningar kostar och vad man får ut av dem. Jämförelsen bör då göras i perspektivet av målsättningarna från LO-kongressen 1996 om att facket ska öka sitt engagemang i verksamhetsfrågorna på arbetsplatserna. Så frågan är: får de fackliga organisationerna ut mer i förändringskompetens hos förtroendevalda och andra genom att satsa på någon form av kursverksamhet eller utbildning (den bästa i sitt slag) eller genom att vidareutveckla metoden om erfarenhetsutbyte i nätverk? Vad själva metoden beträffar finns det en hel del som talar för nätverk. Och den kanske starkaste fördelen med nätverksmetoden är att den direkt kombinerar erfarenhetsutbyte och reflektion med praktiska erfarenheter, i varje fall när den fungerar som bäst. En annan styrka med nätverksmetoden är att den på ett enkelt sätt är kontaktskapande, vilket är till nytta för deltagarna när det gäller att lära sig nya saker, lösa praktiska problem på arbetsplatserna, få tips etc. samt få och ge socialt stöd som facklig förtroendevald.

En satsning på fackliga nätverk för att de förtroendevalda ska öka sin förändringskompetens, utesluter inte kursverksamhet och andra utbildningsformer. Tvärt om de kan komplettera varandra. Men frågan är om man inom facket vill avsätta resurser för att vidareutveckla nätverk av den typ som FRU-nätverken utgör.

Men inte heller nätverk är utan problem. För att få nätverken att kontinuerligt fungera på ett positivt sätt, krävs en rad förutsättningar. För det första måste de kunna starta innan de kan övergå i en löpande drift. Och det har som vi sett sina svårigheter. Därefter måste de underhållas. Det senare förutsätter för det första att deltagarna kan

upprätthålla sin motivation att delta, vilket i sin tur förutsätter att de får ut något av nätverken. En annan förutsättning är ett fackligt engagemang på alla nivåer. Troligen är det i det här sammanhanget på samma sätt som i organisationsutveckling överhuvudtaget. Om det ska bli ett tryck i omvandlingen krävs att högsta ledningen engagerar sig i saken och levererar de resurser som krävs för att förändringen ska komma tillstånd. I vårt fall skulle det innebära att LOs ledning, förbundsledningarna men också de regionala instanserna engagerar sig i och satsar på nätverk. Men utan intresserade och engagerade förtroendevalda och andra fackligt aktiva ute på arbetsplatserna blir det naturligtvis ingenting. Men det strukturella stöd, idémässigt och ekonomiskt, som den fackliga ledningen skulle kunna ge vore kanske det drivmedel som skulle kunna få igång nätverksaktiviteter på bredden.

Med den stora erfarenhet som nu finns bland åtminstone en handfull utvecklare på LO, bland ett antal ombudsmän på förbundskontoren och hos några hundra samordnare och nätverkare finns mer personella resurser för att starta nya nätverk än vad som var fallet när FRU-programmet startade för snart fem år sedan. Det finns således en potential för att facket i större skala skulle kunna starta och driva nätverk på ett effektivare sätt än i fallet med FRU-programmet. En sådan mer omfattande satsning skulle kunna bidra till ett ökat omvandlingstryck när det gäller villkoren på arbetsplatserna. Det sägs från och till att utveckling av jobben har gått i stå. Med en bred satsning på fackliga nätverk för erfarenhetsutbyte skulle möjligheterna att åstadkomma en utvecklande av jobben kunna öka.

Till frågan om historisk timing, kanske är det så att det är bättre läge nu än på länge att bilda nätverk. På denna punkt kan man dock aldrig vara tvärsäker. Att starta nätverk innebär alltid ett visst mått av risktagande.

# Referenser

- Andersson, Renée 2001 (våren): *Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete – nätverksdeltagarnas syn på arbetsplatsens utveckling och orsaker*, Uppsats, LO Stockholm
- Borell, Klas och Ronie Johansson 1996: *Samhället som nätverk*, Studentlitteratur, Lund.
- Fördjupad anslagsframställning 1997–1999*, Arbetslivsinstitutet, 1996–03–29.
- Gustavsen, Björn och Bernd Hofmaier 1997: *Nätverk som utvecklingsstrategi*, SNS förlag, Stockholm.
- Måldokument för Projekt 2001*: 1995, PM, Svenska Metallindustriarbetareförbundet.
- Nilsson, Tommy och Magnus Rehn 1996: *Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete – Programbeskrivning*, 1997–06–18, Arbetslivsinstitutet
- Nätverk för ökad förändringskompetens – metodhandbok för förnyelsenätverk* 1994: Statens förnyelsefond, Programmet förnyelsenätverken, Stockholm
- Projektförslag inför 1997 års verksamhetsplanering*, 1996, LO.
- Prop. 1996/97:5*
- Prop. 1996/97:1*
- Putnam, Robert D. 1996: *Den fungerande demokratin*, SNS Förlag, Stockholm.
- Rättvisa* 1995: Rättviseutredningens rapport till LOs 23:e ordinarie kongress 7–12 september 1996, LO, Stockholm.
- Svensson, Lennart et al 2001: *Utvecklingskraft i nätverk – Om lärande mellan företag*, Santérus förlag, Stockholm.
- Utbult, Mats 2000: *Nätverk som ger kraft att växa*, Nya jobb och företag, Rapport nr 11,

**Figur 1. Erfarenhetsutbyte och förvärvande av förändringskompetens i nätverk – en idealbild**

Idealet är att nätverkarna deltar i egna förändringsprojekt hemma på sina respektive arbetsplatser. Dessa projekt utgör ”material” till erfarenhetsutbytet i nätverket. Det är växelverkan mellan den praktiska erfarenheten från förändringsarbetet på hemmaplan och den kollektiva reflektionen i nätverket som antas generera den positiva kunskaps-spiralen – i vårt fall en ökad förändringskompetens.



**Tablå 1. Redovisning av avgivna svar i driftstudien på frågan:**

”Vad anser du har varit mest problematiskt och negativt i FRU-nätverket”. En eller två positiva saker har angivits av de nätverkare som besvarat frågan. 105 nätverkare avgav svar på denna öppna fråga, de allra flesta angav två ”saker”. Se fråga 34 i driftformuläret.

Exempel på kommentarer efter teman (de vanligast förekommande)

## Tidsproblem

- Att få tiden att räcka till, annat fackligt arbete
- Det fackliga uppdraget tar för lång tid
- Tidsbrist och stress
- Två dagar är för länge
- För lite tid till arbetsplatsbesök

## Tids- och planeringsproblem

- Svårt att hitta tider för möten så att alla kan vara med
- Alla kommer inte när vi bestämt

## Problem att komma iväg från arbetsplatsen till träffar

- Svårt att få ledigt av arbetsgivaren
- Svårt att vara borta från jobbet

## Stora geografiska avstånd

- Långa resor

## Brist på struktur

- För kravlöst
- Otydlig målbild
- Mer struktur
- Osäkerhet vad FRU var
- Bristande information
- Lätt att komma in på sidospår i diskussionerna

## Brist på resultat o l

- Förändringsarbete är en långsam process (citera detta)
- Det är segt med förändringar
- Brist på direkta resultat
- Svårt att hitta konkreta resultat av nätverket på arbetsplatserna
- Att omsätta nya insikter i praktisk handling
- Frustration över att det inte händer något

## Arbetsgivardeltagande

- Företagsrepresentanter saknas
- Att få igång arbetsgivaren
- Att inte arbetsgivaren är med



## Frånvaro

- Att inte kunna var med vid varje träff
- Någon har alltid varit borta
- Som ovan
- Som ovan

## Problem med tvärfackligheten

- För stora skillnader mellan förbunden, svårt att jämföra
- Svårt att förstå industriarbetet om man inte arbetar med maskiner

## Startproblem

- Svårigheter att få igång nätverket
- Svårt att få tag i rätt folk i starten

## Andra problem i nätverken

- Lite rörig samordnare
- För låg ambitionsnivå i nätverket
- Att en del hoppar av
- För svaga insatser hos vissa
- Att flera inte hade några erfarenheter
- Man upprepar mycket som redan tidigare är sagt...  
man borde satsa mer på att konkret försöka göra något på arbetsplatserna och sedan reflektera detta
- För mycket snack om lönesystem
- Det tar tid att lära känna varandra
- Svårt att få inflytande på arbetsorganisationen
- För få träffar
- Att många har lämnat nätverket
- Att motivera vissa medlemmar.
- Motstånd på central facklig nivå
- Planeringen har mest skötts av en person
- Inga träffar mellan mötena

**Tablå 2. Redovisning av avgivna svar i driftstudien på frågan:**

”Vad anser du har varit mest givande och positivt att delta i FRU-nätverket?” En eller två positiva saker har angivits av de nätverkare som besvarat frågan. 126 nätverkare avgav svar på denna öppna fråga, de allra flesta angav två ”saker”. Se fråga 33 i driftformuläret.

Exempel på kommentarer efter teman (de vanligast förekommande)

## Lärande

- Har fått en ny syn, helhetssyn, på löne- och arbetsorganisatoriska frågor
- Vidgade vyer och bättre kunskaper
- Att få möta nytt tänkande om lönesystem och arbetsorganisation
- Ökade insikter om förändringsarbete
- Jag har fått lära mig nya saker
- Jag har fått kunskap om andra organisationer
- Att få höra hur andra har det på sina jobb
- Att få insikt om att förändringsarbete tar tid
- Att se andras lösningar på de gemensamma problemen
- Att se nätverksdeltagarnas utveckling
- Att få lära sig nytt om förändringsarbete

## Tvärfackligheten som sådan

- Tvärfackligheten

## Erfarenhetsutbyte som sådant

- Att man kunnat utbyta erfarenheter om lönesystem
- Utbytet av erfarenheter om arbetsorganisation
- Det fria utbytet av erfarenheter
- Alla givande diskussioner
- Byta erfarenheter

## Självförtroende

- Har fått en stabilare grund att stå på
- Att man känner sig säkrare i sin roll som förtroendeman
- Jag har blivit en bättre facklig företrädare

## Kontakter

- Jag har fått ett kontaktnät
- Att man fått ett så brett kontaktnät
- Att man fått kontakter med folk från andra förbund
- Kontakterna med andra arbetsplatser

## Studiebesök

- Besöken på andra arbetsplatser
- Studiebesöken

## Föreläsningar och seminarier

- Att lyssna på föreläsningarna och diskutera
- Föreläsningarna

### Personlig utveckling och stöd

- Att jag får chansen att utveckla mig som människa
- Att det är någon som vill höra mina åsikter
- Att man lärt sig att argumentera och övertyga arbetsgivaren om fördelarna med förändringsarbete
- Min personliga kompetensutveckling

### Annat

- Positivt med mixen mellan privat och offentlig sektor
- Litteraturstudierna
- Upptäckten av att man inte är ensam om problemen
- Gemenskap och glädje
- Att regelbundet få träffa likasinnade
- Vi har haft roligt på våra träffar
- Att det finns ett gemensamt intresse för förändringsarbete
- Att man från LO och ALI funnits med hela tiden och stöttat och informerat.
- Att alla någon gång varit med om att ordna en nätverksträff
- Att det inte var bestämt i förväg vad vi skulle göra

**Tablå 3. "Graden av samlat syfte" i de respektive nätverken våren 2000, efter nätverkarnas egna bedömningar. Andel deltagare i nätverken som svarade Ja eller Nej på frågan om man kommit fram till ett gemensamt syfte, vid mättillfället.**

	<i>Hög grad</i>	<i>Medel</i>	<i>Låg grad</i>	
	Alla i nätverket svarar Ja	En i nätverket svarar Nej	Flera i nätverket svarar Nej	
Nummer i start- studien				Nummer i drift- studien
1			X	9
2	X			2
3			X	4
4	X			18
5	X			15
6			X	13
7	X			5
8	X			19
9	X			3
10		X		8
11		X		6
12		X		11
13			X	*
14		X		7
15			X	12
16			X	*
17		X		16
18			X	*
19			X	14
20	X			10
21	X			17

\* upplöstes hösten 2001

**Tablå 4. "Graden av gemensamt syfte" i de respektive nätverken, våren 2000 och december 2001, efter nätverkarnas egna bedömningar.**

	Startstudien			Driftstudien		
	<i>Hög grad</i>	<i>Medel</i>	<i>Låg grad</i>	<i>Hög grad</i>	<i>Medel</i>	<i>Låg grad</i>
	Alla i nätverket svarar Ja	En i nätverket svarar Nej	Flera i nätverket svarar Nej	se nedan 1.	se nedan 2.	se nedan 3.
Nummer i Startstudien			Nummer i Driftstudien			
1			X	9		X
2	X			2	X	
3			X	4	X	
4	X			18		X
5	X			15	X	
6			X	13		X
7	X			5	X	
8	X			19		X
9	X			3	X	
10		X		8	X	
11		X		6	X	
12		X		11		X
13			X	–	upplöst hösten 2001	
14		X		7	X	
15		X		12	X	
16			X	–	upplöst hösten 2001	
17		X		16		X
18			X	–	upplöst hösten 2001	
19			X	14		X
20	X			10	X	
21	X			17	X	

1. Innebär att högst tre slags syften är angivna i nätverket,
2. Innebär att högst fyra syften är angivna och
3. Innebär att fler än fyra slags syften är angivna (se tabell 15 D.)

**Tablå 5. Sammanställning av nätverk efter grad av sammanhållet syftet. Från tabell 34 i driftstudien.**

	Nätverk med tre syften angivna	Nätverk med fyra syften angivna	Nätverk med fem eller fler syften angivna
	<i>Hög grad</i>	<i>Mellan</i>	<i>Låg grad</i>
Nr.			
2		X	
3		X	
4		X	
5			X
6		X	
7		X	
8	X		
9			X
10	X		
11			X
12		X	
13			X
14			X
15	X		
16			X
17	X		
18			X
19			X

**Tablå 6. Correlations.**

		Grad av samstämmigt syfte i Driftsstudien	Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete
Grad av samstämmigt syfte i Driftsstudien	Pearson Correlation	1,000	-,215*
	Sig. (2-tailed)	,	,004
	N	183	176
Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete	Pearson Correlation	-,215*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,004	,
	N	176	176

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Frågor om "driften" till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete – FRU (Version VI)**

1. Vilket förbund tillhör du?

.....

2. Ålder?

- 30 år
- 31-40 år
- 41-50 år
- 51-60 år
- 61-65 år

3. Kön?

- Man
- Kvinna

4. Hur många kollektivanställda arbetar på din arbetsplats?

- Mindre än 10
- Mellan 10 och 50
- Mellan 51 och 150
- Mer än 150

5. Arbetar du på en arbetsplats där det finns en fackklubb?

- Ja
- Nej

6. *Hade du aktivt deltagit i förändringsarbete som rör arbetsorganisationen eller liknande på en eller flera arbetsplatser innan du kom med i FRU-nätverket? Med aktivt deltagande menar vi att du bidragit med centrala idéer som man sedan försökt genomföra.*

- Jag hade deltagit i flera förändringar/projekt och spelade en aktiv roll i dessa
- Jag hade deltagit i ett/några förändringar/projekt och spelade en aktiv roll i dessa
- Jag hade deltagit i flera förändringar/projekt, men spelade en mer passiv roll i dessa
- Jag hade deltagit i ett/några förändringar/projekt, men spelade en mer passiv roll i dessa
- Jag hade inte deltagit i någon förändring/något projekt innan jag kom med i det nuvarande FRU-nätverket

7. *När startade ditt FRU-nätverk?*

- 1998
- 1999
- 2000
- Vet ej

8. *När kom du med i ditt FRU-nätverk?*

- Under 1998
- Under 1999
- Under 2000
- Under 2001

9. *Har du bytt arbetsplats under tiden som du deltagit i nätverket?*

- Ja
- Nej

10. *Hur många dagar i genomsnitt per år har du deltagit i FRU-aktiviteter (möten, seminarier, studiebesök m m.)?*

- En dag
- Två–fyra dagar
- Fem–åtta dagar
- Nio–elva dagar
- Mer än elva dagar

11. *Är det FRU-nätverk som du nu deltar i helt eller delvis en fortsättning på ett tidigare fackligt nätverk?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

12. *Är ditt nätverk tvärfackligt (mer än ett förbund är representerat)?*

- Ja
- Nej
- Vet ej

13. Om du svarat "Ja" på fråga 12, ange då hur många förbund som är representerade i ditt nätverk?

- Två
- Tre
- Fyra eller fler
- Vet ej

14. Om du svarat "Ja" på fråga 12, ange då vad du anser vara positivt och negativt med tvärfackligheten. (Ange antingen "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Tvärfackligheten är positiv eftersom den gjort att jag tänker i delvis nya banor angående förhållandena på min arbetsplats
- Tvärfackligheten är positiv eftersom den gjort att jag ser nya lösningar på problem på min arbetsplats
- Annat positivt, ange vad:  
.....
- Tvärfackligheten är negativ eftersom den gjort att det blir svårare att prata om de speciella branschproblem som finns på min arbetsplats
- Tvärfackligheten är negativ eftersom den gjort att det blir svårare att prata om de speciella problem som gäller mitt och mina arbetskamraters yrke/arbetsuppgifter
- Annat negativt, ange vad:  
.....

15. Vad anser du nu vara syftet eller syftena med det FRU-nätverk som du deltar i? (Om det finns mer än ett syfte, ange dessa men bara de två viktigaste.)

- Att man som förtroendevald skall bli bättre på att hantera verksamhetsfrågor på arbetsplatsen (arbetsorganisation, lönesystem och de anställdas kompetensutveckling)
- Att man som förtroendevald skall lära sig att förstå hur ett förändringsarbete går till ute på arbetsplatserna
- Att man som förtroendevald skall bli bättre på att ge service åt medlemmarna
- Att man som förtroendevald skall bli bättre på att företräda medlemmarnas intressen (lönefrågor och anställningsvillkor)
- Att man som förtroendevald skall få ökade kontakter med andra förtroendevalda inom sitt eget förbund
- Att man som förtroendevald skall få ökade kontakter med andra förtroendevalda inom andra förbund
- Att man som förtroendevald skall bli bättre på att behålla medlemmar och rekrytera nya
- Att man som förtroendevald kan få hjälp och stöd i det fackliga arbetet rent allmänt
- Annat, ange vad:

.....

Här följer några frågor som rör din arbetsplats

16. Förekommer på din arbetsplats någon typ av förändringsarbete som rör arbetsorganisation, lönesystem och kompetensutveckling för dig och dina arbetskamrater? (Ange endast ett av de fem alternativen.)

- Ja, och förändringen har hållit på under mer än två år
- Ja, och förändringen har hållit på ett till två år
- Ja, men den förändringen har nyligen börjat
- Nej, det förekommer nu ingen förändring av arbetsorganisation etc, men har gjort det tidigare
- Nej, det förekommer ingen förändring av arbetsorganisation, lönesystem och kompetensutveckling nu och har inte förekommit tidigare heller

17. Om du markerat något av de tre "Ja"-alternativen i fråga 16, ange då vad är det för typ eller typer av förändring/förändringar som förekommer? (Ange antingen "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Man har bildat/man håller på att bilda arbetslag/målstyrda grupper eller liknande
- Man vidareutvecklar redan befintliga arbetslag/målstyrda grupper eller liknande
- Man håller på att föra över delar av tjänstemannaarbetet till de kollektivanställda
- Man håller på att återgå till ett mer uppdelat och styrt arbete
- Man har genomfört satsningar på kompetensutveckling för de kollektivanställda
- Man har infört/man håller på att införa ett nytt lönesystem
- Annat, ange vad:

.....

18. Om det förekommer förändringar på din arbetsplats, som rör arbetsorganisation, lönesystem och/eller kompetensutveckling, deltar du eller har du deltagit i detta förändringsarbete?

- Ja, och jag har varit aktiv och i ett eller några fall ingått i en projektledningsgrupp
- Ja, och jag har varit aktiv i förändringsarbetet, men inte ingått i någon projektledningsgrupp
- Ja, och jag har varit ganska aktiv i förändringsarbetet
- Ja, men jag har bara i begränsad utsträckning deltagit i förändringsarbetet
- Nej, jag har inte deltagit i något förändringsarbete på min arbetsplats

19. Om du markerat något av de fyra "Ja"-alternativen i fråga 18, ange då i vilka frågor du har deltagit mer eller mindre aktivt? (Ange antingen "Ja" eller "Nej" vid varje alternativ.)

Ja    Nej

- Arbetsorganisation
- Lönesystem
- Kompetensutveckling
- Andra frågor. Ange vilken/vilka

.....

Här följer några frågor om vad man tycker på din arbetsplats om att du är med i FRU-nätverket

20. Vilken inställning har din chef/ledningen på arbetsplatsen till att du deltar i FRU-nätverket?

- Min chef/ledningen är huvudsakligen positiv
- Min chef/ledningen är huvudsakligen neutral
- Min chef/ledningen är huvudsakligen negativ
- Min chef/ledningen vet inte om att jag deltar i nätverket
- Vet ej

21. Vilken inställning har dina arbetskamrater till att du deltar i FRU-nätverket?

- De flesta är huvudsakligen positiva
- De flesta är huvudsakligen neutrala
- Ungefär hälften av dem är positiva och hälften är negativa
- De flesta är huvudsakligen negativa
- De flesta vet inte om att jag deltar i nätverket
- Vet ej



22. Vilken inställning har dina förtroendevalda arbetskamrater till att du deltar i FRU-nätverket? (Besvaras bara av dig som arbetar på en arbetsplats med fackklubb.)

- Alla är huvudsakligen positiva
- Alla är huvudsakligen neutrala
- Några är negativa
- Alla är negativa
- De vet inte om att jag deltar i nätverket
- Ej aktuellt för mig (arbetsplats utan klubb)
- Vet ej

23. I vilken utsträckning har arbetsgivarrepresentanter varit med på föreläsningar, diskussioner eller andra aktiviteter i ert nätverk?

- Alltid
- För det mesta
- För det mest inte
- Aldrig

Här följer en fråga som handlar om aktiviteterna i nätverket

24. Vilka aktiviteter har ni haft i ditt nätverk? Ange efter en grov uppskattning hur aktiviteterna är fördelade i procent efter hur mycket tid ni lagt ner. (T ex: 10 procent av den totala tiden i nätverket har gått åt till föreläsningar. Om det inte gått åt någon tid till till exempel studiebesök, ange då detta med "0". Slutsumman skall bli 100 procent, när man slår samman alla aktiviteterna.)

	Andel tid av den totala tiden
<input type="checkbox"/> Vi har samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med frågan om arbetsorganisation	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med frågan om lönesystem	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med hur man åstadkommer förändringar på arbetsplatsen	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har gjort studiebesök på nätverkdeltagares arbetsplatser	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har gjort studiebesök på arbetsplatser utanför nätverket	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har arbetat med Cyberbygget. (Gäller bara vissa nätverkare.)	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har lyssnat på föreläsningar om arbetsorganisation	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om förändringsarbete	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om lönesättning och lönesystem	..... procent
<input type="checkbox"/> Vi har sysslat med annat, ange vad: .....	..... procent
<b>Totalt</b>	..... procent

25. Vilka aktiviteter har förekommit mellan nätverksträffarna i ert nätverk? (Ange antingen "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Nätverkare tar via telefon eller Internet råd av varandra i frågor som rör arbetsorganisation, lönesystem och/eller förändringsarbete
- Nätverkare besöker varandra på varandras arbetsplatser
- Nätverkare som deltar i förändringsarbete på sin arbetsplatser får besök och hjälp av andra deltagare i nätverket
- Vi har arbetat med Cyberbygget
- Andra aktiviteter, ange vilka .....
- Det har knappast förekommit några aktiviteter mellan nätverksträffarna

Här följer ett antal frågor om vad man som nätverkare har fått ut av nätverken och vad nätverken har gett i olika avseenden.

26. Vad har du som nätverkare lärt dig i FRU-nätverket som du troligen inte annars hade lärt dig? (Ange "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Jag har fått större förståelse om för och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet
- Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete
- Jag har fått större förståelse om för och nackdelar med olika typer av lönesystem och lönesättning
- Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar
- Jag har lärt mig mer av annat. Ange vad:  
.....
- Jag har lärt mig helt nya saker. Ange vad:  
.....
- Jag har inte lärt mig särskilt mycket nytt genom att delta i FRU-nätverket

27. Om du har lärt dig något i FRU-nätverket, har du då kunnat använda dig av detta på din arbetsplats? (Ange "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Jag har fått lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.
- Jag har fått lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben
- Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen.
- Annan nytta på arbetsplatsen av det jag lärt mig nätverket. Ange vad:  
 .....
- Jag har ännu inte haft någon nytta av vad jag lärt mig i nätverket, men jag kommer troligen att få det i framtiden.
- Jag har inte haft någon nytta på arbetsplatsen av det jag lärt mig i nätverket, och kommer nog inte att få det i framtiden heller

28. Vilken mer nytta (utöver det som anges i fråga 27) har du haft av ditt deltagande i FRU-nätverket? (Ange "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.)

Ja    Nej

- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med min förbundsavdelning
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med andra förbundsavdelningar
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet
- Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet
- Jag har känt stöd i nätverket eftersom det fackliga arbetet ibland är tungt och svårt
- Jag har fått tillfälle att sitta ner och diskutera frågor om arbetsorganisation och liknande med andra fackligt aktiva

- Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare (litteratur, material från facket, myndigheter, m m.)
- Annat, ange vad:

.....

29. Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?

- Ja
- Tveksam
- Nej
- Vet ej

30. Kommer du att ingå i något fackligt nätverk år 2002 som helt eller delvis handlar om hur man som förtroendevald blir bättre på att åstadkomma förbättringar i arbetsorganisationen?

- Ja, det är redan bestämt att jag år 2002 kommer att ingå i ett sådant fackligt nätverk.
- Ja, jag kommer troligen att år 2002 ingå i ett sådant fackligt nätverk
- Nej, jag kommer inte att ingå i ett sådant fackligt nätverk.

31. Kommer du att ingå i ett nätverk år 2002, men som är av annan typ än under fråga 30.

- Ja
- Tveksam
- Nej
- Vet ej

32. Om du svarat "Ja" på fråga 31, ange då vilken typ av nätverk det är fråga om.

.....

Här följer två frågor om FRU-nätverket som vi vill att du svara fritt på.

33. *Vad tycker du har varit mest givande och positivt med att delta i FRU-nätverket? (Ange de två mest givande/positiva sakerna, och det räcker med några ord.)*

a. ....

b. ....

34. *Vad anser du har varit mest problematiskt och negativt i FRU-nätverket? (Ange de två mest problematiska/negativa sakerna, och det räcker med några ord.)*

a. ....

b. ....

35. Här följer avslutningsvis några påståenden som vi vill att du tar ställning till. (*Ange antingen "Ja" eller "Nej" vid varje påstående.*)

Ja    Nej

- Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen?
- Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i, är ganska flummigt
- Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom det lett till att jag lärt mig nya saker
- Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom jag har fått nya kontakter
- Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att cheferna/ledningen på min arbetsplats lyssnar mer på mig i frågor om arbetsorganisation och liknande frågor
- Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att jag har kunnat påverka arbetsorganisationen i positiv riktning på min arbetsplats
- Trots att jag nu varit med i ett FRU-nätverk en längre tid har jag inte haft någon nytta av nätverksträffarna; jag har inte kunnat påverka vare sig chefer eller andra så att arbetsorganisationen har förändrats i positiv riktning
- Jag anser att nätverk, typ FRU-projektet, som jag deltar i är överflödiga, det är bättre att satsa på traditionellt fackligt arbete.

***Tack för din medverkan!***

**Frågor om hur det är att starta nätverk i programmet "Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete" – FRU-programmet**

**April 2000**

1. Jag är:

Kvinna

Man

2. Jag är:

..... år

3. Vilket förbund tillhör du?

.....

4. Vad heter företaget/förvaltningen som du arbetar på

.....

5. Är du fackligt förtroendevald? (T ex klubbordförande.)

Ja, jag har följande funktion .....

Nej, jag är .....

Nej, inte nu men jag har tidigare varit förtroendevald

6. Om du är eller har varit fackligt förtroendevald, hur länge har du varit det?

Ange antal år: .....



7. Har du under 1990-talet gått kurser eller utbildningar, fackliga eller andra, som rört frågor som arbetsorganisation, "det goda arbetet", förändringsarbete på arbetsplatsen, kvalitetsarbete eller liknande?

Ja, jag har deltagit i följande kurser:

.....

.....

.....

Nej, jag har inte deltagit i några kurser

8. Vilka erfarenheter har du av förändringsarbete på arbetsplatsen/arbetsplatser som rör arbetsorganisationen? (Ange ett av alternativen nedan.)

Jag har erfarenhet från flera projekt och varit drivande i dessa

Jag har erfarenhet från enstaka projekt och varit drivande i dessa

Jag har erfarenhet av flera projekt, men utan att ha varit drivande

Jag har viss erfarenhet från enstaka projekt

Jag har ingen erfarenhet alls

9. Förekommer idag förändringsarbete på din arbetsplats som rör arbetsorganisationen? (Ange ett av alternativen nedan.)

Ja, i stor omfattning

Ja, i begränsad omfattning

Nej, inte nu men det planeras

Nej, inte nu men det har förekommit

Nej, inte alls, varken nu eller tidigare

10. Om du svarat Ja på fråga 9: Vilken typ av förändringar handlar det om? (Du kan ange mer än ett alternativ.)

- De berör arbetsorganisationen
- De berör våra medlemmars kompetensutveckling
- De berör lönesystemet
- De berör en kombination av arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesystem
- Annat alternativ: .....
- .....

11. Om du svarat Ja på fråga 9: Vilken är din roll i förändringsarbetet på arbetsplatsen? (Ange ett alternativ.)

- Jag deltar aktivt i förändringsarbetet
- Jag deltar bara marginellt i förändringsarbetet
- Jag deltar inte alls i förändringsarbetet

12. Om du svarat Ja på fråga 9: Hur går förändringsarbetet till? (Du kan ange mer än ett alternativ.)

- a. Förändringsarbetet drivs i huvudsak av företagsledningen och/eller av företagets chefer
- b. Förändringsarbetet sker i samarbete mellan berörda löntagare och företagsledningen eller företagsledningens representanter, facket står utanför förändringsprocessen
- c. Fackligt förtroendevalda och företagsledningen samverkar på ett eller annat sätt om förändringsarbetet, berörda löntagare har inget eller ett litet inflytande över förändringsarbetet
- d. Fackligt förtroendevalda och företagsledningen samverkar på ett eller annat sätt om förändringsarbetet, samtidigt som berörda löntagare har inflytande över förändringsarbetet
- e. Annat alternativ: .....
- .....

13. (För dig som har markerat svarsalternativen 12 c och 12 d.) Om fackligt förtroendevalda och företagsledningen ”på ett eller annat sätt” samverkar angående förändringsarbetet hur går denna samverkan till? (Du kan ange mer än ett alternativ.)

- De förtroendevalda och företagsledningen använder framför allt MBL när förändringar skall genomföras.
- De förtroendevalda och företagsledningen har ett informellt samarbete, som går ut på att de diskuterar sig fram till lösningar som båda parter tycker är bra. Vi i facket har ett rätt stort inflytande.
- De förtroendevalda och företagsledningen har ett informellt samarbete, som går ut på att de diskuterar sig fram till lösningar, men det är arbetsgivarsidan som har övertaget. Vi i facket har ett rätt litet inflytande.
- Annan form för samverkan: .....  
.....  
.....
- De förtroendevalda och företagsledningen samverkar inte om förändringsarbete

14. Vilka är de största problemen för er som förtroendevalda att bedriva förändringsarbete på din arbetsplats?

- Vi som förtroendevalda har inte tillräcklig kompetens för att bedriva förändringsarbete
- Våra medlemmar är inte intresserade av att det sker en utveckling av arbetsorganisationen
- Företagsledningen vill inte låta oss förtroendevalda vara med och påverka utvecklingen av arbetet i produktionen
- Andra problem .....  
.....  
.....

15. Hur blev du rekryterad till "FRU"-nätverket? (Ange det alternativ som passar bäst.)

- Samordnaren ringde upp mig/tog kontakt med mig och frågade om jag ville vara med
- En annan person i nätverket tog kontakt med mig och frågade om jag ville vara med
- Annat sätt: .....
- .....
- .....

16. När kom du med i "FRU"-nätverket? Ange månad och år.

Mån..... År .....

17. När hade ni ert första nätverksmöte? Ange månad och år.

Mån..... År .....

18. Hur många av de två första nätverksträffarna deltog du i?

- Jag deltog i båda
- Jag deltog i ett av dem
- Jag deltog inte i något av dem
- Vi har bara haft en nätverksträff, som jag deltog på.

19. Blev dina arbetskamrater informerade om att du började delta i nätverket?

- Ja
- Nej

20. Vad tyckte dina arbetskamrater om att du började delta i nätverket? (Ange det alternativ som passar bäst.)

- De flesta var positiva
- De flesta var neutrala i frågan
- De flesta var negativa
- De flesta visste inte om att jag ingick i nätverket
- Ingen visste om att jag ingick i nätverket
- Vet ej

21. Vad tyckte dina förtroendevalda arbetskamrater om att du började delta i nätverket? (Ange det alternativ som passar bäst.)

- De flesta var positiva
- De flesta var neutrala i frågan
- De flesta var negativa
- De flesta visste inte om att jag började delta i nätverket
- Ingen visste om att jag började delta i nätverket
- Vet ej

22. Blev företagsledningen och din chef informerad om att du började delta i nätverket?

- Ja, företagsledningen
- Ja, min närmaste chef
- Nej, ingen av dem

23. Vad tyckte företagsledningen/din chef om att du började delta i nätverket? (Ange det alternativ som passar bäst.)

- Den/han/hon var huvudsakligen positiv
- Den/han/hon var mest neutral i frågan
- Den/han/hon var huvudsakligen negativ
- Den/han/hon visste inte om att jag började delta i nätverket
- Vet ej
- Annat svarsalternativ .....

24. Hur många av de som nu ingår i nätverket kände du när nätverket startade?

- Alla
- De flesta
- Några få
- Ingen

25. Hur upplevde du den första informationen du fick av samordnaren när han/hon berättade om nätverket? (Ange det alternativ som passar bäst.)

- Den var klar och tydlig och jag förstod med detsamma vad nätverket och idén med det gick ut på
- Informationen var oklar från början och jag förstod först efterhand vad nätverket och idén med det gick ut på
- Informationen var oklar och jag förstår fortfarande inte riktigt vad nätverket och idén med det går ut på
- Annat svarsalternativ:.....  
.....  
.....

26. Hur uppfattade du samordnaren på den första nätverksträffen/de första nätverksträffarna?

Han/hon:

- var dominerande och drev sina egna idéer om vad vi skulle göra i nätverket
- lät oss alla komma till tals om vad vi skulle göra i nätverket
- Annat svarsalternativ:.....  
.....  
.....

27. Vad hände för din del på den första nätverksträffen/de första nätverksträffarna?

- Jag deltog aktivt i diskussionen om vad vi skulle syssla med i nätverket
- Jag deltog bara marginellt i diskussionen om vad vi skulle syssla med i nätverket
- Annat svarsalternativ:.....  
.....  
.....

28. Upplevde du att alla hade samma syfte med nätverket när ni träffades den första/de första gångerna?

- Ja
- Nej
- Tveksam

29. Har ni nu kommit fram till ett gemensamt syfte/en gemensam idé?

- Ja
- Nej

30. Om du besvarat fråga 28 med Ja: Vad anser du att nätverkets gemensamma syfte/idé är nu?

.....  
 .....

31. Om du anser att nätverket nu har ett gemensamt syfte/en gemensam idé, men inte hade det från början (du har svarat Nej på fråga 27 och Ja på fråga 28), hur kom ni fram till det syfte/den idén? (Du kan ange mer än ett alternativ.)

- Samordnaren hade med sig frågeställningar som han/hon tyckte vi kunde syssla med
  - Vi utgick huvudsakligen från de riktlinjer som finns i våra förbunds program om utveckling i arbetet, kompetensutveckling och liknande
  - Vi utgick huvudsakligen från vad vi hade hört och läst om nätverk, att det var bra att träffas i nätverk
  - Vi satte bara igång och jobbade utan att egentligen diskutera utgångspunkter och syfte
  - Vi utgick huvudsakligen ifrån de problem som vi har på våra arbetsplatser
  - Annat alternativ: .....
- .....  
 .....

32. Om du anser att det förekom problem i samband med starten av ert nätverk, vilka var dessa? (Ange dessa nedan.)

.....  
 .....

- Det förekom inga problem



33. Om du anser att nätverket kunde ha startats på ett annat sätt än vad som blev fallet, hur anser du då att det kunde ha gått till? (Beskriv kortfattat nedan.)

.....

.....

.....

.....

Starten var bra som den var.

34. Om du har fler kommentarer till starten av ert nätverk kan du ange dessa här:

.....

.....

.....

.....

***Tack för hjälpen!***

## **Bilaga**

# **Tabeller**

**Tabell 1.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter kön. I procent

	<b>Kv.</b>	<b>Män</b>	<b>Tot.</b>	<b>n</b>
<b>Deltagare</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 2.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter ålder. I procent

	20-29år	30-39år	40-49år	50 - år	Tot.	n
Män	6%	21%	37%	36%	100%	121
Kv.	15%	28%	27%	31%	100%	84
<b>Tot.</b>	<b>10%</b>	<b>24%</b>	<b>33%</b>	<b>34%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 3.** Fördelning av nätverksdeltagarna efter förbundstillhörighet. I procent

	Fast-ighets 7%	Han- dels 2%	Hotel- o rest. 3%	Indust- rifack. 28%	Kom- munal 11%	Lant- arbet 7%	Livs 18%	Metall 17%	Seko 3%	Övr. 5 förb. 5%	Ej svar 1%	Tot 100%	n 206
--	-------------------	--------------------	-------------------------	---------------------------	----------------------	----------------------	-------------	---------------	------------	-----------------------	---------------	-------------	----------

**Tabell 4.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter fackligt förtroendeuppdrag. I procent

	Skydds- ombud	Klubb- ordf.	Övriga	Har varit fötrr.vald	Ej förtr.- vald	Ej svar	Tot.	n
Kv.	12%	19%	57%	7%	3%	2%	100%	84
Män	13%	34%	46%	7%	0%	0%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>	<b>51%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 5.** Fördelning av nätverksdeltagarna efter antal å som förtroendevalda. I procent.

	1-10 år	11-20 år	21 år -	Ej svar	Tot.	n
Kv.	63%	25%	11%	2%	100%	84
Män	53%	30%	17%	0%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>57%</b>	<b>28%</b>	<b>15%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 6.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter deltagande på kurser om arbetsorganisation o.l. I procent

	Har del- tagit	Har ej deltagit	Ej svar	Tot.	n
Kv.	66%	31%	3%	100%	84
Män	74%	25%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>71%</b>	<b>27%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 7.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter antal genomförda kurser i arbetsorganisation o.l.. I procent

	1 kurs	2 kurs	3 kurs	4-6 kurs.	Ej svar	Tot.	n
Kv.	31%	20%	24%	16%	9%	100%	56
Män	38%	22%	18%	8%	14%	100%	89
<b>Tot.</b>	<b>35%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>	<b>145</b>

**Tabell 8.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter erfarenhet av utvecklingsarbete. I procent

	Erfarenh. av flera projekt och varit drivande	Erfarenh. av enstaka proj. och varit driv.	Erfarenh. av flera projekt men ej drivande	Erfarenh. av enstaka proj. men ej drivande	Ingen er- farenhet	Ej svar	Tot	n
Kv.	7%	21%	21%	32%	18%	2%	100%	84
Män	15%	30%	17%	29%	7%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>12%</b>	<b>26%</b>	<b>19%</b>	<b>30%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 9.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter förekomst av förändringsarbete på den egna arbetsplatsen som rör arbetsorganisationen. I procent.

	Förändring i stor omfattning	Förändring i begr. omfattning	Ingen förändring, men plan finns	Ingen förändring nu, men tidigare	Ingen förändring	Ej svar	Tot.	n
Kv.	40%	31%	6%	18%	4%	2%	100%	84
Män	36%	37%	8%	13%	4%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>37%</b>	<b>34%</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 10.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter deras roll i förändringsarbetet på den egna arbetsplatsen. I procent.

	Deltar aktivt	Deltar marginellt	Deltar ej	Ej svar	Tot.	n
Kv.	35%	52%	10%	2%	100%	60
Män	68%	28%	4%	0%	100%	88
<b>Tot.</b>	<b>55%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>

**Tabell 11.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter hur förändringsarbetet på den egna arbetsplatsen bedrivs, där förändringsarbete som rör arbetsorganisationen förekommer. I procent.

	Förändringsarbetet sker i samverkan mellan fack och chefer. Anställda har inflytande över förändringsarbetet	Förändringsarbetet sker i samverkan mellan fack och chefer. Anställda har inget el. lite inflytande över förändringsarbetet	Förändringsarbetet sker i samarbete mellan chefer och anställda. Facket står utanför förändringsarbetet.	Förändringsarbetet drivs i huvudsak av cheferna	Annat	n
Kv.	48%	27%	4%	21%	6%	60
Män	49%	24%	3%	11%	6%	88
<b>Tot.</b>	<b>49%</b>	<b>25%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>148</b>
						<b>(106%)</b>
						<b>(93%)</b>
						<b>(98%)</b>

**Tabell 12.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vilken typ av samverkan mellan parterna som förekommer i samband med förändringsarbetet. I procent. (OBS Totala antalet nätverkare: 120).

	Företagsledn. o. facket använder framför allt MBL	Förändringsarbetet sker genom informell samverkan. Facket har ett rätt <u>stort</u> inflytande	Förändringsarbetet sker genom informell samverkan. Facket har ett rätt <u>lite</u> inflytande	Annat	n
Kv.	15%	65%	35%	12%	42
Män	22%	64%	22%	6%	78
<b>Tot.</b>	<b>20%</b>	<b>64%</b>	<b>27%</b>	<b>8%</b>	<b>120</b>
					<b>(127%)</b>
					<b>(114%)</b>
					<b>(119%)</b>

**Tabell 13.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter om deras arbetskamrater blev informerade om deltagandet i nätverken. I procent.

	Arbetskam- raterna infor- merades	Arbetskam- raterna infor- merades <u>inte</u>	Tot	n
Kv.	84%	16%	100%	84
Män	78%	22%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 13 A.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vad arbetskamraterna tyckte om att de började delta i nätverken. I procent

	De flesta Var positiva	De flesta var neutrala	De flesta var negativa	De flesta visste inte	Ingen visste	Vet ej	Ej svar	Tot.	n
Kv.	16%	62%	0%	9%	3%	6%	4%	100%	84
Män	16%	48%	2%	13%	7%	11%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>16%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>



**Tabell 14.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vad de förtroendevalda arbetskamraterna tyckte om att de började delta i nätverken. I procent

	De flesta var positiva	De flesta var neutrala	De flesta var negativa	De flesta visste	Ingen visste	Vet ej	Ej svar	Tot.	n
Kv.	52%	31%	0%	6%	0%	7%	4%	100%	84
Män	55%	32%	4%	3%	5%	0%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>54%</b>	<b>31%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 15.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter om chefer eller företagsledning blev informerade om nätverkarnas deltagande i FRU-nätverken. I procent.

	Både ledning och chefer blev informerade	Företagsledningen blev informerad	Närmaste chef blev informerad	Vare sig ledning eller chef blev informerad	Ej svar	Tot.	n
Kv.	18%	13%	53%	15%	2%	100%	84
Män	12%	37%	31%	19%	1%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>15%</b>	<b>27%</b>	<b>40%</b>	<b>18%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 15 A.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vad företagsledning och chefer ansåg om att nätverkarna började delta i nätverken. I procent

	Ledning/chefer huvudsakl. positiva	Ledning/chefer var huvudsakl. neutrala	Ledning/chefer var huvudsakl. negativa	Ledning/chefer visste inte	Vet ej	Annat	Ej svar	Tot.	n
Kv.	35%	32%	0%	9%	21%	2%	2%	100%	84
Män	39%	26%	6%	8%	13%	4%	4%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>37%</b>	<b>28%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>16%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 16.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vilka problem de upplever i samband med förändringsarbetet på sina arbetsplatser. I procent.

	Våra medlemmar är inte intresserade av att det sker en utveckling av arbetsorganisationen.	Företagsledn. vill inte låta oss för-troendevalda vara med och påverka utvecklingen av arbetet i produktionen.	Andra problem <sup>1</sup> .	n
Kv.	50%	18%	27%	74
Män	30%	19%	42%	113
<b>Tot.</b>	<b>38%</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>	<b>187</b>

1. Under svarsalternativet ”Andra problem” fanns möjlighet att avge öppna svar. 67 nätverkare har angivit svar på denna fråga. Det är framför allt förhållanden som ”Underbemanning”/”Brist på tid” och liknande, och ”Inkompetenta” och/eller ”passiva” chefer och liknande som är vanligast förekommande. De utgör ca 40% respektive 25% av de öppna svaren under ”Andra problem”. I övrigt anges förhållanden som ”Svårigheter att komma vidare” o 1, dvs problem som rör själva processen (ca 15%), och ”Tidsbrist för de fackliga” och ”medlemmarna är rädda för rationaliseringar” (jfr alternativ 2) o 1. (ca 10%) och resten av svaren (ca 10%) är spridda kommentarer som t ex ”centralstyrning från koncernens sida”.

**Tabell 16 A.** Fördelning av nätverksdeltagare efter vad de anser vara de största problemen med att bedriva förändringsarbete på arbetsplatsen. I procent. (Flera nätverkare har avgivit mer än ett svarsalternativ. Här anges svarsalternativen efter vilka som har angivits flest gånger. Den summan bli då större än antalet personer som besvarat frågan. Det totala antalet angivna svarsalternativ är 212 och antalet svarande på frågan är 187. (Se alternativen i Tabell 16.)

Enbart Alternativ 1:	15%
Enbart Alternativ 2:	25%
Enbart Alternativ 3:	13%
Enbart "Andra problem":	25%
Alt. 1 + 2:	8%
Alt.:1 + "Andra problem":	2%
Alt.: 2 + 3:	3%
Alt.: 2 + "Andra problem":	3%
Alt.: 3 + "Andra problem":	3%
Alt.: 1 + 2 + 3:	3%
Alt.: 1 + 2 + "Andra problem":	$\frac{1\%}{100\%}$ (n=187)

**Tabell 17.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter hur de upplevde informationen från samordnarna när de berättade om nätverket. I procent.

	Den första informationen var tydlig, jag förstod idén med nätverk	Informationen var oklar från början, jag förstod först efterhand vad idén med nätverk gick ut på	Informationen var oklar, jag förstår fortfarande inte idén med nätverk	Annat	Ej svar	Tot.	n
Kv.	47%	35%	6%	4%	7%	100%	84
Män	58%	33%	2%	5%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>54%</b>	<b>34%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 18.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter hur de upplevde samordnarna på de första nätverksträffarna. I procent.

	Samordnaren lät oss komma till tals om vad vi skulle göra i nätverket	Samordnaren var dominerande och drev sina egna idéer om vad vi skulle göra i nätverket	Annat	Ej svar	Tot.	n
Kv.	91%	0%	3%	6%	100%	84
Män	85%	4%	9%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>87%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 19.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter hur de agerade på de första nätverksträffarna. I procent.

	Deltog aktivt i disk. om vad man skulle göra i nätverket	Deltog bara marginellt i disk. om vad man skulle göra i nätverket	Annat	Ej svar	Tot.	n
Kv.	53%	40%	3%	4%	100%	84
Män	60%	35%	4%	1%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>57%</b>	<b>37%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 20.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter svar på frågan om de upplevde att alla hade samma syftet med nätverket i början. I procent.

	Ja	Nej	Tveksamt	Ej svar	Tot.	n
Kv.	31%	24%	40%	6%	100%	84
Män	43%	20%	35%	2%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>38%</b>	<b>22%</b>	<b>37%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 21.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter svar på frågan om de anser att man nu kommit fram till samma syfte med nätverket. I procent.

	Ja	Nej	Ej svar	Tot.	n
Kv.	77%	13%	10%	100%	84
Män	77%	18%	5%	100%	121
<b>Tot.</b>	<b>77%</b>	<b>16%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 22.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vad de anser vara nätverkens gemensamma syft/idé nu och som ansåg att man i nätverket hade ett gemensamt syfte den första/de första gångerna. I procent.

	Förändra/ förbättra arbetsmiljö/ arbetsorg.	Utbyta idéer kunskaper och erfarenheter	Kompetens- utveckling	Samarbeta, stödja och hjälpa varandra	Annat	Ej svar	Tot.	n
<b>Tot.</b>	<b>21%</b>	<b>27%</b>	<b>5%</b>	<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>	<b>78</b>

**Tabell 22 A.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter vad de anser vara nätverkens gemensamma syft/idé nu och som ansåg att man i nätverket nu har kommit fram till ett gemensamt syfte. I procent.

	Förändra/ förbättra arbetsmiljö/ arbetsorg.	Utbyta idéer kunskaper och erfarenheter	Kompetens- utveckling	Samarbeta, stödja och hjälpa varandra	Annat	Ej svar	Tot.	n
<b>Tot.</b>	<b>17%</b>	<b>27%</b>	<b>9%</b>	<b>15%</b>	<b>8%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>

**Tabell 23.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter om de ansåg att det förekom problem i samband med starten av nätverken. I procent.

	Det förekom inga problem	Har angivit förekomst av problem	Ej svar	Tot.	n
<b>Tot.</b>	<b>51%</b>	<b>29%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 24.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter om de ansåg att nätverket kunde ha startat på ett annat sätt än det faktiska. I procent.

	Starten var bra som den var	Har angivit alternativ/förekomst av problem	Ej svar	Tot.	n
<b>Tot.</b>	<b>66%</b>	<b>12%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>

**Tabell 25.** Fördelning av nätverksdeltagare i FRU efter typen av fria kommentarer angående starten av nätverken. I procent.

	Det är bra med nätverk	Det är negativt med nätverk	Man hade problem i starten	Man hade en bra start	Det är bra med tvärfacklighet	Varierande kommentarer	Tot.	n
<b>Tot.</b>	<b>27%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>

# Tabell 26.

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 7: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

#### När startade ditt FRU-nätverk?

	1998	1999	2000	Vet ej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>							
Nätverk 2	17 ±	15	17 ±	15	0 ±	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	100	8
Nätverk 4	67 ±	16	17 ±	12	0 ±	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	25 ±	11	0 ±	100	9
Nätverk 6	14 ±	10	57 ±	14	14 ±	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	20 ±	24	0 ±	100	8
Nätverk 8	20 ±	21	80 ±	21	0 ±	100	7
Nätverk 9	15 ±	13	77 ±	15	0 ±	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	100	9
Nätverk 11	13 ±	7	87 ±	7	0 ±	100	18
Nätverk 12	69 ±	11	25 ±	10	6 ±	100	21
Nätverk 13	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	50 ±	0	0 ±	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	100	4
Nätverk 16	60 ±	9	20 ±	8	0 ±	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	67 ±	24	0 ±	100	9
Nätverk 18	0 ±	0	78 ±	14	11 ±	100	12
Nätverk 19	63 ±	12	13 ±	8	0 ±	100	9
<b>Kön</b>							
Män	45 ±	5	43 ±	5	4 ±	100	112
Kvinnor	38 ±	6	42 ±	6	2 ±	100	71
<b>Företagsstorlek</b>							
Mindre än 10 anställda	40 ±	15	45 ±	16	0 ±	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	42 ±	10	44 ±	10	5 ±	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	41 ±	10	47 ±	10	0 ±	100	20
51-150 anställda	51 ±	8	34 ±	8	2 ±	100	53
Mer än 150 anställda	39 ±	7	46 ±	7	4 ±	100	63
<b>Totalt</b>	43 ±	3	43 ±	4	3 ±	100	183



Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 8: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

När kom du med i ditt FRU-nätverk?

	Under 1998	Under 1999	Under 2000	Under 2001	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>							
Nätverk 2	17 ± 15	17 ± 15	67 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	40 ± 29	60 ± 29	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	67 ± 16	17 ± 12	17 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	75 ± 11	25 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	0 ± 0	71 ± 13	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	40 ± 30	40 ± 30	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	23 ± 15	54 ± 18	23 ± 15	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	50 ± 25	0 ± 0	33 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	20 ± 9	73 ± 10	7 ± 5	0 ± 0	0 ± 0	100	18
Nätverk 12	56 ± 12	25 ± 10	19 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	67 ± 24	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	25 ± 0	50 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	40 ± 9	50 ± 9	0 ± 0	10 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	0 ± 0	67 ± 24	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	11 ± 11	89 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	50 ± 12	25 ± 11	25 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>							
Män	39 ± 5	42 ± 6	16 ± 5	2 ± 2	0 ± 0	100	112
Kvinnor	30 ± 5	52 ± 6	16 ± 5	2 ± 2	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>							
Mindre än 10 anställda	32 ± 14	50 ± 16	9 ± 10	9 ± 10	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	47 ± 10	41 ± 10	13 ± 5	0 ± 0	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	22 ± 7	64 ± 10	13 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	48 ± 8	28 ± 8	23 ± 8	2 ± 1	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	25 ± 7	56 ± 8	16 ± 5	2 ± 3	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	36 ± 4	46 ± 4	16 ± 3	2 ± 1	0 ± 0	100	183

Tabell 28.

Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Vilket förbund tillhör du?

	Fastighets	Grafiska	Handels	Hotell och restaurang	Industri	Kommunal	Lant	Livs	Metall	Pappers	SEKO	Skogs- och trä	Transport	Tot. Antal %
<b>Nätverk</b>														
Nätverk 2	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 15	33 ± 19	0 ± 0	17 ± 15	33 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	8
Nätverk 3	20 ± 24	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	20 ± 24	8
Nätverk 4	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 12	50 ± 17	0 ± 0	33 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	7
Nätverk 5	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	13 ± 8	25 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	25 ± 11	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	13 ± 8	9
Nätverk 6	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	14 ± 10	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	29 ± 13	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	8
Nätverk 7	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	40 ± 30	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	40 ± 30	0 ± 0	0 ± 0	8
Nätverk 8	0 ± 0	20 ± 21	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 21	0 ± 0	60 ± 26	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	7
Nätverk 9	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	46 ± 18	0 ± 0	0 ± 0	39 ± 18	15 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	22
Nätverk 10	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 25	0 ± 0	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	9
Nätverk 11	40 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	60 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	18
Nätverk 12	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	21
Nätverk 13	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	9
Nätverk 14	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	4
Nätverk 15	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 28	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	4
Nätverk 16	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	11
Nätverk 17	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	17 ± 19	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 24	0 ± 0	9
Nätverk 18	0 ± 0	0 ± 0	44 ± 17	22 ± 14	0 ± 0	33 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	12
Nätverk 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	88 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	9
<b>Kön</b>														
Män	1 ± 1	1 ± 1	1 ± 1	0 ± 0	34 ± 5	3 ± 2	7 ± 1	20 ± 5	17 ± 4	2 ± 1	7 ± 3	4 ± 2	2 ± 2	112
Kvinnor	11 ± 4	0 ± 0	16 ± 5	10 ± 3	19 ± 5	22 ± 5	9 ± 3	2 ± 2	11 ± 4	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	71
<b>Företagsstorlek</b>														
Mindre än 10 anställda	0 ± 0	0 ± 0	19 ± 14	15 ± 9	10 ± 12	9 ± 10	22 ± 11	0 ± 0	17 ± 10	0 ± 0	9 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	17
10-15 anst. m. fackklubb	13 ± 5	0 ± 0	24 ± 9	0 ± 0	13 ± 5	0 ± 0	4 ± 2	22 ± 8	14 ± 7	0 ± 0	10 ± 7	0 ± 0	0 ± 0	27
10-15 anst. u. fackklubb	0 ± 0	7 ± 7	7 ± 7	7 ± 7	0 ± 0	39 ± 11	33 ± 7	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	8 ± 8	0 ± 0	20
51-150 anställda	5 ± 2	0 ± 0	2 ± 1	7 ± 2	59 ± 7	4 ± 2	5 ± 3	8 ± 8	10 ± 5	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	53
Mer än 150 anställda	3 ± 3	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	22 ± 6	13 ± 5	0 ± 0	22 ± 7	24 ± 6	4 ± 2	5 ± 4	5 ± 4	4 ± 3	63
<b>Totalt</b>	5 ± 2	1 ± 1	7 ± 2	4 ± 1	28 ± 3	11 ± 2	8 ± 1	13 ± 3	15 ± 3	1 ± 1	4 ± 2	3 ± 2	2 ± 1	183

Tabell 29.

Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 2: Redovisning i procent med 95-percentiga konfidensintervall

Ålder?	Ålder?					Totalt procent	Antal
	≤30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-65 år		
<b>Nätverk</b>							
Nätverk 2	0 ±	17 ±	15 ±	67 ±	19 ±	0 ±	8
Nätverk 3	0 ±	20 ±	24 ±	20 ±	24 ±	0 ±	8
Nätverk 4	17 ±	17 ±	12 ±	33 ±	16 ±	0 ±	7
Nätverk 5	0 ±	0 ±	0 ±	13 ±	8 ±	0 ±	9
Nätverk 6	0 ±	43 ±	14 ±	14 ±	10 ±	0 ±	8
Nätverk 7	0 ±	0 ±	0 ±	80 ±	24 ±	20 ±	8
Nätverk 8	40 ±	20 ±	21 ±	40 ±	26 ±	0 ±	7
Nätverk 9	8 ±	23 ±	15 ±	46 ±	18 ±	0 ±	22
Nätverk 10	0 ±	50 ±	25 ±	33 ±	24 ±	0 ±	9
Nätverk 11	0 ±	27 ±	10 ±	27 ±	10 ±	7 ±	18
Nätverk 12	0 ±	13 ±	8 ±	63 ±	12 ±	6 ±	21
Nätverk 13	17 ±	17 ±	19 ±	17 ±	19 ±	0 ±	9
Nätverk 14	0 ±	25 ±	0 ±	25 ±	0 ±	0 ±	4
Nätverk 15	0 ±	67 ±	28 ±	33 ±	28 ±	0 ±	4
Nätverk 16	0 ±	30 ±	9 ±	30 ±	9 ±	0 ±	11
Nätverk 17	0 ±	33 ±	24 ±	17 ±	19 ±	17 ±	9
Nätverk 18	11 ±	44 ±	17 ±	11 ±	11 ±	0 ±	12
Nätverk 19	0 ±	25 ±	11 ±	38 ±	12 ±	0 ±	9
<b>Kön</b>							
Män	2 ±	20 ±	5 ±	43 ±	6 ±	2 ±	112
Kvinnor	10 ±	31 ±	7 ±	24 ±	6 ±	4 ±	71
<b>Företagsstorlek</b>							
Mindre än 10 anställda	8 ±	43 ±	16 ±	24 ±	13 ±	0 ±	17
10-15 anställda, med fackklubb	10 ±	33 ±	10 ±	18 ±	8 ±	4 ±	27
10-15 anställda, utan fackklubb	0 ±	12 ±	7 ±	46 ±	11 ±	0 ±	20
51-150 anställda	8 ±	19 ±	6 ±	41 ±	8 ±	6 ±	53
Mer än 150 anställda	0 ±	23 ±	6 ±	40 ±	7 ±	2 ±	63
<b>Totalt</b>	5 ±	25 ±	4 ±	36 ±	4 ±	3 ±	183

# Tabell 30.

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

	Kön		Totalt procent	Antal
	Man	Kvinna		
<b>Nätverk</b>				
Nätverk 2	67 ± 19	33 ± 19	100	8
Nätverk 3	60 ± 29	40 ± 29	100	8
Nätverk 4	0 ± 0	100 ± 0	100	7
Nätverk 5	88 ± 8	13 ± 8	100	9
Nätverk 6	57 ± 14	43 ± 14	100	8
Nätverk 7	60 ± 30	40 ± 30	100	8
Nätverk 8	20 ± 21	80 ± 21	100	7
Nätverk 9	100 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	33 ± 24	67 ± 24	100	9
Nätverk 11	53 ± 11	47 ± 11	100	18
Nätverk 12	69 ± 11	31 ± 11	100	21
Nätverk 13	67 ± 24	33 ± 24	100	9
Nätverk 14	100 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	100 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	70 ± 9	30 ± 9	100	11
Nätverk 17	67 ± 24	33 ± 24	100	9
Nätverk 18	0 ± 0	100 ± 0	100	12
Nätverk 19	75 ± 11	25 ± 11	100	9
<b>Kön</b>				
Män	100 ± 0	0 ± 0	100	112
Kvinnor	0 ± 0	100 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>				
Mindre än 10 anställda	26 ± 14	74 ± 14	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	52 ± 11	48 ± 11	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	43 ± 10	57 ± 10	100	20
51-150 anställda	59 ± 7	41 ± 7	100	53
Mer än 150 anställda	83 ± 6	17 ± 6	100	63
<b>Totalt</b>	61 ± 4	39 ± 4	100	183



Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 5: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Arbetar du på en arbetsplats där det finns en fackklubb?

Tabell 32.

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	83 ± 15	17 ± 15	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	80 ± 24	20 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	67 ± 16	33 ± 16	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	75 ± 11	25 ± 11	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	71 ± 13	29 ± 13	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	40 ± 26	60 ± 26	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	92 ± 10	8 ± 10	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	93 ± 5	0 ± 0	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	83 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	10 ± 6	90 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	33 ± 16	67 ± 16	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	88 ± 8	13 ± 8	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>					
Män	86 ± 3	13 ± 3	1 ± 1	100	112
Kvinnor	57 ± 6	43 ± 6	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	94 ± 3	6 ± 3	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	92 ± 4	8 ± 4	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	75 ± 3	25 ± 3	1 ± 1	100	183

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 24: Redovisning i procent

Vilka aktiviteter har ni haft i ditt nätverk? (givet att ett korrekt - summan av aktiviteter är 100% - svar finns på frågan)

*Tabell 33.*

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om löne- sättning och lönesystem	Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om löne- sättning och lönesystem	Vi har sysslat med annat	Totalt procent	Antal
	Samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med frågan om arbetsorg.	Samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med frågan om lönesystem	Samtalat/bytt erfarenheter om problem som hänger samman med hur man åstadkommer förändringar	Vi har gjort studiebesök på nätverks- deltagares arbetsplatser	Vi har gjort studiebesök på arbets- platser utanför nätverket	Vi har arbetat med cyberbygget	Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om arbets- organisation	Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om förändrings- arbete	Vi har lyssnat på föreläsningar som handlat om löne- sättning och lönesystem	Vi har sysslat med annat					
<b>Nätverk</b>															
Nätverk 2	11	15	16	15	1	0	11	11	20	0				100	6
Nätverk 3	35	13	13	1	11	0	14	9	5	0				100	6
Nätverk 4	18	18	17	13	3	0	8	10	13	2				100	7
Nätverk 5	16	14	15	19	8	2	9	9	7	3				100	9
Nätverk 6	11	10	10	39	2	17	4	2	2	2				100	8
Nätverk 7	21	24	18	28	0	0	2	4	3	0				100	8
Nätverk 8	16	10	10	36	9	0	5	5	8	1				100	6
Nätverk 9	20	23	15	17	6	0	7	4	9	1				100	17
Nätverk 10	9	12	11	19	14	3	10	8	13	0				100	9
Nätverk 11	12	12	12	16	8	4	11	12	14	1				100	16
Nätverk 12	21	20	17	17	1	3	7	7	6	1				100	21
Nätverk 13	25	27	23	10	2	9	0	0	2	2				100	8
Nätverk 14	30	21	15	14	0	0	6	5	8	1				100	4
Nätverk 15	15	15	17	13	10	0	8	8	8	5				100	4
Nätverk 16	19	22	14	15	6	0	8	5	8	2				100	10
Nätverk 17	22	11	24	8	5	3	9	9	4	5				100	9
Nätverk 18	19	9	17	5	4	0	16	16	9	6				100	11
Nätverk 19	21	9	17	21	12	1	9	4	4	1				100	8
<b>Kön</b>															
Män	19	17	17	17	6	2	8	6	7	1				100	102
Kvinnor	18	15	14	16	5	3	9	9	9	2				100	64
<b>Företagsstorlek</b>															
Mindre än 10 anställda	21	15	16	11	9	1	9	6	10	3				100	14
10-15 anst. med fackklubb	20	16	17	13	6	4	7	7	8	2				100	25
10-15 anst. utan fackklubb	15	14	14	17	4	2	11	9	9	5				100	19
51-150 anställda	18	19	14	18	4	2	8	7	8	1				100	46
Mer än 150 anställda	19	15	16	19	5	3	8	7	7	1				100	61
<b>Totalt</b>	19	16	16	17	5	2	8	7	8	2				100	168

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 15: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Vad anser du nu vara syftet med det FRU-nätverk som du deltar i? (Endast personer som angett två syften redovisas (ej "annat"), notera att summan blir 200%)

Tabell 34.

	Att man som förtroendevald skall bli bättre på att hantera verksamh.frågor på arbetsplatsen	Att man som förtroendevald skall lära sig att förstå hur ett förändringsarbete går till...	Att man som förtroendevald skall bli bättre på att ge service åt medlemmarna	Att man som förtroendevald skall bli bättre på att företräda medlemmarnas intressen	Att man som förtroendevald skall få ökade kontakter med förtroendevalda inom eget förbund	Att man som förtroendevald skall få ökade kontakter med förtroendevalda i andra förbund	Att man som förtroendevald skall bli bättre på att behålla medlemmar och rekrytera nya	Att man som förtroendevald kan få hjälp och stöd i det fackliga arbetet	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>										
Nätverk 2	60 ± 22	60 ± 22	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	60 ± 22	0 ± 0	20 ± 18	200	6
Nätverk 3	100 ± 0	33 ± 37	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 37	0 ± 0	33 ± 37	200	5
Nätverk 4	100 ± 0	33 ± 16	0 ± 0	17 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 17	200	7
Nätverk 5	86 ± 9	14 ± 9	0 ± 0	14 ± 9	0 ± 0	57 ± 13	14 ± 9	14 ± 9	200	8
Nätverk 6	80 ± 13	40 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	60 ± 16	0 ± 0	20 ± 13	200	6
Nätverk 7	80 ± 24	60 ± 30	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	40 ± 30	0 ± 0	20 ± 24	200	8
Nätverk 8	50 ± 41	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 41	0 ± 0	0 ± 0	200	3
Nätverk 9	58 ± 19	33 ± 18	0 ± 0	25 ± 16	0 ± 0	58 ± 19	0 ± 0	25 ± 16	200	21
Nätverk 10	83 ± 19	50 ± 25	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	200	9
Nätverk 11	71 ± 14	43 ± 16	0 ± 0	14 ± 11	14 ± 11	29 ± 14	0 ± 0	29 ± 14	200	8
Nätverk 12	93 ± 7	64 ± 12	0 ± 0	29 ± 12	14 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	200	18
Nätverk 13	20 ± 22	40 ± 27	60 ± 27	0 ± 0	40 ± 27	0 ± 0	0 ± 0	40 ± 27	200	8
Nätverk 14	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	200	1
Nätverk 15	50 ± 36	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 36	0 ± 0	0 ± 0	200	3
Nätverk 16	56 ± 10	33 ± 9	22 ± 8	33 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	11 ± 6	44 ± 10	200	10
Nätverk 17	50 ± 31	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 31	0 ± 0	0 ± 0	200	6
Nätverk 18	88 ± 12	25 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 12	25 ± 16	0 ± 0	50 ± 18	200	11
Nätverk 19	63 ± 12	38 ± 12	13 ± 8	13 ± 8	0 ± 0	50 ± 12	0 ± 0	25 ± 11	200	9
<b>Kön</b>										
Män	68 ± 6	50 ± 7	9 ± 3	10 ± 4	6 ± 3	42 ± 7	3 ± 1	13 ± 5	200	88
Kvinnor	76 ± 6	39 ± 7	0 ± 0	16 ± 4	7 ± 4	25 ± 6	0 ± 0	38 ± 7	200	57
<b>Företagsstorlek</b>										
Mindre än 10 anställda	60 ± 18	46 ± 20	12 ± 7	12 ± 7	0 ± 0	46 ± 20	0 ± 0	24 ± 12	200	9
10-15 anställda, med fackklubb	51 ± 11	30 ± 12	24 ± 10	0 ± 0	18 ± 10	25 ± 7	5 ± 3	48 ± 12	200	24
10-15 anställda, utan fackklubb	58 ± 12	37 ± 12	6 ± 3	12 ± 5	0 ± 0	50 ± 12	0 ± 0	38 ± 11	200	19
51-150 anställda	83 ± 8	56 ± 9	0 ± 0	27 ± 9	6 ± 4	22 ± 7	0 ± 0	7 ± 5	200	43
Mer än 150 anställda	80 ± 8	46 ± 9	0 ± 0	7 ± 3	2 ± 0	44 ± 9	2 ± 2	19 ± 8	200	50
<b>Totalt</b>	71 ± 5	46 ± 5	5 ± 2	13 ± 3	6 ± 2	35 ± 5	2 ± 1	23 ± 4	200	146



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 23: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

I vilken utsträckning har arbetsgivarrepresentanter varit med på föreläsningar, diskussioner eller andra aktiviteter i ert nätverk?

## Tabell 35.

	Alltid	För det mesta	För det mesta inte	Aldrig	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>							
Nätverk 2	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	0 ± 0	20 ± 24	80 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	17 ± 12	17 ± 12	50 ± 17	17 ± 12	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	0 ± 0	50 ± 12	50 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	0 ± 0	43 ± 14	43 ± 14	14 ± 10	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	0 ± 0	20 ± 24	80 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	20 ± 21	40 ± 26	20 ± 21	20 ± 21	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	0 ± 0	23 ± 15	77 ± 15	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	0 ± 0	50 ± 25	33 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	0 ± 0	13 ± 7	67 ± 10	13 ± 7	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	0 ± 0	44 ± 12	44 ± 12	6 ± 6	6 ± 6	100	21
Nätverk 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	0 ± 0	0 ± 0	50 ± 0	50 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 28	67 ± 28	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	0 ± 0	33 ± 24	33 ± 24	33 ± 24	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	89 ± 11	11 ± 11	100	12
Nätverk 19	0 ± 0	50 ± 12	38 ± 12	13 ± 8	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>							
Män	1 ± 1	19 ± 5	62 ± 5	17 ± 3	1 ± 1	100	112
Kvinnor	2 ± 1	32 ± 6	37 ± 6	26 ± 5	4 ± 2	100	71
<b>Företagsstorlek</b>							
Mindre än 10 anställda	0 ± 0	26 ± 15	57 ± 16	17 ± 12	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	0 ± 0	8 ± 4	41 ± 9	46 ± 9	5 ± 5	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	7 ± 7	33 ± 11	33 ± 7	27 ± 9	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	2 ± 2	25 ± 7	59 ± 7	10 ± 4	5 ± 3	100	53
Mer än 150 anställda	0 ± 0	26 ± 7	56 ± 8	18 ± 5	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	1 ± 1	24 ± 4	52 ± 4	20 ± 2	2 ± 1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 25.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Nätverkare tar via telefon eller internet råd av varandra i frågor som rör arbetsorganisation, lönesystem och eller förändringsarbete

## Tabell 36A

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	17 ± 15	83 ± 15	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	20 ± 24	40 ± 29	40 ± 29	100	8
Nätverk 4	67 ± 16	33 ± 16	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	75 ± 11	25 ± 11	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	71 ± 13	14 ± 10	14 ± 10	100	8
Nätverk 7	20 ± 24	80 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	20 ± 21	80 ± 21	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	62 ± 18	15 ± 13	23 ± 15	100	22
Nätverk 10	17 ± 19	83 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	20 ± 9	67 ± 10	13 ± 7	100	18
Nätverk 12	50 ± 12	31 ± 11	19 ± 9	100	21
Nätverk 13	67 ± 24	17 ± 19	17 ± 19	100	9
Nätverk 14	50 ± 0	25 ± 0	25 ± 0	100	4
Nätverk 15	67 ± 28	33 ± 28	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	40 ± 9	50 ± 9	10 ± 6	100	11
Nätverk 17	83 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	11 ± 11	67 ± 16	22 ± 14	100	12
Nätverk 19	50 ± 12	25 ± 11	25 ± 11	100	9
<b>Kön</b>					
Män	49 ± 6	38 ± 5	13 ± 4	100	112
Kvinnor	36 ± 6	50 ± 7	13 ± 5	100	71
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	50 ± 16	50 ± 16	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	53 ± 10	41 ± 9	6 ± 6	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	30 ± 9	58 ± 11	12 ± 7	100	20
51-150 anställda	45 ± 8	43 ± 8	11 ± 6	100	53
Mer än 150 anställda	43 ± 7	34 ± 7	23 ± 6	100	63
<b>Totalt</b>	44 ± 4	43 ± 4	13 ± 3	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 25.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Nätverkare besöker varandra på varandras arbetsplatser

*Tabell 36B*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	17 ± 15	83 ± 15	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	0 ± 0	60 ± 29	40 ± 29	100	8
Nätverk 4	33 ± 16	50 ± 17	17 ± 12	100	7
Nätverk 5	13 ± 8	88 ± 8	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	29 ± 13	43 ± 14	29 ± 13	100	8
Nätverk 7	20 ± 24	80 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	40 ± 26	60 ± 26	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	31 ± 17	54 ± 18	15 ± 13	100	22
Nätverk 10	33 ± 24	67 ± 24	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	13 ± 7	73 ± 10	13 ± 7	100	18
Nätverk 12	38 ± 12	56 ± 12	6 ± 6	100	21
Nätverk 13	50 ± 25	33 ± 24	17 ± 19	100	9
Nätverk 14	25 ± 0	50 ± 0	25 ± 0	100	4
Nätverk 15	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	40 ± 9	60 ± 9	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	33 ± 16	56 ± 17	11 ± 11	100	12
Nätverk 19	25 ± 11	50 ± 12	25 ± 11	100	9
<b>Kön</b>					
Män	26 ± 5	63 ± 6	11 ± 4	100	112
Kvinnor	32 ± 7	57 ± 7	11 ± 4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	25 ± 14	68 ± 15	7 ± 5	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	21 ± 9	69 ± 9	10 ± 7	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	42 ± 11	58 ± 11	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	41 ± 8	56 ± 8	3 ± 4	100	53
Mer än 150 anställda	19 ± 6	58 ± 8	23 ± 6	100	63
<b>Totalt</b>	29 ± 4	61 ± 4	11 ± 3	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 25.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Nätverkare som deltar i förändringsarbete på sin arbetsplats får besök och hjälp av andra deltagare i nätverket

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	Antal	procent	Antal	procent	Antal	procent	Antal	procent
<i>Tabell 36C.</i>								
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ±	0	83 ±	15	17 ±	15	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	60 ±	29	40 ±	29	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	83 ±	12	17 ±	12	100	7
Nätverk 5	0 ±	0	75 ±	11	25 ±	11	100	9
Nätverk 6	14 ±	10	57 ±	14	29 ±	13	100	8
Nätverk 7	40 ±	30	60 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	15 ±	13	54 ±	18	31 ±	17	100	22
Nätverk 10	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	80 ±	9	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	19 ±	9	63 ±	12	19 ±	9	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	67 ±	24	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	50 ±	0	25 ±	0	100	4
Nätverk 15	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	40 ±	9	60 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	50 ±	25	33 ±	24	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	11 ±	11	56 ±	17	33 ±	16	100	12
Nätverk 19	25 ±	11	38 ±	12	38 ±	12	100	9
<b>Kön</b>								
Män	17 ±	4	64 ±	5	19 ±	5	100	112
Kvinnor	15 ±	6	67 ±	7	19 ±	5	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	23 ±	12	70 ±	13	7 ±	5	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	15 ±	9	70 ±	11	15 ±	8	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	19 ±	9	75 ±	10	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	16 ±	6	68 ±	8	17 ±	7	100	53
Mer än 150 anställda	13 ±	6	56 ±	8	31 ±	7	100	63
<b>Totalt</b>	16 ±	3	65 ±	4	19 ±	4	100	183

Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 25.4: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Vi har arbetat med Cyberbygget

*Tabell 36 D.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	0 ± 0	67 ± 19	33 ± 19	100	8
Nätverk 3	0 ± 0	60 ± 29	40 ± 29	100	8
Nätverk 4	0 ± 0	83 ± 12	17 ± 12	100	7
Nätverk 5	0 ± 0	88 ± 8	13 ± 8	100	9
Nätverk 6	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	0 ± 0	80 ± 24	20 ± 24	100	8
Nätverk 8	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	0 ± 0	69 ± 17	31 ± 17	100	22
Nätverk 10	17 ± 19	67 ± 24	17 ± 19	100	9
Nätverk 11	7 ± 5	73 ± 10	20 ± 9	100	18
Nätverk 12	25 ± 10	63 ± 12	13 ± 8	100	21
Nätverk 13	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	0 ± 0	75 ± 0	25 ± 0	100	4
Nätverk 15	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	0 ± 0	80 ± 8	20 ± 8	100	11
Nätverk 17	83 ± 19	0 ± 0	17 ± 19	100	9
Nätverk 18	0 ± 0	67 ± 16	33 ± 16	100	12
Nätverk 19	13 ± 8	38 ± 12	50 ± 12	100	9
<b>Kön</b>					
Män	14 ± 3	64 ± 5	22 ± 5	100	112
Kvinnor	19 ± 5	63 ± 6	19 ± 5	100	71
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	18 ± 12	69 ± 13	13 ± 6	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	21 ± 9	70 ± 10	9 ± 6	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	13 ± 9	74 ± 10	12 ± 7	100	20
51-150 anställda	10 ± 4	71 ± 8	20 ± 8	100	53
Mer än 150 anställda	18 ± 5	51 ± 7	31 ± 7	100	63
<b>Totalt</b>	16 ± 2	64 ± 4	21 ± 4	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 25.6: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Det har knappast förekommit några aktiviteter mellan nätverksträffarna

*Tabell 36 E:*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	50 ± 20	50 ± 20	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	20 ± 24	40 ± 29	40 ± 29	100	8
Nätverk 4	50 ± 17	33 ± 16	17 ± 12	100	7
Nätverk 5	50 ± 12	50 ± 12	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	29 ± 13	57 ± 14	14 ± 10	100	8
Nätverk 7	20 ± 24	80 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	60 ± 26	40 ± 26	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	31 ± 17	62 ± 18	8 ± 10	100	22
Nätverk 10	33 ± 24	67 ± 24	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	53 ± 11	47 ± 11	0 ± 0	100	18
Nätverk 12	38 ± 12	50 ± 12	13 ± 8	100	21
Nätverk 13	17 ± 19	83 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	33 ± 28	67 ± 28	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	20 ± 8	80 ± 8	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	67 ± 16	22 ± 14	11 ± 11	100	12
Nätverk 19	38 ± 12	38 ± 12	25 ± 11	100	9
<b>Kön</b>					
Män	34 ± 6	60 ± 6	6 ± 3	100	112
Kvinnor	38 ± 6	53 ± 7	9 ± 4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	32 ± 14	62 ± 15	7 ± 5	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	37 ± 9	59 ± 9	4 ± 3	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	34 ± 12	59 ± 11	7 ± 7	100	20
51-150 anställda	34 ± 8	60 ± 8	6 ± 5	100	53
Mer än 150 anställda	35 ± 7	54 ± 8	11 ± 4	100	63
<b>Totalt</b>	36 ± 4	57 ± 4	7 ± 2	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 25\_special: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Andel som åtminstone gjort en av aktiviteterna i 25.1-25.5

### Tabell 36F

	"Ja"	Antal
<b>Nätverk</b>		
Nätverk 2	17 ± 15	8
Nätverk 3	40 ± 29	8
Nätverk 4	83 ± 12	7
Nätverk 5	88 ± 8	9
Nätverk 6	100 ± 0	8
Nätverk 7	40 ± 30	8
Nätverk 8	40 ± 26	7
Nätverk 9	77 ± 15	22
Nätverk 10	50 ± 25	9
Nätverk 11	33 ± 10	18
Nätverk 12	69 ± 11	21
Nätverk 13	83 ± 19	9
Nätverk 14	75 ± 0	4
Nätverk 15	67 ± 28	4
Nätverk 16	70 ± 9	11
Nätverk 17	100 ± 0	9
Nätverk 18	33 ± 16	12
Nätverk 19	75 ± 11	9
<b>Kön</b>		
Män	66 ± 5	112
Kvinnor	57 ± 6	71
<b>Företagsstorlek</b>		
Mindre än 10 anställda	58 ± 16	17
10-15 anställda, med fackklubb	63 ± 9	27
10-15 anställda, utan fackklubb	54 ± 11	20
51-150 anställda	68 ± 8	53
Mer än 150 anställda	61 ± 7	63
<b>Totalt</b>	63 ± 4	183

**Tabell 37.** Uppfattningar om tvärfackligheten bland de nätverkare som ingått i tvärfackliga nätverk. Fördelning i procent

1. Tvärfackligheten är **positiv** eftersom den gjort att jag tänker i delvis nya banor angående förhållandena på min arbetsplats.

Ja	Nej	Ej svar	Totalt	Antal
88%	6%	6%	100%	151

2. Tvärfackligheten är **positiv** eftersom den gjort att jag ser nya lösningar på problem på min arbetsplats.

Ja	Nej	Ej svar	Totalt	Antal
79%	11%	10%	100%	151

3. Tvärfackligheten är **negativ** eftersom den gjort att det blir svårare att prata om de speciella branschproblem som finns på arbetsplatsen.

Ja	Nej	Ej svar	Totalt	Antal
0%	82%	18%	100%	151

4. Tvärfackligheten är **negativ** eftersom den gjort att det blir svårare att prata om de speciella problem som gäller mitt och mina arbetskamraters yrke/arbetsuppgifter.

Ja	Nej	Ej svar	Totalt	Antal
1%	81%	18%	100%	151



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet

*Tabell 38.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	83 ±	15	17 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	85 ±	13	8 ±	10	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	73 ±	10	13 ±	7	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	50 ±	25	50 ±	25	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	80 ±	8	20 ±	8	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	0 ±	0	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	78 ±	14	22 ±	14	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	89 ±	4	9 ±	3	3 ±	2	100	112
Kvinnor	87 ±	5	7 ±	3	6 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	91 ±	10	0 ±	0	9 ±	10	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	74 ±	10	26 ±	10	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	82 ±	8	18 ±	8	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	89 ±	6	6 ±	4	6 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	94 ±	4	2 ±	2	4 ±	3	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	96 ±	5	0 ±	0	4 ±	5	100	38
Medel	90 ±	3	6 ±	2	4 ±	2	100	94
Sämst	79 ±	8	18 ±	7	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>88 ±</b>	<b>3</b>	<b>8 ±</b>	<b>2</b>	<b>4 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete

*Tabell 39.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	83 ±	15	17 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	57 ±	14	43 ±	14	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	85 ±	13	0 ±	0	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	53 ±	11	40 ±	11	7 ±	5	100	18
Nätverk 12	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	33 ±	24	67 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	60 ±	9	40 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	89 ±	11	11 ±	11	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	79 ±	4	17 ±	3	4 ±	3	100	112
Kvinnor	85 ±	5	13 ±	4	2 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	65 ±	9	35 ±	9	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	71 ±	9	29 ±	9	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	95 ±	4	2 ±	2	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	77 ±	6	15 ±	5	7 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	90 ±	6	6 ±	3	4 ±	5	100	38
Medel	80 ±	3	19 ±	3	1 ±	1	100	94
Sämst	79 ±	8	15 ±	5	7 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>82 ±</b>	<b>3</b>	<b>15 ±</b>	<b>2</b>	<b>3 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika typer av lönesystem och lönesättning

*Tabell 40.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	60 ±	29	20 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	85 ±	13	8 ±	10	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	87 ±	7	7 ±	5	7 ±	5	100	18
Nätverk 12	94 ±	6	6 ±	6	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	0 ±	0	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	56 ±	17	44 ±	17	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	90 ±	4	8 ±	3	2 ±	2	100	112
Kvinnor	84 ±	5	10 ±	4	6 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	74 ±	15	18 ±	12	9 ±	10	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	96 ±	4	4 ±	4	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	81 ±	9	19 ±	9	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	90 ±	5	8 ±	5	2 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	88 ±	6	7 ±	4	5 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	81 ±	9	15 ±	8	4 ±	5	100	38
Medel	93 ±	3	4 ±	2	3 ±	2	100	94
Sämst	83 ±	7	14 ±	6	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>88 ±</b>	<b>3</b>	<b>9 ±</b>	<b>3</b>	<b>3 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.4: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar

<i>Tabell 41.</i>	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	17 ±	15	83 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	67 ±	16	17 ±	12	17 ±	12	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	25 ±	11	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	39 ±	18	31 ±	17	31 ±	17	100	22
Nätverk 10	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	80 ±	9	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	63 ±	12	31 ±	11	6 ±	6	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	50 ±	9	50 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	50 ±	25	33 ±	24	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	67 ±	16	33 ±	16	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	25 ±	11	63 ±	12	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	38 ±	6	52 ±	6	9 ±	4	100	112
Kvinnor	41 ±	6	51 ±	6	8 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	34 ±	15	57 ±	16	9 ±	10	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	32 ±	9	68 ±	9	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	63 ±	11	37 ±	11	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	48 ±	8	39 ±	8	13 ±	6	100	53
Mer än 150 anställda	31 ±	8	58 ±	8	12 ±	6	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	48 ±	10	44 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	34 ±	5	60 ±	5	6 ±	3	100	94
Sämst	42 ±	9	42 ±	9	16 ±	8	100	50
<b>Totalt</b>	<b>39 ±</b>	<b>4</b>	<b>52 ±</b>	<b>4</b>	<b>9 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.6: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har lärt mig helt nya saker

*Tabell 42.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	17 ±	15	50 ±	20	100	8
Nätverk 3	20 ±	24	20 ±	24	60 ±	29	100	8
Nätverk 4	33 ±	16	0 ±	0	67 ±	16	100	7
Nätverk 5	63 ±	12	25 ±	11	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	-14 ±	10	86 ±	10	100	8
Nätverk 7	20 ±	24	20 ±	24	60 ±	30	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	60 ±	26	40 ±	26	100	7
Nätverk 9	0 ±	0	31 ±	17	69 ±	17	100	22
Nätverk 10	17 ±	19	33 ±	24	50 ±	25	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	53 ±	11	40 ±	11	100	18
Nätverk 12	19 ±	9	19 ±	9	63 ±	12	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	50 ±	25	50 ±	25	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	75 ±	0	25 ±	0	100	4
Nätverk 15	0 ±	0	33 ±	28	67 ±	28	100	4
Nätverk 16	20 ±	8	30 ±	9	50 ±	9	100	11
Nätverk 17	17 ±	19	17 ±	19	67 ±	24	100	9
Nätverk 18	33 ±	16	11 ±	11	56 ±	17	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	50 ±	12	50 ±	12	100	9
<b>Kön</b>								
Män	12 ±	3	32 ±	5	56 ±	6	100	112
Kvinnor	20 ±	5	27 ±	6	53 ±	7	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	15 ±	9	59 ±	15	27 ±	14	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	9 ±	5	42 ±	10	49 ±	11	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	28 ±	12	25 ±	10	47 ±	11	100	20
51-150 anställda	19 ±	6	18 ±	6	63 ±	8	100	53
Mer än 150 anställda	12 ±	4	27 ±	7	62 ±	7	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	23 ±	8	30 ±	9	47 ±	10	100	38
Medel	14 ±	4	33 ±	5	54 ±	6	100	94
Sämst	13 ±	5	25 ±	9	62 ±	10	100	50
<b>Totalt</b>	15 ±	3	30 ±	4	55 ±	4	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 26.7: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har inte lärt mig särskilt mycket nytt genom att delta i FRU-nätverket

*Tabell 43.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	17 ±	15	83 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	80 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	13 ±	8	88 ±	8	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	0 ±	0	92 ±	10	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	93 ±	5	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	10 ±	6	90 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	5 ±	2	93 ±	3	2 ±	2	100	112
Kvinnor	0 ±	0	98 ±	3	2 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	4 ±	4	96 ±	4	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	6 ±	3	95 ±	3	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	53
Mer än 150 anställda	5 ±	2	89 ±	5	5 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	3 ±	2	93 ±	5	4 ±	5	100	38
Medel	5 ±	2	95 ±	2	0 ±	0	100	94
Sämst	0 ±	0	97 ±	4	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>3 ±</b>	<b>1</b>	<b>95 ±</b>	<b>2</b>	<b>2 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 28.9: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare

*Tabell 44.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	67 ±	19	33 ±	19	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	83 ±	12	17 ±	12	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	88 ±	8	0 ±	0	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	57 ±	14	43 ±	14	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	60 ±	26	40 ±	26	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	69 ±	17	15 ±	13	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	27 ±	10	53 ±	11	20 ±	9	100	18
Nätverk 12	81 ±	9	19 ±	9	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	50 ±	0	50 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	60 ±	9	40 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	0 ±	0	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	78 ±	14	22 ±	14	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	67 ±	5	25 ±	4	9 ±	3	100	112
Kvinnor	66 ±	7	31 ±	6	2 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	76 ±	13	24 ±	13	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	47 ±	10	44 ±	10	9 ±	5	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	82 ±	8	18 ±	8	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	65 ±	8	32 ±	7	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	71 ±	8	17 ±	6	11 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	84 ±	9	9 ±	7	7 ±	5	100	38
Medel	61 ±	5	34 ±	5	5 ±	2	100	94
Sämst	64 ±	9	29 ±	8	7 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>67 ±</b>	<b>4</b>	<b>27 ±</b>	<b>4</b>	<b>6 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 27.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.

*Tabell 45.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	50 ±	20	50 ±	20	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	71 ±	13	29 ±	13	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	80 ±	21	20 ±	21	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	69 ±	17	15 ±	13	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	20 ±	9	53 ±	11	27 ±	10	100	18
Nätverk 12	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	50 ±	0	50 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	70 ±	9	30 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	56 ±	17	44 ±	17	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	75 ±	11	13 ±	8	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	73 ±	5	20 ±	4	7 ±	3	100	112
Kvinnor	68 ±	6	28 ±	5	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	62 ±	14	38 ±	14	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	47 ±	10	49 ±	10	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	82 ±	8	18 ±	8	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	82 ±	6	12 ±	5	6 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	73 ±	7	18 ±	6	9 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	83 ±	8	10 ±	6	7 ±	5	100	38
Medel	71 ±	3	24 ±	3	5 ±	2	100	94
Sämst	61 ±	9	32 ±	8	7 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>71 ±</b>	<b>3</b>	<b>23 ±</b>	<b>3</b>	<b>6 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 27.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben

<i>Tabell 46.</i>	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	50 ±	20	50 ±	20	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	29 ±	13	57 ±	14	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	62 ±	18	23 ±	15	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	33 ±	10	40 ±	11	27 ±	10	100	18
Nätverk 12	94 ±	6	6 ±	6	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	33 ±	24	67 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	88 ±	8	0 ±	0	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	69 ±	5	24 ±	5	7 ±	3	100	112
Kvinnor	83 ±	4	12 ±	3	6 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	85 ±	10	16 ±	10	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	66 ±	10	29 ±	10	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	94 ±	4	6 ±	4	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	76 ±	7	17 ±	7	8 ±	5	100	53
Mer än 150 anställda	71 ±	7	20 ±	5	9 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	81 ±	9	12 ±	7	7 ±	5	100	38
Medel	74 ±	3	20 ±	3	6 ±	2	100	94
Sämst	71 ±	9	22 ±	8	7 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>74 ±</b>	<b>4</b>	<b>19 ±</b>	<b>3</b>	<b>7 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 28.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund

*Tabell 47.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	50 ±	20	17 ±	15	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	83 ±	12	17 ±	12	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	14 ±	10	86 ±	10	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	60 ±	26	40 ±	26	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	62 ±	18	31 ±	17	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	20 ±	9	67 ±	10	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	13 ±	8	88 ±	8	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	50 ±	0	50 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	40 ±	9	60 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	44 ±	17	56 ±	17	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	38 ±	12	50 ±	12	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	46 ±	5	49 ±	5	6 ±	3	100	112
Kvinnor	48 ±	6	50 ±	7	2 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	50 ±	16	50 ±	16	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	38 ±	9	58 ±	9	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	70 ±	10	30 ±	10	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	31 ±	8	64 ±	8	6 ±	5	100	53
Mer än 150 anställda	55 ±	7	39 ±	7	6 ±	4	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	61 ±	10	32 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	39 ±	4	57 ±	4	4 ±	2	100	94
Sämst	50 ±	9	47 ±	9	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>47 ±</b>	<b>4</b>	<b>49 ±</b>	<b>4</b>	<b>4 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 28.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet

<i>Tabell 48.</i>	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	67 ±	19	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	60 ±	29	20 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	50 ±	17	50 ±	17	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	63 ±	12	38 ±	12	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	29 ±	13	71 ±	13	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	40 ±	26	60 ±	26	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	39 ±	18	54 ±	18	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	33 ±	10	47 ±	11	20 ±	9	100	18
Nätverk 12	69 ±	11	31 ±	11	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	33 ±	24	67 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	0 ±	0	17 ±	19	100	9
Nätverk 18	44 ±	17	44 ±	17	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	50 ±	12	38 ±	12	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	58 ±	6	37 ±	5	6 ±	3	100	112
Kvinnor	53 ±	6	41 ±	6	6 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	42 ±	15	58 ±	15	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	53 ±	11	38 ±	11	9 ±	5	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	62 ±	10	31 ±	10	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	56 ±	8	41 ±	8	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	59 ±	8	33 ±	7	9 ±	4	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	63 ±	10	30 ±	9	7 ±	5	100	38
Medel	61 ±	5	34 ±	4	5 ±	2	100	94
Sämst	41 ±	10	53 ±	10	6 ±	5	100	50
<b>Totalt</b>	<b>56 ±</b>	<b>4</b>	<b>38 ±</b>	<b>4</b>	<b>6 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 28.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med min förbundsavdelning

*Tabell 49.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	17 ±	15	83 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	20 ±	24	60 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	50 ±	17	50 ±	17	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	38 ±	12	63 ±	12	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	14 ±	10	86 ±	10	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	39 ±	18	46 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	33 ±	24	67 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	13 ±	7	73 ±	10	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	63 ±	12	38 ±	12	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	20 ±	8	80 ±	8	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	50 ±	25	50 ±	25	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	22 ±	14	67 ±	16	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	13 ±	8	75 ±	11	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	34 ±	6	60 ±	6	6 ±	3	100	112
Kvinnor	31 ±	6	65 ±	7	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	9 ±	10	91 ±	10	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	33 ±	10	63 ±	10	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	26 ±	11	67 ±	11	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	47 ±	8	50 ±	8	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	31 ±	7	60 ±	8	9 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	40 ±	9	53 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	30 ±	5	67 ±	5	3 ±	1	100	94
Sämst	32 ±	10	58 ±	10	10 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>33 ±</b>	<b>4</b>	<b>62 ±</b>	<b>4</b>	<b>5 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 28.4: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med andra förbundsavdelningar

*Tabell 50.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ±	0	83 ±	15	17 ±	15	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	80 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	17 ±	12	83 ±	12	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	25 ±	11	75 ±	11	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	20 ±	24	80 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	31 ±	17	54 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	0 ±	0	87 ±	7	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	88 ±	8	13 ±	8	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	10 ±	6	90 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	33 ±	24	67 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	11 ±	11	78 ±	14	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	13 ±	8	75 ±	11	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	13 ±	4	79 ±	5	9 ±	3	100	112
Kvinnor	10 ±	4	84 ±	5	6 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	17 ±	12	83 ±	12	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	10 ±	7	86 ±	8	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	20 ±	10	73 ±	11	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	9 ±	6	83 ±	7	8 ±	5	100	53
Mer än 150 anställda	12 ±	6	78 ±	7	11 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	17 ±	7	76 ±	9	7 ±	5	100	38
Medel	4 ±	2	89 ±	4	7 ±	3	100	94
Sämst	22 ±	9	69 ±	10	10 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>12 ±</b>	<b>3</b>	<b>81 ±</b>	<b>4</b>	<b>8 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 28.5: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med chefema/ledningen på jobbet

#### Tabell 51.

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	67 ±	19	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	67 ±	16	33 ±	16	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	25 ±	11	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	43 ±	14	57 ±	14	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	40 ±	26	60 ±	26	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	46 ±	18	39 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	73 ±	10	20 ±	9	100	18
Nätverk 12	75 ±	10	25 ±	10	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	50 ±	0	50 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	80 ±	8	20 ±	8	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	44 ±	17	44 ±	17	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	75 ±	11	13 ±	8	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	54 ±	6	39 ±	6	7 ±	3	100	112
Kvinnor	49 ±	6	47 ±	6	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	45 ±	16	56 ±	16	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	37 ±	9	59 ±	9	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	67 ±	11	26 ±	10	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	58 ±	8	38 ±	8	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	52 ±	8	40 ±	8	9 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	60 ±	10	33 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	54 ±	5	42 ±	5	4 ±	2	100	94
Sämst	40 ±	9	50 ±	9	10 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>52 ±</b>	<b>4</b>	<b>42 ±</b>	<b>4</b>	<b>6 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 28.6: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet

*Tabell 52.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	67 ±	19	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	25 ±	11	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	29 ±	13	71 ±	13	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	69 ±	17	23 ±	15	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	47 ±	11	33 ±	10	20 ±	9	100	18
Nätverk 12	94 ±	6	6 ±	6	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	67 ±	16	22 ±	14	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	88 ±	8	0 ±	0	13 ±	8	100	9
<b>Kön</b>								
Män	66 ±	5	28 ±	5	6 ±	3	100	112
Kvinnor	68 ±	6	28 ±	6	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	66 ±	15	34 ±	15	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	51 ±	9	45 ±	8	4 ±	4	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	81 ±	9	13 ±	7	7 ±	7	100	20
51-150 anställda	82 ±	7	15 ±	6	3 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	59 ±	8	35 ±	7	6 ±	4	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	67 ±	10	26 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	70 ±	4	26 ±	4	4 ±	2	100	94
Sämst	61 ±	8	33 ±	8	6 ±	5	100	50
<b>Totalt</b>	<b>67 ±</b>	<b>4</b>	<b>28 ±</b>	<b>4</b>	<b>5 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 27.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen

*Tabell 53.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	50 ±	20	50 ±	20	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	83 ±	12	17 ±	12	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	43 ±	14	43 ±	14	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	40 ±	26	40 ±	26	20 ±	21	100	7
Nätverk 9	46 ±	18	39 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	40 ±	11	33 ±	10	27 ±	10	100	18
Nätverk 12	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	83 ±	19	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	80 ±	8	20 ±	8	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	67 ±	16	33 ±	16	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	88 ±	8	13 ±	8	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	65 ±	5	29 ±	5	6 ±	3	100	112
Kvinnor	65 ±	6	25 ±	6	10 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	60 ±	14	40 ±	14	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	42 ±	9	48 ±	10	10 ±	7	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	82 ±	8	19 ±	8	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	71 ±	8	18 ±	7	10 ±	5	100	53
Mer än 150 anställda	68 ±	8	25 ±	7	7 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	81 ±	9	15 ±	8	4 ±	5	100	38
Medel	68 ±	4	25 ±	4	8 ±	3	100	94
Sämst	48 ±	9	42 ±	10	10 ±	7	100	50
<b>Totalt</b>	<b>65 ±</b>	<b>4</b>	<b>28 ±</b>	<b>4</b>	<b>8 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 27.5: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag har ännu inte haft någon nytta av vad jag lärt mig i nätverket, men jag kommer troligen att få det i framtiden

*Tabell 54.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	33 ±	19	33 ±	19	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	60 ±	29	40 ±	29	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	67 ±	16	33 ±	16	100	7
Nätverk 5	13 ±	8	75 ±	11	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	29 ±	13	43 ±	14	29 ±	13	100	8
Nätverk 7	40 ±	30	20 ±	24	40 ±	30	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	31 ±	17	54 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	40 ±	11	27 ±	10	33 ±	10	100	18
Nätverk 12	13 ±	8	56 ±	12	31 ±	11	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	50 ±	25	33 ±	24	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	20 ±	8	60 ±	9	20 ±	8	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	67 ±	24	33 ±	24	100	9
Nätverk 18	0 ±	0	78 ±	14	22 ±	14	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	75 ±	11	25 ±	11	100	9
<b>Kön</b>								
Män	22 ±	5	57 ±	6	22 ±	5	100	112
Kvinnor	13 ±	3	60 ±	6	27 ±	6	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	7 ±	4	87 ±	6	7 ±	4	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	14 ±	8	57 ±	11	29 ±	10	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	11 ±	5	63 ±	11	26 ±	10	100	20
51-150 anställda	15 ±	6	60 ±	8	25 ±	7	100	53
Mer än 150 anställda	27 ±	7	49 ±	8	24 ±	7	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	15 ±	8	59 ±	10	26 ±	10	100	38
Medel	21 ±	4	56 ±	5	24 ±	4	100	94
Sämst	17 ±	8	61 ±	10	23 ±	8	100	50
<b>Totalt</b>	<b>18 ±</b>	<b>3</b>	<b>58 ±</b>	<b>4</b>	<b>24 ±</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 35.6: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att jag har kunnat påverka arbetsorganisationen i positiv riktning på min arbetsplats

*Tabell 55.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	50 ±	20	50 ±	20	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	13 ±	8	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	43 ±	14	43 ±	14	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	60 ±	30	40 ±	30	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	80 ±	21	0 ±	0	20 ±	21	100	7
Nätverk 9	31 ±	17	54 ±	18	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	40 ±	11	53 ±	11	7 ±	5	100	18
Nätverk 12	69 ±	11	13 ±	8	19 ±	9	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	83 ±	19	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	50 ±	0	50 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	56 ±	17	44 ±	17	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	63 ±	12	38 ±	12	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	55 ±	5	38 ±	6	7 ±	3	100	112
Kvinnor	62 ±	6	28 ±	5	10 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	77 ±	12	23 ±	12	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	46 ±	9	49 ±	10	6 ±	6	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	87 ±	7	13 ±	7	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	57 ±	8	31 ±	7	12 ±	5	100	53
Mer än 150 anställda	51 ±	7	40 ±	8	10 ±	6	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	57 ±	10	36 ±	10	7 ±	5	100	38
Medel	66 ±	5	26 ±	4	8 ±	3	100	94
Sämst	41 ±	9	49 ±	10	10 ±	7	100	50
<b>Totalt</b>	<b>58 ±</b>	<b>4</b>	<b>34 ±</b>	<b>4</b>	<b>8 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 35.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen

*Tabell 56.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	86 ±	10	0 ±	0	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	80 ±	21	20 ±	21	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	92 ±	10	0 ±	0	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	93 ±	5	7 ±	5	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	97 ±	2	1 ±	1	2 ±	2	100	112
Kvinnor	94 ±	4	2 ±	2	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	92 ±	9	8 ±	9	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	96 ±	4	4 ±	4	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	98 ±	2	0 ±	0	2 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	95 ±	5	0 ±	0	5 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	96 ±	5	0 ±	0	4 ±	5	100	38
Medel	96 ±	2	3 ±	2	1 ±	1	100	94
Sämst	97 ±	4	0 ±	0	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>96 ±</b>	<b>2</b>	<b>1 ±</b>	<b>1</b>	<b>2 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 35.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom det lett till att jag lärt mig nya saker

*Tabell 57.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	83 ±	15	17 ±	15	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	86 ±	10	0 ±	0	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	92 ±	10	8 ±	10	0 ±	0	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	87 ±	7	13 ±	7	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	94 ±	3	6 ±	3	0 ±	0	100	112
Kvinnor	94 ±	3	2 ±	1	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	96 ±	4	4 ±	4	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	92 ±	5	6 ±	4	2 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	91 ±	5	6 ±	4	3 ±	3	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	91 ±	7	4 ±	5	4 ±	5	100	38
Medel	94 ±	2	5 ±	2	1 ±	1	100	94
Sämst	97 ±	4	3 ±	4	0 ±	0	100	50
<b>Totalt</b>	<b>94 ±</b>	<b>2</b>	<b>4 ±</b>	<b>2</b>	<b>2 ±</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 35.4: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom jag har fått nya kontakter

*Tabell 58.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	80 ±	24	0 ±	0	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	86 ±	10	0 ±	0	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	92 ±	10	0 ±	0	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	80 ±	9	20 ±	9	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	94 ±	6	6 ±	6	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	83 ±	19	17 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	90 ±	6	10 ±	6	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	94 ±	3	5 ±	2	2 ±	2	100	112
Kvinnor	93 ±	3	3 ±	2	4 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	94 ±	4	7 ±	4	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	90 ±	7	10 ±	7	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	91 ±	4	7 ±	3	2 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	95 ±	5	0 ±	0	5 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	96 ±	5	0 ±	0	4 ±	5	100	38
Medel	92 ±	2	6 ±	2	1 ±	1	100	94
Sämst	94 ±	6	3 ±	3	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>94 ±</b>	<b>2</b>	<b>4 ±</b>	<b>2</b>	<b>2 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 35.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är ganska flummigt

*Tabell 59.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	40 ±	29	40 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	0 ±	0	88 ±	8	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	86 ±	10	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	8 ±	10	85 ±	13	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	7 ±	5	87 ±	7	7 ±	5	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	13 ±	8	88 ±	8	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	7 ±	3	90 ±	4	3 ±	2	100	112
Kvinnor	4 ±	4	90 ±	4	6 ±	3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	10 ±	11	91 ±	11	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	10 ±	7	90 ±	7	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	6 ±	5	90 ±	5	4 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	6 ±	3	87 ±	5	7 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	15 ±	7	78 ±	7	7 ±	5	100	38
Medel	2 ±	1	95 ±	2	3 ±	1	100	94
Sämst	6 ±	6	90 ±	7	3 ±	4	100	50
<b>Totalt</b>	<b>6 ±</b>	<b>2</b>	<b>90 ±</b>	<b>3</b>	<b>4 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 35.5: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att det FRU-nätverk som jag är med i är bra eftersom erfarenhetsutbytet där har bidragit till att cheferna/ledningen på min arbetsplats lyssnar mer på mig i frågor om arbetsorganisation och liknande

*Tabell 60.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ±	19	67 ±	19	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	80 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	75 ±	11	13 ±	8	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	29 ±	13	57 ±	14	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	80 ±	24	20 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	80 ±	21	0 ±	0	20 ±	21	100	7
Nätverk 9	31 ±	17	62 ±	18	8 ±	10	100	22
Nätverk 10	67 ±	24	33 ±	24	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	13 ±	7	73 ±	10	13 ±	7	100	18
Nätverk 12	63 ±	12	25 ±	10	13 ±	8	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	83 ±	19	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	25 ±	0	75 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	67 ±	28	33 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	70 ±	9	30 ±	9	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	44 ±	17	56 ±	17	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	50 ±	12	50 ±	12	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	44 ±	5	49 ±	5	7 ±	3	100	112
Kvinnor	56 ±	6	36 ±	6	8 ±	4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	62 ±	14	38 ±	14	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	32 ±	9	63 ±	10	6 ±	6	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	74 ±	10	26 ±	10	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	52 ±	8	38 ±	8	10 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	44 ±	7	47 ±	8	9 ±	5	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	54 ±	7	39 ±	9	7 ±	5	100	38
Medel	52 ±	5	40 ±	4	8 ±	3	100	94
Sämst	38 ±	9	55 ±	10	6 ±	6	100	50
<b>Totalt</b>	<b>49 ±</b>	<b>4</b>	<b>44 ±</b>	<b>4</b>	<b>7 ±</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 35.8: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Jag anser att nätverk, typ FRU-projektet, som jag deltar i är överflödiga.

Det är bättre att satsa på traditionellt fackligt arbete

*Tabell 61.*

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	80 ±	24	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	0 ±	0	88 ±	8	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	86 ±	10	14 ±	10	100	8
Nätverk 7	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	80 ±	21	20 ±	21	100	7
Nätverk 9	0 ±	0	85 ±	13	15 ±	13	100	22
Nätverk 10	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	13 ±	7	87 ±	7	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	94 ±	6	6 ±	6	100	21
Nätverk 13	0 ±	0	83 ±	19	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	0 ±	0	89 ±	11	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	1 ±	1	95 ±	3	4 ±	3	100	112
Kvinnor	2 ±	1	87 ±	5	12 ±	5	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	0 ±	0	92 ±	9	8 ±	9	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	4 ±	4	85 ±	8	10 ±	8	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	2 ±	2	93 ±	3	5 ±	3	100	53
Mer än 150 anställda	0 ±	0	90 ±	6	10 ±	6	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	0 ±	0	93 ±	5	7 ±	5	100	38
Medel	3 ±	1	93 ±	3	4 ±	2	100	94
Sämst	0 ±	0	88 ±	7	13 ±	7	100	50
<b>Totalt</b>	<b>1 ±</b>	<b>1</b>	<b>92 ±</b>	<b>3</b>	<b>7 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 35.7: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

*Trots att jag har varit med i ett FRU-nätverk en längre tid har jag inte haft någon nytta av nätverksträffarna: jag har inte kunnat påverka vare sig chefer eller andra så att arbetsorganisationen har förändrats i positiv riktning*

<i>Tabell 62</i>	Ja		Nej		Ej svar		Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	17 ±	15	67 ±	19	17 ±	15	100	8
Nätverk 3	20 ±	24	60 ±	29	20 ±	24	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	0 ±	0	88 ±	8	13 ±	8	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	71 ±	13	29 ±	13	100	8
Nätverk 7	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	80 ±	21	20 ±	21	100	7
Nätverk 9	23 ±	15	54 ±	18	23 ±	15	100	22
Nätverk 10	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	27 ±	10	67 ±	10	7 ±	5	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	81 ±	9	19 ±	9	100	21
Nätverk 13	33 ±	24	50 ±	25	17 ±	19	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	10 ±	6	80 ±	8	10 ±	6	100	11
Nätverk 17	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	22 ±	14	67 ±	16	11 ±	11	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	14 ±	5	75 ±	5	11 ±	4	100	112
Kvinnor	9 ±	3	78 ±	6	14 ±	5	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	17 ±	12	68 ±	14	15 ±	9	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	15 ±	8	75 ±	10	10 ±	8	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	6 ±	3	95 ±	3	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	10 ±	5	81 ±	6	10 ±	4	100	53
Mer än 150 anställda	12 ±	6	71 ±	7	16 ±	6	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>								
Bäst	8 ±	6	85 ±	7	7 ±	5	100	38
Medel	9 ±	3	79 ±	4	12 ±	3	100	94
Sämst	22 ±	9	63 ±	10	16 ±	8	100	50
<b>Totalt</b>	<b>12 ±</b>	<b>3</b>	<b>76 ±</b>	<b>4</b>	<b>12 ±</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 29: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?

*Tabell 63.*

	Ja	Tveksam	Nej	Vet ej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>							
Nätverk 2	83 ± 15	17 ± 15	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	60 ± 29	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	20 ± 24	100	8
Nätverk 4	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	80 ± 24	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	80 ± 21	20 ± 21	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	85 ± 13	15 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	47 ± 11	33 ± 10	0 ± 0	20 ± 9	0 ± 0	100	18
Nätverk 12	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	50 ± 25	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	17 ± 19	100	9
Nätverk 14	75 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	80 ± 8	10 ± 6	0 ± 0	10 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	88 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>							
Män	88 ± 4	8 ± 3	1 ± 2	3 ± 1	0 ± 0	100	112
Kvinnor	77 ± 5	13 ± 4	2 ± 3	3 ± 2	4 ± 4	100	71
<b>Företagsstorlek</b>							
Mindre än 10 anställda	75 ± 13	0 ± 0	19 ± 13	7 ± 4	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	80 ± 9	10 ± 7	0 ± 0	4 ± 4	6 ± 6	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	95 ± 3	6 ± 3	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	82 ± 6	16 ± 6	0 ± 0	2 ± 2	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	88 ± 5	6 ± 4	0 ± 0	4 ± 2	3 ± 3	100	63
<b>Förutsättningar för nätverket</b>							
Bäst	84 ± 8	4 ± 5	4 ± 5	3 ± 2	4 ± 5	100	38
Medel	84 ± 3	11 ± 3	0 ± 0	5 ± 2	0 ± 0	100	94
Sämst	84 ± 7	10 ± 7	3 ± 3	0 ± 0	3 ± 3	100	50
<b>Totalt</b>	<b>84 ± 3</b>	<b>10 ± 3</b>	<b>2 ± 1</b>	<b>3 ± 1</b>	<b>2 ± 1</b>	<b>100</b>	<b>183</b>

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 10: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Hur många dagar i i genomsnitt per år har du deltagit i FRU-aktiviteter?

*Tabell 64.*

	En dag	Två-fyra dagar	Fem-åtta dagar	Nio-elva dagar	Mer än elva dagar	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ± 0	50 ± 20	50 ± 20	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	80 ± 24	0 ± 0	20 ± 24	100	8
Nätverk 4	0 ± 0	33 ± 16	33 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	0 ± 0	13 ± 8	88 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	0 ± 0	0 ± 0	71 ± 13	14 ± 10	14 ± 10	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	20 ± 24	60 ± 30	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	0 ± 0	60 ± 26	40 ± 26	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	8 ± 10	23 ± 15	46 ± 18	15 ± 13	8 ± 10	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	0 ± 0	50 ± 25	17 ± 19	33 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	0 ± 0	73 ± 10	20 ± 9	7 ± 5	0 ± 0	0 ± 0	100	18
Nätverk 12	0 ± 0	13 ± 8	75 ± 10	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	0 ± 0	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	0 ± 0	25 ± 0	75 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	0 ± 0	67 ± 28	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	0 ± 0	40 ± 9	50 ± 9	0 ± 0	10 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	0 ± 0	33 ± 24	67 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	0 ± 0	33 ± 16	56 ± 17	11 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	13 ± 8	0 ± 0	75 ± 11	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	4 ± 3	31 ± 5	49 ± 6	9 ± 3	7 ± 3	0 ± 0	100	112
Kvinnor	0 ± 0	38 ± 7	49 ± 7	12 ± 5	0 ± 0	2 ± 3	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	0 ± 0	38 ± 15	52 ± 16	10 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	0 ± 0	44 ± 11	45 ± 11	11 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	0 ± 0	26 ± 10	69 ± 10	0 ± 0	6 ± 3	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	3 ± 4	35 ± 7	49 ± 8	4 ± 2	8 ± 5	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	4 ± 3	29 ± 7	44 ± 7	17 ± 6	4 ± 2	3 ± 3	100	63
<b>Totalt</b>	3 ± 2	34 ± 4	49 ± 4	10 ± 3	4 ± 2	1 ± 1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 20: Redovisning i procent med 95-percentiga konfidensintervall

Vilken inställning har din cheff/ledningen på arbetsplatsen till att du deltar i FRU-nätverket?

*Tabell 65.*

	Min cheff/ledningen är huvudsakligen positiv	Min cheff/ledningen är huvudsakligen neutral	Min cheff/ledningen är huvudsakligen negativ	Min cheff/ledningen är huvudsakligen vet inte om att jag deltar	Vet ej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ± 19	33 ± 19	0 ± 0	17 ± 15	17 ± 15	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	40 ± 29	60 ± 29	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	33 ± 16	50 ± 17	0 ± 0	17 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	50 ± 12	38 ± 12	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	80 ± 21	20 ± 21	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	23 ± 15	54 ± 18	8 ± 10	0 ± 0	15 ± 13	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	50 ± 25	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 24	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	27 ± 10	40 ± 11	13 ± 7	0 ± 0	13 ± 7	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	38 ± 12	56 ± 12	6 ± 6	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	33 ± 24	50 ± 25	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	25 ± 0	50 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	70 ± 9	10 ± 6	10 ± 6	0 ± 0	10 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	33 ± 16	44 ± 17	22 ± 14	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	38 ± 12	50 ± 12	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	41 ± 5	40 ± 6	5 ± 2	4 ± 2	10 ± 3	1 ± 1	100	112
Kvinnor	51 ± 7	36 ± 6	7 ± 3	4 ± 3	2 ± 2	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	62 ± 14	31 ± 14	0 ± 0	0 ± 0	7 ± 4	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	23 ± 9	52 ± 11	10 ± 6	6 ± 6	10 ± 7	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	67 ± 11	28 ± 11	6 ± 3	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	43 ± 8	37 ± 8	7 ± 3	7 ± 3	6 ± 5	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	44 ± 7	40 ± 8	5 ± 4	4 ± 2	9 ± 5	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	45 ± 4	38 ± 4	6 ± 2	4 ± 2	7 ± 2	1 ± 1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 21: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Vilken inställning har dina arbetskamrater till att du deltar i FRU-nätverket?

*Tabell 66.*

	De flesta är huvudsakligen positiva	De flesta är huvudsakligen neutrala	Ungefär hälften av dem är positiva och hälften negativa	De flesta är huvudsakligen negativa	De flesta vet inte om att jag deltar i nätverket	Vet ej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>									
Nätverk 2	17 ± 15	33 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 19	17 ± 15	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	20 ± 24	60 ± 29	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	33 ± 16	17 ± 12	17 ± 12	0 ± 0	33 ± 16	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	63 ± 12	38 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	29 ± 13	71 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	40 ± 30	0 ± 0	20 ± 24	0 ± 0	40 ± 30	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	40 ± 26	40 ± 26	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 21	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	31 ± 17	31 ± 17	0 ± 0	0 ± 0	39 ± 18	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	67 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	20 ± 9	33 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	27 ± 10	13 ± 7	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	19 ± 9	56 ± 12	25 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	17 ± 19	67 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	0 ± 0	50 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	25 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	60 ± 9	30 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	10 ± 6	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	33 ± 16	33 ± 16	22 ± 14	0 ± 0	11 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	38 ± 12	38 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	13 ± 8	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>									
Män	28 ± 5	41 ± 5	1 ± 2	0 ± 0	23 ± 5	5 ± 2	1 ± 1	100	112
Kvinnor	41 ± 7	29 ± 6	15 ± 5	0 ± 0	11 ± 5	3 ± 2	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>									
Mindre än 10 anställda	69 ± 14	25 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	7 ± 4	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	17 ± 6	54 ± 10	5 ± 5	0 ± 0	20 ± 10	4 ± 4	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	61 ± 12	39 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	23 ± 7	36 ± 8	15 ± 6	0 ± 0	21 ± 7	5 ± 3	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	30 ± 7	33 ± 7	5 ± 3	0 ± 0	27 ± 7	6 ± 3	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	33 ± 4	36 ± 4	7 ± 2	0 ± 0	18 ± 4	5 ± 1	1 ± 1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 22: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Viiken inställning har dina förtroendevalda arbetskamrater till att du deltar i FRU-nätverket?

*Tabell 67.*

	Alla är huvudsakligen positiva	Alla är huvudsakligen neutrala	Några är negativa	Alla är negativa	De vet inte om att jag deltar i nätverket	Ej aktuellt	Vet ej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>										
Nätverk 2	50 ± 20	17 ± 15	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 19	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	20 ± 24	40 ± 29	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 24	20 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	83 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 12	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	88 ± 8	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	43 ± 14	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	60 ± 30	20 ± 24	20 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	20 ± 21	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	20 ± 21	60 ± 26	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	69 ± 17	8 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	15 ± 13	8 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	50 ± 25	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	67 ± 10	20 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	7 ± 5	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	88 ± 8	6 ± 6	6 ± 6	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	33 ± 24	33 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	67 ± 28	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	30 ± 9	10 ± 6	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	60 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 24	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	0 ± 0	44 ± 17	11 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	44 ± 17	0 ± 0	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	63 ± 12	25 ± 11	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>										
Män	67 ± 5	14 ± 4	0 ± 0	0 ± 0	3 ± 3	10 ± 3	5 ± 2	1 ± 1	100	112
Kvinnor	39 ± 6	19 ± 6	8 ± 4	0 ± 0	4 ± 3	28 ± 6	2 ± 2	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>										
Mindre än 10 anställda	16 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	85 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	47 ± 11	33 ± 10	5 ± 5	0 ± 0	6 ± 6	0 ± 0	10 ± 7	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	17 ± 6	7 ± 7	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	76 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	68 ± 8	10 ± 5	6 ± 4	0 ± 0	9 ± 6	4 ± 2	2 ± 2	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	72 ± 6	22 ± 6	2 ± 1	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	5 ± 4	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	56 ± 4	16 ± 3	3 ± 2	0 ± 0	4 ± 2	17 ± 3	4 ± 2	1 ± 1	100	183

# Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

## Fråga 16: Redovisning i procent med 95-percentiga konfidensintervall

Förekommer det på din arbetsplats någon typ av förändringsarbete som rör arbetsorganisation, lönesystem och kompetensutveckling för dig och dina arbetskamrater?

*Tabell 68.*

	Ja, och förändringen har hållit på under mer än två år	Ja, och förändringen har hållit på ett till två år	Ja, men den förändringen har nyligen börjat	Nej, det förekommer nu ingen förändring, men har gjort det	Nej, det förekommer nu ingen förändring, inte tidigare heller	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	33 ± 19	17 ± 15	17 ± 15	33 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 3	0 ± 0	20 ± 24	20 ± 24	40 ± 29	20 ± 24	0 ± 0	100	8
Nätverk 4	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 16	50 ± 17	17 ± 12	0 ± 0	100	7
Nätverk 5	50 ± 12	25 ± 11	13 ± 8	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	100	9
Nätverk 6	71 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	29 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 7	40 ± 30	0 ± 0	20 ± 24	40 ± 30	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 8	40 ± 26	0 ± 0	20 ± 21	40 ± 26	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 9	69 ± 17	8 ± 10	15 ± 13	8 ± 10	0 ± 0	0 ± 0	100	22
Nätverk 10	50 ± 25	33 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	27 ± 10	27 ± 10	27 ± 10	13 ± 7	0 ± 0	7 ± 5	100	18
Nätverk 12	75 ± 10	0 ± 0	13 ± 8	6 ± 6	6 ± 6	0 ± 0	100	21
Nätverk 13	0 ± 0	17 ± 19	33 ± 24	17 ± 19	33 ± 24	0 ± 0	100	9
Nätverk 14	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	67 ± 28	0 ± 0	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	40 ± 9	20 ± 8	30 ± 9	10 ± 6	0 ± 0	0 ± 0	100	11
Nätverk 17	50 ± 25	0 ± 0	33 ± 24	17 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	9
Nätverk 18	22 ± 14	33 ± 16	0 ± 0	22 ± 14	22 ± 14	0 ± 0	100	12
Nätverk 19	88 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	13 ± 8	0 ± 0	0 ± 0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	55 ± 6	9 ± 3	17 ± 5	12 ± 4	6 ± 3	1 ± 1	100	112
Kvinnor	34 ± 6	17 ± 5	19 ± 5	26 ± 6	5 ± 3	0 ± 0	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	41 ± 16	19 ± 13	16 ± 10	17 ± 10	8 ± 8	0 ± 0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	27 ± 8	13 ± 6	20 ± 9	25 ± 10	16 ± 9	0 ± 0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	25 ± 9	18 ± 8	26 ± 10	26 ± 10	6 ± 4	0 ± 0	100	20
51-150 anställda	49 ± 8	10 ± 5	25 ± 7	14 ± 5	2 ± 2	0 ± 0	100	53
Mer än 150 anställda	64 ± 7	11 ± 4	8 ± 5	14 ± 6	4 ± 3	0 ± 0	100	63
<b>Totalt</b>	47 ± 4	12 ± 3	18 ± 4	17 ± 3	6 ± 2	1 ± 1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 17.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man har bildat/man håller på att bilda arbetslag/målstyrda grupper eller liknande (givet "Ja" på fråga 16)

*Tabell 69.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal	
<b>Nätverk</b>						
Nätverk 1	75 ±	22	25 ±	22	0 ±	5
Nätverk 2	0 ±	0	0 ±	0	100 ±	3
Nätverk 3	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	2
Nätverk 4	71 ±	12	29 ±	12	0 ±	8
Nätverk 5	80 ±	13	20 ±	13	0 ±	6
Nätverk 6	67 ±	37	33 ±	37	0 ±	5
Nätverk 7	100 ±	0	0 ±	0	0 ±	4
Nätverk 8	33 ±	18	25 ±	16	42 ±	21
Nätverk 9	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	9
Nätverk 10	67 ±	11	0 ±	0	33 ±	14
Nätverk 11	57 ±	13	43 ±	13	0 ±	18
Nätverk 12	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	5
Nätverk 13	75 ±	0	25 ±	0	0 ±	4
Nätverk 14	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	4
Nätverk 15	56 ±	10	11 ±	6	33 ±	10
Nätverk 16	40 ±	27	60 ±	27	0 ±	8
Nätverk 17	60 ±	23	20 ±	19	20 ±	7
Nätverk 18	86 ±	9	0 ±	0	14 ±	8
Nätverk 19	54 ±	6	30 ±	6	16 ±	91
<b>Kön</b>						
Män	50 ±	7	34 ±	7	16 ±	49
Kvinnor	0 ±	0	70 ±	15	30 ±	13
<b>Företagsförlek</b>						
Mindre än 10 anställda	36 ±	11	35 ±	13	30 ±	16
10-15 anställda, med fackklubb	63 ±	14	29 ±	13	8 ±	13
10-15 anställda, utan fackklubb	43 ±	8	39 ±	9	18 ±	44
51-150 anställda	75 ±	8	16 ±	7	9 ±	52
Mer än 150 anställda	53 ±	5	32 ±	4	16 ±	140
<b>Totalt</b>						



## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 17.2: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man vidareutvecklar redan befintliga arbetslag/målstyrda grupper eller liknande

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	75 ± 22	25 ± 22	0 ± 0	100	5
Nätverk 3	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	100	3
Nätverk 4	0 ± 0	100 ± 0	0 ± 0	100	2
Nätverk 5	43 ± 13	57 ± 13	0 ± 0	100	8
Nätverk 6	40 ± 16	40 ± 16	20 ± 13	100	6
Nätverk 7	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	5
Nätverk 8	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 9	25 ± 16	33 ± 18	42 ± 19	100	21
Nätverk 10	83 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	33 ± 11	8 ± 7	58 ± 12	100	14
Nätverk 12	50 ± 13	21 ± 11	29 ± 12	100	18
Nätverk 13	67 ± 34	33 ± 34	0 ± 0	100	5
Nätverk 14	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	33 ± 28	67 ± 28	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	44 ± 10	33 ± 9	22 ± 8	100	10
Nätverk 17	80 ± 22	20 ± 22	0 ± 0	100	8
Nätverk 18	80 ± 19	20 ± 19	0 ± 0	100	7
Nätverk 19	43 ± 13	43 ± 13	14 ± 9	100	8
<b>Kön</b>					
Män	48 ± 6	32 ± 6	20 ± 5	100	91
Kvinnor	59 ± 7	17 ± 5	24 ± 6	100	49
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	61 ± 16	9 ± 5	30 ± 15	100	13
10-15 anställda, med fackklubb	41 ± 13	37 ± 12	22 ± 9	100	16
10-15 anställda, utan fackklubb	66 ± 12	26 ± 11	8 ± 5	100	13
51-150 anställda	35 ± 8	36 ± 9	30 ± 9	100	44
Mer än 150 anställda	63 ± 8	21 ± 7	16 ± 6	100	52
<b>Totalt</b>	52 ± 5	27 ± 4	21 ± 4	100	140

**Tabell 70.**

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 17.3: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man håller på att föra över delar av tjänstemannaarbetet till de kollektivanställda

*Tabell 71.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	0 ±	100 ±	0 ±	100	5
Nätverk 3	0 ±	0 ±	100 ±	100	3
Nätverk 4	50 ±	50 ±	0 ±	100	2
Nätverk 5	71 ±	29 ±	0 ±	100	8
Nätverk 6	60 ±	20 ±	20 ±	100	6
Nätverk 7	67 ±	0 ±	33 ±	100	5
Nätverk 8	67 ±	33 ±	0 ±	100	4
Nätverk 9	25 ±	42 ±	33 ±	100	21
Nätverk 10	33 ±	67 ±	0 ±	100	9
Nätverk 11	67 ±	0 ±	33 ±	100	14
Nätverk 12	86 ±	0 ±	14 ±	100	18
Nätverk 13	33 ±	67 ±	0 ±	100	5
Nätverk 14	50 ±	50 ±	0 ±	100	4
Nätverk 15	67 ±	33 ±	0 ±	100	4
Nätverk 16	33 ±	33 ±	33 ±	100	10
Nätverk 17	60 ±	40 ±	0 ±	100	8
Nätverk 18	0 ±	60 ±	40 ±	100	7
Nätverk 19	71 ±	14 ±	14 ±	100	8
<b>Kön</b>					
Män	51 ±	34 ±	15 ±	100	91
Kvinnor	48 ±	25 ±	28 ±	100	49
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	24 ±	46 ±	30 ±	100	13
10-15 anställda, med fackklubb	54 ±	16 ±	30 ±	100	16
10-15 anställda, utan fackklubb	16 ±	66 ±	18 ±	100	13
51-150 anställda	55 ±	21 ±	24 ±	100	44
Mer än 150 anställda	57 ±	33 ±	11 ±	100	52
<b>Totalt</b>	49 ±	31 ±	20 ±	100	140

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 17.5: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man har genomfört satsningar på kompetensutveckling för de kollektivanställda

*Tabell 72.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 1	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	5
Nätverk 2	0 ± 0	0 ± 0	100 ± 0	100	3
Nätverk 3	50 ± 29	50 ± 29	0 ± 0	100	2
Nätverk 4	71 ± 12	29 ± 12	0 ± 0	100	8
Nätverk 5	80 ± 13	0 ± 0	20 ± 13	100	6
Nätverk 6	0 ± 0	67 ± 37	33 ± 37	100	5
Nätverk 7	67 ± 32	33 ± 32	0 ± 0	100	4
Nätverk 8	17 ± 14	42 ± 19	42 ± 19	100	21
Nätverk 9	50 ± 25	50 ± 25	0 ± 0	100	9
Nätverk 10	42 ± 12	17 ± 9	42 ± 12	100	14
Nätverk 11	71 ± 12	14 ± 9	14 ± 9	100	18
Nätverk 12	33 ± 34	67 ± 34	0 ± 0	100	5
Nätverk 13	75 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 14	33 ± 28	67 ± 28	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	33 ± 9	33 ± 9	33 ± 9	100	10
Nätverk 16	80 ± 22	20 ± 22	0 ± 0	100	8
Nätverk 17	80 ± 19	20 ± 19	0 ± 0	100	7
Nätverk 18	71 ± 12	14 ± 9	14 ± 9	100	8
Nätverk 19					
<b>Kön</b>					
Män	45 ± 6	37 ± 6	19 ± 5	100	91
Kvinnor	59 ± 8	19 ± 6	22 ± 7	100	49
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	46 ± 18	24 ± 16	30 ± 15	100	13
10-15 anställda, med fackklubb	39 ± 13	33 ± 13	29 ± 10	100	16
10-15 anställda, utan fackklubb	44 ± 13	48 ± 14	8 ± 5	100	13
51-150 anställda	43 ± 8	30 ± 8	28 ± 9	100	44
Mer än 150 anställda	63 ± 8	26 ± 8	11 ± 6	100	52
<b>Totalt</b>	50 ± 5	30 ± 5	20 ± 4	100	140

Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 17.6: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man har infört/man håller på att införa ett nytt lönesystem

*Tabell 73.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 1	100 ±	0 ±	0 ±	100	5
Nätverk 2	0 ±	0 ±	100 ±	100	3
Nätverk 3	50 ±	50 ±	0 ±	100	2
Nätverk 4	57 ±	43 ±	0 ±	100	8
Nätverk 5	100 ±	0 ±	0 ±	100	6
Nätverk 6	100 ±	0 ±	0 ±	100	5
Nätverk 7	33 ±	67 ±	0 ±	100	4
Nätverk 8	83 ±	8 ±	8 ±	100	21
Nätverk 9	50 ±	50 ±	0 ±	100	9
Nätverk 10	58 ±	17 ±	25 ±	100	14
Nätverk 11	50 ±	36 ±	14 ±	100	18
Nätverk 12	0 ±	100 ±	0 ±	100	5
Nätverk 13	100 ±	0 ±	0 ±	100	4
Nätverk 14	100 ±	0 ±	0 ±	100	4
Nätverk 15	44 ±	33 ±	22 ±	100	10
Nätverk 16	100 ±	0 ±	0 ±	100	8
Nätverk 17	100 ±	0 ±	0 ±	100	7
Nätverk 18	57 ±	29 ±	14 ±	100	8
Nätverk 19	75 ±	20 ±	6 ±	100	91
<b>Kön</b>					
Män	51 ±	30 ±	19 ±	100	49
Kvinnor	37 ±	32 ±	30 ±	100	13
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	58 ±	35 ±	7 ±	100	16
10-15 anställda, med fackklubb	62 ±	30 ±	8 ±	100	13
10-15 anställda, utan fackklubb	62 ±	29 ±	8 ±	100	44
51-150 anställda	82 ±	9 ±	9 ±	100	52
Mer än 150 anställda	66 ±	23 ±	10 ±	100	140
<b>Totalt</b>					

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Facketts roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 17.4: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Man håller på att återgå till ett mer uppdelat och styrt arbete

## Tabell 74.

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	0 ±	100 ±	0 ±	100	5
Nätverk 3	0 ±	0 ±	100 ±	100	3
Nätverk 4	0 ±	100 ±	0 ±	100	2
Nätverk 5	14 ±	86 ±	0 ±	100	8
Nätverk 6	0 ±	80 ±	20 ±	100	6
Nätverk 7	0 ±	67 ±	33 ±	100	5
Nätverk 8	33 ±	67 ±	0 ±	100	4
Nätverk 9	42 ±	25 ±	33 ±	100	21
Nätverk 10	0 ±	100 ±	0 ±	100	9
Nätverk 11	0 ±	42 ±	58 ±	100	14
Nätverk 12	7 ±	57 ±	36 ±	100	18
Nätverk 13	0 ±	100 ±	0 ±	100	5
Nätverk 14	25 ±	75 ±	0 ±	100	4
Nätverk 15	0 ±	100 ±	0 ±	100	4
Nätverk 16	11 ±	56 ±	33 ±	100	10
Nätverk 17	0 ±	80 ±	20 ±	100	8
Nätverk 18	0 ±	80 ±	20 ±	100	7
Nätverk 19	0 ±	86 ±	14 ±	100	8
<b>Kön</b>					
Män	14 ±	65 ±	21 ±	100	91
Kvinnor	3 ±	65 ±	33 ±	100	49
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	0 ±	70 ±	30 ±	100	13
10-15 anställda, med fackklubb	7 ±	56 ±	37 ±	100	16
10-15 anställda, utan fackklubb	8 ±	84 ±	8 ±	100	13
51-150 anställda	4 ±	60 ±	36 ±	100	44
Mer än 150 anställda	20 ±	64 ±	16 ±	100	52
<b>Totalt</b>	10 ±	65 ±	25 ±	100	140

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 9: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Har du bytt arbetsplats under tiden som du deltagit i nätverket?

## Tabell 75.

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	Antal
	Antal	procent	Antal	procent	Antal	procent	Antal	procent
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	0 ±	0	83 ±	15	17 ±	15	100	8
Nätverk 3	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 4	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 5	25 ±	11	75 ±	11	0 ±	0	100	9
Nätverk 6	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	8
Nätverk 7	20 ±	24	80 ±	24	0 ±	0	100	8
Nätverk 8	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	7
Nätverk 9	8 ±	10	92 ±	10	0 ±	0	100	22
Nätverk 10	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
Nätverk 11	13 ±	7	87 ±	7	0 ±	0	100	18
Nätverk 12	0 ±	0	94 ±	6	6 ±	6	100	21
Nätverk 13	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 14	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	4
Nätverk 15	33 ±	28	67 ±	28	0 ±	0	100	4
Nätverk 16	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	11
Nätverk 17	17 ±	19	83 ±	19	0 ±	0	100	9
Nätverk 18	67 ±	16	33 ±	16	0 ±	0	100	12
Nätverk 19	0 ±	0	100 ±	0	0 ±	0	100	9
<b>Kön</b>								
Män	7 ±	3	93 ±	3	0 ±	0	100	112
Kvinnor	17 ±	5	79 ±	5	4 ±	2	100	71
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	17 ±	12	83 ±	12	0 ±	0	100	17
10-15 anställda, med fackklubb	15 ±	8	86 ±	8	0 ±	0	100	27
10-15 anställda, utan fackklubb	20 ±	9	80 ±	9	0 ±	0	100	20
51-150 anställda	6 ±	4	92 ±	5	2 ±	2	100	53
Mer än 150 anställda	9 ±	4	90 ±	5	2 ±	2	100	63
<b>Totalt</b>	11 ±	3	88 ±	3	1 ±	1	100	183

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

### Fråga 18: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Om det förekommer förändringar på din arbetsplats, som rör arbetsorganisation, lönesystem och/eller kompetensutveckling, deltar du eller har du deltagit i detta förändringsarbete? (givet "Ja" på fråga 16)

## Tabell 76.

	Ja, och jag har varit aktiv och ingått i en projektledningsgrupp	Ja, och jag har varit aktiv, men inte ingått i någon projekt. grupp	Ja, och jag har varit ganska aktiv i förändringsarbetet	Ja, men har bara begränsad utsträckt. deltagit i förändringsarb	Nej, jag har inte deltagit i något förändringsarbete på min arbetsplats	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>								
Nätverk 2	100 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	5
Nätverk 3	50 ± 47	0 ± 0	50 ± 47	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	3
Nätverk 4	50 ± 29	0 ± 0	50 ± 29	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	2
Nätverk 5	57 ± 13	0 ± 0	14 ± 9	14 ± 9	14 ± 9	0 ± 0	100	8
Nätverk 6	80 ± 13	0 ± 0	20 ± 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	6
Nätverk 7	33 ± 37	33 ± 37	0 ± 0	33 ± 37	0 ± 0	0 ± 0	100	5
Nätverk 8	33 ± 32	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 32	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 9	25 ± 16	8 ± 11	17 ± 14	33 ± 18	0 ± 0	17 ± 14	100	21
Nätverk 10	50 ± 25	17 ± 19	17 ± 19	0 ± 0	17 ± 19	0 ± 0	100	9
Nätverk 11	25 ± 10	8 ± 7	17 ± 9	33 ± 11	17 ± 9	0 ± 0	100	14
Nätverk 12	71 ± 12	0 ± 0	14 ± 9	7 ± 7	7 ± 7	0 ± 0	100	18
Nätverk 13	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	67 ± 34	33 ± 34	0 ± 0	100	5
Nätverk 14	75 ± 0	25 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 15	67 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	33 ± 28	0 ± 0	0 ± 0	100	4
Nätverk 16	22 ± 8	0 ± 0	11 ± 6	44 ± 10	22 ± 8	0 ± 0	100	10
Nätverk 17	40 ± 27	40 ± 27	0 ± 0	20 ± 22	0 ± 0	0 ± 0	100	8
Nätverk 18	20 ± 19	40 ± 23	20 ± 19	20 ± 19	0 ± 0	0 ± 0	100	7
Nätverk 19	71 ± 12	14 ± 9	0 ± 0	14 ± 9	0 ± 0	0 ± 0	100	8
<b>Kön</b>								
Män	50 ± 6	5 ± 3	10 ± 4	26 ± 6	6 ± 3	4 ± 3	100	91
Kvinnor	38 ± 8	20 ± 7	17 ± 7	16 ± 6	10 ± 4	0 ± 0	100	49
<b>Företagsstorlek</b>								
Mindre än 10 anställda	26 ± 18	12 ± 13	13 ± 14	41 ± 18	9 ± 5	0 ± 0	100	13
10-15 anställda, med fackklubb	21 ± 9	0 ± 0	31 ± 12	31 ± 13	17 ± 11	0 ± 0	100	16
10-15 anställda, utan fackklubb	16 ± 7	31 ± 14	26 ± 11	19 ± 11	8 ± 5	0 ± 0	100	13
51-150 anställda	44 ± 8	10 ± 7	16 ± 7	24 ± 8	5 ± 3	0 ± 0	100	44
Mer än 150 anställda	69 ± 8	7 ± 4	0 ± 0	12 ± 7	5 ± 4	7 ± 6	100	52
<b>Totalt</b>	46 ± 5	10 ± 3	12 ± 3	22 ± 4	7 ± 2	3 ± 2	100	140

## Frågor om driften till nätverkare i projektet Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete - FRU

Fråga 19.1: Redovisning i procent med 95-procentiga konfidensintervall

Deltagit i frågor om arbetsorganisation (förtursatt "Ja" på fråga 18)

*Tabell 77.*

	Ja	Nej	Ej svar	Totalt procent	Antal
<b>Nätverk</b>					
Nätverk 2	50 ±	25 ±	22 ±	25 ±	5
Nätverk 3	50 ±	47 ±	0 ±	0 ±	3
Nätverk 4	100 ±	0 ±	0 ±	0 ±	2
Nätverk 5	83 ±	11 ±	17 ±	0 ±	7
Nätverk 6	100 ±	0 ±	0 ±	0 ±	6
Nätverk 7	67 ±	37 ±	0 ±	33 ±	5
Nätverk 8	100 ±	0 ±	0 ±	0 ±	4
Nätverk 9	60 ±	20 ±	10 ±	30 ±	17
Nätverk 10	80 ±	22 ±	0 ±	20 ±	8
Nätverk 11	70 ±	12 ±	0 ±	30 ±	12
Nätverk 12	77 ±	11 ±	23 ±	0 ±	17
Nätverk 13	100 ±	0 ±	0 ±	0 ±	3
Nätverk 14	75 ±	0 ±	0 ±	25 ±	4
Nätverk 15	33 ±	28 ±	67 ±	0 ±	4
Nätverk 16	86 ±	8 ±	14 ±	0 ±	8
Nätverk 17	80 ±	22 ±	20 ±	0 ±	8
Nätverk 18	80 ±	19 ±	20 ±	0 ±	7
Nätverk 19	86 ±	9 ±	0 ±	14 ±	8
<b>Kön</b>					
Män	74 ±	6 ±	14 ±	12 ±	82
Kvinnor	78 ±	8 ±	10 ±	13 ±	44
<b>Företagsstorlek</b>					
Mindre än 10 anställda	90 ±	7 ±	0 ±	10 ±	12
10-15 anställda, med fackklubb	81 ±	11 ±	10 ±	9 ±	14
10-15 anställda, utan fackklubb	70 ±	13 ±	18 ±	12 ±	12
51-150 anställda	59 ±	9 ±	19 ±	22 ±	42
Mer än 150 anställda	86 ±	6 ±	10 ±	5 ±	46
<b>Totalt</b>	75 ±	5 ±	13 ±	12 ±	126



**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation**

<i>Tabell D1.</i>		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	131 91,0%	13 9,0%	144 100,0%
	Nej	28 93,3%	2 6,7%	30 100,0%
Total		159 91,4%	15 8,6%	174 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation**

<i>Tabell D2.</i>		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	120 83,3%	24 16,7%	144 100,0%
	Nej	27 90,0%	3 10,0%	30 100,0%
Total		147 84,5%	27 15,5%	174 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation**

<i>Tabell D3.</i>		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	54 39,7%	82 60,3%	136 100,0%
	Nej	16 55,2%	13 44,8%	29 100,0%
Total		70 42,4%	95 57,6%	165 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation**

Tabell D4.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	100 71,9%	39 28,1%	139 100,0%
	Nej	27 90,0%	3 10,0%	30 100,0%
Total		127 75,1%	42 24,9%	169 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation**

Tabell D5.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	106 76,8%	32 23,2%	138 100,0%
	Nej	28 93,3%	2 6,7%	30 100,0%
Total		134 79,8%	34 20,2%	168 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation**

Tabell D6.		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	90 65,7%	47 34,3%	137 100,0%
	Nej	27 87,1%	4 12,9%	31 100,0%
Total		117 69,6%	51 30,4%	168 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation**

<i>Tabell D7.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	76 53,5%	66 46,5%	142 100,0%
	Nej	7 23,3%	23 76,7%	30 100,0%
Total		83 48,3%	89 51,7%	172 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation**

<i>Tabell D8.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	78 55,7%	62 44,3%	140 100,0%
	Nej	22 71,0%	9 29,0%	31 100,0%
Total		100 58,5%	71 41,5%	171 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation**

<i>Tabell D9.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	72 51,4%	68 48,6%	140 100,0%
	Nej	21 70,0%	9 30,0%	30 100,0%
Total		93 54,7%	77 45,3%	170 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation**

<i>Tabell D10.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	93 66,0%	48 34,0%	141 100,0%
	Nej	27 90,0%	3 10,0%	30 100,0%
Total		120 70,2%	51 29,8%	171 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation**

<i>Tabell D11.</i>		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	99 70,7%	41 29,3%	140 100,0%
	Nej	21 70,0%	9 30,0%	30 100,0%
Total		120 70,6%	50 29,4%	170 100,0%

**Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation**

<i>Tabell D12.</i>		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	144 98,0%	3 2,0%	147 100,0%
	Nej	30 100,0%		30 100,0%
Total		174 98,3%	3 1,7%	177 100,0%

Är ditt nätverk tvärfackligt? \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D13.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
Är ditt nätverk tvärfackligt?	Ja.	123 83,7%	16 10,9%	3 2,0%	5 3,4%	147 100,0%
	Nej	28 93,3%	1 3,3%		1 3,3%	30 100,0%
Total		151 85,3%	17 9,6%	3 1,7%	6 3,4%	177 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation**

<i>Tabell D14.</i>		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	77 85,6%	13 14,4%	90 100,0%
	Medelhög grad.	57 98,3%	1 1,7%	58 100,0%
	Hög grad.	27 100,0%		27 100,0%
Total		161 92,0%	14 8,0%	175 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation**

<i>Tabell D15.</i>		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	68 76,4%	21 23,6%	89 100,0%
	Medelhög grad.	53 91,4%	5 8,6%	58 100,0%
	Hög grad.	27 93,1%	2 6,9%	29 100,0%
Total		148 84,1%	28 15,9%	176 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stöttestenar. Crosstabulation**

<i>Tabell D16.</i>		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stöttestenar.		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	33 39,3%	51 60,7%	84 100,0%
	Medelhög grad.	27 48,2%	29 51,8%	56 100,0%
	Hög grad.	12 42,9%	16 57,1%	28 100,0%
Total		72 42,9%	96 57,1%	168 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation**

Tabell D 17.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	51 60,7%	33 39,3%	84 100,0%
	Medelhög grad.	50 86,2%	8 13,8%	58 100,0%
	Hög grad.	27 96,4%	1 3,6%	28 100,0%
Total		128 75,3%	42 24,7%	170 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation**

Tabell D 18.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	63 74,1%	22 25,9%	85 100,0%
	Medelhög grad.	44 77,2%	13 22,8%	57 100,0%
	Hög grad.	29 100,0%		29 100,0%
Total		136 79,5%	35 20,5%	171 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation**

<p><i>Tabell D19.</i></p>		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	54 64,3%	30 35,7%	84 100,0%
	Medelhög grad.	43 75,4%	14 24,6%	57 100,0%
	Hög grad.	22 78,6%	6 21,4%	28 100,0%
Total		119 70,4%	50 29,6%	169 100,0%



**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation**

<i>Tabell D20.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	41 46,1%	48 53,9%	89 100,0%
	Medelhög grad.	20 35,1%	37 64,9%	57 100,0%
	Hög grad.	23 79,3%	6 20,7%	29 100,0%
Total		84 48,0%	91 52,0%	175 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation**

<i>Tabell D21.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	46 52,9%	41 47,1%	87 100,0%
	Medelhög grad.	34 58,6%	24 41,4%	58 100,0%
	Hög grad.	22 81,5%	5 18,5%	27 100,0%
Total		102 59,3%	70 40,7%	172 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation**

<i>Tabell D22.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	41 48,2%	44 51,8%	85 100,0%
	Medelhög grad.	34 58,6%	24 41,4%	58 100,0%
	Hög grad.	19 65,5%	10 34,5%	29 100,0%
Total		94 54,7%	78 45,3%	172 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation**

Tabell D 23.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	59 68,6%	27 31,4%	86 100,0%
	Medelhög grad.	39 67,2%	19 32,8%	58 100,0%
	Hög grad.	23 79,3%	6 20,7%	29 100,0%
Total		121 69,9%	52 30,1%	173 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation**

Tabell D 24.		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	56 65,1%	30 34,9%	86 100,0%
	Medelhög grad.	44 75,9%	14 24,1%	58 100,0%
	Hög grad.	21 77,8%	6 22,2%	27 100,0%
Total		121 70,8%	50 29,2%	171 100,0%

**Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation**

Tabell D 25.		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	91 98,9%	1 1,1%	92 100,0%
	Medelhög grad.	57 100,0%		57 100,0%
	Hög grad.	27 96,4%	1 3,6%	28 100,0%
Total		175 98,9%	2 1,1%	177 100,0%

Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D26.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
Grad av samstämmigt syfte i Driftstudien	Låg grad.	72 77,4%	13 14,0%	2 2,2%	6 6,5%	93 100,0%
	Medelhög grad.	54 91,5%	3 5,1%	2 3,4%		59 100,0%
	Hög grad.	27 96,4%	1 3,6%			28 100,0%
Total		153 85,0%	17 9,4%	4 2,2%	6 3,3%	180 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation**

<i>Tabell D 27.</i>		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	58 89,2%	7 10,8%	65 100,0%
	5-8	79 91,9%	7 8,1%	86 100,0%
	9-	24 96,0%	1 4,0%	25 100,0%
Total		161 91,5%	15 8,5%	176 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation**

<i>Tabell D 28.</i>		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	50 79,4%	13 20,6%	63 100,0%
	5-8	79 88,8%	10 11,2%	89 100,0%
	9-	20 80,0%	5 20,0%	25 100,0%
Total		149 84,2%	28 15,8%	177 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation**

<i>Tabell D29.</i>			Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
			ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	Count % within Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	24 39,3%	37 60,7%	61 100,0%
	5-8	Count % within Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	36 43,4%	47 56,6%	83 100,0%
	9-	Count % within Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	12 52,2%	11 47,8%	23 100,0%
Total		Count % within Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	72 43,1%	95 56,9%	167 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation**

<i>Tabell D30.</i>		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	37 62,7%	22 37,3%	59 100,0%
	5-8	70 78,7%	19 21,3%	89 100,0%
	9-	22 91,7%	2 8,3%	24 100,0%
Total		129 75,0%	43 25,0%	172 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation**

<i>Tabell D 31.</i>		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	44 73,3%	16 26,7%	60 100,0%
	5-8	72 81,8%	16 18,2%	88 100,0%
	9-	21 87,5%	3 12,5%	24 100,0%
Total		137 79,7%	35 20,3%	172 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation**

<i>Tabell D 32.</i>		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	34 59,6%	23 40,4%	57 100,0%
	5-8	63 72,4%	24 27,6%	87 100,0%
	9-	21 87,5%	3 12,5%	24 100,0%
Total		118 70,2%	50 29,8%	168 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation**

<i>Tabell D 33.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	28 45,2%	34 54,8%	62 100,0%
	5-8	40 47,1%	45 52,9%	85 100,0%
	9-	17 63,0%	10 37,0%	27 100,0%
Total		85 48,9%	89 51,1%	174 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation**

<i>Tabell D 34.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	39 66,1%	20 33,9%	59 100,0%
	5-8	43 50,0%	43 50,0%	86 100,0%
	9-	20 74,1%	7 25,9%	27 100,0%
Total		102 59,3%	70 40,7%	172 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation**

<i>Tabell D 35.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	30 49,2%	31 50,8%	61 100,0%
	5-8	51 58,6%	36 41,4%	87 100,0%
	9-	13 56,5%	10 43,5%	23 100,0%
Total		94 55,0%	77 45,0%	171 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation**

<i>Tabell D 36.</i>		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	40 65,6%	21 34,4%	61 100,0%
	5-8	67 76,1%	21 23,9%	88 100,0%
	9-	15 60,0%	10 40,0%	25 100,0%
Total		122 70,1%	52 29,9%	174 100,0%



**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation**

Tabell D 37		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	38 62,3%	23 37,7%	61 100,0%
	5-8	62 72,9%	23 27,1%	85 100,0%
	9-	21 84,0%	4 16,0%	25 100,0%
Total		121 70,8%	50 29,2%	171 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation**

Tabell D 38,		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	65 98,5%	1 1,5%	66 100,0%
	5-8	86 98,9%	1 1,1%	87 100,0%
	9-	25 100,0%		25 100,0%
Total		176 98,9%	2 1,1%	178 100,0%

**Antal dagar/år med FRU-aktiviteter \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation**

Tabell D 39.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
Antal dagar/år med FRU-aktiviteter	1-4	45 70,3%	13 20,3%		6 9,4%	64 100,0%
	5-8	83 93,3%	4 4,5%	2 2,2%		89 100,0%
	9-	25 92,6%		2 7,4%		27 100,0%
Total		153 85,0%	17 9,4%	4 2,2%	6 3,3%	180 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation

Tabell D40.		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	99 96,1%	4 3,9%	103 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	52 86,7%	8 13,3%	60 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		159 91,4%	15 8,6%	174 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation

Tabell D41.		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	91 87,5%	13 12,5%	104 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	50 83,3%	10 16,7%	60 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		149 85,1%	26 14,9%	175 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation

Tabell D42.		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	40 41,2%	57 58,8%	97 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	28 49,1%	29 50,9%	57 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	4 36,4%	7 63,6%	11 100,0%
Total		72 43,6%	93 56,4%	165 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation

Tabell D43.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	81 80,2%	20 19,8%	101 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	42 70,0%	18 30,0%	60 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	7 63,6%	4 36,4%	11 100,0%
Total		130 75,6%	42 24,4%	172 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation

Tabell D44.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	84 83,2%	17 16,8%	101 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	44 74,6%	15 25,4%	59 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		136 79,5%	35 20,5%	171 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation

		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	77 76,2%	24 23,8%	101 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	38 65,5%	20 34,5%	58 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	4 36,4%	7 63,6%	11 100,0%
Total		119 70,0%	51 30,0%	170 100,0%

*Tabell D 45.*

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation

Tabell D46.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	50 49,5%	51 50,5%	101 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	32 51,6%	30 48,4%	62 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	2 18,2%	9 81,8%	11 100,0%
Total		84 48,3%	90 51,7%	174 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation

Tabell D47.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	57 56,4%	44 43,6%	101 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	39 66,1%	20 33,9%	59 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	4 36,4%	7 63,6%	11 100,0%
Total		100 58,5%	71 41,5%	171 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation

Tabell D48.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	60 58,8%	42 41,2%	102 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	28 47,5%	31 52,5%	59 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	7 63,6%	4 36,4%	11 100,0%
Total		95 55,2%	77 44,8%	172 100,0%

**Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation**

Tabell D 49.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	73 70,2%	31 29,8%	104 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	41 69,5%	18 30,5%	59 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		122 70,1%	52 29,9%	174 100,0%

**Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation**

Tabell D 50.		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	76 74,5%	26 25,5%	102 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	40 69,0%	18 31,0%	58 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	5 55,6%	4 44,4%	9 100,0%
Total		121 71,6%	48 28,4%	169 100,0%

**Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation**

Tabell D 51.		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	104 99,0%	1 1,0%	105 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	59 98,3%	1 1,7%	60 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	11 100,0%	0	11 100,0%
Total		174 98,9%	2 1,1%	176 100,0%

Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats? \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D 52.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
Förekommer det förändringsarbete på din arbetsplats?	Ja, sedan minst ett år.	93 86,1%	7 6,5%	3 2,8%	5 4,6%	108 100,0%
	Ja, men startat nyligen/Nej, men har gjort.	48 80,0%	11 18,3%		1 1,7%	60 100,0%
	Nej, ej tidigare heller.	11 100,0%				11 100,0%
Total		152 84,9%	18 10,1%	3 1,7%	6 3,4%	179 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation**

Tabell D53.		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	81 98,8%	1 1,2%	82 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	25 83,3%	5 16,7%	30 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	51 86,4%	8 13,6%	59 100,0%
Total		157 91,8%	14 8,2%	171 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation**

Tabell D54.		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	72 86,7%	11 13,3%	83 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	28 87,5%	4 12,5%	32 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	45 77,6%	13 22,4%	58 100,0%
Total		145 83,8%	28 16,2%	173 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation**

Tabell D55.		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	39 48,1%	42 51,9%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	16 55,2%	13 44,8%	29 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	17 30,4%	39 69,6%	56 100,0%
Total		72 43,4%	94 56,6%	166 100,0%



Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation

Tabell D56.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	70 87,5%	10 12,5%	80 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	22 73,3%	8 26,7%	30 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	33 56,9%	25 43,1%	58 100,0%
Total		125 74,4%	43 25,6%	168 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation

Tabell D57.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	70 86,4%	11 13,6%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	22 75,9%	7 24,1%	29 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	40 70,2%	17 29,8%	57 100,0%
Total		132 79,0%	35 21,0%	167 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation

Tabell D58.		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	69 86,3%	11 13,8%	80 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	23 79,3%	6 20,7%	29 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	26 46,4%	30 53,6%	56 100,0%
Total		118 71,5%	47 28,5%	165 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation**

Tabell D 59.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	43 54,4%	36 45,6%	79 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	20 60,6%	13 39,4%	33 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	19 31,7%	41 68,3%	60 100,0%
Total		82 47,7%	90 52,3%	172 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation**

Tabell D 60.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	52 64,2%	29 35,8%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	16 51,6%	15 48,4%	31 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	31 54,4%	26 45,6%	57 100,0%
Total		99 58,6%	70 41,4%	169 100,0%

**Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation**

Tabell D 61.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	52 65,0%	28 35,0%	80 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	16 51,6%	15 48,4%	31 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	23 40,4%	34 59,6%	57 100,0%
Total		91 54,2%	77 45,8%	168 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation

Tabell D62.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	58 71,6%	23 28,4%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	22 71,0%	9 29,0%	31 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	39 66,1%	20 33,9%	59 100,0%
Total		119 69,6%	52 30,4%	171 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation

Tabell D63.		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	66 81,5%	15 18,5%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	26 89,7%	3 10,3%	29 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	26 45,6%	31 54,4%	57 100,0%
Total		118 70,7%	49 29,3%	167 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation

Tabell D64.		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	83 100,0%		83 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	32 97,0%	1 3,0%	33 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	57 98,3%	1 1,7%	58 100,0%
Total		172 98,9%	2 1,1%	174 100,0%

Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D65.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
Grad av aktivitet i förändringsarb. på arbetsplatsen	Hög aktivitet.	75 92,6%	4 4,9%		2 2,5%	81 100,0%
	Aktivitet på mellannivå.	30 88,2%	1 2,9%	2 5,9%	1 2,9%	34 100,0%
	Låg eller ingen aktivitet	45 73,8%	12 19,7%	2 3,3%	2 3,3%	61 100,0%
Total		150 85,2%	17 9,7%	4 2,3%	5 2,8%	176 100,0%

**. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation**

<i>Tabell D 66.</i>		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	75 97,4%	2 2,6%	77 100,0%
	Neutral.	58 86,6%	9 13,4%	67 100,0%
	Negativ	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		141 91,0%	14 9,0%	155 100,0%

**. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation**

<i>Tabell D 67.</i>		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	67 83,8%	13 16,3%	80 100,0%
	Neutral.	59 88,1%	8 11,9%	67 100,0%
	Negativ	9 90,0%	1 10,0%	10 100,0%
Total		135 86,0%	22 14,0%	157 100,0%

**Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation**

<i>Tabell D 68.</i>		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
		ja	nej	
Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	34 44,7%	42 55,3%	76 100,0%
	Neutral.	26 41,3%	37 58,7%	63 100,0%
	Negativ	4 44,4%	5 55,6%	9 100,0%
Total		64 43,2%	84 56,8%	148 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation

Tabell D69.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU	Positiv.	66 84,6%	12 15,4%	78 100,0%
	Neutral.	49 75,4%	16 24,6%	65 100,0%
	Negativ	5 50,0%	5 50,0%	10 100,0%
Total		120 78,4%	33 21,6%	153 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation

Tabell D70		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU	Positiv.	62 80,5%	15 19,5%	77 100,0%
	Neutral.	50 75,8%	16 24,2%	66 100,0%
	Negativ	10 100,0%		10 100,0%
Total		122 79,7%	31 20,3%	153 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation

Tabell D71.		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkars deltagande i FRU	Positiv.	58 77,3%	17 22,7%	75 100,0%
	Neutral.	45 68,2%	21 31,8%	66 100,0%
	Negativ	7 70,0%	3 30,0%	10 100,0%
Total		110 72,8%	41 27,2%	151 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation

Tabell D72.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	39 50,0%	39 50,0%	78 100,0%
	Neutral.	31 46,3%	36 53,7%	67 100,0%
	Negativ	7 63,6%	4 36,4%	11 100,0%
Total		77 49,4%	79 50,6%	156 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation

Tabell D73		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	46 59,0%	32 41,0%	78 100,0%
	Neutral.	40 61,5%	25 38,5%	65 100,0%
	Negativ	8 72,7%	3 27,3%	11 100,0%
Total		94 61,0%	60 39,0%	154 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation

Tabell D74		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	52 65,0%	28 35,0%	80 100,0%
	Neutral.	31 48,4%	33 51,6%	64 100,0%
	Negativ	5 50,0%	5 50,0%	10 100,0%
Total		88 57,1%	66 42,9%	154 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation

Tabell D 75.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	56 70,0%	24 30,0%	80 100,0%
	Neutral.	47 71,2%	19 28,8%	66 100,0%
	Negativ	9 90,0%	1 10,0%	10 100,0%
Total		112 71,8%	44 28,2%	156 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation

Tabell D 76.		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	60 76,9%	18 23,1%	78 100,0%
	Neutral.	47 71,2%	19 28,8%	66 100,0%
	Negativ	7 70,0%	3 30,0%	10 100,0%
Total		114 74,0%	40 26,0%	154 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation

Tabell D 77.		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	79 98,8%	1 1,3%	80 100,0%
	Neutral.	65 98,5%	1 1,5%	66 100,0%
	Negativ	10 100,0%		10 100,0%
Total		154 98,7%	2 1,3%	156 100,0%

. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D 78.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?				Total
		ja	tveksam	nej	vet ej	
. Arbetsgivarens inställning till att nätverkares deltagande i FRU	Positiv.	71 88,8%	6 7,5%	2 2,5%	1 1,3%	80 100,0%
	Neutral.	59 85,5%	6 8,7%	2 2,9%	2 2,9%	69 100,0%
	Negativ	8 80,0%	2 20,0%			10 100,0%
Total		138 86,8%	14 8,8%	4 2,5%	3 1,9%	159 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet. Crosstabulation

Tabell D 79.		Jag har fått större förståelse om för- och nackdelar med olika sätt att organisera arbetet.		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	55 98,2%	1 1,8%	56 100,0%
	Neutrala.	57 85,1%	10 14,9%	67 100,0%
Total		112 91,1%	11 8,9%	123 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete. Crosstabulation

Tabell D 80.		Jag har fått kunskap om nya sätt att bedriva förändringsarbete.		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	49 87,5%	7 12,5%	56 100,0%
	Neutrala.	54 84,4%	10 15,6%	64 100,0%
Total		103 85,8%	17 14,2%	120 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar. Crosstabulation

Tabell D 81.		Jag har hittat lösningar på problem som tidigare varit stötestenar.		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	29 54,7%	24 45,3%	53 100,0%
	Neutrala.	24 38,7%	38 61,3%	62 100,0%
Total		53 46,1%	62 53,9%	115 100,0%



Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc. Crosstabulation

Tabell D 81.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med min chef/ledningen angående frågor om arbetsorganisation, lönesystem etc.		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	45 78,9%	12 21,1%	57 100,0%
	Neutrala.	47 72,3%	18 27,7%	65 100,0%
Total		92 75,4%	30 24,6%	122 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben Crosstabulation

Tabell D 82.		Jag har haft lättare att ge övertygande argument när jag skall diskutera med mina arbetskamrater om att det är viktigt att utveckla jobben		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	47 85,5%	8 14,5%	55 100,0%
	Neutrala.	49 75,4%	16 24,6%	65 100,0%
Total		96 80,0%	24 20,0%	120 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen Crosstabulation

Tabell D 83.		Jag har kunnat använda kunskaperna från FRU-nätverket så att det blivit lättare för mig att bidra till en positiv förändring av arbetsorganisationen		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	45 81,8%	10 18,2%	55 100,0%
	Neutrala.	38 60,3%	25 39,7%	63 100,0%
Total		83 70,3%	35 29,7%	118 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund Crosstabulation

Tabell D 84.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i andra förbund		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU	Positiva.	38 66,7%	19 33,3%	57 100,0%
	Neutrala.	29 44,6%	36 55,4%	65 100,0%
Total		67 54,9%	55 45,1%	122 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet Crosstabulation

Tabell D 85.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med fackligt aktiva i det egna förbundet		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU	Positiva.	32 56,1%	25 43,9%	57 100,0%
	Neutrala.	43 67,2%	21 32,8%	64 100,0%
Total		75 62,0%	46 38,0%	121 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet Crosstabulation

Tabell D 86.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med cheferna/ledningen på jobbet		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkars deltagande i FRU	Positiva.	38 66,7%	19 33,3%	57 100,0%
	Neutrala.	33 52,4%	30 47,6%	63 100,0%
Total		71 59,2%	49 40,8%	120 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet Crosstabulation

Tabell D 87.		Jag tar nu oftare kontakt och diskuterar med medlemmarna på jobbet		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	42 72,4%	16 27,6%	58 100,0%
	Neutrala.	47 73,4%	17 26,6%	64 100,0%
Total		89 73,0%	33 27,0%	122 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare Crosstabulation

Tabell D 88.		Jag söker nu oftare information om arbetsorganisation, förändringsarbete och liknande än tidigare		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	43 79,6%	11 20,4%	54 100,0%
	Neutrala.	46 73,0%	17 27,0%	63 100,0%
Total		89 76,1%	28 23,9%	117 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen Crosstabulation

Tabell D 89.		Erfarenhetsutbyte mellan förtroendevalda i nätverk typ FRU är en bra metod för att förtroendevalda skall bli bättre på att delta i förändringsarbete på arbetsplatsen		Total
		ja	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	55 98,2%	1 1,8%	56 100,0%
	Neutrala.	67 100,0%		67 100,0%
Total		122 99,2%	1 ,8%	123 100,0%

Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU \* Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram? Crosstabulation

Tabell D 90.		Anser du att dina erfarenheter av att delta i FRU-nätverket är så positiva att du gärna vill delta i nätverk av FRU-typ under 2002 eller längre fram?			Total
		ja	tveksam	nej	
Arbetskamraternas inställning till nätverkares deltagande i FRU	Positiva.	55 93,2%	2 3,4%	2 3,4%	59 100,0%
	Neutrala.	57 87,7%	6 9,2%	2 3,1%	65 100,0%
Total		112 90,3%	8 6,5%	4 3,2%	124 100,0%