

Inger Marie Hagen og
Jørgen Svalund

Verve og beholde

Forankring av LOs medlemsfordeler
gjennom lokale LOfavørkomiteer



Inger Marie Hagen og Jørgen Svalund

Verve og beholde

Forankring av LOs medlemsfordeler
gjennom lokale LOfavørkomiteer

Fafo-rapport 2018:28

© Fafo 2018
ISBN 978-82-324-0460-5
ISSN 2387-6859

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 5 |
| Sammendrag | 6 |
| Summary | 11 |
| 1 Medlemsfordeler med lokal forankring | 12 |
| 1.1 Introduksjon..... | 12 |
| 1.2 Data og fremgangsmåte | 14 |
| 1.3 Rapportens innhold og struktur | 17 |
| 2 Fra gravferdskasser til LOfavør | 19 |
| 2.1 Historien | 19 |
| 2.2 Dagens organisering | 22 |
| 2.3 Forventninger til og mellom aktørene | 25 |
| 2.4 Dagens tilbud | 26 |
| 2.5 Hva skal LOfavør være i dag? | 27 |
| 2.6 Verve og beholde medlemmer?..... | 30 |
| 2.7 Oppsummering | 32 |
| 3 Kunnskap, bruk og forventninger | 33 |
| 3.1 Fordelene i LOfavør | 33 |
| 3.2 Komitémedlemmenes vurdering av tilbudene | 36 |
| 3.3 Organiseringen av LOfavør | 36 |
| 3.4 Hvor omfattende er kunnskapen? | 39 |
| 3.5 Oppsummering | 40 |
| 4 Aktiviteter og ressursbruk | 41 |
| 4.1 Fem komiteer – forskjell og fellestrekk | 41 |
| 4.2 Organisering, møter og tidsbruk | 43 |
| 4.3 Komiteenes aktiviteter | 50 |
| 4.4 Deltakelse på arrangementer..... | 52 |
| 4.5 Hva kunne/burde man gjøre?..... | 54 |
| 4.6 Oppsummering | 55 |
| 5 Samarbeid og forventninger | 56 |
| 5.1 Vurdering av komiteens arbeid | 57 |
| 5.2 LOfavørkomiteen og lokal forankring | 58 |
| 5.3 Komiteens vurdering av samhandlingen lokalt..... | 60 |
| 5.4 Lokal etterspørsel til komiteen | 60 |
| 5.5 Forventninger og samarbeid innad i komiteen | 64 |
| 5.6 Hva begrenser aktiviteten?..... | 67 |
| 5.7 Samarbeid mellom komiteen og sentrale ledd | 68 |
| 5.8 Oppsummering | 69 |
| 6 Aktivitet og forankring | 70 |
| 6.1 Aktivitet | 71 |
| 6.2 Forankring – og forpliktelse..... | 77 |
| 6.3 Hva kan bare komiteen gjøre?..... | 80 |
| 6.4 Oppsummering | 83 |
| Litteratur | 85 |
| Vedlegg 1 Forsikringsordninger i LOs forbund per august 2018 | 86 |

Forord

Alle fagforeninger tilbyr en eller annen form for medlemsfordeler. LOs ordning står i en særstilling fordi det også er bygget opp et lokalt ledd for å informere, lære opp og diskutere disse fordelene med tillitsvalgte. Oppdraget ivaretas av fylkesvise komiteer med representanter fra distriktskontor, forbund og ansatte i den lokale SpareBank1.

LOfavørkomiteene er tema for denne rapporten. Hvordan står det til med aktiviteten, samarbeidet innad i komiteen, samarbeidet med de lokale aktørene og med LOfavørs sentrale ledd? I hvilken grad klarer komiteene å forankre LOs medlemstilbud lokalt? Hva er de kritiske faktorene for å etablere effektive komiteer som arbeider godt for å skolere lokale tillitsvalgte og samle inn kritikk og synspunkter på LOfavørs ulike tilbud?

Rapporten bygger på to ulike spørreundersøkelser: én til deltakerne på LOs regionkonferanser våren 2018 og én til medlemmer av alle LOfavørkomiteene. I tillegg er det gjennomført intervjuer i fem komiteer. Tusen takk til alle som har bidratt til datainnsamlingen!

Rapporten er skrevet på oppdrag fra LOfavør. Stor takk til Jakob Tveit, Heidi L. Myhr og Runa Bolstad Laume for interessante diskusjoner og tilbakemelding. Takk også til Fafos Kristine Nergaard for solid kvalitetssikring og Bente Bakken for rask og effektiv ferdigstilling av rapporten.

Rapporten er resultat av et tett og godt samarbeid mellom forfatterne. Alle funn og konklusjoner som trekkes, er forfatternes ansvar, likeså eventuelle feil og mangler ved rapporten.

Oslo, august 2018

Inger Marie Hagen og Jørgen Svalund

Sammendrag

Denne rapporten handler om hvordan LO organiserer sitt tilbud om medlemskapsfordeler. Medlemsfordelene gjennom LOfavør skal gjøre at medlemmene opplever «trygghet i privatlivet» (LOfavør 2017, side 2). LO har etablert en egen organisasjon for å ivareta denne typen individuelle medlemsgoder, LOfavør. LOfavør er en egen enhet bestående av et sentralt ledd, egne underkomiteer, egen administrasjon samt egne fylkesvise komiteer, LOfavørkomiteene. LOfavør er en del av LO, og mandatet til de ulike organisasjonsleddene vedtas av Fellesutvalget, som derfor er det styrende organet. LOfavørkomiteene er et samarbeidsorgan mellom LO, forbund og SpareBank1-alliansen og andre leverandører i sitt geografiske område, som er ett eller to fylker.

Mandatet til komiteene har fire hovedpunkter (vår utheving, Strategidokumentet, side 18):

1. Komiteen skal *følge opp* Fellesutvalgets vedtatte strategidokument og den årlige aktivitets- og markedsplanen i sitt fylke.
2. Komiteen har ansvar for god og systematisk *kontakt* mellom fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket og *informere om og skolere tillitsvalgte* om LOfavør-programmet.
3. Komiteen skal *behandle forslag til endring* på eksisterende eller nye produkter fra forbundenes organisasjonsledd. Etter at forslagene er ferdigbehandlet sendes de gjennom saksfremlegg til LOfavørs administrasjon.
4. Komiteen skal i tillegg *sørge for at SB1-alliansen bistår* organisasjonsleddene med informasjon, utredninger og råd innenfor bank, forsikring og pensjonstjenester.

Komiteen har dermed et koordineringsansvar lokalt og skal sørge for at tillitsvalgte får skoling og medlemmer informasjon. Punkt 3 er todelt: komiteen skal behandle eventuelle forslag som kommer fra sentralt hold, men også stimulere til debatt og diskusjon rundt eksisterende og potensielle tilbud i de ulike delene av fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket. En slik debatt er med på å sikre det demokratiske grunnlaget for LOfavør.

Hovedtema i denne rapporten er den lokale organiseringen gjennom de 16 LOfavørkomiteene. Medlemmene utnevnes av LO i fylket, og komiteene består av LOs distriktssekretær, som leder komiteen, samt eventuelt andre ansatte på distriktskontoret, representanter fra ulike forbund i fylket, og – dersom SpareBank1 selv ser det som ønskelig – representant(er) fra SpareBank1-alliansen.

På bakgrunn av mandatet til LOfavørkomiteen reiser vi i rapporten tre hovedspørsmål:

1. Kjenner den lokale fagbevegelsen til den lokale LOfavørkomiteen, og hvilke forventninger har de til den?
2. Hvordan jobber komiteene: hvor mange møter har de, hvor mye tid brukes på arbeid i komiteen? Hvilke aktiviteter gjennomføres i og av komiteene?

3. Hvordan fungerer samarbeidet mellom partene (LO, ulike forbund og SpareBank1) i komiteen på lokalt nivå? Hvordan opplever LOfavørkomiteen forbundenes satsing på LOfavør lokalt?

Disse spørsmålene ses i lys av to forhold:

1) Hva skal medlemstilbudet «svare på» – et ideologisk ønske bygget på LOs ansvar for å trygge sine medlemmer også utenfor arbeidsplassen? Eller er medlemstilbudet utelukkende et vervetiltak? LOs 920 000 medlemmer gir markedsmakt. Skal denne brukes til å forhandle frem flest mulig rabatter for å kompensere for medlemskontingenten eller til å etablere få, men svært gode tilbud? Eller er en del av målsettingen også at tilbudene kommer fra virksomheter som tilbyr gode og ryddige lønns- og arbeidsforhold for sine ansatte? – Flere av disse målsettingene kan åpenbart kombineres, det er ikke et enten eller. Hvilken forståelse de lokale aktørene har av disse spørsmålene og hvordan de vekter de ulike målsettingene, er viktig for å forstå hvordan de jobber og hvilke aktiviteter de prioriterer.

2) Hvilket ansvar tar de ulike aktørene for ordningen, og hvor forankres den? Hvem er den «kritiske aktøren» som sørger for aktivitet lokalt – det være seg besøk hos lokale klubber, stand og brosjyrer under store kulturaktiviteter, eller skolering av lokale tillitsvalgte? Er alle i komiteen like engasjerte, eller er det distriktssekretæren eller en av de andre ansatte på kontoret, ildsjeler fra et eller flere forbund eller en eller flere ansatte i den lokale SpareBank1 som holder komiteen sammen og aktiviteten oppe? Er oppslutning fra LO, forbund eller SpareBank1 en kritisk faktor, og hva betyr det for LOfavørs innretning og virkemåte?

Data

Spørsmålene i rapporten belyses ved hjelp av to spørreundersøkelser, en rekke kvalitative intervjuer, og dokumentanalyser.

- En e-postbasert spørreundersøkelse, kalt tillitsvalgtundersøkelsen, sendt ut til alle deltakere på alle regionkonferansene våren 2018, det vil si et utvalg tillitsvalgte spredt utover landet med ulike roller og verv.
- En e-postbasert spørreundersøkelse, kalt komitéundersøkelsen, sendt ut til alle medlemmer i de 16 lokale LOfavørkomiteene våren 2018.
- 15 fokusgruppeintervjuer i fem utvalgte LOfavørkomiteer, gjennomført hos komiteene rundt i landet.
- Analyser av dokumenter (dokumentanalyser) sendt inn fra de lokale komiteene til LOfavør sentralt, samt undersøkelser LOfavør har foretatt av bruk og oppfatninger om LOfavør.

Resultater hovedspørsmål 1

Vi ser i rapporten (kapittel 2) nærmere på rammeverket som omgir de lokale LOfavørkomiteene: den historiske bakgrunnen, organiseringen av LOfavør og mandatet til komiteene. Den korte gjennomgangen peker på to grunnleggende argumenter bak ordningen; for det første legges medlemsfordeler frem som et svar på arbeidsfolks behov, og 2) medlemsfordeler legges frem som rekrutteringsgrunnlag. Eller sagt i dagens språkdrakt: *trygghet i privatlivet*. Når det gjelder ideologi, begrunnelsen for LOfavør og medlemsfordelene, finner vi begrenset med forskjeller mellom de ulike komiteene vi har besøkt og mellom de

ulike gruppene (LOs ansatte på distriktskontorene, lokale forbundsrepresentanter og SpareBank1 sine representanter) i komiteene. Men selv om vi finner felles oppfatninger om det ideologiske grunnlaget til LOfavør, varierer det samtidig *hvor* opptatt de ulike komiteene er av dette. Det er dessuten en klar enighet blant komitémedlemmene om at LOfavørs tilbud skal være begrenset i antall og at *alle* medlemmer skal finne relevante tilbud. LOfavørs målsetting er altså å bidra til medlemslojalitet og til rekruttering, og de lokale komitémedlemmene slutter seg til dette. I rapporten finner vi at tillitsvalgte i stor grad gir uttrykk for at LOfavør er et viktig argument både for å beholde og å verve nye medlemmer, og som et argument nummer 2: nye medlemmer skal verves gjennom primært å vise til viktigheten av å være fagorganisert, på grunn av LOs arbeid med lønns- og arbeidsforhold, samt LOs ideologiske grunnlag, mens individuelle medlemsfordeler kommer *i tillegg*.

Denne kunnskapen danner et bakteppe når vi ser nærmere på rapportens første hovedspørsmål: *Kjenner den lokale fagbevegelsen til den lokale LOfavørkomiteen, og hvilke forventninger har de til den?*

Vi finner i kapittel 3 at seks av ti tillitsvalgte har god kunnskap om LOfavørs organisering, og fire av ti oppgir at deres kunnskap om LOfavørkomiteen i deres fylke er god eller svært god. Det er liten forskjell mellom tillitsvalgte fra ulike forbund, med unntak av tillitsvalgte fra Fellesforbundet. Bare 22 prosent av Fellesforbundets tillitsvalgte oppgir at deres kunnskap om LOfavørkomiteen i fylket er god eller svært god. Alt i alt er de lokale komiteene dermed godt kjent blant de tillitsvalgte i vår undersøkelse, men samtidig er det flere som ønsker enda mer informasjon om komiteen. Om lag en fjerdedel av de tillitsvalgte ønsker *mer* informasjon om hva LOfavørkomiteen i deres fylke holder på med, og dette gjelder spesielt blant de HK-tillitsvalgte.

Resultater hovedspørsmål 2

I hovedspørsmål 2 er vi opptatt av *hvilke aktiviteter som gjennomføres i og av komiteene, og hvordan komiteene jobber*. Hvor mange møter har de, og hvor mye tid brukes på arbeid i komiteen? Hvor mange aktiviteter gjennomfører de?

Vi oppsummerer først resultatene som gjelder spørsmålene om møter og hvor mye tid som brukes på arbeid i komiteen:

De fleste komiteene har fire–fem møter i året, noen har flere, to av komiteene har ifølge spørreundersøkelsen avholdt to–tre møter. Lengden på møtene varierer, men de tar i gjennomsnitt rundt tre timer. Komitémedlemmene som svarte på undersøkelsen, oppgir at de bruker en del tid utenom møtene. Tid brukt på LOfavør-arbeid utenom møtene varierer kraftig mellom komitémedlemmene. Dette kommer antagelig av at enkelte tar et stort ansvar for gjennomføring av ulike aktiviteter (f.eks. foredrag). Komitémedlemmer som er representanter fra SpareBank1 eller LOs distriktskontor, bruker mer tid per måned på LOfavør (utenom selve møtene) enn representantene fra forbund.

Videre, hvor mange aktiviteter gjennomføres i og av komiteen?

Komiteene rapporterer ikke nødvendigvis om den fulle bredden i sine aktiviteter til LOfavør sentralt, slik at LOfavør sentralt ikke har noen god oversikt over den fylkesvise aktiviteten. Det ser videre ut som en del av aktivitetene som gjennomføres gjøres uten at resten av komiteen blir orientert, for eksempel går det direkte henvendelser fra klubber til SpareBank1. Derfor har heller ikke medlemmene i de lokale komiteene nødvendigvis full oversikt. Når vi spør komitémedlemmene, oppgir de fleste at komiteen har avholdt LOfavør-kurs og informert om LOfavør på konferanser, mens under halvparten mener komiteen deres har deltatt under studiestartaktiviteter eller avholdt en aktivitet under «høy-

tid for brann»-kampanjen i løpet av en toårsperiode. Mengden aktiviteter som ble gjennomført i regi av komiteen, varierte ganske kraftig mellom de ulike lokale komiteene vi besøkte.

Hovedspørsmålet er hvor mange aktiviteter som gjennomføres. Et problem med å telle opp antall aktiviteter er imidlertid at de ikke nødvendigvis «treffer» mange. Deltar (mange) tillitsvalgte på dem? Vi undersøkte derfor aktiviteten også fra «brukersiden», og vi fant at nesten halvparten av de tillitsvalgte hadde deltatt på et arrangement i regi av LOs lokalorganisasjon, eller i regi av forbundet, hvor LOfavør var et tema. 22 prosent hadde deltatt på et slikt arrangement i regi av LOfavørkomiteen. En del har også invitert LOfavørkomiteen til å komme på et arrangement de har vært ansvarlige for. Når vi spør de tillitsvalgte om hva de mener om LOfavørkomiteens arbeid generelt, har mange ingen mening om det, og de som har en mening, er stort sett fornøyd.

Det synes altså å være en del aktivitet i komiteene, men det er stor variasjon mellom dem. Noen av årsakene til slike store forskjeller er velkjente – lange avstander er ressurskrevende, medlemmene av komiteen har en rekke andre oppgaver og det kan være vanskelig å engasjere lokale tillitsvalgte og mobilisere medlemmene. Andre årsaker kan knyttes til den enkelte komité. Det er stor variasjon i hvor mye tid den enkelte bruker på LOfavørkomiteen og LOfavør-arbeid. Vi fant at noen av komiteene var svært avhengige av enkeltmedlemmer – ildsjelen som brenner for LOfavør. Dette kan være en ansatt ved LOs distriktskontor, en representant for et forbund eller for SpareBank1.

Resultater hovedspørsmål 3

I det siste hovedspørsmålet er vi opptatt av *hvordan samarbeidet mellom partene (LO, ulike forbund og SpareBank1) i komiteen fungerer på lokalt nivå, og hvordan komitémedlemmer opplever forbundenes satsing på LOfavør lokalt.*

Når det gjelder samarbeid mellom partene i komiteen lokalt, finner vi at det er et godt forhold mellom dem, det er få konflikter og sjelden uenighet om strategier og aktiviteter. Vi finner videre at komitémedlemmene generelt opplever at samarbeidet mellom LO og SpareBank1 fungerer godt og videre at de har et godt samarbeid med LOfavør sentralt – de får den hjelp og assistanse de ber om.

Et viktig spørsmål i denne sammenheng var hvordan LOfavørkomiteenes medlemmer opplever forbundenes satsing på LOfavør lokalt. LOfavørkomiteens lokale forankring bygger delvis på at SpareBank1 og ansatte ved LOs distriktskontor samhandler med forbundene i den lokale komiteen, og delvis på at de lokale forbundene er opptatt av å bringe LOfavør inn i sitt arbeid overfor potensielle og eksisterende medlemmer. Vi spurte derfor komitémedlemmene om de klarer å engasjere lokale ledd av forbundene og LOs lokalorganisasjon, og vi fant at en stor andel av dem opplever dette som vanskelig. Også forbundenes representanter i komiteene opplever at det er slik, noe som tyder på at samarbeidet lokalt ikke fungerer spesielt godt.

Lokalt samarbeid innebærer en relasjon, hvor LOfavørkomiteen må være kjent og aktiv, samtidig som tillitsvalgte også må være villige til å ta kontakt. Vi har som nevnt funnet at komiteen er kjent blant en stor andel tillitsvalgte på regionkonferansene. Vi finner at en stor andel av komitémedlemmene mener komiteen burde vært mer aktiv i vervearbeidet, noe også mange av de tillitsvalgte mener.

En viktig del av LOfavørkomiteenes arbeid er å motta forslag til nye produkter, eller endringer i nåværende produkter, og eventuelt sende disse forslagene videre til LOfavør sentralt (som eventuelt fremmer forslaget for Fellesutvalget). Heller ikke slik lokal samhandling er det mye av. Få tillitsvalgte oppgir at de har sendt innspill til aktiviteter som

Lofavør kan støtte, eller forslag til nye eller endringer i eksisterende produkter, og representantene fra komiteene oppgir da heller ikke at de har mottatt særlig mange slike forslag.

Summary

Recruit and maintain – the role of the local membership benefit committees in LO

Membership benefits are well known as a tool for trade unions to recruit members and to keep them organised. The Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) has, unlike the other confederations in Norway, established local committees in every region (fylkesvise LOfavørkomiteer) in order to inform and to train trade union representatives at the local level on the different benefits. The committees consist of representatives from the trade unions in the region, representatives from LO's regional office as well as employees from the main provider of benefits (the local Sparebank1).

This report focuses on the committees. What are their main task and their activity level? How do they cooperate inside the committee and with the local trade unions as well as the national level? In addition to training and information, the committees are also responsible for initiating local debates on the different benefits. Do the benefits comply with LO's fundamental values? Do the local committees take on this task?

Two different surveys have been conducted by mail: one among all the members in all of the committees and one among local trade union representatives, the latter by using the participants at the regional LO conferences in spring 2018. In addition, we have conducted qualitative interviews in five selected committees.

LOfavør has financed the report.

1 Medlemsfordeler med lokal forankring

1.1 Introduksjon

Hvordan rekruttere og beholde medlemmer? Det er et av de mest sentrale spørsmålene enhver fagforening står overfor. Organisasjonsgraden i Norge er 49 prosent (Nergaard 2017), høyt i en internasjonal sammenheng, men oppslutningen varierer sterkt mellom sektorer og bransjer.

Spørsmålet om hvordan medlemmer kan rekrutteres og også beholdes, henger tett sammen med hva en fagforening skal gjøre og hva den kan tilby sine medlemmer (se Hyman (2001) for en oversikt over ulike fagforeningsmodeller). I en nordisk sammenheng er vi vant til å se på fagforeningene som viktige samfunnsaktører, som institusjonelle parter i et trepartssamarbeid og som lokale parter i samarbeidet ute i virksomhetene. *Samarbeidet* mellom arbeid og kapital er vedt inn i ulike regler og ordninger, og konflikt er nøye regulert gjennom fredsplikt og meklingsinstitusjoner. I andre land er *protestbevegelse* et bedre stikkord. En tredje variant går under betegnelsen «business unions», en retning som forkaster ideen om klasser og klasseforskjeller, som fremhever at fellesskapet skal bygge på faglige/yrkesvise skillelinjer og at fagforeningen skal drives som et selskap (business). I Danmark har en ny type fagforeninger fått økende oppslutning, «gule» eller *frie fagforeninger* utgjør nå ca. 10 prosent av alle fagforeningsmedlemmer i Danmark. Individuelle forsikringer står sentralt. Slike foreninger inngår ikke i hovedorganisasjoner og har sjelden tariffavtaler eller et system med tillitsvalgte (Faos 2018).

Spørsmålet om hva medlemmene skal tilbys og hvordan tilbudet skal bygges opp, er likevel felles for alle disse fire modellene. I en nordisk fagforeningsmodell med vekt på lokal aktivitet, må spørsmålet også snus: hva slags ansvar og oppgaver ønsker man å gi de lokale tillitsvalgte, og hvilke oppgaver ønsker de å utføre? Hvilke oppgaver prioriteres når ressursene er knappe? Et annet sentralt spørsmål dreier seg om hvor grensen for fagforeningens ansvarsområde skal trekkes. I Sverige og Danmark er tilgang til arbeidsledighetskasse en sentral del av medlemskapet. I Norge, hvor vi har statlig arbeidsledighetstrygd, ligger kompensasjon til arbeidsledige utenfor fagforeningens ansvar. Her er spørsmålet om hvorvidt mangler i velferdsstaten skal eller må møtes av tilbud fra fagforeningene. Eller sagt på en annen måte: hvilke deler av medlemmenes liv skal fagforeningene ta ansvar for, og hvordan skal ansvaret forvaltes? Diskusjonen om gratispassasjerer hører også hjemme i en diskusjon av medlemsfordeler, mens ikke-medlemmer kan oppnå mange kollektive goder (fremforhandlede lønns- og arbeidsvilkår), vil individuelle medlemsfordeler bidra til å gjøre medlemskap mer attraktivt.

Denne rapporten skal dreie seg om hvordan LO organiserer sitt tilbud om medlemskapsfordeler. Som det heter i LOs handlingsprogram for 2017–2021, side 24: «LO vil vektlegge verdien av tariffavtaler, aktive klubber og LOfavør-programmet som viktige medlemsfordeler for nåværende og potensielle medlemmer». Medlemskapet – eller altså medlemsfordelene – skal dermed sikre lønns- og arbeidsforhold (tariff), lokalt samarbeid og medbestemmelse (aktive klubber) og gi trygghet i privatlivet (LOfavør-programmet). I LOfavørs strategidokument for samme periode kan vi lese at: «Ved å benytte LOfavør skal

medlemmene oppleve at trygghet i privatlivet er LOfavørs bærebjelke» (LOfavør 2017, side 2, heretter kalt Strategidokumentet). Formuleringen er hentet fra LOs handlingsprogram.

LO i Norge har, i motsetning til svensk og dansk LO, valgt å etablere en egen organisasjon på siden av den ordinære for å ivareta denne typen individuelle medlemsgoder. Heller ikke i de andre norske hovedorganisasjonene finner vi noen målsetting om å involvere grunnplanet i utformingen og promotering av medlemsfordelene. LOfavør er en egen enhet og, som vi skal se nedenfor, består av et sentralt ledd (Fellesutvalget, representanter fra alle forbund, ledet av en av LO-sekretærene), egne underkomiteer (Bank- og forsikringskomiteen og Leverandørkomiteen), egen administrasjon, representanter fra LOs administrasjon og fra LOfavør AS¹), samt egne fylkesvise komiteer, LOfavørkomiteer. Komiteene er et samarbeidsorgan mellom LO/forbund og SpareBank1-alliansen i deres geografiske område. LOfavør er en del av LO, og mandatet til de ulike organisasjonsleddene vedtas av Fellesutvalget.

Mandatet til komiteene har fire hovedpunkter (vår utheving, Strategidokumentet, side 18):

1. Komiteen skal *følge opp* Fellesutvalgets vedtatte strategidokument og den årlige aktivitets- og markedsplanen i sitt fylke.
2. Komiteen har ansvar for god og systematisk *kontakt* mellom fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket og *informere om og skolere tillitsvalgte* om LOfavør-programmet.
3. Komiteen skal *behandle forslag til endring* på eksisterende eller nye produkter fra forbundene organisasjonsledd. Etter at forslagene er ferdigbehandlet sendes de gjennom saksfremlegg til LOfavørs administrasjon.
4. Komiteen skal i tillegg *sørge for at SB1-alliansen bistår* organisasjonsleddene med informasjon, utredninger og råd innenfor bank, forsikring og pensjonstjenester.

Komiteen har dermed et koordineringsansvar lokalt og skal sørge for at tillitsvalgte får skoloring og medlemmer informasjon. Punkt 3 er todelt: komiteen skal behandle eventuelle forslag som kommer fra sentralt hold, men også stimulere til debatt og diskusjon rundt eksisterende og potensielle tilbud i de ulike delene av fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket. En slik debatt er med på å sikre det demokratiske grunnlaget for LOfavør.

SpareBank1-alliansen er en av LOs viktigste samarbeidsparter. Veien fra de tidligere gravferdskassene og frem til dagens samarbeidspartnere er tema i avsnitt 2.1. Hovedtema i denne rapporten er den lokale organiseringen; aktiviteter og arbeidsmøter i de 16 komiteene². Medlemmene utnevnes av LO i fylket, og komiteene består av representanter fra forbund i fylket, LOs distriktssekretær (leder) og eventuelt andre ansatte på distriktskontoret, samt – dersom SpareBank1 selv ser det som ønskelig – representant(er)³ fra alliansen.

¹ SpareBank 1 Medlemskort AS skiftet våren 2018 navn til LOfavør AS.

² Komiteene er fylkesvise med ett unntak, Oslo og Akershus er slått sammen. De (snart) sammenlåtte Agder-fylkene har en felles komité (i teksten Agder), og det samme gjelder Nord- og Sør-Trøndelag (Trøndelag).

³ For enkelthets skyld kaller vi også bankens folk i komiteen for representanter, men disse har altså ikke formell representantstatus. Ingen av de andre leverandørene var representert i de komiteene vi besøkte.

Vi tar utgangspunkt i de oppgaver som følger av mandatet og spør:

1. Kjenner den lokale fagbevegelsen til den lokale LOfavørkomiteen, og hvilke forventninger har de til den?
2. Hvordan jobber komiteene: hvor mange møter har de, hvor mye tid brukes på arbeid i komiteen? Hvilke aktiviteter gjennomføres i og av komiteene?
3. Hvordan fungerer samarbeidet mellom partene (LO, ulike forbund og SpareBank1) i komiteen på lokalt nivå? Hvordan opplever LOfavørkomiteen forbundenes satsing på LOfavør lokalt?

Disse spørsmålene må ses i lys av de linjene vi trakk opp ovenfor. For det første, hva skal medlemstilbudet «svare på» – et ideologisk ønske bygget på LOs ansvar for å trygge sine medlemmer også utenfor arbeidsplassen? Eller er medlemstilbud utelukkende et vervetil-tak? LOs 920 000 medlemmer gir markedsmakt – skal denne brukes til å forhandle frem flest mulig rabatter for å kompensere for medlemskontingenten eller til å etablere få, men svært gode tilbud? Er det en medlemsfordel å få informasjon om hvilke selskap i privat sektor som tilbyr gode lønns- og arbeidsforhold til sine ansatte? Flere av disse målset-tingene kan åpenbart kombineres, det er ikke et enten eller. Hvilken forståelse de lokale aktørene har av disse spørsmålene og hvordan de vekter de ulike målsettingene, er viktig for å forstå hvordan de jobber og hvilke aktiviteter de prioriterer.

Vårt andre overordnede spørsmål er knyttet hvilket ansvar de ulike aktørene tar for ordningen og hvor ordningen forankres; hvem er den «kritiske aktøren» som sørger for aktivitet lokalt – det være seg besøk hos lokale klubber, stand og brosjyrer under store kulturaktiviteter eller skoloring av lokale tillitsvalgte? Er alle i komiteen svært engasjerte, eller er det distriktssekretæren eller en av de andre ansatte på kontoret, ildsjeler fra ett eller flere forbund eller en eller flere ansatte i den lokale SpareBank1 som holder komiteen sammen og aktiviteten oppe? Er det oppslutning fra LO, forbund eller SpareBank1 som er den kritiske faktoren, og hva betyr det for LOfavørs innretning og virkemåte?

1.2 Data og fremgangsmåte

I prosjektet har vi hentet inn flere typer data. Vi ønsket informasjon om hvordan LOfavørkomiteene arbeider, og om og hvordan LOfavør og LOfavørkomiteene oppfattes blant medlemmer i fagbevegelsens lokale ledd.

Spørreundersøkelse (komitéundersøkelsen) og kvalitative intervjuer

For å finne ut mer om hvordan LOfavørkomiteene arbeider og hvordan de selv oppfatter sin rolle, har vi for det første gjennomført en spørreundersøkelse blant samtlige medlemmer i LOfavørkomiteene. Undersøkelsen ble sendt ut per e-post. Spørreundersøkelsen dreide seg i hovedsak om vurderinger av komiteene og om komitémedlemmenes individuelle interesser eller aktiviteter, og eventuelle hindre for dette. I undersøkelsen ble representanter for SpareBank1 stilt egne oppfølgings spørsmål, det samme ble representanter for forbundene. En slik fremgangsmåte gjorde det mulig å undersøke om det er ulike forventninger hos SpareBank1s og fagbevegelsens medlemmer i komiteene. I undersøkelsen hadde vi et bruttoutvalg på 191 personer. Etter at undersøkelsen var sendt ut, fikk vi tilbakemelding fra noen om at de var helt ferske i komiteen og at de derfor ikke kunne svare på spørsmålene, da disse i stor grad dreide seg om hvilken aktivitet komiteen hadde forrige år. I tillegg var det noen e-postadresser som ikke var gyldige. Noen personer er medlemmer i flere komiteer, dette gjelder spesielt enkelte representanter for SpareBank1, siden bankenes nedslagsfelt krysser fylkesgrensene i noen regioner. Disse fikk tilsendt

flere spørreundersøkelser, med beskjed om å fylle ut én undersøkelse for hver komité de sitter i. Til slutt hadde vi et nettutvalg på 187 personer. 107 personer svarte på undersøkelsen. 191 adresser fordelt på 17 komiteer⁴ tyder på at komiteene i snitt har elleve medlemmer. Antall svar per komité varierer fra to til tolv.

Vi fikk 31 svar fra distriktskontorene, 48 fra forbundsrepresentanter og 24 fra SpareBank1. Dette utgjør en svarprosent på henholdsvis 69, 44 og 67, noe som gir en total svarprosent på 57. I fire av fylkene har vi ingen svar fra SpareBank1,⁵ når det gjelder forbund har vi svar fra alle, mens det i ett av fylkene ikke kom noen svar fra distriktskontoret.

Antall svar i de ulike fylkene varierer altså mye, og dette gjør at vi er forsiktig med å bruke fylke som variabel. I den grad vi likevel gjør det, har vi valgt å ikke identifisere fylkene.

Kvalitativ undersøkelse

Spørreundersøkelsen ble supplert med en intervjuundersøkelse i fem komiteer. Valg av fylke var dels Fafos initiativ, og dels kom det forslag fra administrasjonen i LOfavør. Geografisk spredning var viktig. I hver komité ble det gjennomført gruppeintervjuer i tre grupper: 1) ansatte på distriktskontoret (distrikts-, organisasjons- og ungdomssekretær), 2) representanter fra forbundene (varierende fra fire til seks representanter) og 3) ansatte i SpareBank1 (varierende fra en til fire). Gruppeintervju ble valgt ikke bare for å få flest mulig i tale, men også for å få et inntrykk av relasjonene i gruppen. Inndelingen av respondentene i tre grupper følger komiteens mandat (se nedenfor), og for oss var det viktig at de kunne snakke fritt om «de andre» og deres innsats. Hvert intervju tok i overkant en time. I tillegg har vi gjennomført flere informantsamtaler med ansatte sentralt.

Spørreundersøkelse på regionkonferansene (tillitsvalgtundersøkelsen)

LOfavørkomiteene skal bidra til å støtte opp om arbeidet med LOfavør gjennom ulike typer aktiviteter og være et bindeledd mellom lokale fagforeninger, lokalorganisasjoner og Fellesutvalget. Det var derfor viktig å undersøke hvorvidt komiteen fungerer som et bindeledd og en garantist for lokal forankring, og vi gjennomførte derfor en spørreundersøkelse i fagbevegelsens lokale organisasjonsledd. Bruker disse LOfavørkomiteene, og hvis så – er de fornøyd? Oppfattes komiteene som relevante når det gjelder skoloring av tillitsvalgte og i sin informasjon om ordningen? Det var ønskelig å kartlegge holdninger og kunnskap blant de tillitsvalgte i fylkene, Men innenfor rammene av dette prosjektet var det ikke mulig å innhente kontaktinformasjon til alle fagforeninger/avdelinger, lokalorganisasjoner, med flere. Vi valgte derfor å bruke deltakerne på regionkonferansene som utvalg. Regionkonferansene ble tidligere kalt fylkeskonferanser⁶, og de består av to representanter fra hver lokalorganisasjon, regionrådet, regionens valgte representant til LOs representantskap, og representanter fra forbundene etter en gitt nøkkel basert på medlemstall. Konferansen avholdes to ganger i året, og våre respondenter var deltakere på konferansen våren 2018.

E-postadresser til alle som hadde deltatt på årets regionkonferanser, ble samlet inn. Etter at dubletter og adresser som ikke fungerte var fjernet, satt vi igjen med et bruttoutvalg på 725 respondenter. Etter utsendelse var det tre som meldte tilbake at de falt utenfor

⁴ Her har vi regnet med at Sør- og Nord-Trøndelag har hver sin komité.

⁵ Her må det imidlertid legges til at ansatte i Sparebank1 kan dekke flere fylker, og vedkommende kan dermed ha krysset av for et annet fylke.

⁶ Mandat og valgt av representanter til konferansen finner her: https://www.lo.no/Documents/Om_LO/retningslnjer_regionskonferansene.pdf

målgruppen til denne undersøkelsen (f.eks. at de kun hadde holdt foredrag på en regionkonferanse). Nettoutvalget til undersøkelsen var derfor 722 personer. 282 personer svarte på undersøkelsen, en svarprosent på 39.

Vi ønsket å kartlegge hvem våre respondenter representere, og de ble derfor bedt om å angi sine verv (tabell 1.1). Ettersom mange har flere verv i fagbevegelsen, var det mulig å krysse av for flere roller per person. 59 prosent av LOfavørkomité-medlemmene har verv i LOs lokalorganisasjon (lokalt eller fylke), 54 prosent var klubbleder eller tillitsvalgt i bedrift eller virksomhet, eller altså en representant for en lokal fagforening, 45 prosent har verv på forbundsnivå, mens 4 prosent var ansatt i LO.

Tabell 1.1 Verv eller roller. Flere roller mulig per person. Prosent.

| | Andel |
|---|-------|
| Klubbleder/tillitsvalgt i bedrift eller virksomhet | 54 |
| Verv på forbundsnivå (landsstyre, representantskap, utvalg eller annet på det nivået) | 45 |
| Verv i LOs lokalorganisasjon (lokalt eller fylke) | 59 |
| Ansatt i LO | 4 |
| N | 282 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Vi spurte de som deltok på regionkonferansene hvor lenge de, totalt sett, har hatt verv i LO-systemet. 9 prosent hadde fartstid på to år eller mindre, 12 prosent hadde mellom tre og fem års fartstid, mens 43 prosent hadde mellom seks og 19 års fartstid. 23 prosent hadde 20 års fartstid eller mer i LO-systemet.

Små utvalg (få respondenter) er alltid en utfordring. Vi har forsøkt å løse dette gjennom å slå sammen forbund i større grupper. Videre er vi, som nevnt ovenfor, tilbakeholdne med å bruke fylke som variabel. Vi har valgt å slå noen av de mindre forbundene sammen, og i tabellene i det videre har vi delt forbundene inn i Fagforbundet, Fellesforbundet, HK, annen offentlig sektor (inkludert post og jernbane) og annen privat sektor, i tillegg til ukjent (ikke svart). Vi antar at de som ikke har besvart spørsmålet om hvilket forbund de kommer fra, innehar ulike LO-posisjoner og dermed ikke representerer et forbund. Det samme gjelder for undersøkelsen blant komitémedlemmene, og vi har også vært tilbakeholdne med å skille mellom posisjon i komiteene (ansatte distriktskontor, forbund og SpareBank1).

Få respondenter gir analysen noen statistiske utfordringer, eller sagt med andre ord: et lavt antall svar innebærer at vi må finne store forskjeller for at forskjeller mellom gruppene skal være signifikante. I noen få tilfeller refererer vi til sammenheng og legger på korrelasjonskoeffisienten. Her følger vi vanlig praksis, noe som betyr at * refererer til et 0,05-signifikansnivå og ** til 0,01. Merk at korrelasjon i seg selv ikke sier noe om årsaks-sammenheng, noe som også gjenspeiles ved at vi skriver at «sammenhengen kan gå begge veier».

Svarprosent er viktig ikke bare for de statistiske analysene, men også for den substansielle tolkningen av resultatene. Det synes rimelig å anta at det er de tillitsvalgte som er mest aktive og/eller mest opptatt av LOfavør som har svart på vår undersøkelse. Og tilsvarende, vi må anta at det er de mest aktive og interesserte komitémedlemmene som har deltatt.

Dokumentanalyser

I tillegg til de tre undersøkelsene, har vi også fått tilgang på sentrale dokumenter samt undersøkelser foretatt av LOfavør om bruk og oppfatninger av ordningene. Vi har dessuten hatt tilgang til dokumenter de lokale komiteene har sendt inn til administrasjonen i årene 2015–2017.

Den store utfordringen

Denne rapporten konsentrerer seg om LOfavørkomiteene. Vi er opptatt av komiteens arbeid og rolle. Dette gir grunn til å minne om at «den store utfordringen» er relevant også her. Den store utfordringen forstår vi som LOs ønsker om flere og mer aktive medlemmer, flere aktive tillitsvalgte og mer ressurser til skoling av de ansatte i forbundene. Kort sagt; mer aktivitet på mange plan. Denne diskusjonen er relevant for LOfavør, men er primært en del av det større bildet, som ikke er tema i denne gjennomgangen. Det må likevel legges til at ved å lete etter særlige grunner til lav aktivitet og oppmerksomhet om LOfavør og LOfavørkomiteene, risikerer man å overdrive trekk som i det store bildet har mindre betydning.

1.3 Rapportens innhold og struktur

Etter dette innledende kapitlet, gir kapittel 2 en kort historisk oversikt før vi gir et riss av dagens organisering med hovedvekt på de lokale komiteene. Deretter refererer vi til omtalen og innretningen av produktporteføljen (tilbudene som inngår i LOfavør) og målsettingene med ordningen. Dette følges opp av et avsnitt om hvilke typer medlemstilbud medlemmene i komiteene mener LOfavør skal tilby. LOfavørs målsetting er i Strategidokumentet for LOfavør 2017-2021 (side 2): «I forrige kongressperiode var det et overordnet mål å videreutvikle LOfavør til å bli et viktigere verktøy i forbundenes rekruttering og medlemslojalitetsbygging. Det vil fortsatt være målet for perioden 2017-2021». Avslutningsvis i kapitlet er vi opptatt av hvorvidt aktørene synes ordningen bidrar til å verve og beholde medlemmer.

I kapitlene 3–5 går vi igjennom spørsmålene vi satte opp innledningsvis. Kapittel 3 tar for seg spørsmålene: Kjenner den lokale fagbevegelsen til den lokale LOfavørkomiteen? Hvilke forventninger har de til den? Vi ser blant annet på hvordan de tillitsvalgte vurderer sin kunnskap, og knytter dette sammen med deres private bruk av ordningen. Deretter er vi opptatt av hvordan aktørene oppfatter kvaliteten på ordningene. Neste del i kapitlet handler om kunnskap om LOfavørs organisering og komiteenes arbeid.

I kapittel 4 er vi opptatt av spørsmålsett nummer 2: Hvordan jobber komiteene: hvor mange møter har de, hvor mye tid brukes på arbeid i komiteen? Hvilke aktiviteter gjennomføres i og av komiteene? Her gir vi først ordet til komitémedlemmene, før vi går mer systematisk til verks for å kartlegge aktivitet og arbeidsmåte. Vi ser blant annet på møtevirksomhet og oppmøte, tidsbruk og prioriteringer, samt på rekruttering til komiteen.

Kapittel 5 ser på samarbeid mellom ulike aktører og samarbeidet innad i komiteen, eller som formulert i spørsmålsett nummer 3: Hvordan fungerer samarbeidet mellom partene (LO, ulike forbund og SpareBank1) i komiteen på lokalt nivå? Hvordan opplever LOfavørkomiteen forbundenes satsing på LOfavør lokalt? Hvilke forventninger har aktørene til hverandre, og hva kan fremme og hemme aktivitet?

Hva som skaper aktivitet, følges opp i kapittel 6. Dette kapitlet sammenfatter våre funn, og andre del av kapitlet har som mål å stimulere til debatt om hvordan LOfavør og komiteens arbeid kan eller bør se ut i fremtiden. Her vender vi også tilbake til det vi innledningsvis kalte våre bakenforliggende spørsmål: Hva skal medlemstilbudet «svare på»,

og hvem er den, eller de, kritiske aktørene? Sørger organiseringen av LOs medlemsfordeler til en demokratisk forankring av LO-favør og de tilbud som ligger i ordningen?

2 Fra gravferdskasser til LOfavør

Bakgrunn for og fakta om LOfavør-ordningen er tema for dette kapitlet. LOfavørkomiteene har en viktig rolle som demokratisk fundament for ordningen, og vi har lagt vekt på å fremstille forhold som kan bidra til å belyse denne rollen. Vi starter derfor med et historisk tilbakeblikk med vekt på hvorfor individuelle medlemsfordeler ble etablert, før vi refererer de mest sentrale trekkene ved dagens organisering. Mandat og ansvarfordeling står sentralt her. Deretter refererer vi til det strategiske argumentet knyttet til dagens tilbud: trygghet i privatlivet. Dette følges opp av funn fra den kvalitative undersøkelsen blant komitémedlemmene: hvordan mener de at LOfavør bør innrettes? I Strategidokumentet (side 3) står det at «LOfavør skal understøtte LOs organisatoriske hovedmålsetning om en ytterligere styrkning av posisjonen som den ledende arbeidstakerorganisasjonen i Norge gjennom å:

- Bidra til flere nye medlemmer
- Bidra til større medlemslojalitet»

Kapitlet avsluttes derfor med å vise hvordan tillitsvalgte fra regionkonferansene og komitémedlemmene selv vurderer effekten av LOfavør – er LOfavør egnet til å verve og beholde medlemmer?

2.1 Historien

SpareBank1-alliansen⁷ er historisk sett LOfavørs viktigste samarbeidspartner. I dette avsnittet skal vi gjennomgå i korte trekk LOs engasjement i forsikrings- og banktjenester, og derigjennom etableringen og organiseringen av LO-favør.

Forsikring

Sentralt i historien står innføring av kollektiv⁸ hjem-forsikringen. I et historisk tilbakeblikk fra organisasjonsavdelingen i LO (LO 2010), pekes det på at fagbevegelsen i sin begynnelse var organisert rundt stønadskasser som ga utbetaling ved begravelser, skader eller arbeidsledighet. Forsikringer var solidaritetsordninger som skulle dekke enkle og tydelige behov. Nyhamar (1990) peker på at forsikringer har vært holdt i hevd i fagbevegelsen lenge, og at det gjennom årtier var utviklet en rekke avtaler om ulike typer forsikringer i de enkelte LO-forbund. Etter hvert ble flere av de historiske ordningene avløst av statlig støtte, eksempelvis ble det innført statlig arbeidsledighetstrygd i 1938.

⁷ Vi bruker Sparebank1-alliansen når vi skriver om alliansen som sådan og Sparebank1 når vi skriver om banken(e) ute i de enkelte fylker. Det er representanter fra de(n) lokale bank(en) som inngår i LOfavørkomiteene.

⁸ Store norske leksikon definerer kollektiv forsikring slik: «forsikringsordning for en gruppe personer som forsikres på samme forsikringsavtale og på like vilkår. Gruppen må være klart definert og kan bestå av arbeidstagere i en bedrift, medlemmer av en fagorganisasjon, skoleelever i en kommune, låntagere i en bank og liknende.» (https://snl.no/kollektiv_forsikring. Lesedato 1/8/18). En kollektiv forsikring kan enten være obligatorisk (krever vedtak fra kompetent organ som kan forplikte alle medlemmer) eller den kan være basert på frivillig tilslutning.

I 1962 la Samvirke, eid av NKL (Norges Kooperative Landsforening), frem et tilbud om kollektiv hjemforsikring for flere forbund. Ordningen ble, etter en lang strid med de andre forsikringselskapene (se Bjørnson 1998 for en grundig historisk gjennomgang av LOs engasjement innen bank og forsikring), innført i Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund i 1967. Men også innad i LO var det sterk strid, en strid som i stor grad var knyttet til om det skulle være mulig å reservere seg fra ordningen. I løpet av 70-tallet ble ordningen, sammen med grunnforsikringen (den tidligere gravferdsstøtten), innført i hele LO. Med årene har grunnforsikringen blitt mindre vanlig (se vedlegg 1).

Kollektiv hjem-forsikringen var bakgrunnen for LOs engasjement i Samvirke, der LO kom inn som en likestilt eier i 1965. Fellesutvalget for kollektive forsikringer ble opprettet som et samarbeidsorgan mellom LO og Samvirke. Etter hvert ble også de lokale komiteene etablert.

Bank

Den andre linjen i historien er knyttet til banktjenester. LO fikk i 1920 aksjemajoriteten i Kristiania og Oplands Vekselbank, fra 1926 Arbeidernes Landsbank og fra 1968 Landsbanken. LOs engasjement i banksektoren var tuftet på arbeidernes behov for bank, men også for å sikre LOs og forbundenes egne midler i sin «egen» bank, og oppbygging av et lett tilgjengelig streikefond var viktig. Bjørnson (1998) legger vekt på konfliktklimaet i tiden før 1920 og de anselige beløp som hadde begynt å strømme gjennom LO-systemet. I 1972 etablerer Landsbanken filialer utenfor Oslo.

I tiden rundt 1970 er banken i alvorlig krise (Bjørnson 1998), men den reddes av LO-kongressen i 1973. Kongressen vedtar at Landsbanken skal være fagbevegelsens bank og ha LO-forbundene som aktive eiere. LO øker egenkapitalen, og som Bjørnson (1998:171) skriver: «Landsbanken hadde fått økonomisk ryggrad og et grunnlag for jevn økonomisk vekst et kvart århundre fremover».

Kongressen i 1973 er også viktig fordi det i handlingsprogrammet innlemmes et eget kapittel om forsikring og prinsipielle retningslinjer ble trukket opp. Grunnforsikringen skulle brukes til utjevne de nye klasseforskjellene mellom dem med og dem uten private pensjonsforsikringer. «Hus og hjem og private ting skulle hver enkelt ta ansvar for. Pensjon, liv og helse skulle bli avtalt mellom organisasjonene» (Bjørnson 1998:171). Bjørnson legger videre vekt på at forsikringsprogrammet satte en stopper for debatten om hvorvidt fagforeninger skulle engasjere seg i forsikring. Det ble etablert et skille mellom forsikringer som fagorganiserte selv skulle betale og ordninger som krevde forhandlinger med arbeidsgiver.

Debattene

Kongressen i 1973 var imidlertid ikke den siste som debatterte medlemsfordeler. Bergh (2009) legger i verket *LOs historie* vekt på den organisasjonsgjennomgangen som ble foretatt i overgangen mellom 1980- og 1990-tallet: «det var et meget omfattende og selvransakende mandat kongressen i 1989 ga LO og den organisasjonskomiteen som skulle oppnevnes, som starten frem mot det som skulle bli et reformopplegg, fremlagt til realitetsbehandling på kongressen i 1993» (Bergh 2009: 319). Bakenfor lå en dyp bekymring for LOs relative tilbakegang i forhold til de andre organisasjonene, industrinedbyggingen i løpet av 1980-tallet og ikke minst konkurransen fra nye yrkesgrupper. En stor del av debatten dreide seg om forbundsgrenser og forbundsorganisering, men i vår sammenheng er det viktig å understreke, slik Bergh (2009:322) gjør, at: «kom debatten også til å føre til en opptrapping av den rent individuelle medlemsservicen på områder helt løsrevet fra arbeidet og arbeidsplassen. LO-medlemmenes mer allmenne rolle som forbrukere, som

småbarnsforeldre, omsorgspersoner osv. ble løftet frem, særlig etter at ledigheten gikk ned». Og Bergh (2009:332) fortsetter: «Noe av dette ble så konkretisert blant annet gjennom LOfavør, et konsept som ble lansert på LO-kongressen i 1997». Hovedfunksjonen skulle være å «sikre medlemmene fordeler utover de vi oppnår ved tariffoppgjørene». Det gjaldt ikke bare å få mer i lønningsposen, men «også å drøye pengene».

Berghs (2009) beskrivelse av tiden før opprettelsen av LOfavør har klare likhetstegn med den beskrivelsen som Nyhamar (1990) gir i tiden før etableringen av kollektiv hjemordningen. Nyhamar vektlegger at medlemstallet var i ferd med å stagnere. Fagbevegelsen var, som Nyhamar (1990) skriver, vel etablert i samfunnsapparatet, noe som hadde ført til at «fagbevegelsens rolle som kamporganisasjon var blitt tonet ned. Den beste måten å øke rekrutteringsgrunnlaget på, måtte i denne situasjonen være å utvide servicetilbudet til medlemmene. Fagforeningsboka måtte bli «et gullkantet papir» ble det ofte sagt. Det måtte simpelthen bli økonomisk attraktivt å bli medlem av LO» (Nyhamar 1990:84).

Fortsatt er det forsikringstjenester det er snakk om. Men, i tiden etter kongressen i 1997 er det stor oppmerksomhet omkring saken. Som det omtalte notatet (LO 2010) sier: «I kjølevannet av denne debatten ble det reist forslag om å utvide LOfavør konseptet til å omfatte flere fordeler fra andre leverandører enn Samvirke forsikring. Forslaget ble drøftet mellom ledelsen i Landsbanken og LOs organisasjonsavdeling. I 1998 ble det vedtatt å utvide ordningen til et konsept for bank- og forsikringsprodukter og øvrige tilbud, blant annet MasterCard. I Landsbanken fikk LOfavør-kundene også benytte de tilbudene som var for helkundeordningen, blant annet ved kjøp av hvitevarer. LOs idé om et «24 timers medlemskap» hvor man skulle trygge medlemmene både når det gjaldt jobb, reise, hjem, fritid etc., var langt på vei løst. Den videre utviklingen av konseptet ble i stor grad oppfattet som et bank- og forsikringsfordelskort fra (den gangen) Vår bank og forsikring, kalt LOfavør-kortet» (LO 2010).

I 1997 slås Landsbanken sammen med Samvirke, og VÅR bank og forsikring etableres. Eierskapet var fortsatt delt mellom NKL og LO. LOs engasjement i bank og forsikring ble nå samlet i ett konsern.

I utgangspunktet var ordningen ingen suksess, og en styringskomité for LOfavør-konseptet nedsettes.

«Målet med å opprette Styringskomiteen var at fagbevegelsen skulle få et større daglig ansvar for utviklingen av LOfavør konseptet. Fra LOs side har LOfavør konseptet ment å være et positivt supplement til avtalefestede ordninger og samle medlemsfordelene i ett anvendelig brukskort. Konseptet er ment som et supplement i rekrutteringen av nye medlemmer, samt øke lojalitet og identitet til medlemmene. Styringskomiteen var/er å betrakte som det nest øverste organet på lik linje med Fellesutvalgets rolle hvor protokoller fra begge organer oversendes til LOs Sekretariat.» (LO 2010)

Allerede i 2000 skjer det igjen stor endringer, da Vår bank og forsikring gikk inn i Spare-Bank1 Gruppen. LO kommer dermed inn på eiersiden i banken. En ny organisering i LO kommer på plass. Fellesutvalget – med ansvar for forsikringstjenester og styringskomiteen for LOfavør-konseptet – får ansvar for alle andre medlemsfordeler. I 2008 gjennomgås hele strukturen på nytt, og en ny organisering vedtas. Denne organiseringen har stått fast frem til i dag (se avsnitt 2.2 om dagens organisering).

Samarbeidsavtalen mellom LO og SpareBank1-alliansen

En sentral avtale regulerer forholdet mellom LO og SpareBank1-alliansen. I vår sammenheng er det sentrale punktet hva avtalen sier om lokale forpliktelser. Her sier avtalen at:

«Partene skal aktivt sørge for intern opplæring og informasjonsutveksling knyttet til produktene som er utviklet og avtalt i henhold til Samarbeidsavtalen. SpareBank1-bankene skal gjennom hele sitt distribusjonsnett bidra til at det enkelte medlem i LO-forbundene blir gjort kjent med de fordeler som finnes gjennom medlemskapet, også på digitale flater. Bankene forplikter seg til at minst én kunderådgiver ved hver av SpareBank1-bankenes filialer/salgskontor skal kjenne til og kunne tilby rådgivning om de til enhver tid beste produkter for LO-forbundenes medlemmer. Det samme gjelder i bankenes kundesentre.»

Lokalt ute i fylkene forvaltes dette, som vi skal se, på ulike måter og med ulike aktivitetsnivå. Bestemmelsen gir grunnlag for bankens deltakelse i de lokale komiteene. Medlemsfordeler knyttet til privatlivet finner vi i så å si alle fagorganisasjoner. Det er likevel bare i LO at lokale ledd i organisasjonen trekkes inn. Både svensk LO (LO Mervärde) og dansk LO (LO Plus) styres direkte fra LO sentralt. Lokale ledd har ingen rolle i programmene, Også i de andre norske hovedorganisasjonene er medlemsfordelene organisert fra sentralt hold eller fra enkelte forbund.

Andre samarbeidspartnere

Samvirke, Vår bank og forsikring og til slutt SpareBank1-alliansen er LOfavørs eldste samarbeidspartnere. Med årene har en rekke andre leverandører kommet til, og tilbudene sorterer under overskriftene forsikring, ferie/opplevelser, hus og hjem, juridisk og helse.

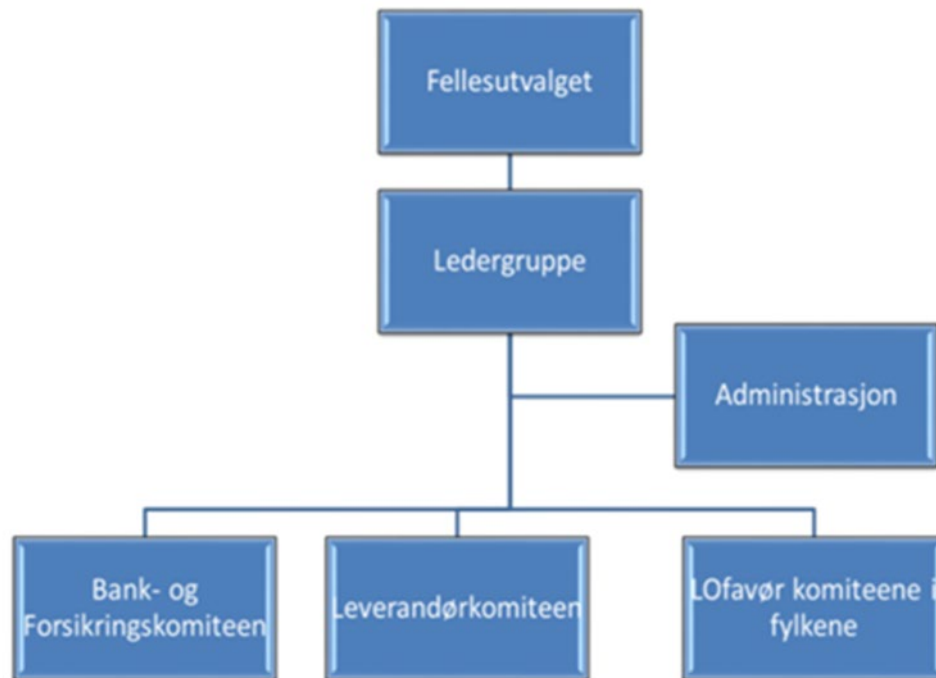
2.2 Dagens organisering

«LOfavør skal driftes, utvikles og markedsføres for å bidra til økt medlemslojalitet og rekruttering for forbundene.

1. Med driftes menes det daglige arbeidet som må ivaretas av medlemsservice, med lofavør.no, samarbeid med forbund m.m.
2. Med utvikles menes å arbeide for et konkurransedyktig fordelsprogram med gode leverandører, riktige produkter m.m.
3. Med markedsføres menes det å forvalte og utvikle merkevaren LOfavør sine overordnede mål og de oppgaver som godkjennes av Fellesutvalget» (Strategidokument 2017-2021).

Medlemslojalitet og verving er det grunnleggende målet med LOfavør, og organiseringen som er bygget opp, gjenspeiler at dette er en oppgave for en rekke aktører. LO-kongressen i 2009 ga Fellesutvalget i oppgave å vedta organisasjonsoppbyggingen, og dette ble gjort allerede samme høst. Figur 2.1 viser hovedtrekkene:

Figur 2.1 LOfavørs organisering. Kilde: Strategidokumentet, side 19.



Alle organisasjonsleddene har egne mandater vedtatt av Fellesutvalget.

«Fellesutvalget er LOfavørs øverste beslutningsorgan og består til enhver tid av en (1) stemmeberettiget representant fra LO og hvert av LOs forbund. Forbundene oppnevner sin vararepresentant. Fellesutvalgets medlemmer har ansvar for informasjon om utvalgets vedtak i egne organisasjonsledd.» (Strategiplanen, side 16).

Videre heter det at:

«Fellesutvalget skal behandle den årlige aktivitets- og markedsplanen, regnskap og budsjetter for LO-favør og behandle evalueringsrapporter fra gjennomførte tiltak. Fellesutvalget har det overordnede ansvar for utforming og gjennomføring av strategien for LOfavør. Fellesutvalget legger føringer for arbeidet i LOfavør-komiteene i fylkene.» (Strategiplanen, side 16).

Det er altså Fellesutvalget som vedtar mandatet til de lokale komiteene. I tillegg oppnevner Fellesutvalget de to underkomiteene: bank- og forsikringskomiteen og leverandørkomiteen. Bank- og forsikringskomiteen skal følge opp og utvikle produkter innenfor SpareBank1s område, blant annet at den overordnede produktstrategien er ivaretatt og at produktene inneholder tydelige LOfavør-fordeler. Leverandørkomiteen har ansvar for tilbudene fra de øvrige leverandørene (inkludert forsikringsprodukter utenfor SpareBank1s portefølje).

Fellesutvalgets ledergruppe består av utvalgets leder, komitélederne og LOfavørs administrasjon. Ledergruppen er rådgivende for administrasjonen og har et overordnet ansvar for fremdrift av vedtatt strategidokument og for den årlige aktivitets- og markedsplanen.

Administrasjonen har ansvaret for den operative driften av LOfavør og består av ansatte fra LOs administrasjon og fra LOfavør AS. LOfavør AS har rollen som pådriver gjennom å utvikle og rådggi alle enhetene i LOfavørs organisasjon, samt å administrere og utvikle LOfavørs ulike kanaler.

Mandat for LOfavørkomiteene

Den siste enheten i organisasjonskartet er de lokale LOfavørkomiteene, som er temaet i denne rapporten. Vi gjengir derfor mandatet i sin helhet:

Mandat LOfavørkomiteene i fylkene

Komiteen skal følge opp Fellesutvalgets vedtatte strategidokument og den årlige aktivitets- og markedsplanen i sitt fylke.

Komiteen har ansvar for god og systematisk kontakt mellom fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket og informere om og skolere tillitsvalgte om LOfavør-programmet.

Komiteen skal behandle forslag til endring på eksisterende eller nye produkter fra forbundenes organisasjonsledd. Etter at forslagene er ferdigbehandlet sendes de gjennom saksfremlegg til LOfavørs administrasjon.

Det kan søkes om midler for aktiviteter som er en forlengelse av de godkjente sentrale aktivitetene, jfr. den årlige aktivitets- og markedsplanen.

Komiteen skal fortløpende sende protokoller, samt årlig sende handlingsplaner og årsrapporter til LO-favørs administrasjon.

Komiteen skal i tillegg sørge for at SB1-alliansen bistår organisasjonsleddene med informasjon, utredninger og råd innenfor bank, forsikring og pensjonstjenester.

Komiteen sammensettes slik at fagbevegelsen er representert med tillitsvalgte fra offentlig, statlig, privat tjenesteytende sektor og industrisektoren.

LOs distriktssekretær er leder av komiteen og dersom komiteen ønsker å velge nestleder velges vedkommende blant representantene fra fagbevegelsen.

For å ivareta informasjon overfor fagbevegelsens yngre medlemmer deltar LOs ungdomssekretær. Komiteens størrelse bør ikke overstige 10 personer.

Komiteen avklarer med representanter fra SB1-alliansen i fylket om ønsket representasjon i komiteen med inntil tre personer. SB1-alliansens deltakere dekker alle sine kostnader selv.

LO ivaretar sekretærfunksjonen for komiteen. LO foretar nødvendig oppnevning i fylket i henhold til mandat og har fullmakt til å skifte ut representanter fra forbundene når det er påkrevet.

Kilde: Strategidokumentet, side 18.

Komiteene er altså tredelt med ansatte fra distriktskontoret, representanter fra forbund og deltakere fra SpareBank1. Dette forhindrer ikke at komiteene kan invitere andre samarbeidspartnere. Dette fant vi imidlertid ingen tegn til i våre undersøkelser.

Mandatet danner grunnlag for vår undersøkelse, og vi har særlig fokusert på fire sett av oppgaver:

1. Følge opp vedtak fra Fellesutvalget for sitt fylke.
2. Skolere og informere tillitsvalgte om LOfavør-programmet, samt sørge for kontakt mellom fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket.
3. Behandle forslag til endring i eksisterende eller nye produkter fra forbundenes organisasjonsledd.
4. Sørge for at SB1-alliansen bistår organisasjonsleddene med informasjon, utredninger og råd innenfor bank, forsikring og pensjonstjenester.

Som mandatet sier, komiteen ledes av distriktssekretæren og skal sammensettes slik at forbund fra offentlig, statlig, privat tjenesteytende sektor og industrisektoren er representert. I tillegg kan man altså avtale om den lokale/aktuelle SpareBank1 skal inngå i komiteen. Vår oversikt viser at så er tilfellet i alle komiteer. Noe lav svarprosent gjør at vi ikke kan slå endelig fast at forbundsrepresentasjonen er i tråd med mandatet i alle komiteer, men data tilsier at vi med stor sannsynlighet kan anta at dette er på plass, slik det også var i de fem komiteene vi har besøkt.

2.3 Forventninger til og mellom aktørene

Strategidokumentet (side 8) slår fast at «Organiseringen av LOfavør er kompleks. Den krever stor grad av samhandling for å nå mål og oppnå suksess for alle parter». I vår sammenheng er det særlig viktig å se på hvilke forventninger som rettes mot forbundene:

Gode relasjoner med forbundene er grunnleggende for å bidra til utvikling av produkter og tjenester. Å ha god relasjon gjennom forskjellige aktiviteter øker muligheten for suksess ved gjennomføring og implementering av endringer. Administrasjonen vil ha behov for minimum årlige kontaktmøter med forbundene.

LOfavør er en felles merkevare. Koordinering av aktiviteter mellom administrasjonen og forbundene forsterker merkevaren i markedet og vi står sterkere mot konkurrentene. Felles aktiviteter på samme tid bidrar i større grad til at vi når målene vi har satt og øker vår synlighet i markedet.

Mål for samhandling i perioden må være at forbundene har:

LOfavørs aktivitets- og markedsplan innarbeidet i forbundenes årlige planer

LOfavør som en integrert del av LO og forbundene

LOfavør som samarbeidspartner om medlemsbevaring

Kilde: Strategidokumentet, side 8.

Forbundenes innsats er dermed todelt: gjennom medlemskap i Fellesutvalget skal forbundet på sentralt plan sørge for at LOfavør blir en del av forbundets aktiviteter i tråd med målene ovenfor. Gjennom medlemskap i den lokale komiteen skal organisasjonen ute mobiliseres.

Komiteene ute skal altså stimulere til bruk av LOfavørs produkter, og de skal sørge for at produktporteføljen vurderes og fornyes slik at den er i samsvar med medlemmenes ønsker og behov. Den ideelle komiteen er en som sørger for at LOfavør settes på dagsorden i organisasjon og klubber og som hjelper tillitsvalgte til å bruke LOfavør som et argument i vervearbeidet. Og videre – komiteen skal samle inn reaksjoner på tilbudene; er de i tråd med LOs verdigrunnlag? Er de attraktive for medlemmene på grasrota? Ulike forbund har medlemsmasse med ulike behov, dette er informasjon som ideelt skal flyte fra grasrota, inn i komiteen og så videre til administrasjon og fellesutvalg. Banktjenester kan illustrere dette fordi man kan anta at høytlønte medlemmer kan forhandle seg til gode rentebetingelser i de fleste banker, medlemsfordelen er derfor mest «verdt» hos de lavtlønte.

Sammenligner vi med medlemstilbud fra de andre organisasjonene og svensk og dansk LO, er det nettopp denne «demokratiske sjekken» som gjør LOfavør til et kvalitativt annet tilbud enn hva de andre organisasjonene kan tilby.

2.4 Dagens tilbud

«Med over 900.000 forbundsmedlemmer i ryggen, har fordelsprogrammet LOfavør kraft til å fremforhandle gode priser på de beste produktene og tjenestene. Du slipper å bruke tid på endeløse og vanskelige leverandørsammenlikninger. LOfavør har gjort jobben for deg – og du er en bekymring mindre.» (LOfavørs kundeløfte)

De ulike produktene i porteføljen er lett tilgjengelig på nett, og vi skal ikke bruke plass på dem her. Vi er opptatt av hvordan produktene beskrives og hvorvidt (og hvordan) innretningen kan få betydning for de lokale arbeidet. I Strategidokumentet heter det at:

Rettferdighet og fellesskap er verdier vi bygger på

Vi vil at alle skal få like gode fordeler. Vi skal ikke gjøre forskjell på folk. Derfor forhandler vi på vegne av alle, og det kommer den enkelte til gode. Vårt velferdssamfunn er bygget på rettferdighet og gjelder også for LOfavør.

Fordelen ved å være mange er mange. Samholdet og fellesskapet i LO-familien er styrken vi har til å forhandle gode betingelser til alle.

Hvordan ønsker vi at LOfavør skal oppfattes

Vi skal oppfattes som pålitelige. Vår viktigste jobb er å være den trygge rådgiveren for våre medlemmer. Det er avgjørende at våre råd blir oppfattet som ansvarlige og troverdige, at vi aldri tar sjanser på vegne av våre medlemmer, og at vi er oppriktige og ærlige.

Vi skal oppleves som handlekraftige. Lover og regler gir ikke alene medlemmene trygghet i privatlivet. Vi må være fremoverlente, grundige og handlekraftige. Når vi er i forkant av utviklingen er det ikke fordi vi tar sjanser. Tvert imot det handler om å være med i samfunnsendringene.

Vi skal oppfattes som inkluderende. LOfavør gjør ikke forskjell på folk, uansett hvor de bor, hvilken alder de har, legning, sivilstatus, kultur, språk, økonomi eller utdanning. Vi tror på samarbeid. Vi får til mer sammen enn alene. Vi er positive. LOfavør skal ikke rette pekefinger, men heller ha glimt i øyet og motivere folk til å gjøre gode handlinger som er bra for dem og andre.

Vi skal oppleves som oppdaterte. Vi ser på utvikling som muligheter. Det skjer store endringer i bransjene vi representerer og forbrukeratferden er i kraftig utvikling. Skal vi ha et konkurransedyktig fordelsprogram, må vi følge utviklingen for å være relevante for medlemmene og leverandørene våre.

Kilde: Strategidokumentet, side 12.

I Strategidokumentet (side 13) legges det altså vekt på at trygghet i privatlivet er den overordnede strategien:

«I LOfavør skal vi gjøre det enkelt for medlemmene å velge de beste produktene og tjenestene. Produktene skal levere på «Trygghet i privatlivet».

- **Kjerneproduktene.** Der det er viktig og/eller vanskelig å velge riktig. Produktene her skal gi medlemmene økt trygghet i privatlivet, de skal være enkle å forstå og kjøpe. Eksempelvis produkter/tjenester som er rettet mot å trygge liv og helse, barn og familie, personlig økonomi, verdier og eiendom, hus og hjem, og juridiske bistand etc.
- **Tilleggsproduktene.** «Tryggere og enklere privatliv». Her er produkter vi ønsker for å stimulere til økt bruk av programmet, enten på grunn av attraktivitet ovenfor medlemmene, eller av hensiktsmessige årsaker. Feriereiser og opplevelser er eksempler på produkter som både er egnet til og stimulerer til bruk og samtidig støtter opp om LOs/forbundenes kulturpolitiske engasjement. De skal være enkle å forstå og kjøpe. Produktene skal ikke bryte med merkevaren og skal knyttes til Trygghet i privatlivet.»

I vedlegg 1 ligger en oversikt over hvilke forbund som tar del i de ulike forsikringsordningene.

2.5 Hva skal LOfavør være i dag?

LOfavør er moderne, men det er et gammelt konsept ideologisk ... og ja, vi har etiske diskusjoner (i komiteen), rene rabattkuponger har folk tilgang på fra før (komitémedlem).

Denne korte gjennomgangen viser to grunnleggende argumenter bak ordningen: medlemsfordeler som svar på arbeidsfolks behov og medlemsfordeler som rekrutteringsgrunnlag. Eller sagt i dagens språkdrakt: trygghet i privatlivet. Begge argumentene kan kobles sammen med LOs behov for å markere seg i konkurransen med andre (voksende) organisasjoner og sikre LOs posisjon som den viktigste fagorganisasjonen.

Det historiske grunnlaget er viktig av flere grunner. I hvilken grad viderefører de lokale komiteene dette ideologiske grunnlaget? Komiteene skal, som vi har sett, både sørge for å samle inn meninger om produktene (kvalitet og utvalg) og for aktiviteter som promoterer og informerer om tilbudene.

I senere kapitler skal vi referere til aktørenes oppfatninger av kvaliteten på tilbudene innenfor LOfavør, både helhetspakken og de enkelte tilbudene. Men, i intervjuene i de fem komiteene vi har besøkt, ble komitémedlemmene også bedt om å tenke høyt rundt hva LOfavør bør være. Hensikten med spørsmålet var ikke bare å lete etter ulike oppfatninger om LOfavør, men også søke å kartlegge mulige konfliktlinjer.

Ingen av komiteene meldte om opprivende debatter, inntrykket er snarere at det innenfor den enkelte komité var stor grad av enighet om hva LOfavørs styrker og svakheter er, det er heller ikke mulig å oppsummere meningsforskjeller etter rolle i komiteen (altså hhv representant for distriktskontoret eller forbundene). Vi fant dessuten ikke noe tegn til at bankens folk representerte et alternativt syn på grunnlaget for LOfavør. Heller ikke på spørsmål om tidligere debatter fikk vi eksempler på grunnleggende uenighet. Det forhindrer likevel ikke at ulike oppfatninger kom frem, og disse skal refereres nedenfor.

LOfavør og verving

LOfavør er et viktig redskap for medlemsverving, det er det full oppslutning om blant komitémedlemmene. Men, som vi fikk flere eksempler på, argument nummer 1 i vervearbeidet er knyttet til arbeidsplassen; sikring av lønn og arbeidsvilkår og tilgang på tillitsvalgte. Det kollektive grunnlaget betones sterkt. Deretter – som argument nummer 2 kommer medlemsfordelene i LOfavør. Her er et par typiske eksempler:

Vi nevner det, men det [LOfavør] er ikke det viktigste.

For oss er ideologiske og organisasjonsmessige årsaker de viktigste verveargumentene, men forsikring er prikken over i'en og dermed viktig.

Vi bør ikke konkurrere om medlemmer bare på best forsikringer – har inntrykk av at x og y (forbund innenfor og utenfor LO) konkurrere om medlemmer på goder – medlemmene shopper. Da organiserer de seg ikke for de riktige årsakene. Det er viktig med en ideologisk tilnærming, forsikringa kommer på toppen.

Her er det imidlertid ett unntak. En av ungdomssekretærene pekte på at ved verving av studenter kommer medlemsfordelene i første rekke: «Jeg begynner gjerne med hjemforsikringen og så kommer resten etter hvert». Medlemsfordelene er altså viktige når man ikke kan argumentere med goder knyttet til arbeidssituasjonen.

Utforming av tilbudene

«Trygghet i privatlivet», det vil si et ideologisk grunnlag for å tilby medlemsfordeler i tråd med 24-timersstrategien, ble særlig fremhevet i en av komiteene: «På jobben er det tillitsvalgte og på privaten er det LOfavør». Medlemmene i denne komiteen var opptatt av det historiske grunnlaget for ordningene og fremhevet fagbevegelsens sosiale ansvar. LOfavør må tilby det «folk trenger» – eller sagt på en annen måte: komplementere velferdsstatens ordninger. I annen komité formulerte man seg slik:

Mye bedre nå, konseptet med «trygghet» er bra – jf før – da var det blekkpatroner(!).

Kollektiv hjem-forsikringen trekkes frem flere steder: «alle bor et sted» og verdiene må sikres. Betoningen av det ideologiske grunnlaget får to utslag: LOfavørs tilbud må være relevante for alle, eller som et minimum må medlemmene finne noe som er relevant for dem personlig. Her fant vi en viss geografisk spredning; i flere av fylkene ble det eksempelvis fremhevet at «alle må jo ha bil, det er lange avstander, så det må gjøres noe med bilforsikringen». I et annet fylke sto rabatt på kollektivtransport langt høyere opp på ønskelisten.

Og for det andre, LOfavør skal ikke være en rabattordning for de mest velstående medlemmene. Flere nevnte at de savnet den gamle ordningen med folkeferie: «vanlige folk kunne få rabatt på helt vanlige ferier». Andre pekte på en mer generell velstandsutvikling og understreket at også medlemmer i lavere lønnsjikt nok kunne ha råd til en kostbar ferie.

For det tredje, og her var det også liten uenighet å spore, LO kan bare stå bak avtaler med selskap eller landsomfattende kjeder med ordnede lønns- og arbeidsforhold. Dersom en av leverandørene havner i en (hovedavtalebasert) konflikt med de tillitsvalgte, oppfattes dette som dypt problematisk.

Nei, det må ikke bli for mange, bare seriøse leverandører. Jo flere, jo vanskeligere er det å sjekke kvaliteten.

Økonomisk ulikhet blant medlemmene ble primært trukket frem på vårt spørsmål om tidligere debatter: «Jo, det var ganske mye diskusjon da kredittkortet ble lansert». Flere eksempler på kritiske synspunkt ble trukket frem, fra risiko i lavlønsgrupper til generell kritikk av ideen om å handle på kreditt. Men, saken sier også noe om hvor lite uenighet det har vært knyttet til LOfavørs tilbud; kredittkortet ble innlemmet i LOfavør i 1998, altså for 20 år siden.

I alle komiteene var det sterk motstand mot den svenske/danske (LO Mervärde/LO Plus) ordningen med rabatter på en lang rekke ulike produkter og tjenester.

LO Plus – det er vi veldig mot, det passer ikke hos oss, tilbudene skal gjelde alle, eller i hvert fall flest mulig. Det skal være merverdien i medlemskapet. Folk flest, også medlemmer med dårlig råd.

Synspunkter på hvor mange tilbud LOfavør-pakka skal inneholde, var imidlertid noe varierende. Et sterkt ideologisk grunnlag begrenser antall tilbud: «det skal være noe virkelig nyttig». I ett av fylkene ble det på den annen side fremhevet at det var viktig å kunne – i størst mulig grad – dekke opp for hele kontingenten, og det innebærer flere tilbud.

Andre var mer opptatt av at det måtte være få, men virkelig gode tilbud. LO må bruke sin markedsrett i kraft av sine 920 000 medlemmer til å inngå de beste avtalene som overhodet er mulig: «det må gå an å ordne det», som et komitémedlem uttrykte seg.

I alle komiteene ble det understreket at å være LO forplikter. LOfavør kan ikke tilby produkter fra selskap som ikke har orden i sakene, det må med andre ord være tariffavtale og ordnede arbeidsforhold. Et eksempel som ble trukket frem som negativt, var ordningen med gjenkjøpsavtaler i innboforsikringen, altså at dersom eksempelvis sykkelen blir stjålet, vil det lønne seg å kjøpe en ny i en butikk som LOfavør har avtale med. I en komité var man opptatt av at dette kunne virke negativt for lokalt næringsliv, fordi gjenkjøpsavtalene gjøres med kjeder med landsomfattende butikknett. Andre var skeptiske til at selskapet (arbeidsgiver) til noen medlemmer ble anbefalt fremfor selskapet til noen andre medlemmer, dette var primært et argument fra HKs medlemmer.

LOfavørs tilbud skal være relevante for alle, og kravet er at det skal være landsomfattende tilbud. Det finnes noen unntak (Tusenfryd, Bø Sommarland), og kritikken «mest for østlendinger» ble fremsatt. Noen stor by og land-konflikt var imidlertid i liten grad til stede.

Spørsmålet om hva LOfavør skal være, er viktig på mange måter og ikke bare for hvilke produkter som skal velges. Sentralt i denne rapporten står spørsmålet om hvordan den lokale organiseringen skal innrettes for å virkeliggjøre målet. LOfavør som et ideologisk virkemiddel er mer avhengig av at LO lokalt fungerer godt, mens et LOfavør som er innrettet mot å redusere den reelle kostnaden ved kontingenten, er mindre avhengig av de lokale leddene.

Intervjurunden vår avdekket ingen grunnleggende ideologiske motsetninger, verken innad i eller mellom komiteene, forskjellen gikk primært på hvor sterkt det ideologiske grunnlaget skulle fremheves og hvilke konsekvenser dette ville få. Vi fant derfor lite tegn til at ulike oppfatninger påvirket aktivitet eller arbeidsmåte i komiteene. Inntrykket er klart at slike mer grunnleggende debatter sjelden settes på dagsorden.

2.6 Verve og beholde medlemmer?

I forrige avsnitt fant vi at komitémedlemmene var opptatt av ideologisk forankring. Nå er vi opptatt av målsettingen om at LOfavør skal være et av de viktigste redskapene for å verve medlemmer og skape medlemslojalitet. I hvilken grad virker dette – er LOfavør et viktig redskap?

LOfavør inneholder en rekke produkter med mål om å tilby god kvalitet til riktig pris. Produktene er tenkt som argumenter for å verve og beholde medlemmer, ved at noe av kostnaden ved medlemskap i et LO-forbund spares inn gjennom bruk av ulike LOfavør-produkter. I mange bransjer, som varehandel, kommer det en rekke nye personer inn i bransjen hvert år, og mange av dem som er der ett år, har byttet jobb og bransje året etter. Av den grunn har noen bransjer et større behov for et verveverktøy, som LOfavør kan være.

LOfavør som redskap for medlemsverving foregår på mange plan. Hver år trykker ca. 15 000 interesserte på «bli medlem» på LOfavørs hjemmeside, og navnene sendes videre til de aktuelle forbundene.

Sitatene nedenfor kan tjene som illustrasjon på hvordan de tillitsvalgte vurderer tilbudene, utsagnene er hentet fra kommentarfeltet til tillitsvalgtundersøkelsen og viser variasjonen fra «betydelig fordeler» til sterk misnøye.

Er ambivalent til LOfavør. Fordelene er betydelige, og medlemmene er interesserte, men når jeg verver medlemmer vil jeg helst snakke om solidaritet, lønns- og arbeidsvilkår og faglig arbeid.

Jeg synes ikke LOfavør representerer noen gode tilbud, rabatter e.l. Jeg har vervet flere hundre medlemmer de siste årene, men ikke EN av de valgte å melde seg inn i LO på grunn av LOfavør. Jeg møter stadig mennesker som er organisert i xx eller yy som har bedre avtaler både her og der.... LO har nær en million medlemmerhvorfor klarer man da ikke å fremforhandle bedre avtaler? Hvorfor klarer små organisasjoner å sikre seg bedre avtaler på enkelte områder enn hva LO klarer? Rabattavtalene hos LOfavør er helt greie, men de er ikke gode nok til at jeg vil bruke mer tid på de.

Spørreundersøkelsen gir et mer overordnet bilde. Her ble de tillitsvalgte bedt om å ta stilling til to påstander, og disse er gjengitt i tabell 2.1.

Tabell 2.1 Påstander om LOfavørs betydning. Prosent.

| | Helt enig | Enig | Uenig | Helt uenig | Ingen mening | Total | N |
|---|-----------|------|-------|------------|--------------|-------|-----|
| LOfavør er et viktig argument når vi skal verve nye medlemmer | 28 | 55 | 13 | 2 | 3 | 100 | 273 |
| LOfavør er et viktig argument for å beholde medlemmene | 24 | 60 | 11 | 1 | 4 | 100 | 270 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

De aller fleste tillitsvalgte (83 prosent) er enig eller helt enig i at LOfavør er et viktig argument når de skal verve nye medlemmer, eller for å beholde medlemmene (84 prosent).

Det er små forskjeller mellom tillitsvalgte fra ulike forbund på dette spørsmålet.

Komitémedlemmenes holdning

Deles så denne forståelsen også av medlemmene i LOfavørkomiteene? Ordlyden i påstandene avviker fra tabell 2.1. Mens de tillitsvalgte fikk spørsmål om LOfavør er et godt argument, ble komitémedlemmene presentert for påstander som spør om LOfavør *er* viktig for å verve og beholde medlemmer.

Tabell 2.2 Påstander om LOfavørs betydning. Svar fra komitémedlemmer. Prosent.

| | LOfavør er svært viktig for å verve nye medlemmer | | | LOfavør er svært viktig for å beholde medlemmer | | |
|------------|---|----------|-------|---|----------|-------|
| | Forbund | D-kontor | I alt | Forbund | D-kontor | I alt |
| Helt enig | 49 | 55 | 51 | 38 | 58 | 46 |
| Litt enig | 34 | 36 | 35 | 43 | 39 | 41 |
| Litt uenig | 11 | 9 | 10 | 15 | 0 | 9 |
| Helt uenig | 6 | 0 | 4 | 4 | 0 | 3 |
| Vet ikke | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 47 | 33 | 80 | 47 | 32 | 79 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Svarene tyder på at ordningen oppfattes som viktig og har stor oppslutning blant medlemmene i komiteene. Henholdsvis 86–87 prosent sier seg helt eller delvis enig i påstanden.

Vi minner om at vi har få respondenter, men det er likevel interessant å påpeke forskjellene mellom disse to gruppene. Forskjellen er ikke stor når det gjelder ordningens betydning for å verve nye medlemmer, men mens 58 prosent av de ansatte på distriktskontorene er helt enig i at LOfavør er svært viktig for å beholde medlemmene, gjelder dette bare for 38 prosent av representantene fra forbundene. Ingen av de ansatte på distriktskontorene velger å svare (litt eller helt) uenig, men det gjør nesten en av fem blant representantene fra forbundene. Når en del av forbundsmedlemmene ikke mener at LOfavør er viktig for å beholde medlemmer, kan vi spørre om dette innebærer at de i mindre grad er opptatt av at komiteen skal bruke tid på (å legge til rette for) aktiviteter rettet mot eksisterende medlemmer hos dem.

2.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi vært opptatt av å få frem rammeverket som omgir de lokale LOfavørkomiteene: den historiske bakgrunnen, organiseringen av LOfavør og mandatet til komiteene.

LOfavørs tilbud skal bygge på rettferdighet og fellesskap. I kapitlet har vi derfor referert våre funn om komitémedlemmenes oppfatninger av hvordan LOfavørs produktportefølje bør innrettes, og her finner vi:

- Små forskjeller mellom de ulike komiteene vi har besøkt og mellom de ulike gruppene i komiteene.
- Felles oppfatninger om at det ideologiske grunnlaget for LOfavør er viktig, men også at det varierer *hvor* opptatt de ulike komiteene er av det ideologiske grunnlaget.
- Enighet om at LOfavørs tilbud skal være av begrenset antall, og at det er viktig at alle medlemmer skal finne relevante tilbud.

LOfavørs målsetting er å bidra til medlemslojalitet og rekruttering. Her finner vi at:

- Tillitsvalgte i stor grad gir uttrykk for at LOfavør er et viktig argument både for å beholde og å verve nye medlemmer.
- Også komitémedlemmene gir uttrykk for at LOfavør er viktig for å nå målsettingen.
- Det kvalitative materialet (inkludert åpne svar fra tillitsvalgtundersøkelsen) tyder på at LOfavør er argument nummer 2: nye medlemmer skal verves gjennom å vise til viktigheten av å være fagorganisert (lønns- og arbeidsforhold, samt LOs ideologiske grunnlag), individuelle medlemsfordeler kommer *i tillegg*.

3 Kunnskap, bruk og forventninger

I forrige kapittel var vi opptatt av å få frem bakgrunnen for LOfavør, hvordan ordningen er innrettet i dag og hvordan medlemmene av LOfavørkomiteene synes ordningen bør være, slik dette fremkom i intervjuene. Det er stor oppslutning om ordningen som et redskap for å verve og beholde medlemmer, men også like stor samstemthet om at LOfavør alene er argument nummer 2.

Med dette bakteppet går vi nå løs på kjernen i dette prosjektet, slik det fremkommer innledningsvis. Tema for dette kapitlet er det første settet av spørsmål: *Kjenner den lokale fagbevegelsens til den lokale LOfavørkomiteen og hvilke forventninger har de tillitsvalgte til den?*

Først ser vi vi nærmere på hvorvidt de tillitsvalgte kjenner til LOfavør-fordelene og hva de selv synes om kvaliteten på tilbudene. Vi er også opptatt av tillitsvalgtes private bruk av tilbudene, fordi den i seg selv kan øke kunnskapen om LOfavør-tilbudene. Tillitsvalgtes (eventuelle) manglende kunnskap om LOfavør-tilbudene kan oppfattes som et mål på resultatene av komiteens arbeid, og et utgangspunkt for hvordan de bør arbeide fremover. Er det få tillitsvalgte som i det hele tatt kjenner til LOfavør, er utgangspunktet et annet enn dersom dette er en ordning som er godt kjent. Vi ser også nærmere på hvordan LOfavørkomiteene selv vurderer LOfavør-tilbudene. Dersom tillitsvalgte og komiteen opplever tilbudene som heller dårlige, vil utgangspunktet for aktivitet og behovet for å være en komité som kan fremme endringsforslag, være et annet enn dersom de mener LOfavør tilbyr gode medlemsfordeler.

Så går vi inn i kjernen på spørsmålet om den lokale fagbevegelsen kjenner til organiseringen av LOfavør og den lokale LOfavørkomiteen. Ønsker de tillitsvalgte mer kunnskap om hva komiteen holder på med? Endelig ser vi på hva LOfavørkomiteens medlemmer tenker om de tillitsvalgtes kjennskap til LOfavør og til komiteen. Er det sammenfall mellom tillitsvalgtes kjennskap og den lokale komiteens oppfatning?

3.1 Fordelene i LOfavør

LOfavørkomiteen har ansvar for å skolere de tillitsvalgte om LOfavør, slik at de igjen kan bruke denne kunnskapen i sitt arbeid med å verve og rekruttere medlemmer. Hvordan står det så til med kunnskapen blant de tillitsvalgte? I tillitsvalgtundersøkelsen har vi bedt de tillitsvalgte om å vurdere sin kunnskap om fordelene i LOfavør-programmet.

Totalt svarer 12 prosent at de har svært god kjennskap til fordelene (tabell 3.1). Legger vi sammen «svært god» og «god», er tallet hele 73 prosent. Ingen valgte alternativet «svært dårlig» (ikke i tabellen). Som nevnt har vi, på grunn av få respondenter og lav svarprosent, slått sammen noen av de mindre forbundene. Men heller ikke blant de navngitte forbundene finner vi store forskjeller.

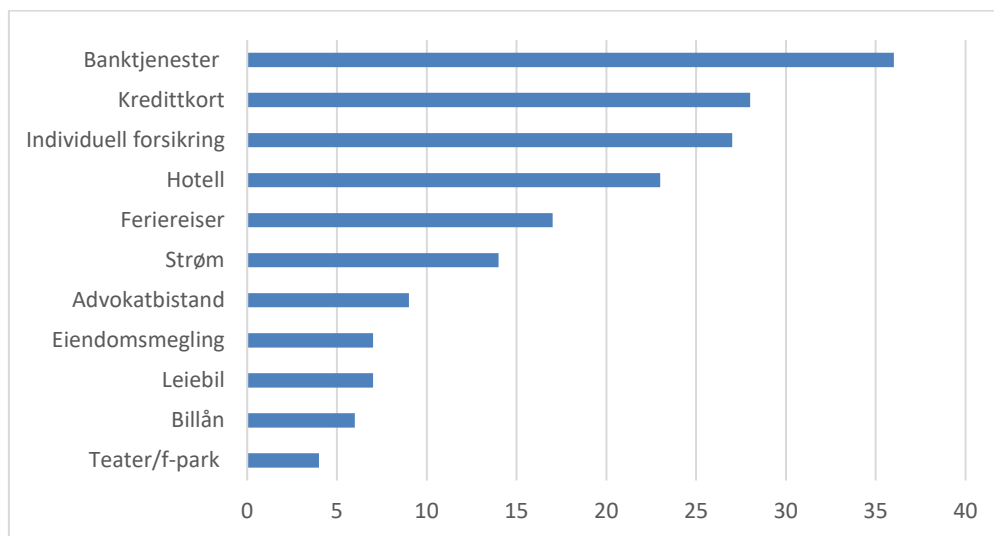
Tabell 3.1 Hvordan vil du vurdere din kunnskap om fordelene i LOfavør-programmet? Prosent.

| | Svært god | God | Verken god eller dårlig | Dårlig | Total | N |
|------------------------|-----------|-----|-------------------------|--------|-------|-----|
| Alle | 12 | 61 | 25 | 3 | 100 | 282 |
| Fellesforbundet | 3 | 73 | 22 | 3 | 100 | 37 |
| HK | 9 | 57 | 26 | 9 | 100 | 23 |
| Annet privat sektor | 12 | 51 | 36 | 2 | 100 | 59 |
| Fagforbundet | 9 | 72 | 17 | 2 | 100 | 54 |
| Annet offentlig sektor | 7 | 59 | 33 | 0 | 100 | 27 |
| Ukjent /ikke svart | 20 | 57 | 21 | 2 | 100 | 82 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Gjennomgående mener altså de tillitsvalgte at de har god kunnskap om fordelene i programmet. Dersom vurderingen stemmer med realitetene, er de tillitsvalgte godt skolert i LOfavør. Men skyldes dette at de er tillitsvalgte (og dermed interessert og informert i kraft av å ha verv), eller er kunnskapen knyttet til deres egen personlige bruk av ordningen? Vi spurte de tillitsvalgte om de har benyttet seg av noen av tilbudene de to siste årene, og finner at så mange som 26 prosent ikke har benyttet seg av noen av tilbudene (bortsett fra de kollektive). Av dem som har benyttet seg av tilbudene, er det en stor andel som har benyttet flere enn ett tilbud. Figur 3.2 viser de tillitsvalgtes bruk av de ulike tilbudene.

Figur 3.1 Har du i løpet av de to siste årene benyttet deg av ... Prosent som har benyttet seg av tilbudet. N = 282.



Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Figur 3.1 viser at det er bank- og forsikringstjenester som er mest vanlig å benytte seg av, deretter kommer hotell og feriereiser. Bruken av tjenester som eiendomsmegling og advokathjelp er ganske begrenset, men det er heller ikke så rart. Det er kun en mindre andel

av befolkningen som benytter seg av advokat og eiendomsmegler i løpet av en toårsperiode, da de fleste selger eiendom relativt sjelden, og det er heller ikke vanlig å benytte advokat regelmessig.

Vi ba de tillitsvalgte også om gi en vurdering av kvaliteten på LOfavør-tilbudene. Tabell 3.2 viser andelen som svarer at tilbudet er godt eller svært godt, og andelen som ikke har vurdert kvaliteten på tilbudet, eller som svarte «vet ikke». Tabellen er sortert etter hvilke tjenester som har høyest andel tillitsvalgte som mener tilbudet er godt eller svært godt.

Tabell 3.2 Hvordan vurderer de tillitsvalgte LOfavør-tilbudene? Prosent. N = 282.

| | Tilbudet er svært godt eller godt | Vet ikke eller har ikke svart |
|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Banktjenester | 55 | 26 |
| Individuell forsikring | 48 | 33 |
| Advokatbistand | 47 | 43 |
| Hotell | 40 | 40 |
| Kredittkort | 38 | 34 |
| Feriereiser | 29 | 48 |
| Strøm | 27 | 50 |
| Leiebil | 26 | 56 |
| Billån | 21 | 55 |
| Teater/f-park | 16 | 64 |
| Eiendomsmegling | 14 | 54 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Bank og forsikring er ikke bare tilbud som brukes mye, de ligger også godt an i kvalitetsvurderingen, og med en lav andel som har svart «vet ikke» eller unnlatt å svare. Tabell 3.2 viser videre at tilbudet om advokatbistand, som ikke mange har benyttet de siste to årene, likevel vurderes som godt eller svært godt av mange. Her er det imidlertid også mange som ikke har vurdert kvaliteten på tilbudet. I andre enden av tabellen finner vi at en lav andel vurderer tilbudet om billån, teater- og fritidsparkbilletter og eiendomsmegling som godt. På alle disse er andelen som ikke uttrykker en mening relativt høy. Generelt svarer en høy andel at de ikke vet om de ulike tilbudene er gode eller dårlige (varierer fra 26 til 64 prosent), noe som kan tyde på at kunnskapen om de ulike ordningene og innholdet i dem (pris og andre kvaliteter) er relativt lav.

Tabell 3.2 viser at tilbud som mange har benyttet (se figur 3.1), i størst grad vurderes som et godt eller svært godt tilbud. De som har benyttet et av LOfavør-tilbudene, svarer i klart størst grad at tilbudet er godt eller svært godt. 82 prosent av dem som har benyttet seg av banktjenestene svarer at tilbudet er godt eller svært godt, sammenlignet med 55 prosent blant alle de tillitsvalgte i undersøkelsen. Det er naturlig å tenke seg at de som har brukt et tilbud, kjenner bedre til det og dermed svarer mer konsistent. Vi vil imidlertid anta at en type etterrasjonalisering også gjør seg gjeldende; det er ikke hyggelig å innrømme at man «bet på» et dårlig tilbud. Det kan likevel være grunnlag for å si at det er et potensial for å øke kunnskapen hos de tillitsvalgte.

3.2 Komitémedlemmenes vurdering av tilbudene

Vi har ikke spurt medlemmene av komiteene om de personlig benytter seg av de enkelte tilbudene, men derimot stilt et samlespørsmål om kvaliteten på dem. Spørsmålet gikk bare til representanter fra forbund og distriktskontorene. Spørsmålet var formulert som en negativ påstand («LOfavør-tilbudene er ikke gode nok»). Et lite mindretall av LO-forbundenes representanter i komiteene (4 prosent) er helt enig i at tilbudet ikke er godt nok. 40 prosent er litt enig, og 28 prosent er litt uenig. Også når det gjelder «helt uenig» er andelen 28 prosent. Respondentene deler seg altså inn i to nokså like grupper: 44 prosent gir uttrykk for at tilbudet ikke er godt nok, mens 56 prosent mener det motsatte.

Komiteen skal skolere tillitsvalgte og kan selv verve nye medlemmer eller bidra til at LO beholder medlemmer, gjennom å holde innlegg på ulike arrangementer. I slike sammenhenger er det naturlig nok enklere dersom tilbudene oppfattes som skikkelig gode, som et «LO-gode». Er det sider ved tilbudene som oppfattes som vanskelige, kan dette medføre henvendelser til komiteen, en av deres roller er jo, som nevnt i kapittel 2, å foreslå eventuelle endringer i LOfavør-tilbudet. Vi spurte komitémedlemmene om kvaliteten på tilbudene er en utfordring for dem. Svarene er gjengitt i tabell 3.3.

Tabell 3.3 Nedenfor har vi listet opp mulige utfordringer for LOfavørkomiteen. I hvilken grad synes du dette passer for din komité: LOfavør-tilbudene ikke er gode nok. Prosent.

| | LOfavør-tilbudene er ikke gode nok |
|----------------------|------------------------------------|
| Helt enig | 2 |
| Helt eller litt enig | 34 |
| Litt uenig | 36 |
| Helt uenig | 28 |
| Total | 100 |
| N | 101 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Totalt en drøy tredjedel er litt eller helt enig i påstanden.

Som nevnt sikter LOfavør seg inn mot trygghet i privatlivet, og i de kvalitative intervjuene kom det frem at komitémedlemmene var opptatt av at tilbudene skulle ha en god pris. I tillegg måtte de være sosialt akseptable, og virksomhetene i ordningen måtte være «ryddige», slik at man er sikker på at det er ordnede forhold der man kjøper produkter. Pris er altså ikke det eneste viktige når komiteene skal informere om LOfavør.

3.3 Organiseringen av LOfavør

En av oppgavene til de lokale, fylkesvise LOfavørkomiteene er å informere om LOfavør og skolere tillitsvalgte. Komiteen skal også melde inn ønsker om endringer i tilbudet/forslag til nye produkter til sentralt ledd, dette forutsetter at de tillitsvalgte vet at det finnes en slik lokal komité og at en av dens funksjoner er å påvirke utformingen av fordelene. I de kvalitative intervjuene fant vi at flere av komiteene ble kontaktet av tillitsvalgte som fremmet ønsker om endringer i tilbudet, eller som fant forsikringsvilkår eller annet urimelig. Disse tillitsvalgte hadde ofte selv blitt kontaktet av medlemmer de var tillitsvalgte for. Vi ønsket å vite om tillitsvalgte landet rundt har kunnskap om LOfavørkomiteen og organiseringen av LOfavør. Uten slik kunnskap kan de ikke vite at de kan påvirke tilbudet, og det er mer krevende for dem å søke informasjon om LOfavør på et arrangement. Vi ba

derfor de tillitsvalgte på regionkonferansene om å vurdere sin kunnskap om organiseringen av LOfavør (tabell 3.4).

Tabell 3.4 Hvordan vil du vurdere din kunnskap om LOfavørs organisering? Prosent.

| | Alle | Fellesforbundet | HK | Annen privat sektor | Fagforbundet | Annen offentlig sektor | Ukjent/ ikke svart |
|-------------------------|------|-----------------|-----|---------------------|--------------|------------------------|--------------------|
| Svært god | 9 | 5 | 13 | 9 | 9 | 4 | 10 |
| God | 49 | 49 | 35 | 41 | 63 | 48 | 49 |
| Verken god eller dårlig | 32 | 35 | 35 | 37 | 26 | 33 | 28 |
| Dårlig | 10 | 11 | 17 | 12 | 2 | 15 | 11 |
| Svært dårlig | 1 | | | 2 | | | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 281 | 37 | 23 | 59 | 54 | 27 | 81 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Totalt svarer nesten seks av ti at de har god eller svært god kunnskap om LOfavørs organisering. Bare en av ti svarer at de har dårlig eller svært dårlig kunnskap om dette. Fagforbundet skiller seg noe positivt ut, mens HK har størst andel med begrenset kunnskap om organiseringen. Men, utvalget er lite, og forskjellene mellom forbund er i hovedsak ubetydelige.

Hvorvidt den enkelte selv har brukt tilbudene, er en faktor her. Blant tillitsvalgte som selv har brukt tilbudene, svarer 75 prosent at de har god eller svært god kunnskap, blant dem som ikke har brukt tilbudene, er andelen 37 prosent (sammenhengen/korrelasjonskoeffisienten er 0,26**).

Når vi spør om den enkelte har kunnskap om organiseringen av LOfavør, er det mulig at de som svarer legger litt ulikt i det. Vi spurte derfor også mer direkte etter kunnskap om LOfavørkomiteen i fylket.

Kunnskapsvurderingen om LOfavørs organisering (tabell 3.4) generelt er altså noe mer positiv enn når vi spør om komiteen direkte. På dette spørsmålet finner vi også langt større forskjell mellom forbundene. Mens henholdsvis 44 prosent av Fagforbundets tillitsvalgte og 38 prosent fra HK svarer at de vurderer sin kunnskap som god eller svært god, gjelder dette bare 22 prosent fra Fellesforbundets tillitsvalgte. Vi kan lure på om dette skyldes at ordningene er mer omtalt eller etterspurt blant medlemmer i HK og Fagforbundet eller om disse forbundene har satset mer på opplæring. Dette kan vi dessverre ikke vite sikkert, men vi antar at sammenhengen kan gå begge veier – etterspørsel fra medlemmer genererer kunnskap, og kunnskap hos tillitsvalgte kan gi mer etterspørsel fra medlemmene. Kunnskapen om LOfavør kan også henge sammen med aktiv bruk av ordningen.

Igen finner vi at privat bruk av ordningene er en viktig faktor. 45 prosent av dem som har benyttet seg av tilbudene, svarer at de har god og svært god kunnskap om fordelene i programmet (jf tabell 3.1), mens dette gjelder 25 prosent av dem som ikke har benyttet seg av tilbudene.

Tabell 3.5 Hvordan vil du vurdere din kunnskap om LOfavørkomiteen i ditt fylke? I alt og etter forbund. Prosent.

| | Alle | Felles-forbundet | HK | Annen privat sektor | Fagforbundet | Annen offentlig sektor | Ukjent |
|-------------------------|------|------------------|-----|---------------------|--------------|------------------------|--------|
| Svært god | 8 | 3 | 9 | 7 | 7 | 12 | 11 |
| God | 31 | 19 | 39 | 31 | 37 | 19 | 35 |
| Verken god eller dårlig | 36 | 57 | 22 | 31 | 39 | 42 | 31 |
| Dårlig | 17 | 11 | 17 | 24 | 13 | 19 | 17 |
| Svært dårlig | 8 | 11 | 13 | 9 | 4 | 8 | 6 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 281 | 37 | 23 | 59 | 54 | 26 | 82 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Kunnskapen om LOfavørkomiteene varierer mye mellom fylkene. Andelen som svarer «svært god» eller «god», varierer fra 83 til 17 prosent. I tre av fylkene er andelen 50 prosent eller mer, i ni av fylkene mellom 30 og 50 prosent og i fire av fylkene under 30 prosent.. Hvorvidt kunnskapsnivået vi finner skal vurderes som høyt eller lavt, er et åpent spørsmål. Det er fullt mulig å vite en del om LOfavørkomiteen der man kommer fra, men samtidig ønske mer informasjon om hva de gjør. I neste tabell ser vi på om de tillitsvalgte ønsker mer informasjon.

Tabell 3.6 Ønsker du mer informasjon om hva LO-favørkomiteen i ditt fylke holder på med? I alt og etter forbund. Prosent.

| | Alle | Felles-forbundet | HK | Annen privat sektor | Fagforbundet | Annen offentlig sektor | Ukjent |
|--------------|------|------------------|-----|---------------------|--------------|------------------------|--------|
| Svært gjerne | 23 | 22 | 35 | 19 | 20 | 19 | 26 |
| Gjerne | 52 | 57 | 30 | 66 | 50 | 56 | 45 |
| Nei | 26 | 22 | 35 | 15 | 30 | 26 | 29 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 282 | 37 | 23 | 59 | 54 | 27 | 82 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Totalt svarer ca. en fjerdedel av de tillitsvalgte at de svært gjerne vil ha mer informasjon (tabell 3.6). HK-tillitsvalgte skiller seg ut med en høy andel som ønsker mer informasjon, samtidig som de også har en høy andel som ikke ønsker mer informasjon. Er det så noen sammenheng mellom hva man (tror man) vet og ønsket om mer informasjon? Når det gjelder vurdering av kunnskap om LOfavørs organisering (jf. tabell 3.4), er svaret nei, vi finner ingen sammenheng mellom svarene, så vi kan altså ikke påstå at det er de som kan

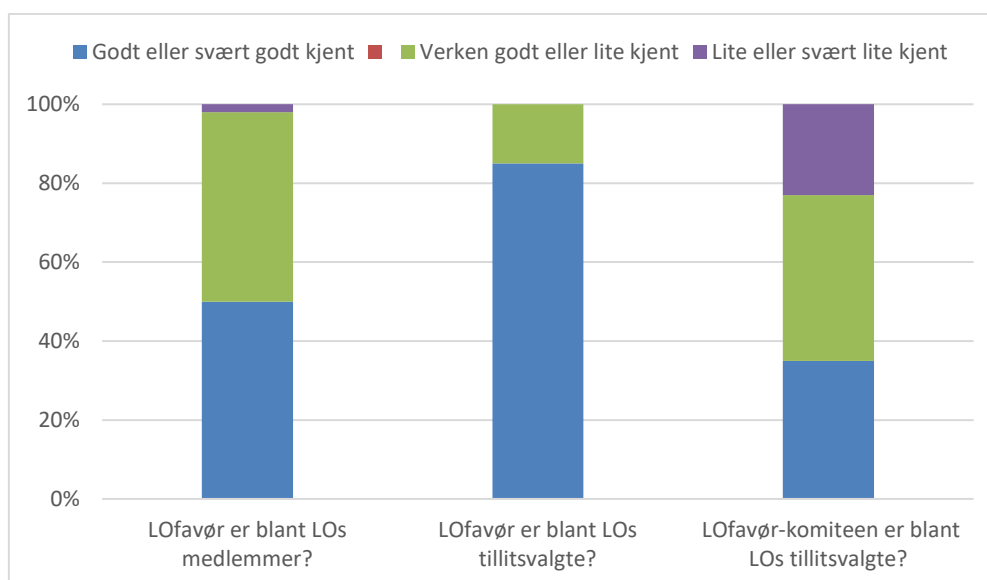
lite som vil ha mer informasjon. Når det gjelder vurderingen av kunnskap om LOfavørkomiteen, er svaret et forsiktig ja, vi finner en sammenheng, om enn svært liten (0,14*). Vi finner dermed i liten grad en klar etterspørsel etter mer informasjon blant dem som karakteriserer sin egen kunnskap som lav.

3.4 Hvor omfattende er kunnskapen?

LO-favørkomiteene har et vidt mandat og stor frihet i hvilke aktiviteter de vektlegger, og hvordan de utformer disse. I hvilken grad medlemmer og tillitsvalgte har god kunnskap om LOfavør kan spille inn på hvordan komiteene legger opp verve- og skoleringsarbeidet (som vi ser nærmere på i det neste kapitlet).

For å få vite mer om hvordan komitémedlemmene vurderer kjennskapen til komiteen, og til LOfavør, stilte vi spørsmål om hvor kjent de tror LOfavør er blant medlemmer og tillitsvalgte, og hvor kjent de tror LOfavørkomiteen er blant LOs tillitsvalgte.

Figur 3.2 Hvor kjent tror du..? Prosent. N = hhv. 106, 104 og 106.



Kilde: Komitéundersøkelsen

Når det gjelder hvor kjent LOfavør er blant LOs medlemmer, tror halvparten av alle komitémedlemmene at den er godt eller svært godt kjent. Svært få tror LOfavør er lite eller svært lite kjent. Det er svært liten forskjell i synspunkter mellom de ulike typene komitémedlemmer, selv om SpareBank1-representantene i noe mindre grad tror LOfavør er kjent blant LO-medlemmer (ikke i figuren). Det er en klart større andel som tror LOfavør er kjent blant LOs tillitsvalgte, i alt svarer 85 prosent «godt» eller «svært godt», og det er ubetydelige forskjeller mellom ulike typer komitémedlemmer. Når komitémedlemmene får spørsmål om de tror deres egen komité er kjent blant LOs tillitsvalgte, er det større variasjon. I alt 35 prosent tror den er godt eller svært godt kjent, og det er små forskjeller etter type komitémedlem. Samtidig er det 24 prosent som tror komiteen er lite eller svært lite kjent blant LOs tillitsvalgte, og det er en klart høyere andel som tror dette blant medlemmer fra ulike forbund enn det er blant SpareBank1s medlemmer i komiteene.

3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi vært opptatt av om den lokale fagbevegelsen kjenner til den lokale LOfavørkomiteen og hvilke forventninger de tillitsvalgte har til den.

- 6 av 10 tillitsvalgte svarer at de har god kunnskap om LOfavørs organisering, og 4 av 10 oppgir at deres kunnskap om LOfavørkomiteen i deres fylke er god eller svært god. Bare 22 prosent av Fellesforbundets tillitsvalgte svarer dette.
- Om lag en fjerdedel av de tillitsvalgte ønsker mer informasjon om hva LOfavørkomiteen i deres fylke holder på med, spesielt gjelder det for HK-tillitsvalgte.

I tillegg så vi nærmere på hvordan tillitsvalgte og LOfavørkomiteene selv vurderer LOfavør-tilbudene, og vi fant at:

- Tre av fire tillitsvalgte karakteriserer sin egen kunnskap om LOfavør-fordelene som gode. Mange av de tillitsvalgte har selv benyttet seg av banktjenester, kredittkort og individuell forsikring gjennom LOfavør, og vi finner at de tillitsvalgte som selv benytter seg av disse tilbudene, i klart størst grad opplever dem som gode eller svært gode.

4 Aktiviteter og ressursbruk

Mandatet til de lokale komiteene danner utgangspunktet for hvilke aktiviteter komiteen er forventet å gjennomføre, og vi siterer: «Komiteene skal sørge for oppfølging av planer fra sentralt nivå, informere og skolere tillitsvalgte, behandle forslag til endring og samarbeide med SB1 (SpareBank1)-alliansen.» Vårt andre sett av spørsmål omhandler komiteenes aktivitet og virkemåte: *Hvilke aktiviteter gjennomføres i og av komiteene, og hvordan jobber komiteene: hvor mange møter har de, hvor mye tid brukes på arbeid i komiteen?* I kapitlet lar vi først komitémedlemmene selv komme til orde, og vi gir en rask oppsummering av forholdene i de fem komiteene vi har besøkt. Deretter ser vi nærmere på den praktiske jobbingen i komiteen: hvor mange komitémøter avholdes, har de årsplan og rapporterer de inn aktivitet til LOfavør sentralt? Bruker komitémedlemmene mye tid på komiteen, og hvordan organiseres og fordeles arbeidet? Hvorfor sitter de i komiteen, og prioriteres dette arbeidet? Til slutt er vi opptatt av hvilke typer aktiviteter komiteene arrangerer, før vi ser nærmere på om de tillitsvalgte i fylket deltar på arrangementer eller aktiviteter hvor LOfavør står i sentrum. Er de tillitsvalgte aktive i arbeidet med LOfavør, inviterer de LOfavør til å komme på arrangementer de har ansvar for? Hvilke typer LOfavør-aktiviteter mener de tillitsvalgte er viktige?

4.1 Fem komiteer – forskjell og fellestrekk

I dette avsnittet skal vi gi et inntrykk av hvordan komiteene jobber, før vi bruker spørreundersøkelsene til å analysere poenger som kom frem i intervjuene. Vi fant få grunnleggende motsetninger mellom de tre aktørgruppene, og vi har derfor, med noen få unntak, valgt å *ikke merke* sitatene med eksempelvis «forbundsrepresentant». Både intervjuene og spørreundersøkelsen blant komitémedlemmene viser at aktivitetene i de ulike komiteene varierer mye, men det er også noen viktige fellestrekk.

I én av komiteene fikk vi denne oppsummeringen:

(Jeg har) vært med i komiteen fra start. Før var det bare SpareBank1 og forbundene. Så kom en ny organisering og distriktssekretæren kom inn og tok over [styringen]. Vi har 3–4 møter i året, men vi har også et AU på fire stykker – bank, forbund og distriktssekretær. LOfavør prioriteres høyt, det er mye aktivitet, vi fastsetter en handlingsplan som AU følger opp ... forbundene, de klarer det ikke alene, avhengig av apparat for få ting gjennom, de trenger også komiteen.

Denne komiteen var, sammenlignet med de andre, svært aktiv og refererte til en rekke ulike aktiviteter. Komiteen hadde ti medlemmer; foruten tre fra distriktskontoret var det en fra banken og en blanding av ansatte i forbund og lokale tillitsvalgte. Samarbeidet med banken var tett og ble karakterisert som svært godt.

Også i en annen komité fremheves distriktssekretærens nye og kvalitativt bedre rolle:

Distriktskontoret eier jo komiteen. Vi har vel ikke vært en aktiv komité, hatt en dårlig periode, bankrepresentanten slutta og det ble bare rot. Nå har distriktssekretæren tatt grep, før – vet vel ikke hvem som hadde ansvar – nå er det blitt mye mer struktur ... Banken – det er veldig personavhengig, jeg vet at personen ikke ønsket den posisjonen.

Denne komiteen hadde et noe lavere og mer vekslende aktivitetsnivå. Medlemmene, med en tilsvarende sammensetning som over, hadde langt fartstid, men fortalte som sitatet viser om et mer varierende forhold til banken. Denne komiteen har dermed måttet dra mye av arbeidet selv.

Det var ikke tilfellet i den tredje komiteen, her ble langt det meste av aktiviteten gjennomført av SpareBank 1s representanter. Her ble arbeidet oppsummert slik:

Distriktssekretæren holder tråden, vedkommende gjør en fabelaktig jobb. Vi kommer til dekket bord, eventuelt har vi noen innspill til slutt.

Det var i denne komiteen medlemmene var mest opptatt av det ideologiske grunnlaget, sammenlignet med de andre komiteene.

Vi skal passe på at det er seriøse produkter, være politi med vår nærhet til medlemmene, vite hva som rører seg.

Komiteen var større enn de anbefalte ti medlemmene (jf mandatet) og møttes, som de andre, fire ganger i året. Her fant vi også det sterkeste uttrykket for at komiteen hadde en mer generell koordinerende funksjon:

Fint å høre hva som skjer, og så vet vi jo (nå) hvem vi skal kontakte dersom det skulle være noe.

Hvorvidt ideologiske debatter og koordinering henger sammen med «å komme til dekket bord» eller har andre årsaker, skal vi ikke konkludere.

I den fjerde komiteen, som også fortalte om lang rekke aktiviteter, fikk vi den sterkeste kritikken av sentrale ledd:

LOfavør sentralt, veldig bra. Men infokampanjene kommer litt for sent. Og nettbutikken er ikke bra. Utrolig viktig at alt stæsjet er profesjonelt, det må være orden i verktøykassen.

I denne komiteen var man svært opptatt av at oppgaven også må være å gi medlemmer et tilbud, utelukkende innsats mot tillitsvalgte er ikke tilstrekkelig. Komiteen hadde ansvar for sine egne store arrangementer og sørget også for at LOfavør var synlig ved større begivenheter i fylket. Møter ble avholdt jevnlig. Men det ble også understreket at det er utfordrende å engasjere forbundene:

Uten oss (komiteen) blir det ingenting.

I den femte komiteen var aktivitetsnivået lavt, med lite møtevirksomhet og et passivt distriktskontor. Medlemmene var likevel opptatt av det potensialet som finnes i komiteen, her ved to av dem:

Komiteen her burde vært opprettholdt, men trenger struktur og oppgaver!

Komiteen bør være en aktiv komité som arrangerer ting, og er synlig. Vi må definere hva som er vårt mål og mening. Vi må begynne på scratch og ha en grundig gjennomgang av hensikt, rolle og muligheter. Ønskelig at vi skal ha arrangementer – seminar, kurs, informasjonsmøter, og bevilge penger til lokale ting – komme med

innspill til LOfavør sentralt om endringer, forslag til nye fordeler etc. Den muligheten blir i dag ikke brukt. Da jeg takket ja til å sitte i komiteen, tenkte jeg meg at vi kanskje skulle behandle saker, eller i hvert fall si fra om ting, foreslå forbedringer etc. Men vi gjør jo ikke det.

Et mangeårig medlem av komiteen fortalte at man i alle år planla å avholde fire møter i året, men at dette aldri ble gjennomført.

Fellestrekk

Alle komiteene fortalte at de arrangerer kurs for de tillitsvalgte og at kursene i hovedtrekk fylles opp. I den femte komiteen var man rett nok uenig om kurs hadde funnet sted den siste tiden. Flere holder kurs på danskebåten, men det understrekes at dette er seriøse kurs og ikke bare sosialt samvær. Det legges vekt på at kursene skal inneholde mer generell informasjon, som en av dem uttrykte seg:

Vi vil ikke bli en forsikringsklagenemnd.

I fire av de fem komiteene rapporteres det om et godt miljø og en god tone blant medlemmene, her oppsummert av en av dem:

Vi møtes, har det hyggelig og gjør et godt stykke arbeid.

På spørsmål om medlemmene prioriterer møtene, var svarene i hovedsak ja. Vi fant imidlertid også noe tegn til at fravær kunne være et problem:

Møtene blir kanskje ikke brukt sånn som de burde, det er ikke alltid de som burde vært her er her.

I alle komiteene fant vi, ikke overraskende, at medlemmene i all hovedsak var fornøyd med kvaliteten på LOfavørs tilbud. Rett nok ble enkelttilbud kritisert og etterlyst, men gjennomgående anser man LOfavør som et viktig redskap for å verve og beholde medlemmer.

4.2 Organisering, møter og tidsbruk

Som vi så i kapittel 2, har komiteene et mandat som innebærer at de har mange ansvarsoppgaver, de skal blant annet gjennomføre aktiviteter rettet mot tillitsvalgte, medlemmer og potensielle medlemmer. De skal også møtes for å diskutere innretningen på produkter, og spille inn eventuelle forslag til endringer. Komiteene rapporterer om sine aktiviteter til LOfavør sentralt, og i tabell 4.1 har vi oppsummert hva de selv har rapportert inn av gjennomførte aktiviteter i 2017.

Tabell 4.1 viser antallet møter eller samlinger som det er sendt inn protokoll fra, og hvor mange møteinnkallinger som er mottatt. Tabellen viser også at det sentralt er mottatt to forslag til endringer i LOfavør-produktene. Vi har som nevnt i metodeavsnittet anonymisert fylkene.

Mandatet til komiteen sier at det kan søkes om ekstra midler, fire fylker har mottatt ekstra økonomisk støtte til arrangementer. Tre av komiteene har sendt inn en handlingsplan i 2017.

Tabell 4.1 Antall rapporterte aktiviteter i de ulike lokale komiteene, fylkene er anonymisert⁹. 2017.

| | Møte/samling -protokoll | Spørsmål om sentral støtte | Handlings- plan | Forslag til endret/nytt produkt | Opp- nevning | Årsrapport |
|----|----------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------|------------|
| 1 | 1 | | | | | |
| 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 0 | | | | | |
| 4 | 4 | | | | | |
| 5 | 0 | | | | | |
| 6 | 3 | | | | | |
| 7 | 0 | | | | 2 | |
| 8 | 5 | | 1 | | | |
| 9 | 2 | | 1 | | 1 | |
| 10 | 3 | | | 1 | | 1 |
| 11 | 6 | 1 | 1 | | | |
| 12 | 2 | | | 1 | | |
| 13 | 3 | 1 | | | | 1 |
| 14 | 4 | 1 | | | | |
| 15 | 0 | | | | | |
| 16 | 1 | | | | 1 | |
| 17 | 1 | | | | | |

Kilde: Dokumentstudien

Tabell 4.1 viser imidlertid ikke hele bildet når det gjelder møteaktivitet eller andre former for aktivitet. Gjennom de kvalitative intervjuene fant vi at komiteene i svært varierende grad rapporterer om sin aktivitet til LOfavør sentralt. Mens noen har høy aktivitet og rapporterer inn det aller meste av det de gjør, fant vi også aktive komiteer som ikke rapporterer i særlig grad. Dette innebærer at LOfavør sentralt ikke fullt og helt får oversikt over alle aktivitetene som foregår ute. Tabell 4.1 gir nok derfor et skjevt bilde.

En viktig oppgave for LOfavørkomiteene er å fange opp ønsker om endringer i produkter, eller ønsker om nye produkter. Dersom det kommer opp slike endringsforslag, skal og må de sendes inn til LOfavør sentralt. I 2017 var det to slike forslag. Det er mulig at komiteene oppfatter det som lettere å oppnå endringer i produkter på andre måter, slik som å kontakte forbund sentralt. «Avstand til makta» var viktig ett sted, og i en av komiteene fremholdt man at uformell kontakt var mest effektivt dersom man ønsket seg endringer. Samtidig kom det frem gjennom intervjuene at noen av komiteene, gjennom LO i det aktuelle fylket, fremmet forslag om endringer til LO-kongressen, fordi tidspunktet for når forslagene skulle sendes inn passet med tidspunktet for innsendelse av forslag til kongressen.

I de kvalitative intervjuene med komiteene viste det seg at komiteene i hovedtrekk arbeidet etter Fellesutvalgets retningslinjer og strakk seg langt for å informere og lære opp tillitsvalgte og medlemmer. Her fant vi også at de hadde utarbeidet årsplaner/årshjul ol.

⁹ Fordi vi her rapporterer tidligere aktiviteter, har vi beholdt skillet mellom Sør- og Nord-Trøndelag.

som viste planene for året, og disse kunne være omfattende eller begrensede. Disse komiteenes møter ble også bestemt lang tid i forveien, slik at det var mulig for medlemmene å holde av tid og sted. Noen av komiteene hadde i tillegg, som nevnt over, et arbeidsutvalg, det vil si at representanter fra LOs distriktskontor og SpareBank1 hadde egne møter for å diskutere detaljene ved arrangementer de skulle avvikle sammen.

Én av komiteene fungerte ikke særlig godt. De fulgte i mindre grad opp mandatet fra Fellesutvalget, og det ble gjort relativt lite fra komiteens side for å lære opp tillitsvalgte. Komiteen tok lite eller ingen initiativ som komité for å øke aktiviteten rundt LOfavør. Til forskjell fra de andre komiteene ble det ikke laget en årsplan, i alle fall ikke en reell plan som ble fulgt opp i praksis. Komitémedlemmene fra forbundene og SpareBank1 opplevde at ledelsen av komiteen var svak, med en begrenset struktur både når det gjaldt organisering av møter, møtetidspunkt og dagsorden for møter, oppfølging av planer og av tidligere vedtak. Det ble avholdt svært få møter i komiteen, og oppmøtet var ganske dårlig. Møter ble også her planlagt i relativt god tid, men hadde en uklar dagsorden og ble ofte flyttet, eller ikke gjennomført, noe komitémedlemmene var klar over. Derfor virket det som heller ikke møtetidspunktene som var satt ble prioritert ved møtekollisjoner. Leder av komiteen prioriterte ikke alltid å stille på møtene vedkommende selv kalte inn til, noe som nok bidro til det lave engasjementet fra de andre i komiteen.

Alle komiteene som fungerte bra hadde faste strukturer, men ble likevel i stor grad «drevet» fremover av noen ildsjeler. Noen steder var SpareBank1s avdeling sterkt til stede, stilte godt forberedt og tok seg av mye av det tidkrevende praktiske arbeidet, andre steder var det ansatte ved LOs distriktskontor som brukte mye tid og krefter på å få vedtatt og gjennomført en stor mengde ulike aktiviteter. Mandatet sier at LO ivaretar sekretærfunksjonen, i praksis vil dette si organisasjonssekretæren. I alle komiteene vi besøkte var distriktssekretæren leder.

Prioriteringene og utfordringene i «våre» komiteer var litt ulike, og ikke alle fungerte like godt. Intervjuene tydet på at en god *struktur*, med tidlig avklarte møtetidspunkter og aktiviteter som ble avklart lang tid i forveien, var avgjørende for å klare å gjennomføre planene slik de var tenkt.

Vi var opptatt av organiseringen også i spørreundersøkelsen til alle komiteene. Komitémedlemmene fikk spørsmål om de har utarbeidet sin egen aktivitetsplan/årsplan, og om de evaluerte gjennomførte aktiviteter de siste to årene (tabell 4.2). Ni av ti komitémedlemmer svarte at de har utarbeidet sin egen aktivitetsplan/årsplan. Dette viser tydelig at rapporteringen til sentralt hold er mangelfull.

I den grad aktivitetsplan/årsplan gjenspeiler planer og vedtak fra Felleskomiteen, blir det første oppgavesettet, «Følge opp vedtak fra Fellesutvalget for sitt fylker») til komiteen utført. Syv av ti sa også at de evaluerer sine egne aktiviteter, men hva respondentene legger i dette, vet vi ikke.

Tabell 4.2 Hvilke av følgende interne aktiviteter har komiteen gjennomført i løpet av de to siste årene? Flere svar mulig. Prosent. N =100.

| Aktivitetstype | Prosent |
|--|---------|
| Utarbeidet egen aktivitetsplan/årsplan | 89 |
| Evaluert gjennomførte aktiviteter | 73 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Antall møter i året og per medlem

Intervjurunden viser at fire møter i året oppfattes som normalen. I spørreundersøkelsen ba vi respondentene angi hvor mange møter komiteen avholdt per år. Dette viste seg å bli et vanskelig spørsmål. Ikke i noen av fylkene var det samsvar mellom svarene som ble gitt av de ulike medlemmene. Innad i ett fylke varierer svarene fra ett til seks møter, i et annet svarer et komitémedlem null møter, mens en annen svarer fire. Ser vi utelukkende på svarene fra distriktskontoret, som er ansvarlig for innkalling, finner vi likevel at i de elleve fylkene hvor vi har svar fra mer enn én respondent, er det uenighet i åtte fylker om hvor mange møter som ble arrangert. I intervjuundersøkelsen svarer fire av fem komiteer at de normalt avholdt fire møter.

Variasjonen kan tolkes på flere måter. Det kan være uenighet om hva som har møtestatus, men en kanskje mer sannsynlig forklaring er at respondentene har svart antall møter *de selv* har deltatt på. En slik tolkning støttes av funn om fravær fra møtene. I hvert av fylkene valgte vi et tilfeldig møte i 2016 og 2017 og telte opp hvor mange som møtte opp. Tallene gjelder dermed bare fylker som avholdt (eller hvor det ble sendt inn protokoll) minst ett møte det aktuelle året (ti i 2017 og tolv i 2016).

I 2017 fant vi protokoller fra ti fylker, i fem av disse var forfallet på 50 prosent eller mer. I 2016 fant vi protokoller fra tolv fylker, og på tre av møtene var forfallet over 50 prosent. Laveste deltakelse på møte i 2017 var at en tredjedel av medlemmene møtte opp, mens i det møtet som hadde høyest deltakelse, manglet en tredjedel av medlemmene. I 2016 var tilsvarende tall seks av elleve medlemmer (lavest) og 13 av 14 medlemmer (høyest). I gjennomsnitt var det 46 prosent forfall i 2017 og 38 prosent i 2016. Det var altså et betydelig frafall. Vi fulgte opp dette i de kvalitative intervjuene, og forsøkte å undersøke nærmere om det var slik at komitémedlemmene også sitter i en rekke andre komiteer, råd og utvalg, og at dette går ut over arbeidet i LOfavørkomiteen. Materialet fra komiteene vi besøkte, tyder ikke på at det er slik. De fleste hadde flere andre verv, eller komitémedlemskap med påfølgende tidspress, men de mente selv at arbeidet i komiteen likevel ble prioritert.

Antall møter

Først skal vi forsøke å konkludere antall møter i året. Dersom vi tar utgangspunkt i det høyeste svaret i hvert fylke, finner vi at det totalt ble avholdt 68 møter i løpet av 2017, noe som gir et gjennomsnitt på 4,25. Seks av fylkene har avholdt fem eller seks møter, åtte har avholdt fire, og to har avholdt to eller tre. Også svarene på hvor lange møtene er gjenspeiler at respondentene har deltatt på ulike møter – i alle fylkene varierer svarene. Tar vi utgangspunkt i det høyeste anslaget i hvert fylke, finner vi at møtene i gjennomsnitt tar 3 timer. Totalt er det avholdt møter i 260 timer i 2017.

Respondentene ble også spurt om hvor mange timer i måneden – utenom møter – de brukte på komitéarbeidet. Også her varierer det mye mellom fylkene – fra 1 time per måned ett sted, til 29,7 timer et annet. Denne variasjonen kan henge sammen med at noen fylker har høy aktivitet, andre har lav.

Totalt registrerer vi 617 timer per måned i 2017 blant våre respondenter. Det var en del som ikke deltok i undersøkelsen, og vi kan anta at også disse har brukt tid på møter og utenom møter, uten at vi kan regne oss frem til hvor mye det er. I gjennomsnitt bruker et komitémedlem 6,4 timer per måned på komiteen.

Noen av respondentene har komitéarbeidet som del av sin jobb (se tabell 4.3). Nedenfor viser vi derfor timebruk i de ulike posisjonene.

Tabell 4.3 Timer brukt på LOfavør-arbeid per måned utenom komitémøtene.

| | SpareBank1 | Forbund | Distriktskontor |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Gjennomsnitt | 6,13 (12,54) | 3,33 | 5,9 |
| Median | 3,5 | 2,0 | 4,0 |
| Gjennomsnitt blant de som bruker mest tid per komité | 10 timer* | 6 timer | 8 |
| Andel som har svart null timer | 8 prosent | 9 prosent | 7 prosent |
| N | 24 | 43 | 29 |

*Et fylke er holdt utenfor gjennomsnittsberegningen, da vedkommende påvirket gjennomsnittet kraftig (22 timer når personen inkluderes).

Kilde: Komitéundersøkelsen

Det er stor variasjon innad i gruppene, og vi viser derfor både gjennomsnitt og median (den midterste verdien i fordelingen) for alle komitemedlemmene, og gjennomsnitt blant dem som bruker mest tid per komité i tabell 4.3. Grunnen til at vi lager et slikt gjennomsnitt, er at intervjuene tydet på at det er en del ildsjeler, enkeltpersoner som gjør mye av det praktiske arbeidet i komiteene, mens de andre bruker mindre tid. Timebruken varierer også mellom gruppene – fra rundt 6 timer for dem fra SpareBank1 og de ansatte på distriktskontorene, og drøyt 3 timer for representanter for forbundene. Andel som svarer at de ikke bruker noe tid utenom møtene, er nokså lik – fra 7 til 9 prosent.

De ulike lokale komiteene står overfor ulike utfordringer i sitt arbeid med å følge opp sine oppgaver, slik de er gitt av Fellesutvalget. Noen av fylkene er geografisk små, det er kort reisevei til komitémøter og til ulike aktiviteter som gjennomføres. I andre fylker er avstandene store, og bruk av fly, ferger etc. og overganger mellom slike innebærer at et komitémøte krever mye reisetid. Dette gjør gjennomføringen mer ressurskrevende og kan føre til at det avholdes færre møter enn det ville gjort for eksempel i Oslo og Akershus. Lange avstander innebærer også at det er mer ressurskrevende å holde kurs for tillitsvalgte. Videre kan tynt befolkede områder innebære at noen aktiviteter er mindre aktuelle, eller at oppgaver som SpareBank1s LOfavør-ansvarlige ville ha gjort i et mindre fylke, kanskje må utføres av stedlige bankrepresentanter i filialer enkelte steder der avstandene er store.

Møtevirksomhet og tidsbruk ble presentert ovenfor. Vi finner stor sammenheng (hvh 0,56** og 0,42**) mellom antall ulike aktivitetstyper og henholdsvis antall møter og timebruk utenom møtene. Dersom lange møter og mye bruk av tid utenom faktisk gir flere aktiviteter, gir dette en indikasjon på at tiden brukes effektivt.

Hvorfor komitémedlem?

På den andre siden, vi har også sett at oppmøtet er svært varierende. Kan dette skyldes at noen mer eller mindre er blitt presset til å bli med i komiteen? I tabell 4.4 spør vi hvorfor vedkommende endte opp som komitémedlem.

Tabell 4.4 Hvorfor er den enkelte med i LOfavørkomiteen? Prosent.

| | Posisjonen er en del av jobbeskrivelsen min | | | | Jeg hadde selv lyst til å bidra til arbeidet med LOfavør | | | |
|------------|---|---------|----------|-------|--|---------|----------|-------|
| | SB1 | Forbund | D-kontor | Total | SB1 | Forbund | D-kontor | Total |
| Helt enig | 76 | 30 | 85 | 60 | 85 | 64 | 73 | 72 |
| Litt enig | 24 | 43 | 9 | 27 | 15 | 31 | 23 | 25 |
| Litt uenig | 0 | 13 | 6 | 7 | 0 | 2 | 4 | 2 |
| Helt uenig | 0 | 15 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 25 | 40 | 33 | 98 | 20 | 42 | 26 | 88 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

Ikke overraskende finner vi at blant ansatte på distriktskontorene og i SpareBank1 inngår posisjonen som en del av jobbeskrivelsen til vedkommende (tabell 4.4). De kvalitative intervjuene bekrefter dette. SpareBank1 har ansatte som har ansvar for LOfavør, og en viktig forutsetning for å få utført dette arbeidet best mulig, er å delta i aktivitetene i komiteen. Også distriktssekretærene har dette som en del av sin jobbeskrivelse, men vi så av de kvalitative intervjuene at det noen ganger heller var andre ansatte ved distriktskontoret som tok hoveddelen av det praktiske ansvaret. Men også blant representanter fra forbundene svarer nesten tre fjerdedeler bekreftende på påstanden. Dette tyder på at man i de fleste fylker utnevner ansatte/fulltids organisasjonstillitsvalgte til dette vervet. Jobbeskrivelse til tross, respondentene gir klart uttrykk for at de selv ønsket å bidra til arbeidet med LOfavør.

I mandatet heter det at komiteen sammensettes slik at fagbevegelsen er representert med tillitsvalgte fra offentlig, statlig, privat tjenesteytende sektor og industrisektoren. Vi ba derfor også representantene se på en påstand som sa: «Det var mitt forbund sin tur å sitte i komiteen». Her finner vi at – blant representantene fra forbundene – 20 prosent er (helt eller litt) enig i påstanden. 65 prosent er helt uenig. Det er dermed lite som tyder på at det er kamp om plassene i komiteen.

Vi fant ingen klare synspunkter på en ideell sammensetning av komiteen. Men – med litt varierende styrke de ulike stedene vi besøkte – det er enighet om at det er viktig at «de store», altså Fagforbundet og Fellesforbundet, har sin representant i komiteen.

Prioriterer komitémedlemmene arbeidet?

Ovenfor fant vi klare tegn på at det er en utfordrende jobb å få samlet komiteen til møte, og at forfallet er høyt. Er det likevel slik at komitémedlemmene prioriterer dette arbeidet? Tabell 4.5 viser at rundt en fjerdedel av komitémedlemmene ikke prioriterer dette arbeidet særlig mye.

Forbundenes representanter er i mange tilfeller tillitsvalgte, og i noen tilfeller ansatt i forbundene de representerer. De tillitsvalgte (som ikke var heltidsstillitsvalgte) oppga at det var vanskeligere faktisk å prioritere dette arbeidet, uavhengig av hva de selv ønsket. I én komité ble det fortalt at de kunne oppleve det som krevende å melde til arbeidsgiver at de måtte være borte på grunn av LOfavørkomiteen. I en del tilfeller virket det dessuten

som komitémedlemmene opplevde at forbundene heller ikke ønsket å betale for slike frikjøp, fordi LO-favør ble oppfattet som LOs ansvar og som LO derfor burde betale kostnadene ved.

Tabell 4.5 Prioriterer medlemmene i komiteen dette arbeidet? I alt. Prosent.

| Påstand: Medlemmene i komiteen prioriterer dette arbeidet | |
|---|-----|
| Helt enig | 29 |
| Litt enig | 47 |
| Litt uenig | 20 |
| Helt uenig | 4 |
| Total | 100 |
| N | 100 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Erfaring

Vi finner indikasjon på at tidsbruken gir resultater og at komitémedlemmene prioriterer arbeidet. Men vi har også sett at fraværet fra møter er høyt. Det er derfor grunn til å understreke at vi har intervjuet dem som er til stede. At ikke alle prioriterer møter, medfører likevel ikke at det er stor gjennomtrekk i komiteene. Totalt har drøyt 20 prosent av respondentene vært komitémedlem i minst fem år, og 20 prosent er valgt i inneværende kongressperiode. Tabell 4.6 gir et noe mer finmasket bilde.

Tabell 4.6 År for inntreden i komiteen. Prosent

| | SB1 | Forbund | D-kontor | Alle |
|-----------|-----|---------|----------|------|
| 1990-2008 | 32 | 19 | 19 | 22 |
| 2009-2012 | 20 | 13 | 50 | 26 |
| 2013-2016 | 28 | 43 | 19 | 32 |
| 2017-2018 | 20 | 26 | 13 | 20 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 25 | 47 | 32 | 104 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

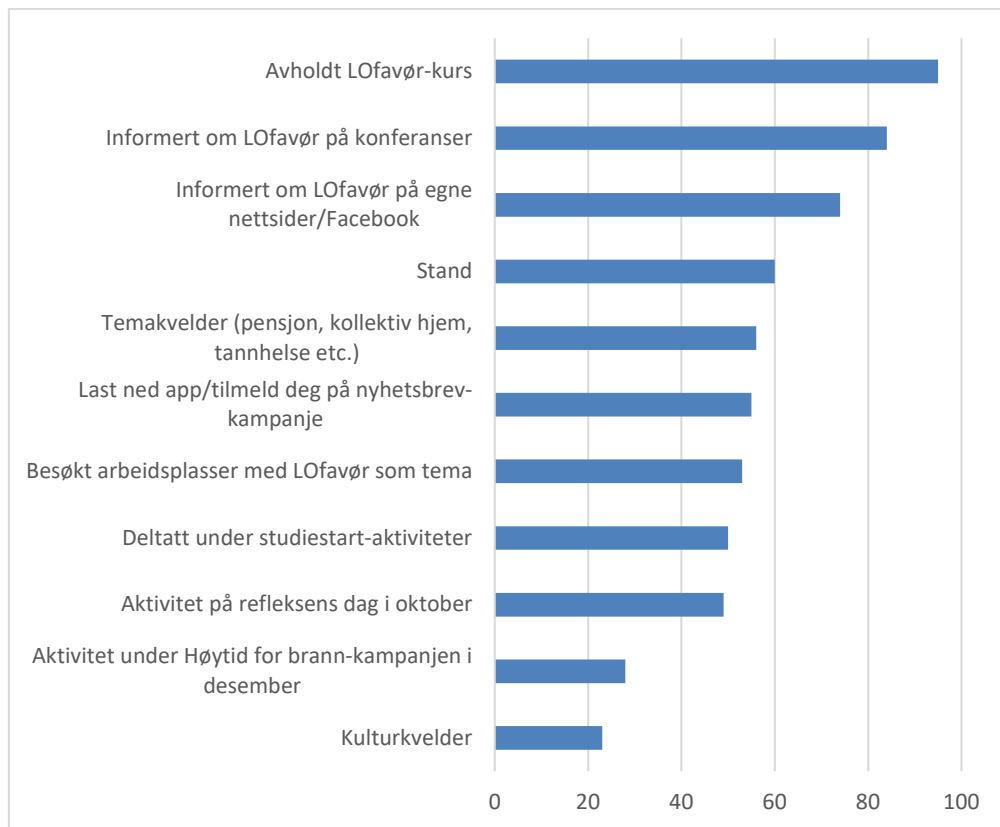
Forbundsrepresentantene skiller seg ut gjennom en større andel med lavere fartstid, nesten 70 prosent ble valgt etter 2013. Dette kan skyldes at mange av disse er tillitsvalgte, ikke ansatte. Blant de ansatte på distriktskontorene gjelder dette bare 32 prosent. Ti av fylkene ligger under totaltallet, det vil si at færre enn 20 prosent havner i gruppen med kortest fartstid. Her må vi imidlertid ta hensyn til andelen som har komitémedlemskap som en del av sin jobbeskrivelse, dersom mobiliteten i disse stillingene er lav, vil det gjenspeile seg i resultatene i tabell 4.6.

4.3 Komiteenes aktiviteter

Tillitsvalgte deltar i varierende grad på LOfavør-arrangementer, og en del lager heller ikke arrangementer som involverer LOfavør. Inntrykket fra intervjuene er at det er stor variasjon i aktivitetsnivået i de ulike fylkene.

I hvilken grad bekreftes dette av funnene i spørreundersøkelsen? Hvilke typer arrangementer er det LOfavørkomiteene faktisk gjennomfører? For å finne ut av dette fikk respondentene en rekke spørsmål om hvilke aktiviteter som er gjennomført i løpet av de to siste årene. Resultatet er gitt i figur 4.1, og funnene er sortert i synkende rekkefølge.

Figur 4.1 Hvilke av de følgende utadrettede aktivitetene har komiteen gjennomført i løpet av de to siste årene? Flere svar mulig. Prosent som har arrangert. N = 107.



Kilde: Komiteundersøkelsen

«Refleksens dag» og «Høytid for brann» er eksempler på aktiviteter som inngår i de sentrale planene, her ser vi at halvparten har hatt aktivitet i forbindelse med «Refleksens dag», og nesten en tredjedel svarer de har hatt aktivitet under «Høytid for brann». Sett i lys av at innboforsikringen Kollektiv hjem blant annet er en forsikring som brukes ved brann i hjemmet og som er en svært sentral del av LOfavør, kunne en kanskje ha antatt at flere komiteer hadde gjennomført disse aktivitetene i løpet av to år.

Når det gjelder det andre oppgavesettet (skolere og informere etc.), finner vi at så å si alle har gjennomført LOfavør-kurs, og mer enn åtte av ti svarer at man har informert om LOfavør på konferanser. Dette er aktiviteter som i stor grad er innrettet mot tillitsvalgte. De andre aktivitetene i figur 4.1 er i større grad innrettet mot medlemmer (og potensielle

medlemmer). Tre fjerdedeler har brukt nettsider/Facebook, seks av ti har stått på stand, og halvparten har sørget for arbeidsplassbesøk eller deltatt på studiestartaktiviteter.

Det er stor variasjon innad i fylkende når det gjelder hvor mange *ulike* typer aktiviteter som er arrangert. Til dels overlapper også de ulike aktivitetene (eksempelvis kan man ha hatt stand på mange forskjellige aktiviteter).

Ikke i noe fylke finner vi at medlemmene i komiteen er enige om antall ulike aktiviteter. Vi har konstruert en enkel indeks hvor vi summerer opp aktivitetene. Dersom vi tar utgangspunkt i det høyeste antall ulike aktiviteter som blir rapportert,¹⁰ får vi til sammen 154 aktiviteter i 2017, noe som gir et gjennomsnitt på 9,6 ulike aktiviteter per fylke. Ett av fylkene har færre enn fem ulike aktiviteter, seks fylker har mellom seks og ni aktiviteter, og ni har ti eller flere.

Mer om kurs og foredrag

Gjennom de kvalitative intervjuene kom det frem at det det holdes en mengde kurs og foredrag i mange fylker. I mange fylker holdes en del kurs/bedriftsbesøk av representanter fra banken alene. Samtidig finner det sted en del kurs for tillitsvalgte og medlemmer hvor representanten for banken og for LO deltar. LOs representant er gjerne en av de ansatte på distriktskontoret, men det kan også være et av de andre medlemmene. Er det et arrangement rettet mot unge, deltar som regel ungdomssekretæren. Representanten fra LO snakker da om fagbevegelsen, om historie etc., mens bankens representant stort sett snakker om LOfavør-tilbudene. I andre sammenhenger drar bankrepresentanten ut alene. Da presenterer de alle tilbud, men snakker mest inngående om SpareBank1s tilbud. Dette er fordi det generelt er mest interesse for (bank- og) forsikringstilbudene. Det er vanlig at det i foredragene fra Sparebank1 sine representanter blir vist til kontaktopplysninger til disse leverandørene dersom det var noen som hadde spesielle spørsmål om for eksempel HELP Advokatforsikring.

Total aktivitet

Tallene over kan ikke brukes som mål på det totale aktivitetsnivået, da vi kun har tall for antall typer aktiviteter (bredden), ikke hvor mange aktiviteter man har hatt. Et fylke med liten variasjon i aktiviteter, kan likevel være svært aktive og gjennomføre eksempelvis mange konferanser eller klubbbesøk.

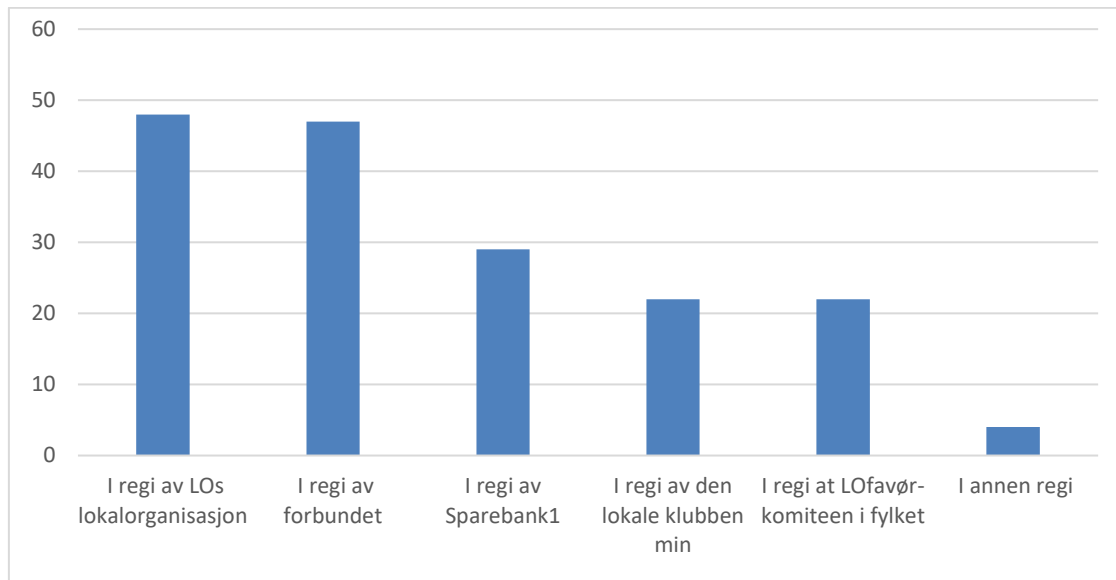
I undersøkelsene har vi kartlagt tillitsvalgtes deltakelse på aktiviteter, og vi har kartlagt komiteenes aktiviteter. Det er tydelig fra de kvalitative intervjuene at SpareBank1 deltar på en rekke arrangementer i ulike fylker og hvor komiteen i liten grad involveres. Det drives en utstrakt reisevirksomhet fra LOfavør sentralt, denne er ikke nødvendigvis dekket i våre oversikter, heller ikke henvendelser fra lokale tillitsvalgte eller LOs lokalorganisasjon direkte til SpareBank1 eller andre leverandører. Våre intervjuer i LOfavørkomiteene viser at det er stor forskjell i hvor mange ganger en spesiell aktivitet blir arrangert. I noen fylker gjennomføres det en rekke besøk i klubber, til foreninger i ulike virksomheter, mens andre steder gjøres dette i mye mindre grad. I noen av fylkene organiseres disse besøkene av komiteen, mens i andre komiteer ble vi fortalt at SpareBank1s representanter avtaler besøk direkte med tillitsvalgte i ulike forbund, uten at disse forespørslene går via komiteen

¹⁰ Her bruker vi samme antagelse som ovenfor. Vi antar altså at ikke alle medlemmene i komiteen har deltatt (eller vært klar over hva som fant sted) snarere enn at noen har «diktet opp» møter eller aktiviteter.

4.4 Deltakelse på arrangementer

Noen av komiteene vi besøkte var, som nevnt over, opptatt av å lage egne tilbud for medlemmer, andre overlot i stor grad til banken å sørge for besøk ute. I alle komiteene ble skoleringskurs for tillitsvalgte ansett som en kjerneoppgave. Vi spurte derfor om de tillitsvalgte har deltatt på arrangementer hvor LOfavør var tema.

Figur 4.2 Har du i løpet av de to siste årene deltatt på et arrangement hvor LOfavør var tema? Prosent som svarer ja. N = 281.



Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Vi valgte å gå to år tilbake i tid og å spørre etter deltakelse på ulike typer arrangementer, og ikke hvor mange arrangementer av samme type eller totalt antall aktiviteter de tillitsvalgte har vært på. Merk at den enkelte respondent godt kan ha deltatt på flere LOfavør-arrangementer eksempelvis i regi av den lokale klubben sin, men i denne sammenheng regnes dette bare som én gang. Hvorvidt det er sannsynlig at den enkelte deltar på samme type arrangement flere ganger, kan nok diskuteres, eksempelvis skjer det neppe at SpareBank1 har vært på mange besøk i den samme klubben i løpet av to år. Andre aktiviteter, som for eksempel en LOfavør-informasjonsbolk på forbundets ulike konferanser, er det mer naturlig å ha deltatt på flere ganger.

Vi er opptatt av at denne deltakelsen gjenspeiler en (potensiell) bredde i komiteenes aktiviteter. I gjennomsnitt har deltakerne på regionkonferansene over en toårsperiode deltatt (en eller flere ganger) på nesten to ulike typer arrangementer hvor LOfavør var tema. Vi har også sett på forskjellen mellom forbund (ikke vist i tabellen), men finner ingen betydelig variasjon. Det er heller ikke særlig stor variasjon mellom fylkene, gjennomsnittet varierer fra 1,4 ulike arrangementer til 2,3. Variasjonen i antall arrangementer som vi finner i det kvalitative materialet, finner vi dermed ikke igjen her. Dette tyder på at mye av variasjonen mellom fylkene er knyttet til antall arrangementer av samme type, men ikke når det gjelder antall forskjellige arrangementer.

Figuren viser at halvparten av de tillitsvalgte (en eller flere ganger) har deltatt i et LOfavør-arrangement i regi av forbundet sitt, og like mange har deltatt i regi av LOs lokal-

organisasjon. Nesten en tredjedel (eller 29 prosent) har deltatt på et SpareBank1-arrangement, mens drøyt en av fem har deltatt på et klubbarrangement. En av fem har også deltatt på et arrangement i regi av LOfavørkomiteen i fylket.

Tillitsvalgtes arrangementer

Tillitsvalgte kan også arrangere aktiviteter hvor LOfavør inngår som hoved- eller deltema. I tabell 4.7 ser vi på hvorvidt den tillitsvalgte selv har sørget for at LOfavør var tema på et arrangement.

Tabell 4.7 Ta utgangspunkt i arrangement(er) du har vært ansvarlig/delansvarlig for. Har du i løpet av de to siste årene invitert representanter fra ...

| | LOfavørkomiteen i fylket | SpareBank1 | LOfavør sentralt |
|--------------|--------------------------|------------|------------------|
| Flere ganger | 13 | 26 | 5 |
| Noen ganger | 37 | 51 | 18 |
| Aldri | 50 | 23 | 78 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| N | 164 | 191 | 148 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Det er representanter fra SpareBank1 som mottar de fleste invitasjonene, noe de kvalitative intervjuene også klart tydet på. SpareBank1s representanter deltar alene på en rekke små og litt større arrangementer, som for eksempel klubb- og årsmøter. Halvparten av dem som har svart på spørsmålet har ikke invitert representanter fra LOfavørkomiteen i fylket, mens det er en svært liten andel som har invitert LOfavør sentralt. Invitasjonene varierer mye mellom forbund, slik vi ser i tabell 4.8, og det er særlig Fellesforbundet som skiller seg ut med få invitasjoner. I hovedtrekk er det kun noen få som inviterer LOfavør sentralt til å besøke et arrangement, dette alternativet er derfor tatt ut av tabellene under.

Tabell 4.8 Prosent som har svart at de har invitert LOfavørkomiteen i fylket, eller SpareBank1 noen eller flere ganger. Etter forbund.

| | Fellesforbundet | HK | Annen privat sektor | Fagforbundet | Annen offentlig sektor | Ukjent |
|-----------------------------|-----------------|-------------|---------------------|--------------|------------------------|--------------|
| 1. LOfavørkomiteen i fylket | 36 | 70 | 42 | 57 | 50 | 53 |
| 2. SpareBank1 | 64 | 91 | 76 | 87 | 94 | 69 |
| N | (1=25, 2=24) | (1=10, 2=6) | (1=31, 2=28) | (1=35, 2=30) | (1=14, 2= 13) | (1=49, 2=47) |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

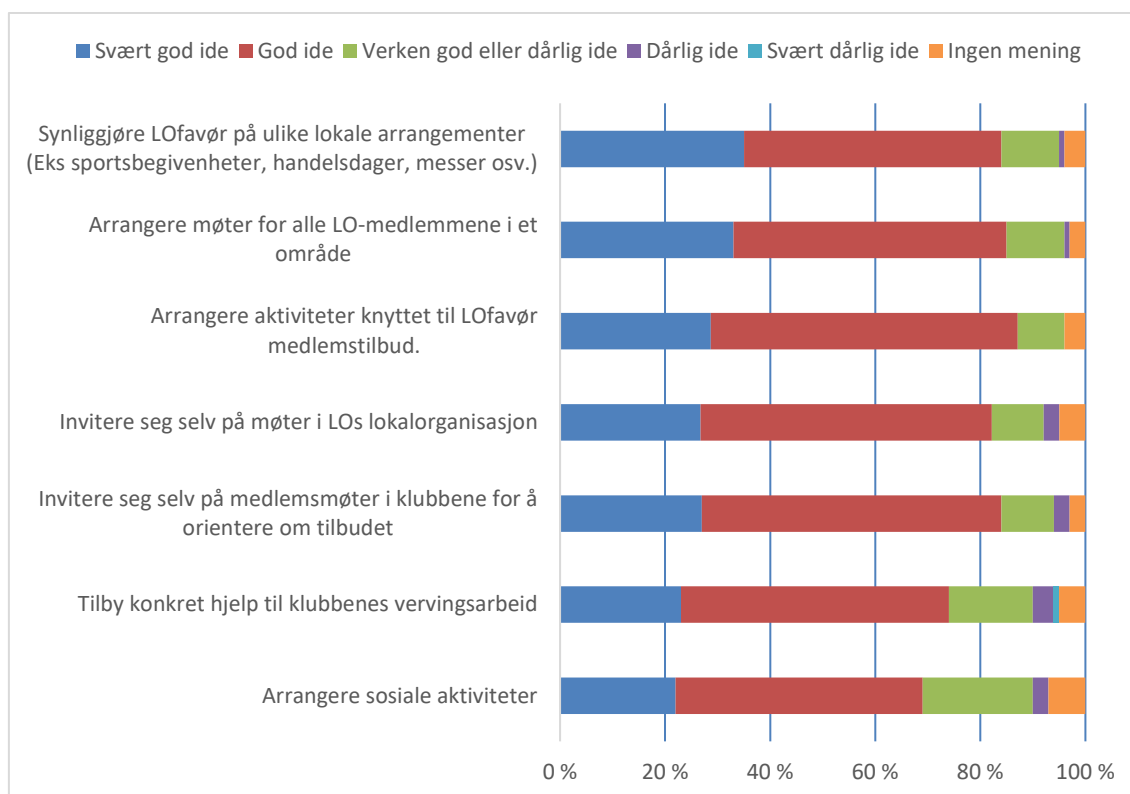
Tabell 4.7 og 4.8 viser etterspørsel etter LOfavør-aktiviteter. Hvordan disse resultatene skal tolkes, er et åpent spørsmål, her må man både vurdere hvilke mål de ulike aktørene

setter seg og hvilke ressurser de rår over. Eksempelvis kan SpareBank1 ønske – og prioritere – flest mulig for å øke sitt salg. For komiteene vil ressurser og eksempelvis tilgang på «fotfolk» på stand eller ledige foredragsholdere virke begrensende. Forskjellene mellom forbundene i tabellen må imidlertid fortolkes forsiktig, da det er få respondenter.

4.5 Hva kunne/burde man gjøre?

Endel tillitsvalgte har ikke de siste to årene invitert noen til å snakke om LOfavør på et arrangement. For noen tillitsvalgte vil det ikke nødvendigvis være naturlig, hvordan rollen som tillitsvalgt tolkes og utføres varierer langs en rekke faktorer, fra alder og erfaring til forbund og kapasitet. Vi spurte medlemmene i LOfavørkomiteene om hva de mener de kunne gjort for å øke aktiviteten og bli mer synlige for tillitsvalgte, medlemmer og potensielle medlemmer. Dette ble gjort ved at vi ba dem ta stilling til en rekke ideer til aktiviteter de kunne sette i gang for å øke bevisstheten/kunnskapen om LOfavør, og svare om de oppfatter dette som en god eller dårlig idé (figur 4.3). Alle forslagene får en viss tilslutning, og forskjellene er ikke særlig store, men tallene tyder på at sosiale aktiviteter og det å tilby konkret hjelp til klubbens vervingsarbeid ligger lavest i oppslutning.

Figur 4.3 Hva kan man gjøre for å øke aktiviteten og bli mer synlig? Prosent. N = 107.



Kilde: Komiteundersøkelsen

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi vært opptatt av hvilke aktiviteter som gjennomføres i og av komiteene, og hvordan komiteene jobber. Vi har også sett på hvor mange møter de har, og hvor mye tid som brukes på arbeid i komiteen.

- De fleste komiteene har 4–5 møter i året, noen har flere, to av komiteene har ifølge spørreundersøkelsen avholdt 2–3. Lengden på møtene varierer, men de tar i gjennomsnitt rundt tre timer.
- Komitémedlemmene som svarte på undersøkelsen oppgir at de bruker en del tid utenom møtene. Tid brukt utenom møtene på LOfavør-arbeid varierer kraftig mellom dem. Dette kommer antagelig av at enkelte tar et stort ansvar for gjennomføring av ulike aktiviteter (f.eks. foredrag f.eks.).
- Komitémedlemmer som er representanter fra SpareBank1 eller LOs distriktskontor, bruker mer tid per måned på LOfavør (utenom selve møtene) enn representantene fra forbund.
- Aktivitetene varierer mellom de ulike komiteene vi besøke. Noen av årsakene er velkjente – lange avstander er ressurskrevende, medlemmene av komiteen har en rekke andre oppgaver og det kan være vanskelig å engasjere lokale tillitsvalgte og å mobilisere medlemmene.
- Andre årsaker kan knyttes til den enkelte komité. Det er stor variasjon i hvor mye tid den enkelte bruker på LOfavørkomiteen og LOfavør-arbeid. Vi fant at noen av komiteene er svært avhengige av enkeltmedlemmer – ildsjelen som brenner for LOfavør. Dette kan være en ansatt ved LOs distriktskontor eller SpareBank1s representant.
- Komiteene rapporterer ikke nødvendigvis om den fulle bredden i sine aktiviteter til LOfavør sentralt, og det er mulig at en del av aktivitetene gjøres uten at resten av komiteen orienteres (direkte henvendelser fra klubber til SpareBank1, f.eks.).
- En fjerdedel av komitémedlemmene oppgir at de ikke prioriterer arbeidet i komiteen særlig høyt.
- De fleste komitémedlemmene oppgir at de har avholdt LOfavør-kurs og informert om LOfavør på konferanser, mens under halvparten av medlemmene mener de har deltatt under studiestartaktiviteter eller avholdt en aktivitet under «Høytid for brann»-kampanjen i løpet av en toårsperiode.
- Nesten halvparten av de tillitsvalgte har deltatt på et arrangement i regi av LOs lokalorganisasjon eller forbundet hvor LOfavør var et tema. 22 prosent har deltatt på et slikt arrangement i regi av LOfavørkomiteen. En stor del av de tillitsvalgte har invitert SpareBank1 og en del LOfavørkomiteen til å komme på et arrangement de har vært ansvarlig for.

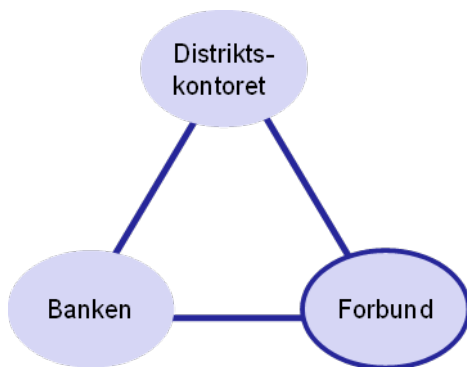
5 Samarbeid og forventninger

I dette kapitlet er vi opptatt av samarbeid, vi er dermed kommet til det tredje settet av spørsmål som ble reist innledningsvis: *Hvordan fungerer samarbeidet mellom partene (LO, ulike forbund og SpareBank1) i komiteen på lokalt nivå? Hvordan opplever LOfavørkomiteen forbundenes satsing på LOfavør lokalt? I kapitlet presenterer vi først funn knyttet til vurdering av komiteens arbeid, før vi ser på forankring sett fra både de tillitsvalgte og komitémedlemmenes side. Hvor vanskelig er det å engasjere de andre aktørene i fylket, og hva er det disse etterspør av tjenester fra komiteen?*

I siste del av kapitlet konsentrerer vi oss om komiteen. Representantene fra ulike forbund, LOs distriktskontor og SpareBank1 har dels sammenfallende, dels ulike interesser knyttet til deltakelsen i komiteen. Samtidig som vi tar for oss samarbeidsforholdene internt i komiteen, er vi derfor også opptatt av forholdet mellom den lokale komiteen og ulike eksterne parter, det være seg LOfavør sentralt, forbundsrepresentantene og tillitsvalgte lokalt og forbundsrepresentantenes forbund sentralt.

I komiteen er det som nevnt tidligere tre store aktørgrupper (figur 5.1).

Figur 5.1 Aktører.



Disse aktørgruppene inngår i en rekke samarbeidsrelasjoner, og det er ulike forventninger til disse aktørene og til aktører utenfor komiteen. Som nevnt er det en rekke samarbeidsrelasjoner i LOfavørkomiteen, både medlemmene imellom og mellom medlemmene i komiteen og aktører utenfor. Komiteen inngår i et knippe av samarbeidskonstellasjoner med ulike forventninger til hverandre, eksempelvis:

- Lokale tillitsvalgte og komiteen
- Medlemmene i komiteen
- Mellom komiteens tre grupperinger
- Mellom komitémedlemmene og deres «bakland» (eksempelvis bankansatt og arbeidsgiver, distriktssekretær og LO eller komitémedlem og vedkommende forbund sentralt og lokalt)
- Mellom fylket og LO sentralt

5.1 Vurdering av komiteens arbeid

En av komiteens grunnleggende funksjoner er å lære tillitsvalgte om medlemsfordelene ved LOfavør, slik at de kan bruke denne kunnskapen i sitt vervearbeid. De skal også bistå de lokale tillitsvalgte ved å stille opp på ulike arrangementer for å spre kunnskap om LOfavør, og verve medlemmer. Dersom medlemmene er misfornøyd med hvilke tilbud som inngår i LOfavør, eller kvaliteten på det som inngår, skal disse reaksjonene komme til komiteen, gjerne via de lokale tillitsvalgte.

Av den grunn er tillitsvalgtes opplevelse av de lokale komiteenes arbeid viktig. I spørreundersøkelsen fra regionkonferansene spurte vi respondentene om de er enig eller uenig i et utsagn om at LOfavørkomiteen gjør en god jobb for å informere om LOfavør-tilbudene.

Tabell 5.1 Tillitsvalgtes vurderinger av komiteen arbeid. Prosent.

| | Helt enig | Enig | Uenig | Helt uenig | Ingen mening | Total | N |
|---|-----------|------|-------|------------|--------------|-------|-----|
| LOfavørkomiteen gjør en god jobb for å informere om LOfavør-tilbudene | 10 | 42 | 22 | 5 | 20 | 100 | 222 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Det viktigste funnet i tabell 5.1 er kanskje at en av fem ikke har noen mening om hvorvidt LOfavørkomiteen gjør en god jobb for å informere om LOfavør-tilbudene. Dette kan tyde på at komiteen er lite synlig, og at det derfor er vanskelig for de tillitsvalgte å vite hva de gjør eller ikke gjør. Blant dem som har gjort seg opp en mening om dette, er hovedvekten positiv. Det er likevel bare 10 prosent som er helt enig i utsagnet, mens 42 prosent er enig. 27 prosent er uenig i at de gjør en god jobb.

Det er stor oppslutning om at LOfavør er et viktig argument i medlemsvervingen. Funnene i tabell 5.1 viser at komiteen – dersom man har hørt om den – oppfattes som et viktig redskap for å informere om tilbudene. Det er derfor interessant å undersøke om komiteen burde være mer direkte involvert i medlemsvervingen.

Tabell 5.2 Tillitsvalgtes vurderinger av komiteens rolle i vervearbeidet. Prosent.

| | Helt enig | Enig | Uenig | Helt uenig | Ingen mening | Total | N |
|---|-----------|------|-------|------------|--------------|-------|-----|
| LOfavørkomiteen burde være mer aktiv i vervingsarbeidet | 19 | 46 | 18 | 3 | 15 | 100 | 238 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Tabell 5.2 viser at de tillitsvalgte kan tenke seg en mer aktiv innsats i vervingsarbeidet fra komiteens side. 19 prosent er helt enig i dette, og 46 prosent er enig. Vi vet ikke om de 15 prosentene som svarer «ingen mening» baserer dette på manglende kunnskap om komiteen eller om svarene bør tolkes som et slags «både og». Ser vi funnene i tabell 5.1 og 5.2 i sammenheng, tegnes det et positivt bilde av komiteens potensial i vervearbeidet – de gjør en god jobb og kan godt være mer aktive.

Komiteens «egenmelding»

Vi har også spurt medlemmene i de lokale LOfavørkomiteene om de mener LOfavørkomiteen bidrar til å spre informasjon om LOfavør. Her ble påstanden snudd, og medlemmene ble presenter for et negativt utsagn (tabell 5.3).

Tabell 5.3 Komitémedlemmenes vurdering av komiteens rolle. Prosent. N = 99.

| | Helt enig | Litt enig | Litt uenig | Helt uenig | Total |
|---|-----------|-----------|------------|------------|-------|
| LOfavør bidrar i liten grad til å spre informasjon om LOfavør | 6 | 16 | 29 | 49 | 100 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Et slikt utsagn forteller noe om hva komiteen gjør (om de sprer informasjon om LOfavør), men det kan også fortelle noe om komitémedlemmenes forventninger til hvor mye de skal eller bør gjøre. 68 prosent er helt eller litt *uenig* i det negative utsagnet.

Det er stor forskjell mellom fylkene på dette spørsmålet, noe som gjenspeiler den forskjellen vi fant i aktivitetsnivå i den kvalitative undersøkelsen. I enkelte fylker svarer nesten alle (85 prosent) at de er helt uenig i påstanden. I to av fylkene er et flertall enig i påstanden. Det er også verdt å legge merke til at et mindretall (med andeler mellom 0 og 29 prosent) er helt enig. Det synes dermed som om det er ganske stor variasjon når det gjelder komiteenes evne til å spre informasjon om LOfavør i sitt ansvarsområde.

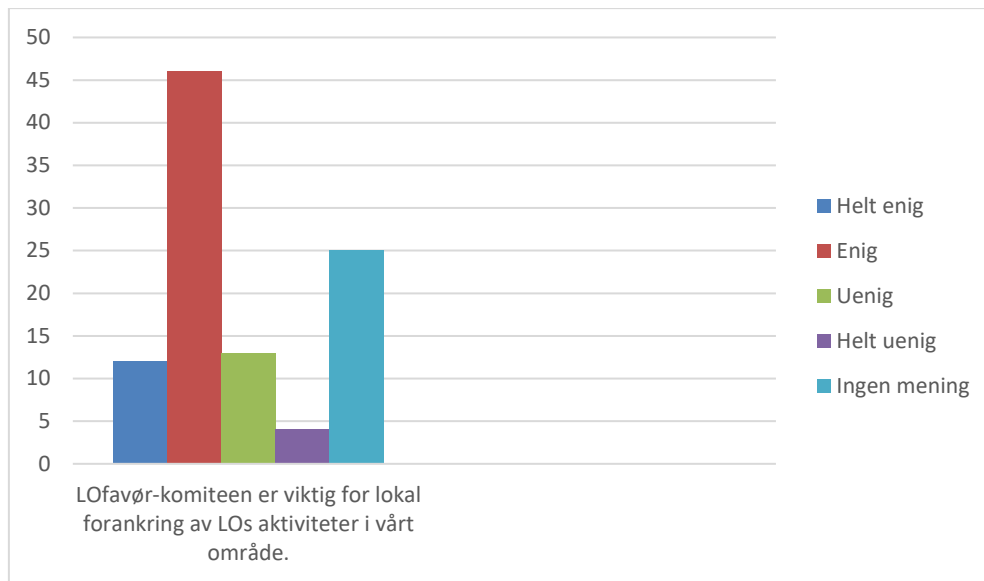
Vi finner en svært stor sammenheng (0,58**) mellom målsettingen (altså spredning av informasjon, formulert negativt slik det fremgår i tabell 5.3), og indeksen om ulike typer aktiviteter. Med andre ord: respondenter som rapporterer om mange ulike aktiviteter, er langt mer tilbøyelige til å mene at komiteen bidrar til å spre informasjon. Ikke overraskende finner vi altså at respondentene har tro på at de aktiviteter som arrangeres, virker. Det sentrale spørsmålet blir dermed hva som genererer aktivitet.

5.2 LOfavørkomiteen og lokal forankring

En viktig grunn til organisering gjennom de lokale LOfavørkomiteene, og ikke et sentralisert system slik det er i de andre nordiske landene, er ønsket om lokal forankring. En lokal komité gir mulighet til å bringe lokal kunnskap om produktene inn sentralt. Er det slik at produktene (type produkt, kvalitet og pris) er relevante og riktige, eller bør de endres? I spørreundersøkelsen til tillitsvalgte ble respondentene bedt om å si seg enig eller uenig i en påstand som er ment å fange opp om komiteen oppfattes som viktig for LOs aktiviteter lokalt, og motsatt, om innsatsen som legges ned i komiteen heller kunne vært brukt bedre på andre områder. Påstandene lød: «LOfavørkomiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i vårt område.»

For mange er det vanskelig å ta stilling til påstanden (figur 5.2). En av fire har ingen mening om hvorvidt LOfavørkomiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i deres område. Dette gjenspeiler nok at komiteen ikke er særlig synlig, og ikke minst at mange ikke vet hvordan komiteen arbeider eller hvilken innsats som totalt sett legges ned. Selv om en del ikke har noen mening, er nesten seks av ti enig i at LOfavørkomiteen er viktig for lokal forankring i deres område.

Figur 5.2 Er LOfavør-arbeid viktig? Prosent. N = 278.



Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

LOfavørkomiteens lokale forankring bygger delvis på at SpareBank1 og ansatte ved LOs distriktskontor samhandler med forbundene i den lokale komiteen, at de lokale forbundene forholder seg til LOfavør og er opptatt av å bringe inn temaet i sitt arbeid overfor potensielle og eksisterende medlemmer. Under kommer det frem hvordan de tillitsvalgte på regionkonferansene svarer på utsagnet om lokal forankring, etter hvilket forbund de kommer fra (tabell 5.4). Fellesforbundets tillitsvalgte er noe mer uenig (27 prosent) i at komiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i deres område, enn respondenter fra HK og Fagforbundet.

Tabell 5.4 LOfavørkomiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i vårt område. Prosent.

| | Ukjent/ikke svart på forbundstilknytning | Annen offentlig sektor | Fagforbundet | Annen privat sektor | HK | Fellesforbundet |
|---------------------|--|------------------------|--------------|---------------------|-----------|-----------------|
| Helt enig | 15 | 11 | 9 | 10 | 29 | 5 |
| Enig | 43 | 33 | 60 | 46 | 33 | 46 |
| Uenig | 17 | 11 | 6 | 15 | 5 | 16 |
| Helt uenig | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 11 |
| Ingen mening | 24 | 41 | 21 | 25 | 29 | 22 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 81 | 27 | 53 | 59 | 21 | 37 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Det er viktig å understreke at komiteen som organ for lokal forankring av LOs aktiviteter kan forstås på flere måter: den kan forankre LOfavør-aktivitetene i fylket, men den kan

også spille en rolle som en type lim for LOs aktiviteter. I intervjuene forsøkte vi å etterspørre denne siste rollen. Her var svarende varierende etter det generelle aktivitetsnivået – i deler av landet med høy aktivitet generelt blant LOs ledd og lokalorganisasjon var denne effekten liten, i andre deler var LOfavør viktigere for aktivitet som sådan. Alt i alt er det likevel vanskelig å påstå at LOfavørkomiteen spiller en sentral rolle i så måte.

5.3 Komiteens vurdering av samhandlingen lokalt

De lokale LOfavørkomiteene skal skape aktiviteter lokalt, men i dette arbeidet er de avhengig av å ha noen å skape aktivitet sammen med. Vi var derfor opptatt av om medlemmene i LOfavørkomiteene opplever at det er vanskelig å engasjere lokale ledd av forbundene, og om det er vanskelig å engasjere LOs lokale organisasjoner (tabell 5.5).

Tabell 5.5 LOfavørkomité-medlemmers vurdering av lokalt engasjement. Prosent.

| | Det er vanskelig å engasjere lokale ledd av forbundene | | | | | | Det er vanskelig å engasjere LOs lokale organisasjoner | | | | | |
|------------|--|-----------|------------|------------|-------|-----|--|-----------|------------|------------|-------|----|
| | Helt enig | Litt enig | Litt uenig | Helt uenig | Total | N | Helt enig | Litt enig | Litt uenig | Helt uenig | Total | N |
| SpareBank1 | 26 | 52 | 22 | 0 | 100 | 23 | 22 | 44 | 35 | 0 | 100 | 23 |
| Forbund | 18 | 69 | 11 | 2 | 100 | 45 | 18 | 55 | 21 | 7 | 100 | 44 |
| D-kontor | 22 | 69 | 6 | 3 | 100 | 32 | 34 | 41 | 22 | 3 | 100 | 32 |
| Alle | 21 | 65 | 12 | 2 | 100 | 100 | 24 | 48 | 24 | 4 | 100 | 99 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

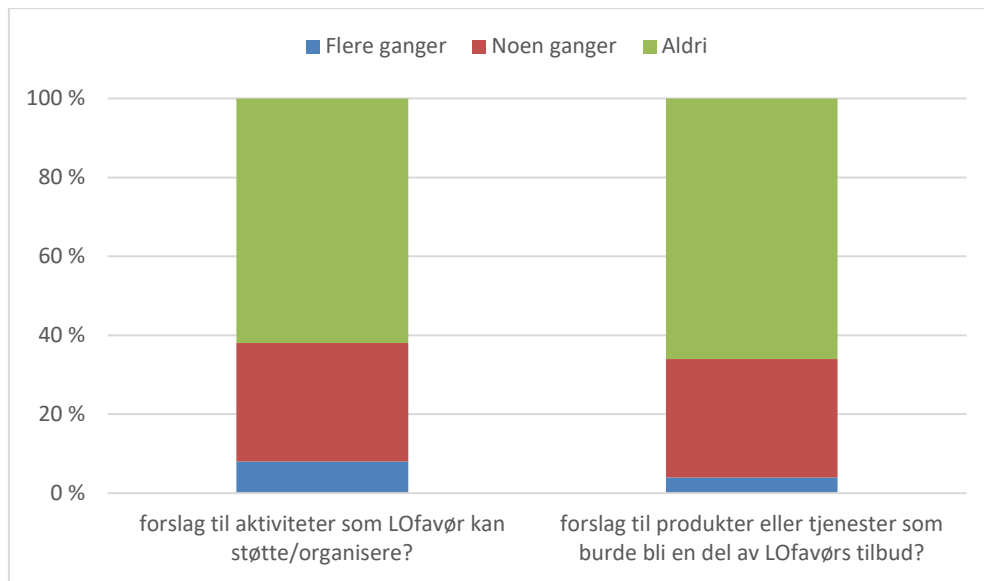
I alt er 87 prosent litt eller helt enig i at det er vanskelig å engasjere lokale ledd av forbundene, men 78 prosent av SpareBank1s komitémedlemmer er enig i dette utsagnet. SpareBank1 er avhengig av de lokale forbundsleddene i sitt arbeid med å spre kunnskap om LOfavør, og slik sett bør det være tankevekkende at en så vidt høy andel av dem som skal bidra i dette arbeidet er enig i et slikt utsagn. Det er videre 72 prosent som er helt eller litt enig i at det er vanskelig å engasjere LOs lokale organisasjoner.

I tolkningen av disse resultatene er det to ting som er viktig å trekke inn. For det første, det er komiteens oppgave å engasjere disse gruppene i LOfavør-arbeid, slik sett er dette en langt mer negativ vurdering av egen innsats enn det vi fant i tabell 5.3. Tallene er negative også for gruppen som representerer dem som skal engasjeres, nemlig lokale tillitsvalgte i forbundene. Tallene tyder på at samarbeidet lokalt mange steder ikke fungerer spesielt godt, selv om en ut fra disse tallene skal være varsom med å si at det er de lokale forbundene, eller LOs lokale organisasjoner, som har hovedansvar for dette.

5.4 Lokal etterspørsel til komiteen

Vi har tidligere vært inne på at årsakssammenhengene kan gå begge veier; godt informasjonsarbeid kan føre til økt etterspørsel og/eller etterspørsel fra fagforeninger/klubber, eller LOs lokalorganisasjoner kan føre til økt aktivitet fra komiteens side. I figur 5.3 er vi opptatt av etterspørsel fra de tillitsvalgte, og vi spurte derfor: «Har du – eller den klubben/gruppen/organel du representerer i løpet av de to siste årene kommet med ...»

Figur 5.3 Innspill til LOfavør. Prosent. N = 277-279.



Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Noen ganske få er aktive og har sendt inn forslag til aktiviteter eller produkter/tjenester flere ganger. Ca. en tredjedel har gjort det noen ganger, mens et klart flertall aldri har gjort det. Det er igjen forskjell på om det spørres etter aktiviteter eller produkter/tjenester. Både spørsmålstillingen og tolkningen av svarene her er krevende. At seks av ti svarer «aldri», er et viktig funn. Tolkningen er først og fremst avhengig av de forventningene man har. Dersom man «noen ganger», med andre ord minst én gang, har sendt inn et forslag i løpet av de to siste årene – er det lite eller mye? Samtidig ser vi også her ulike sammenhenger. En komité som arbeider aktivt og gir de tillitsvalgte ute god informasjon om eksempelvis forsikringsforhold, vil kanskje motta færre forslag til nye produkter nettopp fordi informasjonen også vil inneholde informasjon om begrensninger i mulige tilbud.

I tabell 5.6 er vi opptatt av hva som skjedde med forslaget. Grunnlaget for tabellen er dermed de som har svart «noen ganger» eller «flere ganger» på spørsmålet i figur 5.3.

Tabell 5.6 Hva skjedde med forslagene? Prosent.

| | Fikk ingen tilbakemelding | Aktiviteten/ produktet ble gjennomført | Produktet/ aktiviteten ble ikke gjennomført | Total | N |
|---|---------------------------|--|---|-------|----|
| Forslag til aktiviteter som LOfavør kan støtte/organisere | 27 | 57 | 16 | 100 | 94 |
| Forslag til produkter eller tjenester som burde bli en del av LOfavørs tilbud | 49 | 22 | 29 | 100 | 90 |

Kilde: Tillitsvalgtundersøkelsen

Adressaten er forskjellig her. Forslag til lokal aktivitet kan gjennomføres av den lokale komiteen, mens produkter/tjenester til syvende og sist er en sak for det sentrale leddet.

Dette gjenspeiles også i tabell 5.6. Mens over halvpartene (57 prosent) av forslag til aktiviteter ble gjennomført, gjelder dette bare 22 prosent av produktene. Det er også verdt å legge merke til at andelen «fikk ingen tilbakemelding» er henholdsvis 27 prosent når det gjelder forslag til aktiviteter som kan støttes, og 49 prosent når det gjelder forslag til produkter eller tjenester.

I de kvalitative intervjuene kom det frem at det tok tid fra komiteene fremmet endringsforslag til forslagene ble vedtatt og ble tilgjengelige som en fordel. Dette er ikke overraskende, forslag må vurderes av LOfavør sentralt, og eventuelt vedtas av Fellesutvalget. Blir det vedtatt, må det gjøres en avtale med en leverandør. Alt dette tar tid, og dersom ikke de som fremmer forslaget holdes oppdatert om saksgangen, vil det ta lang tid før endringen eventuelt er synlig som tilbud om nye produkter.

Flere av aktivitetene i figur 4.1 kan kobles til mandatets formulering om å sørge for kontakt mellom fagbevegelsens organisasjonsledd i fylket. All aktivitet som finner sted kan generere kontakt. På den andre siden kan vi spørre om LOfavør-aktivitetene fører til økt kontakt utover at man er sammen om en LOfavør-aktivitet. Dette var blant annet tema under intervjuene, og flere pekte på at møter i komiteen var en fin måte å få informasjon om hva de andre forbundene holdt på med for tiden. Andre svarte at komitémøtene utelukkende handlet om LOfavør-saker, og ikke noe «utenomsnakk» eller noen koordinering fant sted. De fleste fra LO og fra forbundene virket å mene at de hadde en rekke andre treffpunkter, og at komiteen slik sett ikke var viktig som en arena for å holde seg oppdatert, bli bedre kjent, med videre. Gjennom de kvalitative intervjuene fikk vi inntrykk av at møtene var viktigere på denne måten for SpareBank1s representanter, men samtidig fant vi at der komiteen ikke skapte aktivitet, og hvor det var få møter, var SpareBank1s representanter ikke uten andre muligheter for kontakt. De kjente tillitsvalgte fra ulike forbund fra tidligere møter, og tok kontakt, eller ble kontaktet, direkte. De deltok på regionkonferansene, markedsførte LOfavør og ble kjent med tillitsvalgte på den måten, og skapte muligheter for LOfavør-aktiviteter direkte, uten å organisere dette via komiteen. Vårt inntrykk er derfor at komiteene ikke hadde noen avgjørende rolle som sosialt lim – møteplass – mellom ulike deler av arbeiderbevegelsen.

I spørreundersøkelsen spurte vi komitémedlemmene om de i de siste to årene har fått forespørsler fra klubber eller LOs lokale organisasjoner om å komme og informere om tilbudet til LOfavør, om de har fått ønsker eller ideer fra klubber eller enkeltmedlemmer, eller fra LOs lokale organisasjoner om aktiviteter lokalt som komiteen kunne arrangere. Til slutt spurte vi om de i de siste to årene har fått ønsker eller ideer fra klubber eller enkeltmedlemmer, eller fra LOs lokale organisasjoner, om nye tilbud i LOfavør. Resultatene kommer frem i tabell 5.7.

I tabellen ser vi at de færreste har fått mange henvendelser om å komme på møter eller ønsker/ideer om aktiviteter lokalt. Samtidig fant vi også at representanter fra SpareBank1 i større grad enn de andre fikk slike henvendelser. Setter vi svarene sammen, finner vi at bare 6 prosent verken har fått henvendelse fra klubb eller lokalorganisasjon om å komme på møter for å informere om LOfavør. 6 prosent har ikke fått ønsker eller ideer om nye produkter, mens hele 19 prosent har ikke fått henvendelser angående aktiviteter lokalt.

Tabell 5.7 Ønsker om aktiviteter og innspill til produkter fra enkeltmedlemmer, klubber eller LOs lokalorganisasjon. Prosent.

| Har dere i løpet av de siste 2 årene fått... | | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| | forespørsel fra ... om å komme på møter for å informere om tilbudet til LOfavør? | ønsker eller ideer fra ... om aktiviteter lokalt som komiteen kunne arrangere? | ønsker eller ideer fra ... om nye tilbud i LOfavør? | | | |
| | Klubber | LOs lokal-organisasjoner | Klubber eller enkeltmedlemmer | LOs lokal-organisasjoner | Klubber eller enkeltmedlemmer | LOs lokal-organisasjoner |
| Mange ganger | 38 | 19 | 1 | 4 | 10 | 5 |
| Noen ganger | 32 | 32 | 31 | 25 | 38 | 29 |
| Har hendt | 18 | 30 | 42 | 42 | 39 | 47 |
| Aldri | 11 | 19 | 27 | 30 | 12 | 19 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 99 | 98 | 98 | 96 | 99 | 97 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

Når det gjelder klubbers og lokalorganisasjonenes engasjement i nye produkter/tilbud fra LOfavør, må dette også kunne karakteriseres som lavt. Bare en av ti forteller at de mange ganger har fått ønsker eller ideer om nye tilbud i LOfavør de siste to årene fra klubber eller enkeltmedlemmer. Dette kan vi tolke på flere måter. For det første – og i tråd med funnene fra den kvalitative undersøkelsen – LOfavør skal bestå av få, men gode tilbud, dette begrenser ønsker om nye tilbud. For det andre, forskjellen mellom de ulike typene komitémedlemmer forsvinner når ønsker og ideer er tema. De to første påstandene viser til oppgaver som bare komiteen kan ivareta, mens ønsker og ideer om nye produkter kan reises gjennom flere kanaler, og den enkeltes forbund peker seg naturlig ut. Funnene tyder på det ikke er slik at forbundene anser «sine folk» i komiteen som en viktigere kanal enn de andre komitémedlemmene.

Det synes som om klubber (og klubber og enkeltmedlemmer) er mer aktive enn LOs lokalorganisasjon. Funnene tyder også på at respondentene har tolket «dere» som den gruppen vedkommende tilhører. 74 prosent av respondentene fra SpareBank1 svarer at de mange ganger har fått forespørsel fra klubber om å komme på møter for å informere om tilbudet til LOfavør, noe som også samsvarer med informasjon fra de kvalitative intervjuene. Tilsvarende tall for de to andre gruppene er henholdsvis 26 prosent (forbund) og 31 prosent (distriktskontor). Dette tyder på at forespørslene i ganske stor grad går direkte til SpareBank1s folk. Det samme gjelder forespørslene fra LOs lokalorganisasjon, her er tilsvarende tall 50, 12 og 9 prosent. Dette ble også bekreftet gjennom intervjuene, det foregår betydelig direkte kontakt.

Også når det gjelder ønsker og ideer om aktiviteter lokalt skiller respondentene fra SpareBank1 seg ut. Her er henvendelsene langt færre, men om vi slår sammen de to svaralternativene «mange ganger» og «noen ganger», finner vi at nesten halvparten (48 prosent) av SpareBank1s folk velger disse alternativene når det gjelder forespørslene fra klubber eller enkeltmedlemmer. Tilsvarende tall for de to andre gruppene er henholdsvis 29 prosent (forbund) og 25 prosent (distriktskontor). Når det gjelder forespørslene fra lokalorganisasjonen, er tallene henholdsvis 43 prosent (SpareBank1), 31 prosent (forbund) og 19 prosent (distriktskontoret).

Også her er det stor sammenheng med aktivitet (ikke vist), det vil si at dersom en tillitsvalgt svarer at de ofte får forespørsler eller ønsker/ideer, svarer de også at det foregår mange ulike typer aktiviteter. Disse funnene er svært interessante. På den ene siden vil selvsagt forespørsler generere aktivitet, men aktivitet kan også føre til flere forespørsler. Vi skal derfor se litt nærmere på dette punktet i neste avsnitt.

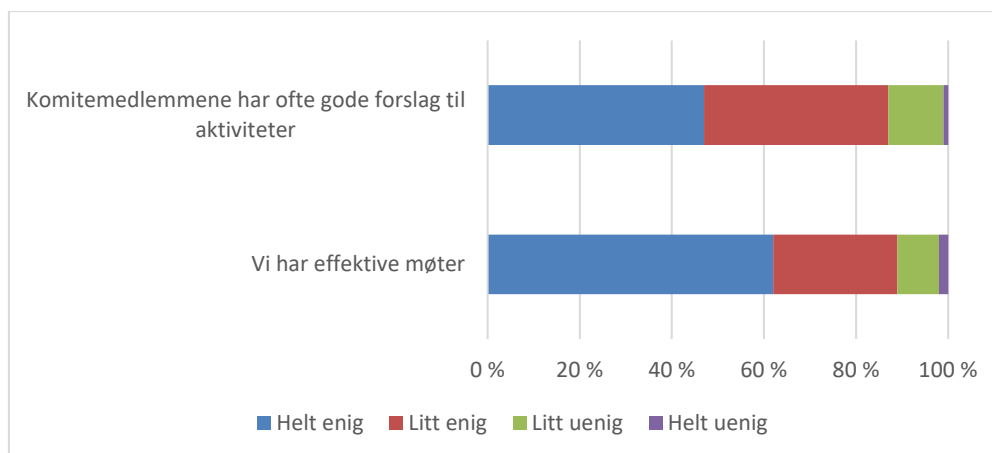
Inntrykket fra intervjurunden er at komiteene i større grad er adressat for kritikk av de eksisterende produktene enn mottaker av forslag om nye produkter. Dette gjelder både kritikk som kommer frem på komiteens arrangementer og ved direkte kontakt til komitémedlemmene. Inntrykket vårt er at hoveddelen av den direkte kontakten går til distriktskontorets medlemmer, mens forbundsrepresentantene i stor grad trekker med seg eksempler «hjemmefra» inn i diskusjonen. Ingen av de stedene vi besøkte fortalte om rutiner for å systematisere slike henvendelser.

5.5 Forventninger og samarbeid innad i komiteen

I forrige avsnitt var vi opptatt av hvorvidt ekstern etterspørsel etter aktiviteter bidrar til å øke aktiviteten. I dette avsnittet er vi opptatt av interne forhold i komiteen, om komiteen er effektiv og konstruktiv i sitt arbeid med å følge opp Fellesutvalgets planer, og i å lære opp tillitsvalgte og medlemmer. Vi spurte komitémedlemmene om de opplever at komiteen har effektive møter og om medlemmene i komiteen har gode forslag til aktiviteter. I den grad dette ikke er tilfellet, hvor det eventuelt er ineffektive møter uten substans, er det lett å se for seg at deltakelse i komiteen oppleves som bortkastet tid, og komitéarbeid noe som kan nedprioriteres i en travel hverdag.

Figur 5.4 viser at mer enn seks av ti komitémedlemmer er helt enig i at møtene i komiteen er effektive, og trekker vi med dem som er litt enig, er andelen enig ni av ti. Det er ingen signifikant variasjon etter type komitémedlem. En oppgave for komiteen er å lære tillitsvalgte om LOfavør. En måte å gjøre det på er at komiteen tar initiativ til å skape ulike former for aktiviteter, slik at møtene ikke bare er effektive (raske), men også konstruktive og produktive. Noe under halvparten av komitémedlemmene synes medlemmene ofte har gode forslag til aktiviteter, og komitémedlemmer fra forbundene er i noe større grad enig i dette. Ser vi nærmere på dem som ikke er enig i at komiteen har effektive møter, er de i større grad heller ikke enig i at medlemmene i komiteen har gode forslag til aktiviteter. Bryter vi dette videre ned på de enkelte fylkesvise komiteene, ser det ut som (husk at tallene her er små) at det i noen komiteer er en opplevelse av at det ikke kommer mange gode forslag, og at møtene i liten grad er effektive. En slik opplevelse kan bidra til at medlemmene i neste omgang prioriterer andre arbeidsoppgaver, slik at sannsynligheten for at det kommer gode forslag og innspill på neste møte heller går ned enn å øke.

Figur 5.4 Effektive møter og gode aktivitetsforslag? Prosent. N = 99 og 101.



Kilde: Komitéundersøkelsen

Enkelte av komitémedlemmene er som nevnt ikke enig i at de andre medlemmene i komiteen ofte har gode forslag til aktiviteter. Dette kan skyldes kryssende interesser og uenighet om hva som kjennetegner en god idé. I de kvalitative intervjuene fant vi flere eksempler på at komiteene noen ganger hadde kommet med *for* gode ideer, ideer som hadde vært en så stor suksess at responsen helt hadde overbelastet ressursene i SpareBank1 eller kapasiteten til medlemmene i komiteen. Stor suksess fristet i slike tilfeller ikke nødvendigvis til gjentakelse. I de kvalitative intervjuene kommer det frem at det ofte er ansatte i SpareBank1, gjerne sammen med (noen av) de ansatte ved LOs distriktskontor, som legger ned størst mengde arbeidstimer på opplæring, kursing og lignende av tillitsvalgte og medlemmer. Det kvalitative materialet viser at komiteene prioriterer i sitt arbeid mellom ulike aktiviteter; de som treffer potensielle nye medlemmer og de som pleier eksisterende medlemmer. Samtidig krever noen av aktivitetene mye av forbundenes medlemmer i komiteen, mens andre stort sett belaster LOs distriktskontor og/eller SpareBank1s ressurser. Slike forhold kan potensielt føre til uenighet om hvilke strategier og aktiviteter komiteen skal prioritere, og slik uenighet kan medføre at komiteen i mindre grad evner å skape aktivitet. I spørreundersøkelsen ble komitémedlemmene bedt om å ta stilling til to påstander som dreier seg om samarbeid i komiteen:

1. Samarbeidet mellom LO og SpareBank1 fungerer godt
2. Det er sjelden eller aldri uenighet om strategier og aktiviteter i komiteen

Respondentene ble bedt å svare om de var enig eller uenig i disse påstandene (tabell 5.8). De aller fleste er helt enig i at samarbeidet mellom LO og SpareBank1 fungerer godt.

Det er større sprik i opplevelsen av uenighet om strategier og aktiviteter. Mens tre av fire SpareBank1-representanter er helt enig i at dette er noe de sjelden eller aldri opplever på møtene, er det signifikant færre – mindre enn halvparten av forbundenes representanter – som deler denne opplevelsen av harmoni. Blant medlemmer fra forbund og LO er det klart flere som er litt enig i utsagnet, noe som indikerer at det er en viss enighet, men også en viss grad av uenighet.

Tabell 5.8 Samarbeid i komiteen Prosent.

| | Samarbeidet mellom LO og SpareBank1 fungerer godt | | | | Det er sjelden eller aldri uenighet om strategier og aktiviteter i komiteen | | | |
|------------|---|---------|----------|------|---|---------|----------|------|
| | SB1 | forbund | D-kontor | Alle | SB1 | forbund | D-kontor | Alle |
| Helt enig | 79 | 78 | 90 | 82 | 74 | 48 | 59 | 58 |
| Litt enig | 21 | 20 | 10 | 17 | 22 | 43 | 41 | 37 |
| Litt uenig | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 9 | 0 | 4 |
| Helt uenig | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 24 | 46 | 31 | 101 | 23 | 44 | 32 | 99 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

Mer om banken

Representantene fra SpareBank1 fikk et eget spørsmålsbatteri. Her er oppslutningen og vurderingen svært positiv, og vi konsentrerer oss derfor om å vise de som er henholdsvis helt og nokså enige i påstandene. Vi minner også om at dette er et lite utvalg, slik at én eller to personer utgjør en betydelig forskjell.

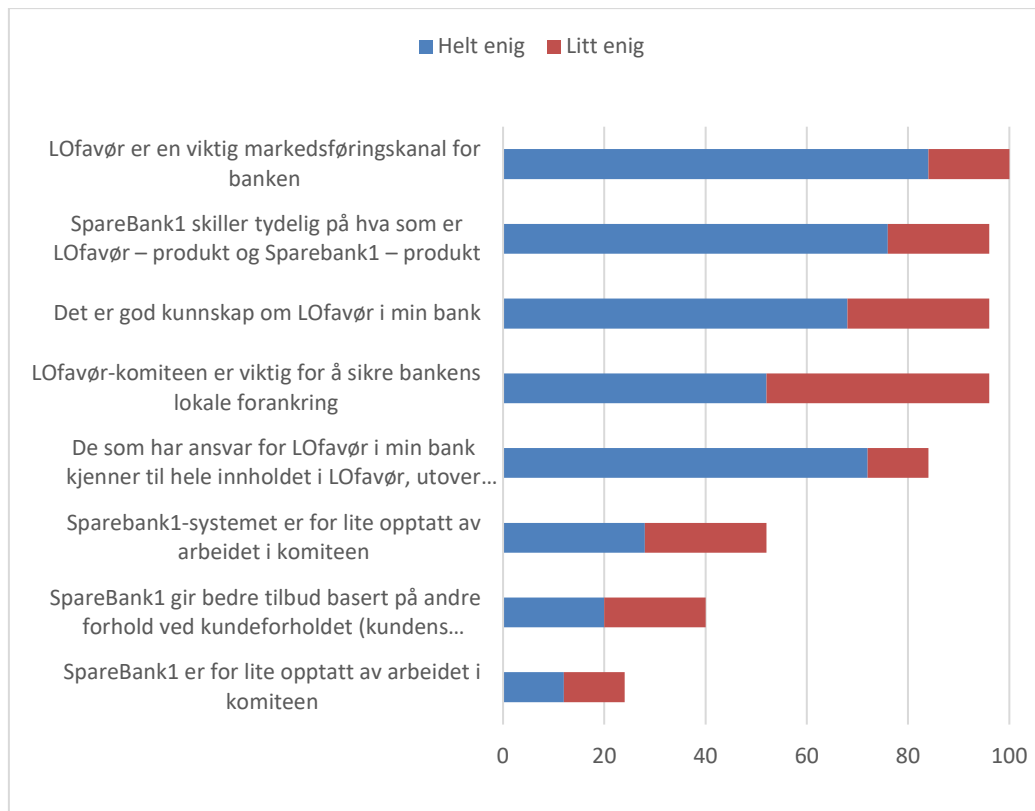
Dette er altså svar fra bankenes representanter i komiteen, og det gir dermed ikke noe generelt inntrykk av hva ansatte i bankene mener.

Det er liten tvil om at bankens folk anser LOfavør for å være viktig, hele 84 prosent er helt enig i at LOfavør er en viktig markedsføringskanal for banken. Alle mener også at LOfavørkomiteen er viktig for å sikre bankens lokale forankring, her deler man seg imidlertid omtrent på midten med hensyn til å være helt og nokså enig.

Når det gjelder svarene knyttet til bankens engasjement, er det ca. en fjerdedel som er enig i at den lokale banken er for lite opptatt av arbeidet i komiteen, og hele 52 prosent svarer det samme når spørsmålet gjelder SpareBank1-systemets (eller alliansens) engasjement. Dette gjenspeiler sannsynligvis den variasjonen vi har funnet når det gjelder bankens engasjement og ressursbruk i de kvalitative intervjuene. Derimot ser vi at respondentene mener at det er god kunnskap om LOfavør i banken.

Komite-medlemmene er, som vi har vært inne på, opptatt av at bankens representanter må være medlem av LO og ikke av et konkurrerende forbund. Når bankens representanter er ute på oppdrag, skal de promotere LO-medlemskap, de skal informere om SpareBank1s tilbud og også om tilbud utenfor denne porteføljen. I intervjuene var svarene gjennomgående at bankens folk var flinke og hadde god oversikt over det totale tilbudet. Dette inntrykket forsterkes av resultatene ovenfor, så å si alle svarer at de er helt/nokså enig i at hele innholdet i LOfavør er kjent, og at man også er flink til å skille mellom ulike produkttyper.

Figur 5.5 Påstander om banken. Prosent. N = 25.



Kilde: Komiteundersøkelsen

5.6 Hva begrenser aktiviteten?

Ideer til gode aktiviteter, en plan om hvilke aktiviteter som skal iverksettes og et godt samarbeid mellom LOs distriktskontor og SpareBank1s representanter i komiteen kan være viktig for å oppfylle komiteenes mandat, slik dette er gitt av Fellesutvalget. Samtidig er ikke dette nødvendigvis nok. Å gjennomføre eksterne aktiviteter kan kreve økonomiske ressurser. Vi ba derfor komitémedlemmene si seg enig eller uenig i utsagnet «Vi mangler økonomiske ressurser».

Tabell 5.9 viser at de færreste er helt enig i at komiteen mangler ressurser, mens nær fire av ti er helt eller litt enig.

Tabell 5.9 Spørsmål: Nedenfor har vi listet opp mulige utfordringer for LOfavørkomiteen. I hvilken grad synes du dette passer for din komité: Vi mangler økonomiske ressurser. Prosent.

| | Helt enig | Litt enig | Litt uenig | Helt uenig | Total | N |
|------|-----------|-----------|------------|------------|-------|-----|
| Alle | 9 | 29 | 35 | 27 | 100 | 100 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

Igjen må det understrekes at tolkningen skal være ulik. En stor andel er helt eller litt enig i påstanden, og økte ressurser synes nyttig. På den andre siden, å «skylde på» mangel på

ressurser er ikke uvanlig, og slik sett kan man også vektlegge at to tredjedeler ikke er enig i at økonomiske ressurser er noe problem.

Inntrykket fra de kvalitative intervjuene er i tråd med funnene i tabell 5.9, det er ikke økonomiske ressurser som begrenser aktivitetsnivået. Dette temaet tas opp igjen i neste avsnitt.

5.7 Samarbeid mellom komiteen og sentrale ledd

De lokale LOfavørkomiteenes arbeid avhenger delvis av samarbeidet med LOfavør sentralt og hvilken informasjon og støtte komiteene opplever å få derfra. Respondentene ble derfor forelagt en rekke utsagn som dreier seg om dette. Disse spørsmålene gikk bare til distriktskontor og forbundsrepresentantene.

Tabell 5.10 Får komitémedlemmene nok informasjon om Fellesutvalget? Prosent.

| Vi får tilstrekkelig informasjon om Fellesutvalgets arbeid | | | |
|--|---------|-----------------|------|
| | Forbund | Distriktskontor | Alle |
| Helt enig | 11 | 25 | 17 |
| Enig | 59 | 59 | 59 |
| Uenig | 20 | 16 | 18 |
| Helt uenig | 11 | 0 | 6 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| N | 46 | 32 | 78 |

Kilde: Komitéundersøkelsen

Ikke overraskende er ansatte på distriktskontorene noe mer fornøyd med informasjonen om Fellesutvalget arbeid enn det forbundsrepresentantene er. Det er likevel grunn til å understreke at vi totalt bare finner at en fjerdedel svarer at informasjonen ikke er tilstrekkelig.

Den andre sentrale aktøren komiteene skal forholde seg til, er LOfavørs administrasjon. Dette er temaet i tabell 5.11. Tabellen omhandler tre tema: service fra administrasjonen, administrasjonens holdninger og hvorvidt mer samarbeid er ønskelig. Den viser noe forskjell mellom forbundsrepresentantene og distriktskontoret, noe som er naturlig siden kontoransatte generelt vil ha mer kontakt med sentrale ledd i LO. Alt i alt kan vurderingene likevel ikke karakteriseres som noe annet enn svært positive. Denne konklusjonen gjenkjenner vi også fra det kvalitative materialet, «flinke folk og raske til å svare» oppsummerer funnene våre her.

Raske svar til tross, komitémedlemmene ønsker seg likevel samlinger hvor de lokale komiteene kan møte administrasjonen, hele 95 prosent synes dette er en god idé.

Tabell 5.11 Komiteens relasjon til LOfavørs administrasjon. Prosent.

| | LOfavør-administrasjonen svarer alltid raskt på våre henvendelser | | | Jeg tror LOfavør-administrasjonen ser på de lokale komiteene mer som en belastning enn en ressurs | | | Det er viktig med samlinger mellom de lokale LOfavørkomiteene og LOfavør sentralt | | |
|------------|---|----------|------|---|----------|------|---|----------|------|
| | Forbund | D-kontor | Alle | Forbund | D-kontor | Alle | Forbund | D-kontor | Alle |
| Helt enig | 16 | 61 | 35 | 2 | 0 | 1 | 67 | 66 | 66 |
| Enig | 64 | 32 | 51 | 5 | 6 | 5 | 31 | 25 | 29 |
| Uenig | 21 | 7 | 15 | 73 | 56 | 66 | 0 | 9 | 4 |
| Helt uenig | 0 | 0 | 0 | 21 | 38 | 28 | 2 | 0 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 44 | 31 | 75 | 44 | 32 | 76 | 45 | 32 | 75 |

Kilde: Komiteundersøkelsen

5.8 Oppsummering

I kapitlet har vi studert forankring sett fra både de tillitsvalgte og komitémedlemmenes side, hvor vanskelig det er å engasjere de andre aktørene i fylket, og hva det er disse etter spør av tjenester fra komiteen. Vi har pekt på:

- Mange tillitsvalgte har ingen mening om LOfavørkomiteens arbeid, og de som har det, er stort sett fornøyd.
- Samtidig mener mange av de tillitsvalgte at komiteen burde vært mer aktiv i vervearbeidet. En stor andel av komitémedlemmene mener det samme.
- Mange tillitsvalgte opplever ikke at komiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i deres område. En stor andel av komitémedlemmene opplever at det er vanskelig å engasjere lokale ledd av forbund og LOs lokalorganisasjon.
- Få tillitsvalgte har sendt innspill til aktiviteter som LOfavør kan støtte, eller forslag til nye eller endringer i eksisterende produkter, og komiteene har da heller ikke mottatt særlig mange slike forslag.
- En stor andel av komitémedlemmene får henvendelser om å komme på møter, eller mottar ideer om aktiviteter, men det skjer forholdsvis sjelden.

Vi var også opptatt av samarbeidet i komiteen, og mellom komiteen og ulike eksterne parter. Vi finner at komitémedlemmene opplever at det er

- et godt forhold mellom partene i komiteen,
- effektive møter i komiteen,
- en sterk prioritering av komiteen og LOfavør fra bankens side, og
- et godt samarbeid med LOfavør sentralt.

6 Aktivitet og forankring

I sin gjennomgang av LOs lokalorganisasjoner påpeker Nergaard og Steen (2016) at aktivitetene varierer mye mellom de ulike enhetene. Noen har svært mye aktivitet, mens andre er mer beskjedne. De skriver også at «lokalorganisasjonen opplever sjelden at fagforeninger/avdelinger har konkrete forventninger til aktivitet» (Nergaard & Steen 2016:9).

Denne konklusjonen gjelder også når søkelyset rettes mot LOfavørkomiteene. Både spørreundersøkelsen og intervjuene i de fem komiteene viser at aktiviteten varierer mye. I intervjuundersøkelsen fant vi at noen har mange aktiviteter målt både i antall og type, andre har svært liten aktivitet. I en av komiteene vi besøkte var det svært lav aktivitet, mens andre er aktive og har etablert et eget arbeidsutvalg for å organisere arbeidet mellom møtene. I spørreundersøkelsen var det komitémedlemmer som svarte «ingen» eller «ett» på spørsmål om hvor mange møter som var gjennomført i fjor. Samtidig viser undersøkelsen at oppslutningen om LOfavør er høy både som konsept og når det gjelder kvaliteten i tilbudene. Både lokale tillitsvalgte og komitémedlemmene mener selv at de har god kunnskap om ordningene. Samtidig finner vi klare tegn blant de tillitsvalgte på at det er egen privat bruk av ordningen som er det viktige for deres positive vurdering av den, ikke deres skolerings som *tillitsvalgte*. Og det er bare en tredjedel av komitémedlemmene som tror at komiteen er godt kjent blant de tillitsvalgte.

I dette avsluttende kapitlet er vi opptatt av to ting: aktivitet og forankring. Et viktig funn i rapporten er at mye av aktiviteten ikke blir registrert. Det gjelder også for vår analyse – vi har primært sett på ulike typer aktiviteter og har ikke telt opp eksempelvis antall klubber som har, i en eller annen sammenheng, satt LOfavør på dagsorden, eller hvor mange ganger de har gjort det. Vi kan derfor ikke gi et endelig svar på hva som skaper aktivitet. I dette kapitlet er vi likevel opptatt av dette spørsmålet. Hva – og hvem – skaper aktivitet? Hvem tar ansvaret for LOfavørkomiteen? Finnes det noen kritiske faktorer som må være på plass for at komiteene skal fungere i tråd med mandatet, er det mulig å identifisere noen suksessfaktorer? Vi tar utgangspunkt i en enkel modell over hva som (potensielt) kan skape aktivitet, og bruker funn både fra intervjuene i komiteene og fra spørreundersøkelsene blant tillitsvalgte og komitémedlemmer for å diskutere det enkelte punkt.

For det andre, LOfavør skal, som det vises til i kapittel 2, være bygget på rettferdighet og fellesskap. Dette innebærer at tilbudet må møte medlemmenes (og potensielle medlemmers) oppfatning av hva dette betyr. En rettferdig forsikringsordning i dag kan godt oppfattes urimelig i morgen. En lokal forankring betyr at organiseringen av ordningen må ha lytteposter på grasrota. Hva slags tilbud vil medlemmene ha? Når kan eller må overordnede prinsipper brytes? Kort sagt: hvem sørger for – og deltar i – vurdering av produkter opp mot:

- 1) Hva synes medlemmene?
- 2) Er produktet i tråd med LOs ideologiske grunnlag?
- 3) Hvilke utfordringer kan oppstå lokalt når etiske prinsipper for samarbeid med levedør skal etterfølges?

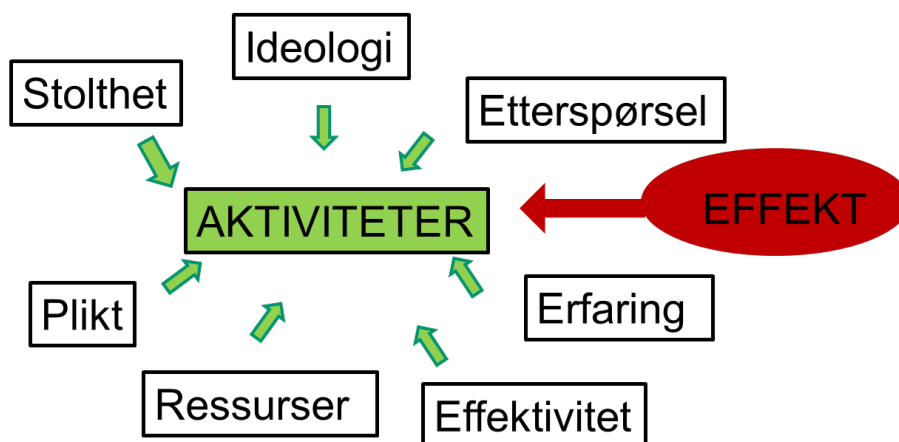
Avslutningsvis setter vi disse delene sammen i et avsnitt som vi har kalt «utfordringer langs flere dimensjoner».

6.1 Aktivitet

Hva skaper aktiviteter? Dette spørsmålet har ikke noe enkelt svar. Figur 6.1 viser ulike faktorer som kan spille inn, og vi diskuterer disse fortløpende.

Hva skaper aktivitet?

Figur 6.1 Grunnlag for aktiviteter.



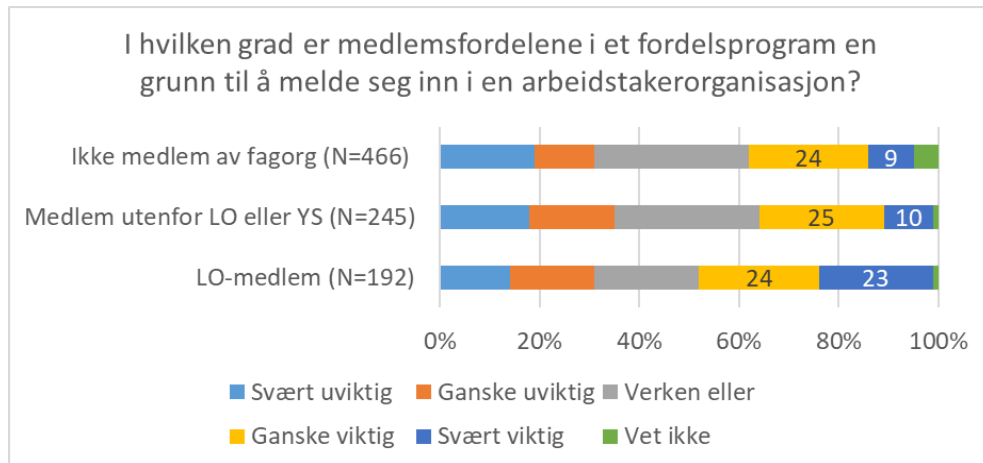
Tiltro

Det er ikke uten grunn at vi har satt tiltro øverst på lista. Den kanskje viktigste motivasjonen for aktivitet er å se at det nytter. LOfavør skal bidra til medlemsverving og medlemslojalitet. Dersom det skal være meningsfylt å legge ned innsats i komiteen, må det komme resultater. Figur 6.2, som vi har lånt fra LOfavørs forbundsundersøkelse (LOfavør 2017), viser hvilken vekt medlemmer og potensielle medlemmer legger på medlemsfordeler når man avgjør om man vil melde seg inn i LO.

Blant ikke-medlemmer svarer ca. en tredjedel (31 prosent) at medlemsfordeler er en ganske eller svært viktig grunn til å melde seg inn i en arbeidstakerorganisasjon. Blant medlemmer utenfor LO og YS er andelen omtrent lik (35 prosent), mens andelen blant LO-medlemmer er noe høyere – 47 prosent.

Det er stor enighet, både i spørreundersøkelsene og i intervjuene, om at LOfavør bidrar til både å verve og å beholde medlemmene. Medlemsfordelene er et godt nummer 2-argument, først argumenteres det med tradisjonelle verdier knyttet til arbeidsliv og arbeidsplassen, og deretter kommer argumenter knyttet til de private fordelene som medlemskapet gir. Ønsket om at SpareBank1s representanter i komiteene, og også eventuelt andre SpareBank1-ansatte som deltar i ulike aktiviteter, skal være organisert i LO Finans, kan forstås i dette bildet. Også bankens folk må kunne argumentere ideologisk.

Figur 6.2 Er medlemsfordelene en grunn til å melde seg inn i LO? Prosent. N i figuren.



Kilde: LOfavør (2017).

Nummer 2-argumentet må også vurderes i lys av at LOfavør skal bidra til å verve OG beholde medlemmer. Også komitémedlemmene gir uttrykk for det samme. Hvilke argumenter er viktige når man verver, og hvilke er viktige når man skal beholde medlemmene? Hvor stor forskjell er det på disse argumentene? Hvorvidt potensialet til å skape lojalitet gjennom bruk av LOfavør blir utnyttet fullt ut, er et vesentlig spørsmål.

På den ene siden kan vi anta at det er lettere – og mer lystbetont – å gjennomføre aktiviteter knyttet til verving. På den andre siden, i tråd med nummer to-argumentet og figur 6.2: Dersom et medlem ønsker å melde seg ut, skyldes det sannsynligvis forhold som overskygger verdien av LOfavør, eller for eksempel skifte av arbeidsplass. For det tredje, aktiviteten knyttet til henholdsvis å verve og beholde kan arte seg forskjellig. Ved verving er det først og fremst informasjon om tilbudene som skal frem, her konkurrerer man med andre tilbydere. For å beholde eller, som vi var inne på i kapittel 2, skape medlemslojalitet, gjelder det å kunne gi noe ekstra. Her var det store variasjoner mellom de lokale komiteene, ett sted var man opptatt av – og gjennomførte årlig – aktiviteter hvor alle LO-medlemmer var invitert. Et annet sted slo man enkelt fast at å forsøke seg på eksempelvis et kulturarrangement var dødfødt, til det var det lokale kulturtilbudet allerede for stort.

Viktigheten av LOfavør for å verve og beholde medlemmer må også ses på bakgrunn av forbundenes satsing på og bruk av konseptet. I intervjuene hørte vi at det er store forskjeller mellom forbundene, og vi finner også tegn på dette i det kvantitative materialet. Dette kan selvsagt skyldes en rekke forhold, fra hvordan forbundet prioriterer LOfavør til forbundets ressurser.

Ideologi

Dette viser til et ønske om å virkeliggjøre målsettinger om trygghet i privatlivet. Fagbevegelsens ansvar går ut over arbeidsplassen, og som aktiv tillitsvalgt er dette et viktig punkt. I avsnitt 2.5 refereres det til ulike oppfatninger av hva LOfavør skal være og, som vist, ideologiske argumenter hadde ulik kraft i de ulike komiteene. Intervjuene gir ikke grunnlag for å påstå at det finnes noen systematiske forskjeller i aktivitet her, men det kan nevnes at den komiteen som la mest vekt på det ideologiske grunnlaget for LOfavør, i stor grad overløt gjennomføringen av aktiviteter til SpareBank1. Vi fant heller ikke

grunnlag for å påstå at skillelinjene går mellom forbund når det gjelder vekten på det ideologiske grunnlaget for ordningen.

Spørsmålet om ideologisk forankring viste seg først og fremst gjennom en unison vektlegging av at ansatte i SpareBank1 med ansvar for LOfavør må være organisert i LO. Dette skaper både prinsipielle og praktiske problemer. Prinsipielt kan det være vanskelig å fordele arbeidsoppgaver etter organisasjonstilknytning. Praktisk kan det være vanskelig å få tak i LO-medlemmer. Finansforbundet er dominerende i sektoren, og antall medlemmer i LO i de ulike bankene varierer mye.

Stolthet

Gjennomgående synes tillitsvalgte og medlemmer at tilbudene er gode, men det er også mange som mener at tilbudene ikke er *gode nok*. Vi vil anta at det er lettere å skape aktivitet rundt gode tilbud enn tilbud man bare er sånn passe fornøyd med.

To ulike reaksjoner kan oppstå: oppfatningen av dårlig kvalitet fører til passivitet, alternativt til krav om nye/endrede produkter. Spørsmålet om hvem som har/føler ansvar for å formidle kvalitetsvurderingen, er avgjørende.

Etterspørsel

Dette er et svært viktig punkt: i hvilken grad etterspør forbund og enkeltmedlemmer aktiviteter? Eller sagt på en annen måte: må komiteen til enhver tid generere egne aktiviteter, eller kommer aktiviteten «av seg selv», slik at komiteen kan innta en koordinerende rolle? Vi har sett at verken LOs lokalorganisasjoner eller forbundene er «krevende kunder», antallet henvendelser er forholdsvis begrenset. Her vil vi også anta at en forsterkende effekt kan være til stede – er komiteen godt synlig med mange aktiviteter, vil dette også øke etterspørselen.

Etterspørselen henger sammen med informasjon, man må vite hva man kan etterspørre. Komiteemedlemmene gir en positiv vurdering av kunnskapsnivået blant medlemmer og (særlig) tillitsvalgte. Selv når det gjelder kunnskap om komiteen, velger bare en fjerdedel av respondentene å svare på den negative siden, og så å si ingen (1 prosent) velger å svare at komiteen er svært lite kjent.

Etterspørsel vil også henge sammen med den mer generelle aktiviteten i klubb, fagforening og lokalorganisasjon. Hvor ofte arrangeres det møter hvor det er naturlig å legge inn en bolk om LOfavør? Hvor ofte møtes man, og hvilke tema er på dagsordenen til enhver tid? Her kan vi eksempelvis tenke oss at sentralt initierte vervekampanjer i ulike forbund vil resultere i etterspørsel etter LOfavør-informasjon eller arrangementer.

Erfaring og plikt

Den øverste delen av figur 6.1 omhandler hva vi kan kalle eksterne faktorer. I resten av avsnittet skal vi konsentrere oss om forhold knyttet til komiteens arbeid og medlemmer.

I hvilken grad henger aktivitetsnivået sammen med erfaring og plikt? I denne sammenhengen er plikt stikkord for hvorfor man er medlem av komiteen og hvorvidt medlemmene prioriterer arbeidet. Et klart flertall av komitémedlemmene (80 prosent) sier at arbeidet i komiteen prioriteres. Disse resultatene står imidlertid i motsetning til våre funn om møtedeltakelse – at det var høyt fravær fra møtene.

Plikt kan også forstås i lys av at mange har komitévervet som en del av sin jobb. Hvorvidt arbeidet i LOfavørkomiteen prioriteres, er derfor også et spørsmål for komitémedlemmenes arbeidsgiver og hvilke signaler vedkommende sender ut. Kort sagt: gir arbeidsgiver beskjed om at dette arbeidet er viktig? Er prioriteringen av LOfavør og andre ar-

beidsoppgaver utelukkende opp til den enkelte? I intervjuene fant vi at distriktssekretærene prioriterte LOfavørkomiteen forskjellig, og dette kan tyde på at det ikke finnes noen fastsatt standard på dette området.

I alle komiteene vi besøkte, var ungdomssekretæren medlem. En femtedel av medlemmene ble valgt inn i innværende kongressperiode, og ytterligere 30 prosent i den forrige (2013–2016). Nesten halvparten har minst fem års erfaring. Vi fant ingen tegn til misnøye med sammensetningen av komiteene i intervjurunden, vi fikk ingen utsagn som at «komiteen trenger nytt blod», «det sitter jo bare gamlinger her» eller at «medlemmene mangler erfaring».

Ressurser og samarbeid

Totalt sier 38 prosent av komitémedlemmene at mangel på økonomiske ressurser er en utfordring. Hvorvidt dette er et høyt eller lavt tall, er et åpent spørsmål. Under intervjuene ble ikke pengemangel i seg selv trukket frem som en viktig faktor. Flere fortalte at de i stor grad fikk gjennomslag for søknader om ekstra midler dersom budsjettet ikke strakk til. Men det ble også understreket i én komité at dette var et billig arbeid, kostnadene begrenset seg i hovedsak til reise og enkel bevertning på møtene.

Flere var likevel opptatt av fordelingen av kostnadene til reise og frikjøp. Dette var særlig aktuelt i de tilfeller hvor komiteen ikke var del av jobbeskrivelsen, i noen av komiteene var også lokale tillitsvalgte (klubbleder, hovedtillitsvalgt og konserntillitsvalgt) medlemmer av komiteen. Hvem skal betale frikjøpet, var det sentrale spørsmålet, og spørsmålet var særlig viktig i de fylkene hvor møter innebar lang reisetid. Her fikk vi flere eksempler på konfliktlinjer, blant annet: «hvorfor kan ikke bare de rike klubbene betale for den reisen, de har jo penger til det!». Men, det var lite som tydet på at dette var et tema som skapte store konflikter i komiteene.

Det er uansett viktig å diskutere fordeling av kostnadene. Inntrykket fra intervjurunden er at dette er prinsipielle spørsmål snarere enn mangel på midler. Hvorfor skal ett forbund bruke ressurser (tid og eventuelt direkte kostnader) på noe som er en felles sak for hele LO? Kostnader er også viktig dersom komiteen har behov for å mobilisere «mannskap» til enkeltaktiviteter, som utdeling av reflekser, bemanne standen på konferanser osv. Her kan også frikjøp av folk utenfor komiteen bli aktuelt. Hvorvidt LOfavør-aktiviteter kvalifiserer til frikjøp etter Hovedavtalen, er et spørsmål som må vurderes.

Samarbeid innad i komiteen

Diskusjonen knyttet til økonomi bringer oss videre til samarbeid som en mulig faktor som kan hemme eller fremme aktivitet. Stikkordet samarbeid dekker flere relasjoner: samarbeidet innad i komiteen, mellom komiteen og sentrale ledd i LOfavør, mellom komiteen og SpareBank1 og mellom komiteen og de andre aktørene i fylket. Det siste punktet tar vi opp i avsnittet om forankring.

Vi har sett at det gjennomgående er et godt samarbeidsklima i komiteene, dette gjenspeiles både i den kvantitative og den kvalitative undersøkelsen. Inntrykket fra intervjurunden tyder også på at medlemmene trives i komiteen og at det er et godt sosialt miljø. Vi intervjuet som nevnt i ulike grupper, og det var svært lite, om noen, kritikk av de andre aktørene.

Høy score på spørsmål og samarbeid og vurdering av kolleger i komiteen er selvsagt ingen garanti for at det overhodet ikke finnes konflikter og konfliktlinjer. Men, som nevnt, også i intervjuene fikk vi inntrykk av et harmonisk samarbeid. Et slikt funn kan imidlertid også snus; er ikke arbeidet i komiteene og interessene knyttet til LOfavør viktig nok til at konflikter oppstår?

Samarbeid mellom komiteen og LOfavør sentralt

Resultatene fra spørreundersøkelsen tyder på at komitémedlemmene er svært fornøyd med LOfavør sentralt. Dette inntrykket forsterkes også av intervjurunden, vi fikk ingen historier om «den gangen de aldri svarte» eller «hørte aldri noe». Et godt forhold til LOfavør er i seg selv likevel ingen garanti for aktivitet eller en lokal forpliktelse om å delta i sentralt initierte aktiviteter.

Komiteens «tjenestevei» for lokale forslag til nye produkter eller kritikk av eksisterende produkter – eller større policyendringer, går fra medlem/klubb til forbundsrepresentant i komiteen og videre til komitébehandling. Deretter skal forslaget gå til Fellesutvalget, eller eventuelt en av underkomiteene. Her fant vi flere ulike varianter. Én variant var å sende forslag gjennom LO i fylket direkte til LO-kongressen. I denne komiteen ble det understreket at dette ikke innebar noen kritikk av «tjenestevei», men at forslaget kom opp like før fristen for kongressforslag gikk ut. I en annen komité var avviket fra «tjenestevei» en mer strategisk gjennomtenkt fremgangsmåte. «Da ville jeg tatt kontakt med x her og y der», eller med andre ord: hvis man ønsket endringer, var det viktigere å snakke med og bygge støtte hos ulike aktører sentralt i LO og i forbundene enn å bruke LOfavørkomiteen som avsender.

Samarbeidet mellom komiteen og SpareBank1

Også på spørsmål om samarbeid mellom komiteen og SpareBank1 er aktørene samstemte om at forholdet til banken er svært godt. Igjen støttes dette av inntrykket fra intervjuene. Bankrepresentantenes rolle varierer imidlertid mye i de komiteene vi har besøkt – fra egne bankansatte som er ansvarlig for LOfavør, til LOfavør som en mindre del av stillingen. I begge tilfeller var forholdet til banken godt.

Effektivitet

Aktørene sier selv at de har effektive møter. Selvrapportert effektivitet kan imidlertid være et litt vanskelig mål. Men, også i intervjuene fikk vi inntrykk av at møtene var effektive og at man i stor grad holdt seg til dagsordenen, og ikke kastet bort tiden på utenom-snakke. Vi fikk ingen historier om at «de andre ...» snakker og snakker eller kaster bort tiden.

Vi har stilt spørsmål om LOfavørkomiteen i lys av to ulike målsettinger: 1) de skal oppfylle sitt mandat i henhold til Fellesutvalgets vedtak, 2) de er nyttige for det mer generelle samarbeidet mellom ulike deler av fagbevegelsen i fylket. Her varierte svarene mye, i en av komiteene var det klart bekreftende svar på dette – «det er jo nyttig å høre nytt fra de andre» eller «nå kjenner jeg jo folk hvis det skulle være noe». Andre la vekt på at komitémedlemskapet ikke spilte noen rolle – «vi kjenner jo folk uansett».

Hovedinntrykket fra intervjuene er likevel at det primært er LOfavør-saker som står på dagsordenen, og at synergieffekten er forholdsvis liten. Svar på spørsmål om LOfavør ofte var tema i andre sammenhenger, bidrar til dette inntrykket, dette skjer i liten grad.

Kritiske faktorer

Våre funn kan i stor grad oppsummeres med å peke på at vi finner «selvfølgelige» eller «rimelige» sammenhenger, funnene våre tyder på at innsats gir aktivitet og at aktørene i stor grad er fornøyd med egen innsats. Gjennom intervjuene og dokumentstudiene har vi likevel funnet noen kritiske punkter.

Struktur

Distriktssekretæren (eventuelt delegert til en av de andre ansatte på kontoret) er ansvarlig for innkalling og gjennomføring av møtene, dette fremkommer av mandatet (se avsnitt 2.1). Denne rollen er helt sentral og må prioriteres dersom komiteen skal fungere godt. Her varierer våre kvalitative resultater – fra forholdsvis sterk kritikk om at LOfavørkomiteen nedprioriteres, til «xx gjør en kjempejobb». Dette handler om helt enkle ting – at møteinnkalling kommer, at møtene ikke flyttes og at man til enhver tid sørger for at det er valgt medlemmer til komiteen.

Investering

Men, det er ikke bare distriktssekretæren som må investere tid og krefter på komitéarbeidet. Gjennomgangen viste at oppmøtet er svært varierende og fraværet stort. Dette står i motsetning til komitémedlemmenes svar, både i intervjuene og i spørreundersøkelsen, om at de prioriterer arbeidet. Høyt fravær inviterer til en rekke sentrale spørsmål: i hvilken grad klarer komiteene å fordele arbeidet på en måte som forplikter de ulike medlemmene til innsats? Intervjuene ga ulike inntrykk her, fra komiteen hvor representantene svarte et klart ja på vårt spørsmål om de kom til «dekket bord» – i denne komiteen var det primært SpareBank1 som sto for de faktiske aktivitetene. I andre komiteer var bildet mer sammensatt, personlig interesse syntes å være den viktige faktoren bak innsats. Vi fant ikke noe klart rollemønster, eller altså et mønster for fordeling av ulike oppgaver, i komiteene, men SpareBank1s rolle synes avgjørende.

Et annet spørsmål som følger av høyt fravær, er hvorvidt komiteene har en hensiktsmessig størrelse i dag. Vår undersøkelse gir ikke grunnlag for å si noe om det er de samme som er borte hele tiden, men det synes naturlig å ta en diskusjon av hvorvidt «opptil 10» medlemmer – slik mandatet sier – er en passe stor komité. Med unntak av representanter fra bankene, hadde alle vi intervjuet en rekke ulike verv i forbund eller LO, og flere hadde også politiske verv. Dette gir en utfordrende kabal med hensyn til møtetidspunkt og prioritering av ulike oppgaver. En mindre komité ville kanskje kunne løse noen av disse utfordringene.

Betydning og interesser

Mange av komitémedlemmene forteller at arbeidet er morsomt og lystbetont. Men, med unntak av enkelte representanter fra banken, LOfavør er ikke det *viktigste* på deres liste over oppgaver som skal gjøres. Konklusjonen blir dermed på sett og vis den samme som når verving står på dagsordenen: LOfavør er et godt nummer 2-argument, og arbeidet i komiteen er en viktig nummer 2-oppgave.

Samarbeid

En fjerde kritisk faktor for aktivitet er samarbeidet og samspillet mellom de tre partene: distriktskontoret, forbundene og SpareBank1/andre leverandør. Funnene både i den kvalitative og den kvantitative undersøkelsen viser at aktørene er fornøyd med forholdet seg imellom, men vi skal likevel returnere til dette punktet, fordi det også er inngangen til diskusjonen i neste avsnitt.

6.2 Forankring – og forpliktelse

Som nevnt innledningsvis, vi kan lese i Strategidokumentet (side 8) at «Organiseringen av LOfavor er kompleks». En kompleks organisasjon inviterer til å spørre om arbeidet i komiteene – aktivitet og innsats – er godt nok forankret i resten av LO-systemet.

De tre sitatene nedenfor, som vi har hentet fra det åpne feltet i komitéundersøkelsen, illustrerer våre funn fra intervjuene om at stor innsats både fra forbund og sentralt i LO er noe man ønsker seg:

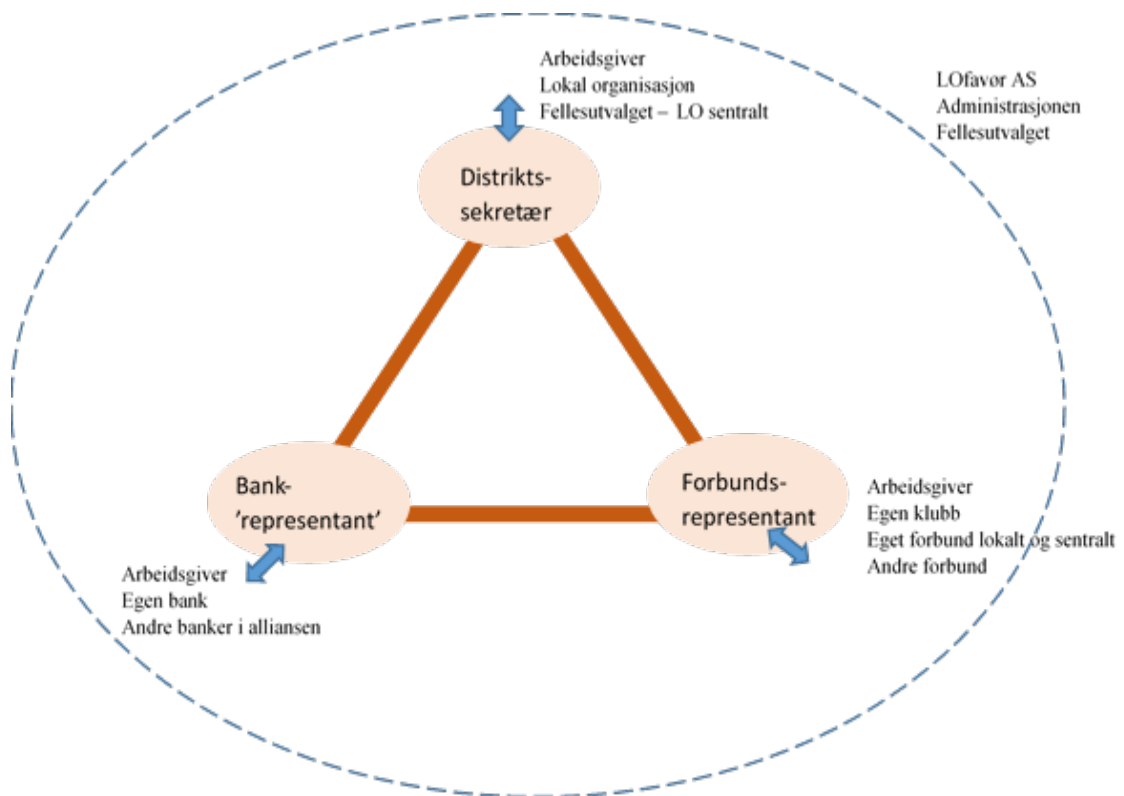
Kreves mer forankring ifra LO og forbunda om at komitéarbeidet er VIKTIG oppgave for de oppnevnte representantene.

Viktig med at sentralt nivå i LO og forbunda forankrer viktigheten av komiteens arbeid og rolle.

Viktig med bedre forankring fra sentralt i LO og forbunda om komiteens arbeid og rolle.

Figur 6.2 illustrerer de relasjonene det er viktig å se på.

Figur 6.2 Relasjoner.



I figuren har vi forsøkt å sette komitémedlemmene inn i en sammenheng. Distriktssekretærene er bindeleddet til LOs sentrale organisasjon, han eller hun må holde kontakten med sin arbeidsgiver. Hvorvidt distriktssekretæren «gjør jobben sin», er en oppgave for denne arbeidsgiveren. Samtidig har distriktssekretæren en rekke oppgaver. Nergaard og Steen (2016) finner at både antall lokalorganisasjoner og aktivitetene varierer mye, dette kan vi nok anta at påvirker distriktssekretærens dagsorden. I tillegg er distriktssekretæren

det viktigste bindeleddet til LOfavørs administrasjon og til det øverste organet – Fellesutvalget.

Figuren antyder også hvilket bakland forbundsrepresentantene i komiteen må forholde seg til. Vårt inntrykk fra intervjuene er at representantene i liten grad forholder seg til andre forbund enn sitt eget, vi fant i liten grad systemer for innhenting av synspunkter fra forbund som ikke var representert i komiteen. Dette reiser spørsmålet om hvorvidt mandatet til forbundsrepresentantene er klart nok, eller om en gjennomgang synes naturlig. Rollen er todelt: informere og innhente informasjon. Er disse to oppgavene likesilt, eller er den ene viktigere enn den andre? LOfavør er et felles prosjekt hvor alle forbundene er representert i det øverste organet (Fellesutvalget), og komiteen har ansvar for å sørge for et slikt fellesskap lokalt.

Bank«representant» er satt i anførsler, dette skyldes som mandatet sier, at banken kan inviteres inn dersom det er ønskelig. I alle komiteene var dette tilfellet. Samtidig betyr bankstrukturen at noen bank«representanter» er medlem av flere komiteer. Bankansatte må selvsagt også forholde seg til sin arbeidsgiver og de arbeidsoppgavene vedkommende er satt til håndtere. Som vist i avsnitt om tidsbruk, bankens representanter fortalte i intervjuene at tid avsatt til LOfavør-arbeid varierer mellom full stilling ned til en gitt prosentandel (20 prosent). I spørreundersøkelsen fant vi enda lavere andeler. Også bakgrunnen varierer – i ett fylke var det ansatt en erfaren tillitsvalgt med bakgrunn fra en annen sektor, i et annet fylke var vedkommende ansatt for å arbeide med LOfavør halvparten av tiden, mens i den andre halvparten var vedkommende frikjøpt som tillitsvalgt. Andre steder er LOfavør en del av arbeidsoppgavene, og vedkommende har en ordinær bankbakgrunn. Samtidig er det, som vi har vært inne på, enighet om at vedkommende må være medlem av LO og ikke et konkurrerende forbund.

Vi fant altså ikke noe fast mønster når det gjelder bankens engasjement. Hvorvidt dette skaper en sårbarhet i forholdet til de andre aktørene, er et åpent spørsmål. Enkelte steder ble det understreket at både innsatsen og ressursene som banken kunne sette inn var avhengig av støtte fra enkeltpersoner i ledelsen av banken, og dette skaper sårbarhet siden bankbransjen står overfor store endringer. Andre steder understreket man at satsing på LOfavør var en viktig del av bankens strategi. Noen steder responderer banken på alle ønsker som kom fra komité og forbund/klubber, men vi fikk også historier om aktiviteter fra komiteen som førte til så stor arbeidsbelastning for banken at aktiviteten måtte avsluttes.

Hvorvidt – og hvor mye – banken satser på det lokale arbeidet, er et svært viktig spørsmål. Her er både bankens egne tradisjoner og geografi viktig. I spørreundersøkelsen fant vi at komitémedlemmer fra banken synes fornøyd med kunnskapen om LOfavør i egen bank, og videre hvor opptatt banken er av arbeidet i komiteen. De er heller ikke i tvil om at LOfavørkomiteen er viktig for å sikre bankens lokale forankring.

I enkelte fylker inngår flere banker i alliansen, og dette ble løst ved at en av bankene var valgt som samarbeidspartner. Vi fant ingen vanskeligheter knyttet til dette.

Komiteen skal i fellesskap også forholde seg til LOfavør AS, administrasjonen og Fellesutvalget. Her har vi sett at dette forholdet omtales i svært positive vendinger. Dette inntrykket forsterkes av at de aller fleste ønsker seg fellessamlinger med komiteene og de sentrale leddene.

I figur 6.2 er SpareBank1 det tredje beinet, dette er dels en forenkling og dels et empirisk resultat. En mer korrekt betegnelse kunne være «leverandører», samarbeid med LOfavørkomiteen er en åpenbar mulighet også for de andre leverandørene. I intervjuene ble det imidlertid utelukkende snakket om «banken».

Baklandet til det tredje beinet kunne også være markert med inntjeningskrav og salgsmål. Både i spørreundersøkelsen og gjennom intervjuene fant vi at de bankansatte fikk

gode skussmål når det gjaldt kunnskap om de andre leverandørenes tilbud. Det kan likevel være grunn til å problematisere dette. Det synes naturlig å anta at SpareBank1s ansatte er best på SpareBank1-produkter. Dette kan reise to utfordringer. For det første at de andre tilbudene underkommuniseres og det totale LOfavør-tilbudet fremtrer som mindre attraktivt enn det er. Og for det andre, sammenhengen i produktporteføljen kan forsvinne. Kombinasjonen av SpareBank1s forsikringstilbud, HELP Advokatforsikring og forsikringen fra Norsk Tannhelseforsikring bygger *sammen* opp under målsettingen om trygghet i privatlivet. Samtidig har både tilgang til tannhelse og advokathjelp et sterk ideologisk fundament, dette er tjenester som ikke skal forbeholdes de velstående. I intervjuene var imidlertid, som tidligere nevnt, vekten først og fremst lagt på at de bankansatte gjennom medlemskap måtte slutte opp om LOs verdigrunnlag.

En ideell arbeidsfordeling...

Vi har allerede vært inne på ideell tjenestevei når det gjelder synspunkter og endringsforslag. En tilsvarende ideell arbeidsfordeling innebærer i korte trekk at distriktssekretæren (eller en annen på kontoret) sørger for formalia og struktur og at sentrale planer for aktivitet følges opp i fylket. Forbundene sørger for etterspørsel etter informasjon og aktiviteter, samt for diskusjon og debatt knyttet til produktporteføljen og innretningen av denne. Banken tar seg så av disse henvendelsene og følger opp med konkrete informasjonstiltak, sammen med LOs representanter. Komiteen som helhet legger planer for og gjennomfører skoloring av tillitsvalgte i fylket og skal sørge for at forslag og synspunkter sendes videre til Fellesutvalget for behandling.

Hva kan så forhindre en slik arbeidsdeling? Her er det snakk om ulike typer hindre. Et kritisk punkt er som vi har sett kapasiteten til og innsatsen fra distriktssekretærens side. Et annet kritisk punkt er bankens ressurser og satsing. Dette vil variere fra bank til bank, men også den sentrale strategien til alliansen er viktig. Vårt hovedinntrykk er altså at LOfavør er viktig for bankene og at markedet knyttet til LOfavør-ordningen er svært viktig for banken.

Distriktssekretærene kan instrueres av arbeidsgiver til å prioritere arbeidet med LOfavør og med komiteen. Variasjonen i distriktssekretærenes rolle kan tyde på at prioriteringen ikke er helt avklart. Banken(es) ledelse kan vedta å avsette mer ressurser. Forbundenes arbeid lokalt med ordningen er mer komplisert.

Forbundenes interesser ligger i målsettingen med LOfavør: økt medlemslojalitet og rekruttering for forbundene. LOfavør skal bygge på rettferdighet og fellesskap. Vi er altså tilbake til vårt innledende spørsmål om hva medlemstilbudet skal «svare på». Og videre hvordan dette skal forvaltes lokalt. I en av komiteene fikk vi referert utsagnet «tillitsvalgte skal ikke være forsikringsagenter» som et eksempel på en utdøende holdning. Samme sted fortalte man også om et forbund som ikke ønsket å gi den lokale banken lister over nye medlemmer. Igjen lå historien noen år tilbake. Hovedinntrykket vårt er klart at man ikke ser noen grunnleggende motsetninger mellom bankens og forbundenes interesser.

Interesser og debatt henger tett sammen, uten en dialog om hva LOfavør skal være, vil ulike interesser neppe komme frem. Dersom komiteene skal klare å etablere og opprettholde slike debatter, er rollen som forankrer av LOs aktiviteter viktig. Resultatene fra de lokale tillitsvalgte er viktige her. Som vi viser, fire av ti svarer «ingen mening» på spørsmål om innsatsen i LOfavørkomiteen kan brukes bedre på andre områder. En stor andel svarer «ingen mening» på spørsmålet om LOfavørkomiteen er viktig for lokal forankring av LOs aktiviteter i deres område, her var det imidlertid stor forskjell mellom forbundene. I mandatet til komiteene sier man at forbundsrepresentantene skal komme fra offentlig, statlig, privat tjenesteytende og industrisektoren. LO har medlemmer med ulike behov. Dette gjelder også tjenester som LOfavør kan og vil tilby, de aktiviteter som LOfavørkomiteene

er ansvarlige for, og nok også hvilke typer aktiviteter medlemmene foretrekker for å få fatt i den nødvendige informasjonen.

Ikke overraskende tyder intervjuene våre på at holdningen til komiteen varierer fra fylke til fylke. Noen få av deltakerne på regionkonferansen benyttet seg av muligheten til å skrive utfyllende kommentarer, og sitatene nedenfor, som vi har hentet fra det åpne spørsmålet i spørreskjemaet til tillitsvalgte, illustrerer spennet i oppfatninger.

LOfavørkomiteer er ikke nødvendig. En bør kun ha en sentral komité blant LOs ledelse hvor forbundene kan sende inn det som røres ute. Ellers trenger vi ikke flere møteplasser kun for å spise snitter og samles.

LOfavørkomiteen må bestå på dagens nivå, som et minimum. Det er en veldig fin og effektiv kanal for å fremme nye fordeler for medlemmer/klubber/lokalorganisasjonene osv.

6.3 Hva kan *bare* komiteen gjøre?

En annen innfallsvinkel kan være diskusjonen knyttet til *hva* LOfavør skal være. Som vi har antydnet tidligere, mangel på konflikt innad i komiteene kan skyldes at få har spesielle interesser knyttet til prioriteringene. De klareste interessene finner vi hos banken, LOs medlemmer er et stort og viktig marked. Lokalt har den enkelte bank også en interesse av at komiteen fungerer godt og sørger for at etterspørselen holdes oppe. Nye medlemmer er kunder banken enkelt kan få tilgang til (jf kollektiv hjem).

Fra komiteenes side har vi sett at et klart flertall er helt eller nokså enig i at det er vanskelig å engasjere lokale ledd av forbundene, og også LOs lokalorganisasjon. Det sentrale spørsmålet er kanskje ikke hva LOfavørkomiteene bør gjøre, men hva er det *bare* komiteene og ingen andre som kan gjøre? Hva er det *bare* komiteene som kan ta ansvar for?

Dette skal vi illustrere ved å bruke «trygghet i privatlivet» som eksempel. «Trygghet i privatlivet» er stikkord for den overordnede strategien. Trygghet kan – og blir – tolket på mange måter, eksempelvis:

- Trygghet som sikring mot uforutsette ting i livet
- Trygghet for at produktet LOfavør tilbyr er blant de aller beste på markedet
- Trygghet for at arbeidstakerne ansvarlig for produktet har gode arbeidsforhold
- Trygghet for at man lett får tak i riktig og relevant informasjon

Alle disse målsettingene kom frem i intervjurunden vår, og alle steder ble det snakket om at ulike grupper har ulikt behov for informasjon. Den grunnleggende sikringen handler om hvor stort ansvar fagbevegelsen tar for sine medlemmer. Tannforsikring kan etableres som en del av medlemskapet, det kan (hypotetisk) inngå i tariffavtalen med arbeidsgiver, og tannhelse kan settes på LOs dagsorden – eksempelvis på kongressen eller i samarbeidet med Arbeiderpartiet. Å sørge for debatt, å innhente informasjon og kartlegge ulike interesser knyttet til ulike medlemsgrupper, synes som en naturlig del av komiteens arbeid. Komiteen kan eksempelvis invitere lokale ledd eller forbund til debatt om hvilken miljøprofil LOfavør-produktene bør ha, som vist i én komité der man ønsket å utvide produktene knyttet til bil og i en annen, rabatt på kollektivtransport. Her kan komiteen ha en rolle som møteplass for en slik diskusjon; er LOfavørs tilbud i tråd med LOs overordnede miljøpolitikk? Slike diskusjoner vil dermed kunne bidra til demokratiske debatter på grunnplanen. Disse debattene kan selvsagt også foregå i andre fora, men i LOfavørkomiteen blir debatten koblet til konkrete medlemsfordeler med (potensiell) direkte betydning for alle LOs medlemmer.

Når det gjelder hvorvidt produktet er blant de aller beste på markedet, kan LOfavør sentralt gjennomføre ulike markedsundersøkelser, men komiteene kan sørge for at reaksjoner fra grasrota kommer frem. Dette gjelder ikke bare lokale tilbud som kan «gå under radaren», men også hvordan tilbudet oppfattes i LOs ulike grupper. Det samme kan sies om vissheten om at arbeidstakerne som er ansvarlige for produktet har gode arbeidsforhold. LOfavør kan gjøre sine undersøkelser, men ikke erstatte lokale tillitsvalgte som «lytteposter» lokalt. Komiteen kan ta ansvar for å være adressat for disse lyttepostene.

Det siste punktet – lett tilgjengelig, riktig og relevant informasjon – minner oss også på at LOs ulike grupper har ulike behov og ulik kompetanse. LOfavørs administrasjon gjennomfører en rekke kampanjer og utvikler apper og nettsider. Men det er i komiteene man mest effektivt kan samle opp informasjon om at eldre medlemmer ikke kommer på nett eller at informasjonsmøter hos noen klubber er helt overflødig fordi medlemmene vil gå rett på nettet uansett.

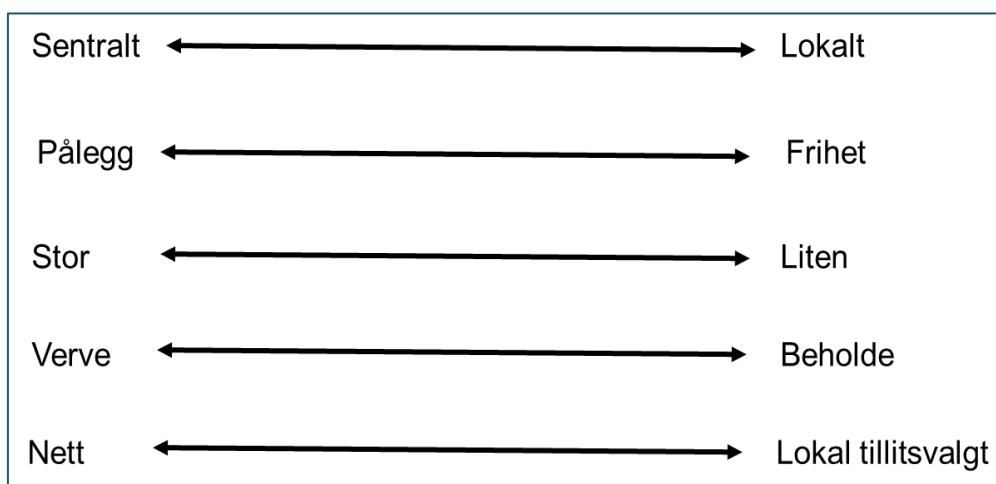
Komiteen som diskusjonsforum for demokratisk forankring og for innhenting av lokale erfaringer er dermed svært viktig. Dette forutsetter at komiteen fungerer som oppsamlingsarena for reaksjoner og debatter, og ikke minst at den føler eierskap og ansvar for slike debatter.

Aktivitetene varierer mye mellom de ulike komiteene. Men, gjennom prosjektet har det blitt klart at aktivitetene til de tillitsvalgte, slik dette fremkommer gjennom spørreundersøkelsen blant deltakerne på regionkonferansen, også varierer. I tillegg fant vi at mye aktivitet ikke kanaliseres eller registreres av komiteen. Dette aktualiserer spørsmålet om det bør etableres nye rapporteringsrutiner for aktiviteten. En diskusjon om komiteenes rolle og ansvar vil eksempelvis være nyttig for å vite hvor mange klubber fra ulike forbund SpareBank1-ansatte besøker etter direkte kontakt mellom tillitsvalgt og banken, eller hvorvidt et forbund eller en lokalorganisasjon inviterer ansatte i LOfavør-administrasjonen til å delta på en konferanse.

Utfordringer langs ulike dimensjoner

Avslutningsvis skal vi oppsummere noen ulike dimensjoner som kan bidra til en debatt om komiteens rolle og utfordringer. Figur 6.3 illustrerer vår tenkemåte.

Figur 6.3 Dimensjoner.



Sentral eller lokal forankring?

Denne dimensjonen illustrerer at LOfavør er et fellesprosjekt, men at spørsmålet om hvor ansvaret for en slik forankring kan og blir plassert, er et svært sentralt spørsmål. Et annet og beslektet spørsmål er hva som menes med *sentralt* når tema er LOfavør; er det LOs ledelse, administrasjonen i LOfavør, Fellesutvalget eller sentrale ledd i de ulike forbundene? Ett av de åpne svarene i regionkonferanseundersøkelsen var formulert slik: «Viktig at sentralt nivå i LO og forbunda forankrer viktigheten av komiteens arbeid og rolle». Det er dermed ikke bare LOfavør som program eller konsept som skal forankres, men også komiteens rolle.

Pålegg eller lokalt frihet

Mandatet sier at komiteene skal følge opp Fellesutvalgets vedtatte strategidokument og den årlige aktivitets- og markedsplanen i sitt fylke. Innebærer dette for eksempel at Fellesutvalget kan pålegge komiteene å arrangere «Refleksens dag»? Hvor stor frihet skal de lokale komiteene ha i sitt eget arbeid?

I en annen del av mandatet heter det at «komiteen skal i tillegg sørge for at SB1-alliansen bistår organisasjonsleddene med informasjon ...». Prosjektet har avdekket stor variasjon i bankenes arbeid i regi av LOfavørkomiteene. Dette aktualiserer spørsmålet om hvilke virkemidler komiteene har i sitt samarbeid med bankene. Komiteens ansvar overfor andre leverandører er også et tema her.

Dimensjonen kan videre brukes for å diskutere hva LOfavør sentralt skal kunne kreve av de ulike forbundene, og et relevant eksempel er hvorvidt et forbund i fylket skal kunne nekte SpareBank1 å kontakte deres nye medlemmer.

Stor eller liten komité

Mandatet sier også at komiteens størrelse ikke bør overskride ti personer. Våre funn i forbindelse med andelen komitémedlemmer med fravær, kan tilsi at en diskusjon om størrelse kan være relevant. Hva er fordeler og ulemper med henholdsvis en stor og en liten komité? Et element ved en slik diskusjon er *ansvaret* til den enkelte representant. Tidligere har vi understreket at representantene i komiteen må forholde seg til sin arbeidsgiver og at arbeidsgivers prioritering av LOfavør er viktig, dette gjelder både for distriktskontoret og banken, men også for ansatte på forbundsnivå. For lokale tillitsvalgte er forholdet et annet, her er det snakk om rett til fri.

Når det gjelder forbundsrepresentantene står også spørsmålet om informasjonsinnhenting sentralt. Hvilket ansvar har representanten for å innhente informasjon fra eget forbund? Mandatet sier at «Komiteen sammensettes slik at fagbevegelsen er representert med tillitsvalgte fra offentlig, statlig, privat tjenesteytende sektor og industrisektoren». Betyr dette at en representant eksempelvis er ansvarlig for alle forbund i offentlig sektor? Igjen refererer vi til et åpent svar fra regionkonferansen: «Litt tilfeldig hvor god representanten i komiteen er til å videreformidle. Burde vært tettere info direkte til lokalforeningene. Enklere når det var lokal SpareBank1 filial».

Et siste spørsmål som naturlig hører hjemme i en diskusjon om komiteens sammensetning, er hvem som skal velges som forbundsrepresentant. I noen forbund ønsker man å bruke ansatte i sitt eget lokale ledd, i andre anser man vervet for å være politisk og ønsker å velge tillitsvalgte ute i klubb eller avdeling.

Verve eller beholde?

Ja takk, begge deler, er det åpenbare svaret her. Hensikten med å sette opp denne dimensjonen er å understreke at verveaktiviteter og aktiviteter for å skape medlemslojalitet ikke

med nødvendighet alltid er de samme. Dette spørsmålet åpner også opp for å diskutere komiteens rolle i å beholde medlemmer – er aktiviteter for medlemslojalitet en oppgave primært for klubber og forbundene lokalt? Hvordan kan, eller skal, komiteen spille en rolle i dette arbeidet?

Dimensjonen er dessuten nyttig i en diskusjon om rollen til ansatte i SpareBank1. Dersom hovedvekten legges på verving, som vi har sett unison enighet om, mens LOfavør er et godt argument nummer 2, jo viktigere er det at den bankansatte er LO-medlem og kan argumentere ideologisk. Dersom hovedvekten legges på å beholde, kan kanskje den bankansattes rolle reduseres til et regnestykke over hvor mye økonomisk tap en utmelding kan innebære for privatøkonomien.

Nett eller lokal tillitsvalgt

Denne siste dimensjonen er lagt inn for å minne om at ulike medlemmer og medlemsgrupper vil etterspørre ulike kanaler for informasjon. Noen vil foretrekke å ta direkte kontakt med leverandører selv, mens andre gjerne vil snakke med sin nærmeste tillitsvalgte. Her er trolig både alder og utdanning sentrale faktorer. Dimensjonen kan også brukes til å diskutere arbeidsfordelingen mellom LOfavør-administrasjonen og komiteene. «Mest mulig på nett» gir administrasjonen arbeidsoppgaver, men er de også ansvarlige for å etablere og vedlikeholde lokale LOfavør-sider?

6.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi vært opptatt av å legge grunnlaget for en diskusjon om hvordan LOfavørkomiteene i enda større grad kan bidra til programmets målsetting: rekruttere medlemmer og skape medlemslojalitet. Snarere enn å gi faste svar har vi vært opptatt av å reise problemstillinger som er blitt aktualisert gjennom vår undersøkelse.

Litteratur

- Bergh, T. (2009). *LOs historie. Kollektiv fornuft, Bind 3 1969-2009*. Oslo: Pax.
- Bjørnsen, B. (1998). *Vår historie, Landsbanken og samvirke forsikring gjennom 100 år*. Oslo: Tiden norsk forlag.
- Faos (2018). De gule fagforeninger. Se: <https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/de-gule/> Lesedato 23/8/18.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. London: Sage.
- LO (2017). *LOs handlingsprogram 2017-2021*. Se: [https://www.lo.no/Documents/Om_LO/LOs_handlingsprogram_2017-2021%20\(1\).pdf](https://www.lo.no/Documents/Om_LO/LOs_handlingsprogram_2017-2021%20(1).pdf) Lesedato 23/8/18.
- LOfavør (2017). Strategidokument for LOfavør 2017 – 2021.
- LOfavør (2017b). Undersøkelse blant forbund.
- Nergaard, K. (2017). Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge. Se: <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/> Lesedato:23/8/18.
- Nergaard, K. & Steen, J. R. (2016). *LOs lokalorganisasjoner. Status og utfordring*. Fafo-rapport 2016:01. Oslo: Fafo.
- Nyhamar, J. (1990), *Nye utfordringer (1965-1990). Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. Bind 6. Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Vedlegg 1 Forsikringsordninger i LOs forbund per august 2018

| Nr | Forbund | A | B | F | G | H | K | O | R | J |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 67 | Arbeiderbevegelsens Presseforbund | | | | | X | | | | |
| 26 | Dramatikerforbundet | | | | | X | | | | |
| 94 | EL og IT Forbundet | | | X | X | X | | X | X | |
| 80 | Fagforbundet | | X | | | X | X | X | | |
| 70 | Fellesforbundet | | | X | X | X | | | | |
| 71 | Fellesorganisasjonen | | | | | X | | | X | |
| 87 | Forbundet for Ledelse og Teknikk | | | X | X | X | | | X | X |
| 81 | Handel og Kontor | | | X | X | X | | | | X |
| 79 | Industri Energi | | | X | X | X | | | X | |
| 98 | Musikernes Fellesorganisasjon | | | | X | X | | | | X |
| 93 | Norges Offisersforbund | | | | X | X | | X | X | X |
| 86 | Norsk Arbeidsmandsforbund | | | X | X | X | | X | | X |
| 88 | Norsk Fengsel- og Friomsorgsforbund | | | X | X | X | | X | X | X |
| 25 | Norsk Flygerforbund | | | | | X | | | X | |
| 77 | Norsk Jernbaneforbund | | | | | | | | | |
| 24 | Kabinansattes Forbund og Norsk Kabinforening | | | | | X | | | | |
| 63 | Norsk Lokomotivmannsforbund | | | | | | | | | X |
| 23 | Norsk Manuellterapeutforening | | | | | X | | | X | |
| 84 | Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund | | | X | X | X | | X | | X |
| 78 | Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund | X | | X | X | X | | X | X | X |
| 64 | Norsk Sjømannsforbund | | | | X | X | | | X | X |
| 75 | Norsk Tjenestemannslag | | | | | X | | | X | |
| 96 | Norsk Transportarbeiderforbund | | | X | X | X | | | X | X |
| 22 | Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon | | | | | X | | | X | |
| 95 | Skolenes Landsforbund | | | | | X | | X | X | X |
| 27 | Norsk Sjøoffisersforbund | | | | | X | | | | |

A er arbeidsulykkesforsikring

B er Fagforbundets Gruppeforsikring (denne forsikringen er delt så C og K tilhører også deler av forsikringen)

F er Fritidsulykkesforsikring

G er Grunnforsikringen

H er Kollektiv Hjem

O er Fagforbundet Stønadskasse, Postkoms uføre- og dødsfallsforsikring, NFFs gruppeforsikring, NNNs Uføreforsikring og NAFs Gruppeforsikring, NOFs Gruppeforsikring, SLs uføre/ulykkesforsikring og EL og IT Forbundets Uføre- og ektefelleforsikring

R er LOfavør Topp Reiseforsikring

J er LOfavør Advokatforsikring

Verve og beholde

LOfavør er navnet på fordelsprogrammet for organiserte i LO-forbund. De fylkesvise LOfavørkomiteene er det lokale leddet, med representanter fra distriktskontor, forbund og ansatte i den lokale Sparebank1. Komiteene skal informere om og skolere tillitsvalgte i tilbudene i programmet. De skal også sørge for en levende debatt på grasrota, slik at tilbudene til enhver tid er i tråd med LOs grunnverdier. I denne rapporten, som er finansiert av LOfavør, ser vi på hvordan oppgaven ivaretas. Følgende spørsmål blir belyst: Hvor stor er aktiviteten? Hvordan er samarbeidet i komiteen, med de lokale aktørene og med LOfavørs sentrale ledd? I hvilken grad klarer komiteene å forankre LOs medlemstilbud lokalt?



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

Fafo-rapport 2018:28
ISBN 978-82-324-0460-5
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20677