

Kristine Nergaard og Johan Røed Steen

# LOs lokalorganisasjoner

## Status og utfordringer





Kristine Nergaard og Johan Røed Steen

# **LOs lokalorganisasjoner**

## **Status og utfordringer**

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0271-7 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0272-4 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>1 Problemstillinger, data og metode .....</b>	<b>13</b>
1.1 Tema og problemstillinger .....	13
1.2 Data og metodevalg .....	15
<b>2 Lokal organisering i dansk og svensk LO.....</b>	<b>19</b>
2.1 Sverige .....	19
2.2 Danmark .....	27
2.3 Oppsummering.....	35
<b>3 Lokalorganisasjonene i dag .....</b>	<b>37</b>
3.1 Geografi og størrelse .....	37
3.2 Lokalorganisasjonenes organer .....	43
3.3 Økonomi og lokaler .....	45
3.4 Oppsummering.....	50
<b>4 Styrene og styrearbeidet .....</b>	<b>51</b>
4.1 Styremøtene .....	51
4.2 Hvem er styrerepresentantene? .....	54
4.3 Hvilke forbund? .....	57
4.4 Hvem er de?.....	58
4.5 Oppsummering.....	66
<b>5 Hvilke aktiviteter har lokalorganisasjonene? .....</b>	<b>67</b>
5.1 Hvilke typer aktiviteter har de hatt? .....	68
5.2 Samarbeid.....	76
5.3 Utfordringer for oppslutning og aktivitet.....	78
5.4 Oppsummering .....	79

<b>6 Fagforeningene .....</b>	<b>81</b>
6.1 Innledning .....	81
6.2 Antall medlemskap .....	84
6.3 Hva samarbeider de om? .....	87
6.4 Står lokalorganisasjonene på dagsordenen? .....	90
6.5 Er lokalorganisasjonene nyttige? .....	94
6.6 Oppsummering .....	94
<b>7 Forholdet til LO sentralt og regionalt.....</b>	<b>97</b>
7.1 Kontakt med distriktskontorene.....	97
7.2 Fylkeskonferansen.....	100
7.3 Aktiviteter i LO-regi .....	101
7.4 Forslag til LO-kongressen .....	102
7.5 Bistand fra LO.....	103
7.6 Oppsummering.....	106
<b>8 Utfordringer og framtiden.....</b>	<b>109</b>
8.1 Trenger fagbevegelsen lokalorganisasjonene? .....	109
8.2 Hvordan bør det lokale arbeidet i fagbevegelsen legges opp? .....	113
8.3 Drøfting .....	116
<b>9 Avslutning .....</b>	<b>123</b>
9.1 Vedtekter og praksis .....	123
9.2 Fagforeningsstruktur og lokalorganisasjoner .....	124
9.3 Er store forskjeller i aktiviteter en utfordring? .....	125
9.4 Omkamper eller for lite politikk? .....	127
9.5 Lokalorganisasjonene og LOs organer .....	128

# Forord

Denne rapporten tar for seg LOs lokalorganisasjoner. Lokalorganisasjonene har en rekke oppgaver i henhold til LOs vedtekter: De skal bidra til at fagforeninger/avdelinger samordner sin faglige og politiske virksomhet, de skal medvirke til fellesarrangementer for fagbevegelsen lokalt, og de skal representere fagbevegelsen lokalt. Samtidig vet vi at flertallet av lokalorganisasjonene driver sin virksomhet uten ansatte eller frikjøpte, de baserer seg på frivillig arbeid. Dette innebærer at aktivitetsnivået varierer mye. I løpet av de senere årene har en god del lokalorganisasjoner slått seg sammen, og i dag teller de 105, hvorav noen har svært liten aktivitet.

LOs kongress i 2013 vedtok at det skal gjennomføres en grundig gjennomgang av LOs koordinerende organer på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Formålet er å styrke organisasjonen. Sekretariatet har i den anledning nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra forbundene og under ledelse av LO-sekretær Terje Olsson.

Fafo har gjennomført en kartlegging av lokalorganisasjonene, som vil inngå i fakta-grunnlaget for organisasjonsgjennomgangen. Arbeidet er finansiert av LO. Blant de problemstillingene vi tar opp i undersøkelsen, er hvordan arbeidet i lokalorganisasjonene er organisert, hvilke aktiviteter de har, hva som kjennetegner samarbeidet mellom lokalorganisasjoner og fagforeninger/avdelinger, og hvilken kontakt lokalorganisasjonene har med LO sentralt og LOs distriktskontor. I tillegg har vi snakket med flere av LOs distriktssekretærer og innhentet informasjon om hvordan fagbevegelsens lokale arbeid er organisert i Danmark og Sverige.

Rapporten baserer seg på ulike datakilder. Det er foretatt spørreundersøkelser blant lokalorganisasjonenes styre (styreleder og øvrige styremedlemmer) og blant ledere i fagforeninger/avdelinger. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer i tolv lokalorganisasjoner fra ulike deler av landet. De kvalitative intervjuene dekker små, mellomstore og store lokalorganisasjoner. I tillegg har vi samlet inn opplysninger om samtlige lokalorganisasjoners størrelse og økonomi.

Vi vil rette en takk til alle som har tatt seg tid til å svare på spørreskjema og stilt opp på kvalitative intervjuer. Takk også til alle som har kommentert spørreskjemaene og funn. Takk til Sissel Trygstad, Fafo, for kvalitetssikring og til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten. Forfatterne står alene ansvarlig for analyse og konklusjoner.

## Sammendrag

Tema for denne rapporten er LOs lokalorganisasjoner, deres organisering og aktiviteter og hvordan de samarbeider med andre deler av fagbevegelsen.

LOs lokalorganisasjoner er gitt viktige koordinerende oppgaver på lokalt nivå. De skal bidra til at de tilsluttede fagforeninger/avdelinger samordner sin faglige og politiske virksomhet, de skal lede eller medvirke til fellesarrangementer for fagforeningene/avdelingene, og de skal representere fagbevegelsen lokalt gjennom å engasjere seg i samfunnsplanleggingen og oppnevne representanter til offentlige styre og råd som fagbevegelsen har interesse i. I tillegg kommer at vedtektene pålegger lokalorganisasjonene å drive planmessig studie- og opplysningsarbeid i samarbeid med AOF og å informere om medlemsfordeler og tilbud som LO samordner overfor forbundene.

Flertallet av lokalorganisasjonene har verken ansatte eller frikjøpte og driver sin virksomhet basert på frivillig arbeid. Dette innebærer at aktivitetene må tilpasses de menneskelige og økonomiske ressurser disse lokalorganisasjonene har til disposisjon. Det er imidlertid stor variasjon i størrelse og aktivitetsnivå.

Vi har gjennomført tre spørreundersøkelser, blant lokalorganisasjonenes ledere, øvrige styremedlemmer og blant fagforeninger/avdelinger ved leder. Vi har intervjuet i tolv lokalorganisasjoner og innhentet erfaringer fra (et utvalg av) LOs distriktskontorer ved distriktssekretæren.

### LOs lokale organisering i Danmark og Sverige

LO i Danmark og LO i Sverige opplever lignende utfordringer for sin lokale tilstedeværelse som de vi ser i Norge. Endringer i fagforeningsstrukturen, færre og større forbund, synkende organisasjonsgrad, færre yrkesaktive medlemmer i LO-forbundene og til dels sviktende lokal tilstedeværelse er felles utfordringer for de skandinaviske fagbevegelsene. I både Sverige og Danmark har det vært enighet om behovet for endringer i den lokale strukturen, men også bred enighet om at fagbevegelsen fortsatt trenger en lokal organisering og tilstedeværelse. I begge land hadde LO tidligere formelle organisasjoner som samlet og koordinerte forbundene både på regionalt og lokalt nivå. Færre og tydeligere definerte oppgaver for de lokale enhetene har også stått sentralt i reformprosessen i både Danmark og Sverige. Endringene i den lokale strukturen har på tross av dette ført til ulike modeller: Mens svensk LO har overført mer ansvar til de regionale enhetene og gått bort fra at de lokale LO-seksjonene er juridiske enheter, har dansk LO prioritert det lokale nivået og avskaffet det formelle regionale nivået.

- Dansk LO har etter 2005 gjennomført vesentlige endringer i sin lokale struktur, som konsekvens av kommunereformen og interne prosesser. Regionale sekretærer ansatt i LO ivaretar i dag de regionale oppgavene, mens fagforeningene er tilsluttet



de 36 LO-seksjonene. De lokale LO-seksjonene har blitt færre og større, samtidig som en har fått en profesjonalisering av det lokale nivået med ansettelse av lokale konsulenter. Dette har styrket lokalleddets organisasjon og økonomi, men delvis på bekostning av den lokale tilstedeværelsen i mindre kommuner.

- Svensk LO utredet sin lokale og regionale struktur i 2011, og kongressen vedtok i 2012 endringer som inkluderte å avskaffe *LO-facken* i kommunene som juridiske enheter. Fra 2016 gjelder dette samtlige LO-fack/seksjoner, i den forstand at disse formelt og økonomisk er underlagt LO-distriktene. Samtidig ble det startet en prosess som skal styrke den lokale organiseringen ved å tydeliggjøre LO-distriktenes oppgaver og ansvar for lokal tilstedeværelse i samtlige 290 kommuner. Distriktene har begynt arbeidet med å utarbeide og implementere egne planer for lokal virksomhet. Fra 2016 vil LO arbeide med utviklingsprosjekter og skoloring rettet mot LO-seksjonene.

### Lokalorganisasjonene i norsk LO per 2015

- LO har 105 lokalorganisasjoner per 2015, inkludert noen få som ikke har aktivitet i 2015. Det er store geografiske og størrelsesmessige forskjeller mellom lokalorganisasjonene, som dekker fra én kommune til et helt fylke. Mens LO i Oslo dekker over 64 000 medlemmer, har 18 lokalorganisasjoner mindre enn 1000 LO-medlemmer i sitt dekningsområde.
- Samtlige lokalorganisasjoner i undersøkelsen avholder jevnlig styremøter, og de aller fleste avholder også årsmøter. Årsmøtene består hos de fleste av ti til 30 representanter, men kan variere i størrelse fra fem til 100 oppmøtte. Et flertall av lokalorganisasjonene innkaller også til representantskapsmøter, men 34 lokalorganisasjoner oppgir å ikke ha et representantskap.
- Lokalorganisasjonenes drift dekkes i hovedsak av kontingentinntekt. Kontingentsatsene for 2015 varierer fra 50 til 120 øre per medlem per uke. Hele dette spennet benyttes. LOs lokalorganisasjoner har til sammen en kontingentinnngang på nærmere 24 millioner kroner. De fleste mener økonomien strekker til gitt dagens aktivitetsnivå, men mange etterlyser midler til frikjøp.
- Halvparten av styremedlemmene mottar ikke noen form for honorar. Frikjøp er ikke vanlig, men benyttes av 20 prosent av lokalorganisasjonene. Det er stort sett snakk om små brøker med deltid. Kun de største lokalorganisasjonene har ansatte.
- Flertallet (sju av ti lokalorganisasjoner) har kontorlokaler. De fleste er samlokalisert med andre deler av fagbevegelsen.

## Styrene og styrearbeidet

- De fleste lokalorganisasjonene avholder styremøter månedlig eller omtrent annen- hver måned. Samtlige lokalorganisasjoner oppgir at styremøter avholdes to til fire ganger i året eller oftere. Styremedlemmene har gjennomgående høy deltakelse på møtene.
- Styrene består av fem til elleve medlemmer. Noen lokalorganisasjoner har valgt å ha store styrer for å holde kontakt med sine fagforeninger/avdelinger.
- Åtte av ti styremedlemmer har tillitsverv i sin fagforening eller avdeling. Omtrent halvparten er leder/nestleder i sin forening. Vedtektenes anbefaling om at styremedlemmene skal rekrutteres blant ledere og nestledere i fagforeningene, er likevel langt unna. Dette sees som et urealistisk krav i lys av fagforeningsstrukturen.
- Fagforbundet og Fellesforbundet dominerer styrene med drøye 50 prosent av styremedlemmene. Industri Energi og Handel og Kontor kommer på de neste plassene. NTL peker seg ut ved få verv. Velvilje fra de største forbundene framstår som avgjørende for aktiviteten mange steder.
- Få styremedlemmer er pensjonister – under 10 prosent oppgir at de ikke er yrkesaktive. 60 prosent av styremedlemmene er menn. Det er en viss gjennomtrekk i styrene, og både blant ledere og øvrige styremedlemmer finner vi nye folk (fem år og mindre i styret).
- Åtte av ti styremedlemmer bruker i all hovedsak fritiden på arbeidet i lokalorganisasjonen. Også lederne bruker i hovedsak fritiden, med unntak av de største lokalorganisasjonene.
- Tidsbruken målt i timer varierer mye. Tre av fire styremedlemmer bruker to til ti timer i måneden.
- Styremedlemmene ser lokalorganisasjonene som et viktig politisk verksted og arena for lokal faglig aktivitet, ønsker å bygge nettverk og legger særlig vekt på å representere egen fagforening. En del oppgir også vanskeligheter med å få noen til å påta seg vervet som en grunn til at de selv stilte. To av tre styremedlemmer omtaler seg selv som ganske aktive.

## Aktiviteter

Spørreundersøkelsen gir ikke noe mål på samlet aktivitet i betydningen antall temamøter eller antall utadrettede kontakter. Den gir imidlertid et bilde av hvilke typer oppgaver lokalorganisasjonene prioriterer.

- Aktivitetsnivået varierer mye mellom lokalorganisasjonene. Noen, først og fremst de store, er aktive på mange områder. Små lokalorganisasjoner har noe aktivitet, men ofte i ganske beskjedent omfang.
- Nesten samtlige lokalorganisasjoner har 1. mai-arrangement. For lokalorganisasjoner som dekker flere kommuner / et større distrikt, innebærer dette at de har arrangementer på de største stedene.
- Det store flertallet av lokalorganisasjonene oppgir å ha aktiviteter i forbindelse med valgene. Dette spenner fra debattmøter til å dele ut informasjon på trafikkknutepunkter. Mange samarbeider også med politiske partier og har vært aktive når det gjelder politiske markeringer på lokalt eller nasjonalt nivå. Et flertall har hatt aktiviteter rettet mot media, ved at de enten har latt seg intervjuet eller skrevet innlegg.
- Mange oppgir også at de har hatt temamøter eller arrangementer rettet mot fagforeninger/avdelinger. Dette vil ofte være åpne møter. Det er kun de store som har jevnlig møteserier, for mindre lokalorganisasjoner er målet å ha to til tre tilbud i løpet av året.
- Det er kun et fåtall som har kurs/opplæring, internasjonale prosjekter, aktiviteter rettet mot barn og familie eller driver med verveaktivitet.
- Lokalorganisasjonene oppgir samarbeid på tvers når det gjelder politiske markeringer og temamøter/arrangementer. Ut over dette samarbeider de med politiske partier. En del oppgir også samarbeid med AOF til tross for at det er få som er aktive innen kurs og skoling.
- Aktivitetsnivået preges av at planlegging og gjennomføring skjer på frivillig basis. Lokalorganisasjonene opplever også at det er sjelden at fagforeninger/avdelinger har konkrete forventninger til aktiviteter.

### **Fagforeninger/avdelinger**

- Flertallet av de fagforeningene/avdelingene som besvarte spørreundersøkelsen, er aktive i lokalorganisasjonene i betydningen at de er representert i styrer eller i det minste deltar på årsmøter og har plass i representantskap. Det er særlig små fagforeninger/avdelinger som ikke er aktive i noen lokalorganisasjon.
- Et flertall av fagforeningene/avdelingene er kun aktive i én lokalorganisasjon. Men et betydelig mindretall – målt ved antall medlemmer – betaler kontingent til fire eller flere lokalorganisasjoner. Det er med andre ord en del som har et geografisk nedslagsfelt som innebærer at de må dele seg på en god del lokalorganisasjoner. Mange av disse er aktive i mer enn én av sine lokalorganisasjoner.

- De saksfeltene der flest fagforeninger/avdelinger oppgir å ha et samarbeid med lokalorganisasjonen, er 1. mai-arrangementer, temamøter og politisk påvirkningsarbeid – inkludert aktiviteter i tilknytning til valgene. Det er en god del fagforeninger/avdelinger som ikke har hatt noe samarbeid med lokalorganisasjonene. Dette gjelder særlig de minste. Hvis vi derimot måler etter medlemstall, rapporterer flertallet om én eller flere typer samarbeid.
- Fagforeninger/avdelinger oppgir at lokalorganisasjoner henvender seg til dem med ulike forespørsler. Slike henvendelser gjelder både formelle saker som innkalling til årsmøter og spørsmål om samarbeid og invitasjoner til konferanser og møter.
- Det er færre som har rettet henvendelser til lokalorganisasjonene om samarbeid. Større fagforeninger/avdelinger har langt oftere enn andre tatt kontakt med lokalorganisasjonene.
- Når lokalorganisasjonene står på sakskartet i styremøtene, diskuterer fagforeninger/avdelinger blant annet ønsket om å være mer aktive. I tillegg behandles støtte til politiske utspill fra lokalorganisasjonene, søknader om økonomisk støtte til konkrete satsinger og forslag om samarbeid.
- Fagforeninger/avdelinger oppgir at lokalorganisasjonene er nyttige for fagbevegelsen samlet. Det er derimot langt færre som mener at lokalorganisasjonen er nyttig for klubber eller medlemmer.

### **Forholdet til LO sentralt og distriktskontoret**

- LOs distriktssekretærer er de viktigste kontaktpunktene mellom lokalorganisasjonene og resten av LO. Våre informanter i lokalorganisasjonene beskriver relativt ulik grad av kontakt og samarbeid med distriktskontorene, men de fleste er fornøyde.
- Alle lokalorganisasjonene oppgir å delta på fylkeskonferansene. Noen av våre informanter beskriver fylkeskonferansene som interessante og viktige å delta på, mens andre forteller om sviktende oppmøte. Flere stiller seg positive til den nye modellen for fylkeskonferansen, mens andre er skeptiske.
- Lokalorganisasjonene benytter seg aktivt av muligheten til å fremme forslag som kan fremmes for LO-kongressen av fylkeskonferansene. 49 av 83 styreledere svarer at deres lokalorganisasjon tok initiativ til å fremme forslag til siste LO-kongress.
- Over halvparten av lokalorganisasjonene har diskutert hvordan de konkret kan følge opp handlingsplan og andre vedtak fra LO-kongressen. Omtrent én av tre oppgir at vedtakene følges opp i form av konkrete saker som har blitt prioritert.

- Representanter for de aller fleste lokalorganisasjonene har deltatt på kurs eller aktiviteter både i regi av LOs distriktssekretærer og i regi av LO på sentralt nivå siste to år.
- To av tre lokalorganisasjoner oppgir at de i stor grad får den bistanden de trenger fra distriktskontorene. Mange stiller seg nøytrale eller usikre i sin vurdering av bistanden fra LO sentralt, kanskje fordi det her er færre naturlige kontaktpunkter.
- Styrelederne etterspør særlig følgende fra LO og fagforeningene for å styrke lokalorganisasjonene: styrket økonomi og midler til frikjøp, sterkere tilstedeværelse og engasjement fra fagforeningene, kursing og hjelp til organisasjonsbygging og praktisk bistand og besøk/oppmerksomhet fra LO sentralt.



# 1 Problemstillinger, data og metode

## 1.1 Tema og problemstillinger

Denne rapporten behandler LOs lokalorganisasjoner. Lokalorganisasjonene – eller LO i/på [det enkelte sted] – er sammenslutninger av fagforeninger/avdelinger og dekker én eller flere kommuner. Lokalorganisasjonene er gitt viktige koordinerende oppgaver på lokalt nivå. De skal bidra til at de tilsluttede fagforeninger/avdelinger samordner sin faglige og politiske virksomhet, de skal lede eller medvirke til fellesarrangementer for fagforeningene/avdelingene, og de skal representere fagbevegelsen lokalt gjennom å engasjere seg i samfunnsplanleggingen og oppnevne representanter til offentlige styrever og råd som fagbevegelsen har interesse i. I tillegg kommer at vedtektene pålegger lokalorganisasjonene å drive planmessig studie- og opplysningsarbeid i samarbeid med AOF og å informere om medlemsfordeler og tilbud som LO samordner overfor forbundene.

Flertallet av lokalorganisasjonene driver sin virksomhet uten verken ansatte eller frikjøpte og baserer driften på frivillig arbeid. Dette innebærer at aktivitetene må tilpasses de menneskelige og økonomiske ressurser disse lokalorganisasjonene har til disposisjon. Det er imidlertid stor variasjon i størrelse og aktivitetsnivå.

Over de senere årene har en god del lokalorganisasjoner slått seg sammen. I dag er det 105 lokalorganisasjoner, hvorav noen med svært liten aktivitet. Som utgangspunkt kan en anta at større lokalorganisasjoner vil ha mer ressurser og dermed bedre muligheter til å drive aktiviteter. Men disse vil samtidig spenne over et større geografisk område og når ikke nødvendigvis ut i de enkelte kommunene som skal dekkes. Det er dermed en avveining mellom nærhet og størrelse.

En annen utfordring som trekkes fram når det gjelder lokalorganisasjonene, er at mange av forbundene har fått en mer sentralisert struktur. Flere forbund har fagforeninger/avdelinger som dekker et fylke eller i noen tilfeller et område som strekker seg over flere fylker. Dermed er det krevende for fagforeninger/avdelinger å skulle engasjere seg i alle lokalorganisasjonene som faller inn under deres geografiske område.

En kan også spørre om det fortsatt er behov for LOs lokalorganisasjoner i et samfunns- og arbeidsliv som er preget av god tilgang på informasjon og mange møteplasser. Hvilken rolle skal lokalorganisasjonene spille i dagens arbeidsliv? I tillegg kommer at forbund og fagforeninger/avdelinger i en del tilfeller strever med å få fylt egne verv og mobilisert interesse blant medlemmene for faglige aktiviteter. I en slik situasjon kan

det være krevende å vekke interesse for organer utenfor eget forbund, og det har vært reist spørsmål ved om mange av lokalorganisasjonene har livets rett.

Noen få store lokalorganisasjoner har egne ansatte og et omfattende program av møter og andre typer aktiviteter. Heller ikke disse har vært ukontroversielle der de har skapt en egen faglig arena for diskusjoner og politikk.

I denne rapporten diskuterer vi en rekke problemstillinger knyttet til lokalorganisasjonene. Vi starter med å gå igjennom metode og data før vi ser på hvordan dansk og svensk LO har bygget opp sin lokale aktivitet (kapittel 2). Begge land har erfart noenlunde samme utfordringer som norsk LO knyttet til lokalt engasjement, og de har valgt to ulike løsninger.

I kapittel 3 ser vi på lokalorganisasjonenes geografi og størrelse. Vi ser også på hvordan de driver sin virksomhet i betydningen om de har årsmøter, egne lokaler osv. Tema for kapittel 4 er styrets arbeid. Hvem er representert i styrene i lokalorganisasjonene? Er det sentrale representanter fra fagforeninger/avdelinger som forutsatt i LOs vedtekter, eller er det andre som fyller disse vervene? Og hvorfor har de påtatt seg verv i LOs lokalorganisasjoner?

I kapittel 5 ser vi hvilke aktiviteter lokalorganisasjonene har, og hva som oppleves som utfordringer. Deretter rettes søkelyset mot medlemmene, eller «eierne», det vil si fagforeninger/avdelinger (kapittel 6). I hvilken grad er disse aktive i sine lokalorganisasjoner i form av styreverv, deltakelse på årsmøter og lignende og ved å samarbeide med lokalorganisasjonene om aktiviteter? Vi ser også på kommunikasjonen mellom de to organisasjonsleddene og spør i hvilke sammenhenger fagforeninger/avdelinger diskuterer lokalorganisasjonenes rolle og sitt engasjement i disse.

Deretter tar vi for oss forholdet mellom lokalorganisasjonene og LO / LOs organer (kapittel 7). Deltar de på aktiviteter i LO-regi, inkludert fylkeskonferansene? Får de nødvendig støtte fra LO sentralt og fra LOs distriktskontorer? Og hvilke aktiviteter har lokalorganisasjonene i forbindelse med LOs kongress: Tar de initiativ til å fremme saker? Og hvordan følges vedtak fra kongressen opp?

I kapittel 8 innleder vi ved å se på hvordan fagforeninger/avdelinger og lokalorganisasjonenes ledere vurderer ulike påstander om lokalorganisasjonene. Har fagbevegelsen fortsatt behov for organer som samordner på tvers? Fyller dagens lokalorganisasjoner denne funksjonen, eller har de utspilt sin rolle? Her er vi også opptatt av hvor stor forskjell det eventuelt er i vurderingene som gjøres av lokalorganisasjonene selv og av medlemmene, det vil si fagforeninger/avdelinger.

Avslutningsvis oppsummerer vi funnene i rapporten og ser på utfordringene for lokalorganisasjonene i tiden framover (kapittel 9). Her løfter vi blikket og peker på noen hindringer og muligheter for å utvikle organisasjonsleddet videre, basert på situasjonen beskrevet i rapporten.



## 1.2 Data og metodevalg

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden november 2014 til juni 2015. I løpet av denne perioden ble det gjennomført nettbaserte spørreundersøkelser blant ledere og styremedlemmer i lokalorganisasjonene og ledere i tilknyttede fagforeninger. I tillegg ble det gjennomført kvalitative intervjuer i tolv lokalorganisasjoner og med fem distriktssekretærer. Vi har valgt å benytte spørreundersøkelser for å nå ut til alle relevante organisasjonsledd, det vil si lokalorganisasjonene ved sine styrer og fagforeningene/avdelingene ved leder. I lokalorganisasjonene har alle styremedlemmer fått spørreskjema. Spørreundersøkelser gjør at vi kan tegne et representativt bilde av lokalorganisasjoner og fagforeninger/avdelinger, og vi kan for eksempel se i hvilken grad aktiviteter og synspunkter varierer mellom små og store organisasjonsledd. Vi ønsket imidlertid å gå bak tallene og få vurderinger fra lokalorganisasjonene om hvordan det er å drive denne typen organisasjonsledd, hva som er lett, og hva som er vanskelig, hva som er utfordringene, og hvordan disse løses. Denne typen informasjon er innhentet gjennom kvalitative intervjuer i et mindre antall lokalorganisasjoner. Her har vi benyttet en felles intervjuguide, men med muligheter for utdypninger og oppfølgingsspørsmål. Ved å åpne opp for utdypninger kan vi også få god informasjon om temaer som er særlig aktuelle for noen lokalorganisasjoner, for eksempel hvordan en lokalorganisasjon som har hatt liten aktivitet over en tid, går fram for å gjenreise organisasjonen.

I tillegg til spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer har vi gått igjennom relevant dokumentasjon om lokalorganisasjonene, inkludert informasjonen som er registrert i LOs organisasjonsnett (org.sys.), og årsmeldinger/beretninger som er innsendt til distriktskontorene. LOs distriktskontorer har et ansvar for å følge opp lokalorganisasjonene, og vi har gjennomført korte intervjuer med et utvalg distriktssekretærer for å få relevant bakgrunnsinformasjon. Kapittel 2 om LO i Danmark og Sverige er i hovedsak basert på foreliggende litteratur og dokumentasjon. I tillegg har vi kontaktet sentrale personer i LO i Sverige for oppdatert informasjon og gjennomført to kvalitative intervjuer per telefon.

### Spørreundersøkelser

Nettbaserte spørreskjemaer ble sendt ut til styremedlemmer i lokalorganisasjonene og til tilknyttede fagforeninger per e-post i november 2014. Invitasjoner til deltakelse i spørreundersøkelsen ble sendt ut til samtlige ordinære styremedlemmer i lokalorganisasjonene og til ledere i LO-forbundenes grunnorganisasjoner (avdelinger, fagforeninger m.m.) som etter LOs vedtekter skal være tilknyttet lokalorganisasjonene. Styreledere i lokalorganisasjonene fikk et relativt detaljert spørreskjema, mens øvrige faste styremedlemmer fikk en noe kortere variant. Varamedlemmer i lokalorganisasjonenes styrer er ikke inkludert i utvalget. Styremedlemmene har blant annet fått spørsmål

om egen bakgrunn, hvorfor de engasjerer seg i lokalorganisasjonene, samt hva de ser som utfordringer og muligheter for dette organisasjonsleddet. Lokalorganisasjonenes ledere har i tillegg fått spørsmål om lokalorganisasjonens aktiviteter og drift. Leder i fagforening/avdeling har fått spørsmål om fagforeningen er aktiv overfor sin(e) lokalorganisasjon(er) og hvilket samarbeid de eventuelt har. I tillegg er også denne gruppen bedt om å vurdere utfordringer og muligheter for utvikling av lokalorganisasjonene.

E-postadresser til ledere og øvrige styremedlemmer ble hentet fra LOs organisasjonssystem (org.sys.). Registreringen av styremedlemmer og e-postadresser i dette systemet var noe mangelfull, og det ble derfor sendt ut forespørsler til distriktskontorene om å oppdatere listene i forkant av utsendelsen. For å sikre at alle lokalorganisasjonene fikk mulighet til å svare, kontaktet vi i tillegg distriktskontorene for alternativ kontaktinformasjon til ledere som ikke besvarte den første henvendelsen. Ledere som ikke svarte på e-post, ble oppringt og minnet om muligheten til å delta, og de ble tilbudt å få tilsendt undersøkelsen per post. Styreledere i 104 lokalorganisasjoner fikk tilsendt spørreskjemaet på e-post. Én fikk spørreskjema på papir, etter forespørsel.

Totalt 90 ledere har besvart undersøkelsen. 86 av disse besvarte hele spørreskjemaet. Minst seks av lokalorganisasjonene som *ikke* har besvart undersøkelsen, har lite eller ingen aktivitet, ifølge leder selv eller distriktskontoret. Svarprosenten blant ledere i de aktive lokalorganisasjonene er dermed opp mot 90 prosent.

Spørreskjemaet til øvrige styremedlemmer ble sendt til 466 gyldige e-postadresser. Vi mottok svar fra 294, tilsvarende en svarprosent på 63. Respondenter som oppga at de ikke lenger var styremedlemmer, er tatt ut av materialet. Våre data er derfor basert på svar fra 265 styremedlemmer, eksklusive leder.

Alle fagforeninger/avdelinger i LO-forbund fikk tilsendt et spørreskjema per e-post, til leder. Kontaktinformasjon til avdelinger og foreninger ble samlet inn fra de enkelte forbundene. 1553 grunnorganisasjoner fikk tilsendt spørreskjemaet, og vi mottok svar fra 1041 av disse. 925 fullførte spørreskjemaet, tilsvarende en svarprosent på 60. Svarprosenten varierer noe mellom forbundene, men er gjennomgående høy. Antall svar fra de enkelte forbund vises i figur 6.1 (side 83).

Tabell 1.1 Svarprosent i spørreundersøkelsene.

	Leder lokalorganisasjon	Styremedlem lokalorganisasjon	Leder fagfore- ning/avdeling
Antall invitasjoner	104	466	1553
Justert for at undersøkelsen ikke er relevant	*	419	
Antall svar	90	265	925
Svarprosent	87	63	60

\*Vi vet at minst seks lokalorganisasjoner som ikke har svart, er uten aktivitet for tiden.

## Kvalitative intervjuer

For å sette resultatene fra spørreundersøkelsen i kontekst og få bedre innsikt i hvordan lokalorganisasjonene arbeider, og hvilke utfordringer de møter, gjennomførte vi kvalitative intervjuer i tolv lokalorganisasjoner. Disse ble i hovedsak gjennomført som gruppeintervjuer med leder, nestleder og/eller en annen styrerepresentant i lokalorganisasjonen. Flertallet av intervjuene ble gjennomført i lokalorganisasjonens lokaler. I to fylker ble intervjuene gjennomført ved distriktskontoret, og ett intervju ble gjennomført i tilknytning til at leder og nestleder holdt en innledning i et møte i arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen. Til sammen ble det gjennomført intervjuer med lokalorganisasjoner i sju fylker. I tillegg ble det gjennomført kortere intervjuer med fem distriktssekretærer for å få informasjon om fylket samt hvordan samarbeidet mellom distriktskontor og lokalorganisasjon er lagt opp. Lengden på intervjuene i lokalorganisasjonene varierte fra halvannen til to og en halv time.

Informantene ble rekruttert med bistand fra LO og distriktskontoret i de aktuelle fylkene. Fafo hadde på forhånd fastsatt noen kriterier for utvelgelse. Vi ønsket å nå både små og store lokalorganisasjoner, i ulike deler av landet. Videre ønsket vi variasjon i hvor mange kommuner lokalorganisasjonene dekker (konsentrert vs. store geografiske områder), og vi la også vekt på at vi ville snakke med både dem som fungerer godt når det gjelder aktiviteter og kontakt med fagforeningene, og dem som opplever vanskeligheter med dette. Disse hensynene er godt ivaretatt i det endelige utvalget.

Under intervjuene ble det benyttet semistrukturerte intervjuguiden. Ved å benytte en semistrukturert intervjuguide sikrer en at noen spørsmål stilles til samtlige informanter, samtidig som det er rom for tilpasninger og for å stille oppfølgingsspørsmål som dukker opp underveis. Hovedtemaene som ble tatt opp i intervjuene, var følgende:

- Fakta: organisering, geografisk nedslagsfelt, medlemsgrunnlag, økonomi osv.
- Styrearbeidet og intern organisering
- Utadrettede aktiviteter lokalorganisasjonen har hatt de siste to årene, og hvor lett eller vanskelig er det å vekke interesse / få til aktiviteter
- Samarbeidet med fagforeninger/avdelinger
- Samarbeidet med LOs distriktskontor
- Tanker om fremtiden og egen organisering



## 2 Lokal organisering i dansk og svensk LO

Gradvis synkende medlemstall, færre forbund og påfølgende omlegging og sentralisering av den lokale fagforeningsstrukturen har ført til at LOs lokale struktur står overfor nye utfordringer i alle de skandinaviske landene. En fagforeningsstruktur i endring krever tilpasninger. Det samme gjelder endringer i kommunestrukturen, jamfør den danske strukturreformen i 2007 som ga færre og større kommuner. Men LO-enes lokale struktur handler også om avveiningen mellom profesjonalisering og effektivisering på den ene siden og nærhet til medlemmene og lokaldemokratiet på den andre.

De skandinaviske landene har i dag valgt noe ulike modeller for å sikre fagbevegelsens tilstedeværelse på lokalt og regionalt nivå. I Norge har LO organisert sin lokale virksomhet i 105 selvstendige lokalorganisasjoner (LO i/på), som er sammenslutninger av fagforeninger/avdelinger i én eller flere kommuner. I Danmark har LO samlet sin lokale virksomhet i noe større enheter, i form av 36 LO-seksjoner. Svensk LO er lokalt organisert i 128 LO-seksjoner (LO-facken i kommunene), med mål om aktivitet i alle landets 290 kommuner. Etter vedtak på kongressen i 2012 og i LOs styre i 2014 skal LO-fack (seksjoner) ikke lenger være selvstendige juridiske enheter (personer). Fra 2016 er alle LO-seksjonene underlagt ett av de elleve LO-distriktene som utgjør det regionale nivået.

I dette kapitlet ser vi nærmere på den lokale organiseringen i LO i Danmark og Sverige, med vekt på hvordan en har valgt å møte utfordringene med endringer i organisasjonsstrukturen det siste tiåret. Vi vender først blikket mot Sverige, der vesentlige endringer i den formelle strukturen gjennomføres i innværende kongressperiode. Deretter ser vi på erfaringene fra Danmark, der den nåværende lokale strukturen ble vedtatt i 2005.

### 2.1 Sverige

Landsorganisasjonen i Sverige (LO) er hovedorganisasjon for 14 svenske fagforbund, som til sammen organiserer 1,5 millioner medlemmer. På lokalt nivå er svensk LO organisert i *LO-facken* i kommunene, i enkelte distrikter kalt LO-seksjoner. Her omtaler vi for enkelhets skyld alle som LO-seksjoner. Hver seksjon dekker én eller flere av Sveriges 290 kommuner. Til sammen finnes det i dag 128 LO-fack/LO-seksjoner,

og i tillegg finnes det lokale LO-komiteer i noen distrikter.<sup>1</sup> LO-seksjonene har vært sammenslutninger av fagforeninger og avdelinger på kommunalt nivå, med formål om å være medlemsorganisasjonenes lokale plattform for samarbeid i faglige og politiske spørsmål, samordne fagbevegelsens innsats og ivareta arbeidstakernes interesser, både på arbeidsmarkedet og i næringslivet.<sup>2</sup> Etter kongressvedtak i 2012 og vedtak i LOs styre i desember 2014 er disse under avvikling som egne juridiske enheter. Fra 2016 vil derfor alle LO-seksjonene formelt og økonomisk være underlagt LO-distriktene.<sup>3</sup>

Ulikt norsk og dansk LO har svensk LO et organisasjonsledd der forbundenes avdelinger er representert på regionalt nivå, i elleve LO-distrikter. LO-distriktene er sammenslutninger av forbundenes lokale avdelinger, som i henhold til LOs vedtekter skal slutte seg til et LO-distrikt. LO-distriktene er en møteplass som skal samordne arbeid på tvers av forbundsgrensene, innen arbeidsmarkedspolitik, næringspolitikk, regionalpolitikk, faglig-politisk samarbeid, opinionsbygging, ungdomsvirksomhet, skoleinformasjon og faglig service. LO-distriktene er selvstendige juridiske enheter som eies av forbundenes avdelinger (fagforeninger), men er samtidig en forlengelse av LOs sentrale administrasjon. Distriktene har et valgt styre og ordfører i tillegg til ansatte som lønnes av LO sentralt. Sistnevnte inkluderer sjefen for LO-distriktet, som har ansvar for daglig drift og fyller rollen som kasserer i distriktets styre. Distriktene varierer i størrelse, fra Gotland med 9000 medlemmer til Väst-Sverige med 275 000 medlemmer.<sup>4</sup> Antallet kommuner og LO-seksjoner i hvert distrikt varierer tilsvarende: LO-distriktet Mellersta Norrland dekker 15 kommuner fordelt på tre LO-seksjoner, mens LO i Väst-Sverige dekker 55 kommuner fordelt på 30 LO-seksjoner pluss seks komiteer som organiserer den lokale virksomheten.

## Utfordringer og endringsbehov

Interne og eksterne faktorer, inkludert fallende organisasjonsgrad og det faktum at flertallet av LOs forbund i Sverige har endret sin lokale og regionale struktur, har bidratt til et behov for endringer i den lokale strukturen. LO-kongressen fattet i 2004 vedtak om å utrede distriktenes administrasjon, bemanning og geografiske dekningsområder. Utredningen ble presentert på LO-kongressen i 2008. LO gjennomførte i 2011 en gjennomgang av LO-seksjonenes og LO-distriktenes daværende virksomhet

<sup>1</sup> Per april 2015. Se kart over LO-distriktene med oversikt over LO-fack på [http://www.lo.se/start/om\\_oss/lokalt\\_och\\_regionalt/karta\\_over\\_lo\\_distrikten](http://www.lo.se/start/om_oss/lokalt_och_regionalt/karta_over_lo_distrikten).

<sup>2</sup> LO (2009) Ramstadgarna för LO-facken § 1 Moment 1.

<sup>3</sup> Kongressprotokoll – LOs 27e ordinarie kongress 2012. Intervju med Pernilla Lund, enhetschef for organisationsenheten i svensk LO, 28.10.2015.

<sup>4</sup> LO (2012) Inriktning för framtida lokal och regional tvärfacklig verksamhet. Beslutsunderlag till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 4.

og organisering, samt framtidige utfordringer og muligheter for de lokale og regionale organisasjonene. Hovedkonklusjonen var at LO og forbundene måtte tydeliggjøre hvilke oppgaver og forhold den lokale og regionale virksomheten skulle ha. En rapport som inngikk i beslutningsgrunnlaget for LO-kongressen i 2012,<sup>5</sup> pekte på tre sentrale utfordringer: fallende medlemstall, svekket lokalt nærvær og problemer med å få alle forbundene til å bidra i lokalt samarbeid – ofte som en konsekvens av endringer i forbundenes lokale og regionale struktur. Geografisk større LO-distrikter og sentralisering i forbundene gjorde det stadig vanskeligere å ha lokalt nærvær i alle kommuner, noe som ble ansett å være problematisk for LOs posisjon og legitimitet. Rapportens beskrivelser av utfordringene for den lokale virksomheten bygger på et omfattende materiale og har fått bred tilslutning i LO.<sup>6</sup>

LO-distriktene er tillagt ansvaret for å sørge for at LO er til stede i alle kommuner, og skal fremme et aktivt faglig-politisk samarbeid på lokalt nivå. I praksis fant gjennomgangen likevel at det var mange kommuner der LO-seksjonene hadde lite eller ingen aktivitet. I likhet med situasjonen i Norge finnes det store variasjoner mellom de lokale organisasjonene, med noen som er svært aktive, og andre som har lav aktivitet og gjør lite ut over å bidra til å arrangere 1. mai.<sup>7</sup> LO-seksjonene har ulike forutsetninger avhengig av geografi og størrelse. I rapporten til kongressen ble det vektlagt at innsatsen for å styrke den lokale virksomheten måtte tilpasses den lokale virkeligheten og bygge på eksisterende samarbeid og strukturer i kommunene. Det ble ansett å være «av største vikt» at vekten i den lokale virksomheten legges på å koordinere forbundene og på faglig-politisk samarbeid, og «inte på formella strukturer, administration och byråkrati»<sup>8</sup>.

## Endringer fra 2012

Gjennomgangen av den regionale og lokale organiseringen resulterte i en rekke anbefalinger til kongressen i 2012, som vedtok å endre den formelle organiseringen av LO-seksjonene. Den mest dyptgripende endringen er vedtaket om at LO-seksjonene ikke lenger skal være egne juridiske enheter. Kongressen vedtok videre at LO-distriktene skal ha et særskilt ansvar for at det finnes faglig-politisk virksomhet i alle kommuner og lage en plan for den lokale faglige virksomheten i distriktet.

<sup>5</sup> LO (2012) Inriktning för framtida lokal och regional tvärfacklig verksamhet. Beslutsunderlag till LOs 27e ordinarie kongress 2012.

<sup>6</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>7</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>8</sup> LO (2012) Inriktning för framtida lokal och regional tvärfacklig verksamhet. Beslutsunderlag till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 7.

## Vedtekter

LOs representantskap vedtok nye vedtekter for LO-distriktene høsten 2013. Her slås det fast at LO-distriktene har ansvar for at det skjer en tverrfaglig aktivitet i alle kommuner. Men det slås også fast at forbundene har ansvar for å sørge for at deres lokale organisasjoner deltar i den aktiviteten som LO-distriktene beslutter.

«Mom 1. Medlemsorganisationernas förpliktelser LO-distriktets medlemsorganisationer ska se till att deras lokala organisationer deltar i av LO-distriktet beslutad verksamhet i kommunerna.

Mom 2. LO-distriktet ansvarar för att lokal tvärfacklig verksamhet bedrivs i samtliga kommuner. Verksamheten kan organiseras för en eller flera kommuner. LO-distriktets representantskap beslutar om de organisatoriska formerna för LO-facken.

Mom 3. Namnet ska vara LO-facken i ... LO-facken är en del av den verksamhet som beslutas av LO-distriktet och ska följa den plan LO-distriktets representantskap upprättar för det tvärfackliga arbetet i kommunerna.»<sup>9</sup>

LO-facken/LO-seksjonene er altså underlagt distriktene og skal ikke lenger være juridiske enheter med egne vedtekter. Distriktene skal ivareta sitt ansvar for lokal virksomhet innenfor sine eksisterende økonomiske rammer og fordele kontingentinntekter og midler til LO-seksjonene, etter den modellen distriktets representantskap går inn for – gjerne i form av et virksomhetstilskudd pluss midler LO-seksjonene kan søke om.<sup>10</sup>

## Avvikling av LO-seksjonene som juridiske enheter

Beslutningen om at LO-seksjonene ikke skal være egne juridiske enheter, ble gjort med henvisning til at faglig aktivitet i kommunene ikke skal være et spørsmål om byråkrati:

Det är oerhört viktigt att det finns en bra fungerande verksamhet ute i kommunerna, och det är verkligen fråga om att man har en verksamhet där. Det ska inte vara fråga om att man måste ha si och så många möten och en massa byråkrati, utan det är fråga om att ha aktivitet och verksamhet – så att vi syns, så att det känns att det är angeläget med den fackliga organisationen och så att det stimulerar fler att bli aktiva.<sup>11</sup>

Vedtaket innebærer at LO-seksjonene formelt er underlagt LO-distriktene og ikke lenger har selvstendig økonomi eller et eget representantskap. Styrearbeidet kan dermed i større grad organiseres tilsvarende en komité eller arbeidsgruppe, uten samme krav til formelle møter, årsberetning, revisjon osv. Da kontingent og virksomhetsbidrag fra

<sup>9</sup> LO (2013) Normalstadgar för LO-distrikten.

<sup>10</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>11</sup> LO (2012) Kongressprotokoll – del 1, LOs 27e ordinarie kongress 2012. s. 195.



LO samles inn av LO-distriktet, beslutter LO-distriktets representantskap budsjett-rammer, mål og retningslinjer for LO-seksjonene. LO-seksjonene har imidlertid beholdt navnet LO-fack og er også etter endringene organisert med et styre som velger en ordfører (leder).

Implementeringen av dette vedtaket har i noen distrikter vært kontroversiell og tatt tid, mens andre allerede hadde organisert seg på denne måten og utviklet planer for lokal virksomhet og nye økonomisystemer. Kongressvedtaket åpner for at det kan bevilges unntak i enkelttilfeller der det er hensiktsmessig, og 27 LO-seksjoner søkte LOs styre om å forbli juridiske enheter. LO vedtok 15. desember 2014 at ingen av disse fikk beholde sin status som juridiske enheter. Bakgrunnen for denne beslutningen var et kriterium om at LO-seksjonene måtte vise at deres virksomhet ville bli bedre som selvstendige juridiske enheter med egen økonomi. Styrets vurdering var at dette ikke var tilfelle for noen av seksjonene som søkte. Vedtaket ble ikke godt mottatt av alle. I Örebro/Värmland besluttet hele styret å slutte, og distriktet måtte kalle sammen forbundsavdelingene for å kunne nominere et nytt styre. Andre steder har overgangen gått langt enklere og er gjennomført i samarbeid med LO-seksjonene. I Skåne, der alle LO-seksjonene hadde eget styre, representantskap og selvstendig økonomi, søkte disse om tid til å avklare endringene ut 2015. Det er derfor først fra 2016 at de juridiske endringene vil gjelde alle LO-seksjoner.<sup>12</sup>

### **Planer for lokal virksomhet**

Kongressvedtaket understreker at distriktene har ansvar for å sørge for lokal tilstedeværelse i alle kommuner. For å bedre oppfølging av lokalledet ble hvert LO-distrikt pålagt å utarbeide en plan for organisering av det lokale arbeidet i samtlige kommuner og følge opp denne. Utredningen og LOs styre (sekretariat) var klare på at det var viktig å prioritere og konsentrere LOs innsats der det gir en mer verdi å jobbe på tvers av forbundene. Kongressen presiserte derfor at LO-distriktenes kjerneoppgaver er «att fackligt och facklig-politiskt organisera, utbilda och opinionsbilda», og at de er ansvarlige for å samle alle forbundene i regionalt og lokalt samarbeid.<sup>13</sup> Disse kjerneoppgavene gjelder også for LO-seksjonene. Ut over dette er det opp til LO-distriktene og deres representantskap å bestemme konkrete mål og arbeidsoppgaver for de lokale organisasjonene. Distriktene står dermed fritt til å bestemme om en spesifikk oppgave som for eksempel informasjonsarbeid på skoler skal ivaretas av LO-distriktet eller av LO-seksjonene.

Planene for lokal virksomhet skal utarbeides i samarbeid med forbundenes avdelinger og vedtas på representantskapsmøter i LO-distriktene. Hvert distrikt står fritt til å definere innholdet i disse planene så lenge de er i overenstemmelse med LOs ved-

<sup>12</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>13</sup> LO (2012) Kongressprotokoll – del 1, LOs 27e ordinarie kongress 2012. s. 208.

tekter. Modellen er valgt ut fra en erkjennelse av at det ikke finnes én fasit for lokalt faglig arbeid i hele Sverige, med de store variasjonene mellom distriktene og de enkelte LO-seksjonene. Det uttalte målet er velfungerende tverrfaglig aktivitet i samtlige kommuner. Dette er et ideal mer enn et oppnåelig mål gitt dagens utgangspunkt med svært varierende og personavhengig aktivitetsnivå. Men planene skal bidra til å gjøre aktiviteten mindre tilfeldig ved å sette opp mål og retningslinjer for hva en LO-seksjon forventes å gjøre, samordne og samarbeide om.<sup>14</sup>

### **Erfaringer og utfordringer framover**

Samtlige av LO-seksjonene er avviklet som juridiske enheter fra 2016. Arbeidet med virksomhetsplaner er i startfasen i de fleste distrikter. Erfaringene med reformarbeidet er derfor så langt begrenset. En hovedutfordring framover blir å utvikle riktig kompetanse lokalt og få lokale tillitsvalgte til å engasjere seg i LO-seksjonene (LO-fackene). LO sentralt skal derfor etter planen arbeide med utviklingsprosjekter og skoloring rettet mot LO-seksjonene fra 2016. Blant distriktene som har kommet lengst i arbeidet med omorganisering og planer for lokal virksomhet, finner vi LO i Dalarna og Gävleborg.<sup>15</sup> Vi ser derfor på noen erfaringer fra dette distriktet.

### **Et eksempel: Dalarna og Gävleborg**

LO i Dalarna og Gävleborg dekker 26 kommuner, fordelt på 19 LO-seksjoner. Distriktet begynte arbeidet med reformene kort tid etter kongressvedtaket i 2012 og har vektlagt dialog med LO-seksjonene underveis i prosessen. Enkelte var kritiske og mente endringene påvirket demokratiet i fagbevegelsen negativt. Det ble derfor nedsatt en utviklingsgruppe på distriktsnivå med representanter fra seksjonene for å ivareta deres interesser under prosessen. Erfaringene med denne framgangsmåten er gode.<sup>16</sup>

Virksomhetsplan og rutiner for den lokale virksomheten er utviklet i samarbeid med LO-seksjonene og forbundenes avdelinger. Disse ble vedtatt i april 2015. Her beskrives LO-distriktets arbeidsområder og LO-seksjonenes ansvar under hvert av disse arbeidsområdene i detalj. Dette inkluderer faglig-politisk virksomhet, skoleinformasjon, kurs, arbeidsmarkedspolitik, integrering, likestilling, informasjonsarbeid og verving.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>15</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>16</sup> Intervju med Theres Heidrich, kasserer og sjef for LO-distriktet i Dalarna og Gävleborg, 02.11.2015.

<sup>17</sup> Virksomhetsplan, rutiner og oppdragsreglement er tilgjengelige i et samlingsdokument på distriktets nettid: [http://dalarnagavleborg.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_distriktet\\_i\\_dalarna\\_och\\_gavleborg\\_samlingsdokument\\_docx/\\$File/Samlingsdokument.docx](http://dalarnagavleborg.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_distriktet_i_dalarna_och_gavleborg_samlingsdokument_docx/$File/Samlingsdokument.docx).

På tross av noe misnøye i LO-seksjonene etter kongressvedtaket er erfaringene med endringene så langt positive. Det holdes regelmessige konferanser der en drøfter mål og planverk. Distriktets virksomhetsplan setter mål, mens LO-seksjonene bestemmer og iverksetter aktiviteter selvstendig i tråd med disse. Samarbeidet mellom distriktet og LO-seksjonene har blitt tettere, delvis som en konsekvens av at distriktet bevilger midler og dermed kan stille noen krav.<sup>18</sup>

Virksomhetsplanen fungerer for alle LO-seksjonene, selv om måloppnåelsen er varierende. Distriktet har satt et minimumsnivå på tre årlige aktiviteter, pluss deltakelse på konferanser og annet i regi av distriktet. Seksjoner med lav aktivitet arrangerer derfor i praksis 1. mai sammen med Socialdemokraterna pluss to aktiviteter sammen med forbundsavdelingene årlig. Omtrent én av fire seksjoner har i dag høy aktivitet som tilfredsstillende målene i virksomhetsplanen fullt ut. Planen er med andre ord et ideal mer enn en virkelighetsbeskrivelse. Aktivitetsnivået er svært avhengig av enkelte tillitsvalgte og deres engasjement, ressurser og kontakter, men virksomhetsplanen er ment å motvirke dette.

LO i Dalarna og Gävleborg har samtidig endret den økonomiske fordelingen mellom LO-seksjonene innen distriktet. Dette er ikke en direkte konsekvens av den endrede organisasjonen, men noe LO-seksjonene selv har kommet fram til på konferanser og workshops i regi av distriktet. LO-seksjonene selv var klare på at de trengte et mer rettferdig system for økonomisk fordeling. I det tidligere systemet fikk LO-seksjonene 18 kroner per medlem i årlig kontingent. Med det nye systemet deles budsjettet opp etter ulike parametere, slik at LO-seksjonene får et fast grunntilskudd pluss 5,40 kr årlig per medlem og eventuelt annen støtte etter behov – eksempelvis 15 000 til husleie hvis seksjonen trenger lokaler. Den nye fordelingsnøkkelen gir de mindre seksjonene midler til å opprettholde en viss aktivitet. Tidligere hadde den minste LO-seksjonen i distriktet 18 000 kr i budsjett og den største 270 000 kr. Nå har den minste omtrent 50 000 og den største rundt 130 000 kr. Det er enighet om at dette systemet er bedre, og alle seksjonene har akseptert nye budsjetter for 2016.<sup>19</sup>

### **Økonomi og bemanning**

Budsjettrammer og tilskudd til LO-seksjonene bestemmes nå av hvert enkelt distrikt. Noen distrikter har (som Dalarna og Gävleborg) besluttet å også endre fordelingsnøkkelen parallelt med at LO-seksjonene ikke lenger har egen økonomi. Kontingentinnkreving skjer regionalt. Både distrikter og en del forbundsavdelinger har ytret ønske om at kontingentinnkrevingen sentraliseres for å effektivisere arbeidet og sikre lik praksis, og det vil sannsynligvis bli fremmet forslag foran neste kongress for å endre dette.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Intervju med Theres Heidrich 02.11.2015.

<sup>19</sup> Intervju med Theres Heidrich, 02.11.2015.

<sup>20</sup> Intervju med Theres Heidrich, 02.11.2015.

Det er noe ulik praksis i LO-distriktene for hvordan arbeidsoppgavene med å følge opp LO-seksjonene er fordelt. Noen steder har én medarbeider hovedansvar for dette, mens det andre steder er delt på flere, gjerne av praktiske årsaker. Eksempelvis har LO i Väst-Sverige, som har 30 LO-seksjoner og dekker 55 kommuner, valgt å fordele ansvaret for LO-seksjonene på flere medarbeidere på distriktsnivå.<sup>21</sup> Dette betyr ikke at arbeidsmengden nødvendigvis krever flere ansatte; i Dalarna og Gävleborg bruker de tre ansatte som har et ansvar for oppfølging av lokalorganisasjonene i gjennomsnitt en knapp arbeidsdag hver i måneden på dette.<sup>22</sup>

Oppfølging av LO-seksjonene i overgangsfasen har krevd noe mer ressurser enn tidligere, særlig der beslutningene rundt seksjonenes juridiske status har skapt konflikter. De større LO-distriktene har høyt aktivitetsnivå og klarer dette fint med eksisterende ressurser. I en del distrikter har lokal aktivitet i kommunene tidligere ikke hatt høy prioritet, eller den manglet klar struktur og organisering. Enkelte distrikter har derfor nå blitt nødt til å nedprioritere oppgaver som ikke er vedtektsfestet, eksempelvis internasjonale prosjekter.<sup>23</sup>

En konsekvens av omorganiseringen er at enkelte ansatte i LO-seksjonene overføres til LO-distriktene. LO har som frivilling organisasjon mulighet til å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne med lønnsbidrag fra staten. I store og noen mellomstore LO-seksjoner har det vært vanlig å ha en ansatt, i hovedsak på deltid. Fordi LO-distriktene nå kan styre ressursene friere, kan ansatte bistå flere LO-seksjoner og rette innsatsen dit det er størst behov, noe som allerede har gitt gode resultater enkelte steder.<sup>24</sup>

En overordnet utfordring er å rekruttere de rette personene til styrene i LO-seksjonene. Å fylle styrene er krevende enkelte steder, og det å finne tillitsvalgte med rett kompetanse og engasjement er noe det må jobbes aktivt med. Å finne gode modeller for bemanning av LO-seksjonene vil være en prioritert oppgave for LO framover. Dette sees som et overordnet spørsmål: Det spiller liten rolle hvor gode mål og planer som finnes, dersom en ikke har aktive tillitsvalgte lokalt.<sup>25</sup>

Konkret vil det blant annet bety økt kontakt med forbundsavdelingene, som er eiere av distriktene og skal følge opp vedtak om lokal aktivitet. Det forventes at avdelingene tildeler en tillitsvalgt ansvar for kontakt med LO-seksjonene.

<sup>21</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>22</sup> Intervju med Theres Heidrich, 02.11.2015.

<sup>23</sup> Intervju med Theres Heidrich, 02.11.2015.

<sup>24</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>25</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

### **Skolering**

LO vil fra 2016 jobbe med utviklingstiltak rettet mot LO-seksjonene. Det legges særlig vekt på å få på plass målrettet skolering av leder/ordfører og styremedlemmer i LO-seksjonene, noe som ikke har vært tilbudt tidligere. LO sentralt vil sørge for at alle får den samme grunnskoleringen, samtidig som kurs kan tilpasses situasjonen i hvert enkelt distrikt. I tråd med satsingen på bemanning og kompetanse sees skolering som avgjørende for at satsingen skal lykkes på lang sikt og gjøre aktivitetsnivået mindre personavhengig. Flere av tiltakene vil iverksettes i 2017, med sikte på å styrke fagbevegelsen og det faglig-politiske samarbeidet foran valget i 2018.<sup>26</sup>

## **2.2 Danmark**

Landsorganisasjonen i Danmark (LO) er hovedorganisasjon for 17 danske fagforbund, som til sammen organiserer 1,3 millioner medlemmer. LOs lokale virksomhet er per høsten 2015 organisert i 36 LO-seksjoner, som hver dekker én eller flere kommuner. LO-seksjonene ansetter i fellesskap 16 lokale konsulenter, som har i oppgave å koordinere og yte service til seksjonene.<sup>27</sup> Det finnes i dag ikke formelle regionale sammenslutninger, men koordinering av LOs innsats i de fem danske regionene utføres gjennom regionutvalg og regionale sekretærer ansatt i LO.<sup>28</sup>

### **Endringer i lokal struktur**

Hovedlinjene i LOs nåværende lokale struktur ble vedtatt av kongressen i 2005, som del av en større strukturendring i LO. Bakteppet for strukturendringene var den danske kommunereformen og en utvikling mot færre og større forbund og fagforeninger. Endringer i forbundenes lokale struktur og sentralisering i form av færre lokale fagforeninger kombinert med fallende organisasjonsgrad og nedgang i medlemstall for de fleste av forbundene betydde knappere ressurser og en økende uoverensstemmelse mellom forbundenes lokale struktur og LOs lokale struktur. Et viktig premiss for reformarbeidet var en erkjennelse hos LO-ledelsen av at utviklingen – eller mangelen på sådan – i LOs

<sup>26</sup> Intervju med Pernilla Lund, 28.10.2015.

<sup>27</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019, s. 22.

<sup>28</sup> LO (2015) «Sammenligning af LO's og FTF's lokale organiseringer» Politisk styregruppemøde 18. juni 2015, pkt. 3 bilag 1.

regionale og lokale enheter (LO-amter og LO-seksjoner) var både tilfeldig og mer eller mindre frikoblet fra utviklingen i fagbevegelsen for øvrig.<sup>29</sup>

LOs ledelse og medlemsforbundene nedsatte i 2001 en prosjektgruppe som skulle utarbeide forslag til ny lokal og regional struktur tilknyttet det bredere reformarbeidet med «Nyt LO». Kongressen vedtok i 2003 grunnlaget for denne reformen, som innebar vesentlige endringer både i beslutningsstrukturen i LO sentralt og i den lokale og regionale strukturen.<sup>30</sup> En spørreundersøkelse blant forbundene avdekket betydelig misnøye med LOs daværende lokale organisering. Kun en firedel mente at strukturen var ideell, mens tre firedeler av de lokale fagforeningene ønsket endringer. Oppgavene og rollefordelingen mellom LOs amter og seksjoner var uklare for fagforeningene, og de opplevde liten grad av eierskap til systemet. Prosjektgruppen utviklet på bakgrunn av dette et debattopplegg, som ble grunnlaget for debattmøter over hele landet.

Parallelt med reformarbeidet i LO gjennomgikk Danmark en omfattende kommunereform. Kommunereformen ble påbegynt i 2002 og hadde virkning fra 1. januar 2007. Antall kommuner ble redusert fra 271 til 98, og kommunenes gjennomsnittlige folketall økte fra 20 000 til 55 000. De 14 amtene ble erstattet av fem regioner. Mange av oppgavene som tidligere ble utført av amtene, ble med reformen overført til kommunene. Kommunene fikk en viktigere rolle i næringspolitikken og ikke minst arbeidsmarkedspolitikken, og det ble opprettet et jobbsenter i hver kommune. Behovet for tilstedeværelse og ivaretagelse av fagbevegelsens interesser i de resterende 98 kommunene ble dermed større, mens det regionale nivået ble mindre viktig. LO nedsatte derfor en ny prosjektgruppe i 2004, for å vurdere kommunereformens konsekvenser for den lokale og regionale organiseringen og utarbeide forslag til endringer av strukturen.<sup>31</sup>

Den nåværende lokale og regionale strukturen ble vedtatt på LOs ekstraordinære kongress i juni 2005. LO valgte da å nedprioritere det regionale leddet og i stedet styrke det lokale. De 14 LO-amtene ble lagt ned som selvstendige enheter, og den lokale virksomheten ble konsentrert i det som ved opprettelsen var 44 LO-seksjoner.

LO-seksjonene har ansvar for å løse en rekke kjerneoppgaver lokalt og ansetter i fellesskap lokale konsulenter ved hjelp av tilskudd fra LO. Ansvaret for LOs aktivitet i de fem nye regionene ble tillagt LO sentralt, som ansetter regionale sekretærer. Disse har blant annet ansvaret for representasjon i de partssammensatte regionale *beskæfti-*

<sup>29</sup> Tine Aurvig-Huggenberger (2003) «Vedtagelse om ny regional og lokal tværfaglig struktur» Tale ved LOs 35. ordinære kongres.

<sup>30</sup> LO (2003) «Endelig vedtagelse om ny regional og lokal tværfaglig struktur».

<sup>31</sup> LO (2005) «Lokal og regional LO-struktur Debatoplæg 2005».

*gelsesråd* (RBR)<sup>32</sup> og regionale vekst-fora. I tillegg er det opprettet et regionalpolitisk utvalg i hver region, der regionens LO-seksjoner er representert.<sup>33</sup>

Den lokale strukturen har i hovedsak ligget fast siden 2005. Strukturen ble evaluert av LO-kongressen i 2007, og konklusjonen var at organiseringen stort sett var hensiktsmessig. Seksjonene er bærekraftige, aktive i lokalpolitikken og dekker alle kommunene. Kongressen vedtok likevel noen mindre tilpasninger, blant annet ble noen organisasjonspolitiske oppgaver tillagt de ansatte lokale konsulentene. I 2010 ble det gjort mindre endringer i finansieringssystemet, for å gjøre det enklere for LO-seksjoner å slå seg sammen. Høsten 2015 er det 36 LO-seksjoner:

«Udviklingen i antallet af sektioner går fortsat i retning af færre sektioner med større dækningsområder. Det er en udvikling, som LO Danmark ikke forholder sig til, fordi det er lokalt, man beslutter, hvordan sektionerne ønsker at organisere sig.»<sup>34</sup>

I likhet med lokalorganisasjonene i norsk LO fungerer LO-seksjonene som en selvstendig paraplyorganisasjon for fagforeningene i det aktuelle området. LO-seksjonenes viktigste oppgave er å koordinere lokale faglige aktiviteter, bidra til synlighet lokalt og påvirke kommunepolitikken, særlig i nærings- og arbeidsmarkedspolitiske spørsmål. LO-seksjonene ansetter i samarbeid med LO lokale konsulenter, som bistår valgte representanter, driver kurs og arrangementer og ivaretar daglig kontakt med embetsverket. Det var opprinnelig 22 slike konsulenter, men antallet er per 2015 redusert til 16. Fra 2015 er konsulentenes to hovedarbeidsområder 1) å betjene de åtte regionale arbeidsmarkedsrådene og 2) å støtte LO-seksjonenes organisasjonspolitiske arbeid.<sup>35</sup>

### **Organisering av LO-seksjonene**

LO-seksjonene ble inndelt etter krav om at alle deler av landet skulle være dekket av en seksjon, samtidig som disse skulle være av bærekraftig størrelse og i stand til å løse de lokalpolitiske og organisatoriske oppgavene. Omstruktureringen i 2005 og senere fusjoner og aktivt samarbeid mellom eksisterende LO-seksjoner har ført til at enhetene i praksis har blitt større og fått bedre økonomi og bemanning. Samtidig blir

<sup>32</sup> Lokale (LBR) og regionale (RBR) beskæftigelsesråd er partssammensatte rådgivende arbeidsmarkedspolitiske organ. Se [lbr-rbr.da.dk/](http://lbr-rbr.da.dk/) for mer om ordningen. Fra og med 1. januar 2015 er de lokale beskæftigelsesrådene erstattet med åtte regionale arbeidsmarkedsråd.

<sup>33</sup> LO (2011) Nyt LO version 2.0. Kongresrapport 2011, s 44.

<sup>34</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 22.

<sup>35</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 23.



det vanskeligere å være aktivt til stede i alle kommunene.<sup>36</sup> Fusjoner har hovedsakelig vært drevet av endringer i fagforeningsstrukturen. LO har ikke gitt anbefalinger for eller mot fusjoner, men tatt utgangspunkt i at LO-seksjonene selv er best egnet til å avgjøre hvor det er behov for større eller mindre seksjoner. LO har likevel oppfordret til samarbeid mellom seksjoner som har problemer med å løse kjerneoppgavene på egen hånd, og mange seksjoner samarbeider om gjennomføring av aktiviteter og oppgaver. En viktig lærdom fra debattrunden i 2003 var at å implementere én fast struktur som passer alle lokale forhold, vanskelig lar seg gjøre. For å ta høyde for de store faglige, geografiske og organisatoriske forskjellene ble reformen derfor mer fleksibel enn det opprinnelige forslaget. Tydelig oppgavefordeling og avklarte ansvarsforhold ble vektlagt framfor krav til formell organisering, og en gikk blant annet bort fra krav om et minste medlemstall i hver seksjon. De 36 nåværende LO-seksjonene er derfor til dels svært ulike. Alle har en styreleder og et styre bestående av lokale fagforeninger/avdelinger, men varierer i størrelse, dekningsområde, organisering og ledelse. Den minste LO-seksjonen (LO Lolland-Falster) dekker én kommune med 1.269 medlemmer, mens den største (LO Hovedstaden) dekker 28 kommuner med til sammen 176.045 medlemmer.<sup>37</sup> De største seksjonene har egne sekretariater med ansatte medarbeidere og valgte styreledere. LO-seksjoner som dekker mer enn én kommune, skal opprette lokalpolitiske utvalg (LPU), som jobber opp mot det kommunale embetsverket. Alle de 36 seksjonene har per 2015 lokalpolitiske utvalg, som dekker de største byene i de enkelte seksjonenes dekningsområder.<sup>38</sup>

Et uttalt mål for strukturendringen var at fagforeningene og avdelingene skulle bli tettere involvert i LO-seksjonenes arbeid og utvikle tydeligere eierskap til organisasjonsleddet. Å redusere antall LO-seksjoner var én del av dette, nødvendiggjort av en tydelig utvikling mot færre og større lokalavdelinger i forbundene.<sup>39</sup> Videre tok inndelingen av seksjonene utgangspunkt i fagforeningenes lokalisering, slik at alle LO-seksjonene skal ha flere fagforeninger i sitt område. Fagforeningene skal så langt det er mulig, være tett på LO-seksjonenes aktiviteter og ha direkte innflytelse på hvordan kjerneoppgavene løses.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011) «LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser» Bilag til LOs Kongresrapport 2011.

<sup>37</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 88.

<sup>38</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 22.

<sup>39</sup> I 1998 var det totalt 886 lokalavdelinger i de danske LO-forbundene. I 2010 var tallet redusert til 339 (LO 2010b).

<sup>40</sup> LO (2010) «De lokale og regionale tværfaglige opgaver» Baggrundsrapport nr. 2 til Organisationspolitisk Udvalg.



Det stilles ikke krav om at fagforeningene melder seg inn i LO-seksjonene. Reformen fikk derfor tidlig kritikk for at det ville bli for lett for fagforeningene å velge bort lokalledet, og enkelte var bekymret for at den ville bety nedleggelse av LO-seksjonene. LO-ledelsen mente likevel at en ikke kan forsvare å opprettholde LO-seksjoner hvis de lokale fagforeningene ikke mener behovet er til stede og selv er villige til å bidra til å opprettholde et lokalt faglig samarbeid.<sup>41</sup> Det har vist seg at nesten alle avdelinger har valgt å være en del av det lokale faglige samarbeidet. Alle LO-forbundene med unntak av Artistforbundet, Spillerforeningen, Jernbaneforbundet og Fængselsforbundet er representert i LO-seksjonene.<sup>42</sup>

### Oppgaver

LO-seksjonenes viktigste oppgave er å synliggjøre og ivareta LO-medlemmenes interesser lokalt og regionalt. Dette inkluderer synlighet i media og samarbeid med kommuner og politiske partier, i tillegg til relativt omfattende organisasjonspolitiske og arbeidsmarkedspolitiske oppgaver. Disse er formulert som et sett kjerneoppgaver fastsatt av LOs hovedstyre. Hvordan kjerneoppgavene skal løses, er beskrevet i en kjerneoppgaveavtale, som hver enkelt LO-seksjon inngår med LO annethvert år. Den enkelte LO-seksjon skal altså formulere ambisiøse, men realistiske mål ut fra sin størrelse og ressurser og inngå en avtale med LO om hvordan disse skal nås. Systemet ble innført samtidig med omleggingen til LO-seksjoner, med mål om å skape en rød tråd i fagbevegelsens arbeid og prioritere felles ressurser bedre. Å hindre dobbeltarbeid og bidra til sterkere eierskap ved å tydeliggjøre ansvarsforholdene overfor fagforeningene var et sentralt mål.<sup>43</sup> Ut over kjerneoppgaveavtalene står LO-seksjonene relativt fritt til å bestemme sin egen organisering og arbeidsmåte. Kontingent, vedtekter, beslutningsstruktur og aktivitetsnivå avgjøres av fagforeningene lokalt. Kravene som stilles til LO-seksjonene, er at de må være demokratiske og åpne for alle medlemsforbundenes lokale fagforeninger, bygge på LOs verdigrunnlag og fagpolitiske grunnlag samt inngå avtale om hvordan kjerneoppgavene løses.<sup>44</sup>

Kjerneoppgavene er delt inn i arbeidsmarkedspolitiske og organisasjonspolitiske oppgaver. På det arbeidsmarkedspolitiske området har den største oppgaven vært å innstille og støtte LOs representanter i partssammensatte utvalg (lokale beskæftigelsesråd,

<sup>41</sup> Tine Aurvig-Huggenberger (2003) «Vedtagelse om ny regional og lokal tværfaglig struktur» Tale ved LOs 35. ordinære kongres.

<sup>42</sup> LO (2010) «De lokale og regionale tværfaglige opgaver» Baggrundsrapport nr. 2 til Organisationspolitisk Udvalg.

<sup>43</sup> Tine Aurvig-Huggenberger (2003) «Vedtagelse om ny regional og lokal tværfaglig struktur» Tale ved LOs 35. ordinære kongres.

<sup>44</sup> LO (2011) Nyt LO version 2.0. Kongresrapport 2011, s 44.

LBR) tilknyttet de kommunale jobbsentrene. Beskæftigelsesrådene er per 1. januar 2015 avløst av åtte regionale arbeidsmarkedsråd (RAR). De lokale konsulentene har to hovedoppgaver etter reformen, de regionale arbeidsmarkedsrådene og oppgaver med seksjonenes organisasjonspolitiske arbeid.<sup>45</sup> LO-seksjonene skal også koordinere den lokale fagbevegelsen og fremme en enhetlig lokal arbeidsmarkedspolitikk både i utvalgene og overfor kommunen(e) for øvrig.

På det organisasjonspolitiske området omfatter kjerneoppgavene skolekontakt, jobbpatrulje (tilsvarende LOs sommerpatrulje), solidaritetsarbeid og støtte til medlemsorganisering. Skolekontakten inkluderer en lokal gjestelærerordning som seksjonene har hovedansvar for, og de fleste seksjonene er aktive på dette feltet. Flertallet er også involvert i å planlegge, koordinere og delfinansiere jobbpatruljene, som er blant aktivitetene LO-seksjonene får mest medieoppmerksomhet rundt. LO-seksjonene verver ikke selv medlemmer, men støtter fagforeningenes arbeid gjennom erfaringsutveksling og koordinering. Internasjonalt solidaritetsarbeid (i hovedsak innsamlingsaksjoner) ble innlemmet i de lokale kjerneoppgavene fra 2007. Over halvparten av seksjonene har opprettet faste utvalg, som utvalg for arbeidsmarkedspolitikk, skolekontakt og arbeidsmiljø.<sup>46</sup>

Ut over oppgavene i kjerneoppgaveavtalene har seksjonene en rekke andre funksjoner. Lobbyvirksomhet og dialog med politiske partier og beslutningstakere for å fremme fagbevegelsens interesser i lokalpolitikken er en sentral oppgave, og mange seksjoner har vært særlig aktive i forbindelse med lokale og nasjonale valgkamper. En del seksjoner har også inngått til dels omdiskuterte avtaler med partier i forbindelse med valg. Ansvar for 1. mai-arrangementene deles mellom LO-seksjonene og fagforeningene. Arrangementer for å rette oppmerksomheten mot arbeidsmiljø gjennomføres av mange. I tillegg gjennomfører flere LO-seksjoner andre aktiviteter på eget initiativ, avhengig av lokale forhold og ressurser.

## Økonomi

LO-seksjonene finansieres dels via kontingent fra lokale fagforeninger og dels via tilskudd fra LO. Kontingenten fastsettes av seksjonens representantskap og lå i ved inngangen til 2015 på mellom 20 og 60 kr per medlem.<sup>47</sup> Foreninger som dekker mer enn én seksjon, betaler kontingent til de ulike seksjonene ut fra medlemmenes bosteds-

<sup>45</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019, s. 23.

<sup>46</sup> LO (2010) «De lokale og regionale tværfaglige opgaver» Baggrundsrapport nr. 2 til Organisationspolitisk Udvalg

<sup>47</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015.

adresse. Kontingenten går til lokal oppgaveløsning, mens tilskudd fra LO skal dekke arbeidet i regionale arbeidsmarkedsråd. LOs tilskudd gis i form av et grunntilskudd basert på antall kommuner som seksjonen dekker og et bidrag til ansettelse av (16) lokale konsulenter, som ansettes i samarbeid mellom flere seksjoner. Grunntilskuddet var i 2010 på 20 000–50 000 kr, avhengig av antall kommuner seksjonen dekker. Til sammen var LOs samlede tilskudd til det lokale faglige arbeidet 15 millioner kr i 2010, hvorav tilskuddet for å ansette lokale konsulenter (da 22) utgjorde 11 millioner.<sup>48</sup> Det samlede tilskuddet ble kuttet både ved omleggingen til ny struktur og i løpet av de siste årene og var i 2013 på 12 millioner. LOs rammebudsjett 2016–2019<sup>49</sup> legger opp til at tilskuddet til LO-seksjonene holdes konstant på 12,2 millioner DKK i hele perioden, det vil si en svak negativ realvekst. De største seksjonene har ansatte medarbeidere. 6 av de 36 seksjonene har valgte ledere som er ansatt på fulltid, mens resten av lederne i hovedsak skjønner vervet på fritiden, gjerne i kombinasjon med verv som leder i forning/avdeling. Omleggingen fra den gamle ordningen med LO-amter og små LO-seksjoner innebar en vesentlig besparelse. LOs tilskudd ble halvert fra 2003 til 2007, fra 29,4 til 15 millioner. Også fra 2007 til 2012 ble utgiftene til lokalledet slanket noe, og har siden ligget på omtrent 12 millioner per år. Dette har skjedd samtidig som LOs totale utgifter har blitt slanket fra 240 millioner i 2003 til 166 millioner i 2014.<sup>50</sup>

### **Utfordringer og videre satsingsområder**

Kontingenten og tilskuddene som LO-seksjonene får, er relativt begrenset, sett i forhold til oppgavene de er tillagt. I en analyse gjort av det danske forskningsinstituttet FAOS påpekes det at de organisasjonspolitiske, arbeidsmarkedspolitiske og generelle oppgavene åpenbart er for mange i forhold til ressursene seksjonene rår over.<sup>51</sup> Sammenlåinger og større seksjoner har bedret dette ved å gi sterkere økonomi og bemanning i den enkelte seksjon, men samtidig har det blitt vanskeligere å ivareta nærheten i alle kommunene som dekkes. Denne motsetningen mellom profesjonalisering og nærhet gjør seg også gjeldende for de lokale konsulentene. På den ene siden tilbyr de profesjonell støtte til de valgte representantene og vurderes som viktige for å maksimere LOs

<sup>48</sup> LO (2010) «De lokale og regionale tværfaglige opgaver» Baggrundsrapport nr. 2 til Organisationspolitisk Udvalg, s. 6.

<sup>49</sup> LO (2015) Bilag til Indstilling vedrørende LO's økonomi og kontingent. Forslag til rammebudget for perioden 2016-2019, s. 117.

<sup>50</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 55.

<sup>51</sup> Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011) «LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser» Bilag til LOs Kongresrapport 2011.

innflytelse.<sup>52</sup> Samtidig er den geografiske spredningen av konsulentene, som i snitt betjener nesten to seksjoner og fire kommuner, en klar begrensning som gjør LO lite synlig i en del kommuner. For å sikre nærhet også i de større seksjonene har det vært tilstrebet å danne seksjoner som er sammenhengende enheter med god infrastruktur. Det har likevel ikke alltid blitt fulgt, og en del av de nye seksjonene er enheter som har fått et sterkere økonomisk fundament av å bli samlet, men som i realiteten er adskilte geografiske enheter.<sup>53</sup> Økonomisk er det en utfordring at mange fagforeninger og avdelinger dekkes av flere LO-seksjoner, men har valgt å samle alle sine medlemmer i én seksjon – gjerne der kontingenten er lavest. Dansk LO er tydelig på at endringer i det lokale organisasjonslandskapet gjør det stadig vanskeligere å sikre sterke og synlige LO-seksjoner over hele landet, som samtidig skal ha en representativ medlems-sammensetning.<sup>54</sup>

Dette følges opp i LOs målprogram for 2016–2019, som beskriver hovedutfordringene for LO-seksjonene slik:

«LO-seksjonene er utfordret af de organisationsomlægninger, der sker i LO-fagbevægelsen i form af fusioner, sammenlægninger og omlægninger på forbunds- og afdelingsniveau. Tendensen gående mod stadig større enheder udfordrer LO-seksjonernes medlemsmæssige og demokratiske udgangspunkt, og det kan være vanskelig at tiltrække fagligt aktive til den tværfaglige interessevaretagelse. LO-seksjonene er endvidere ressourcemæssigt udfordrede på grund af det fortsat faldende medlemstal. Samtidig er der fortsat store forventninger til LO-seksjonernes opgaveløsning, idet der skal leveres politiske resultater i RAR og Vækstfora, søges lokalpolitisk indflydelse i kommuner og regioner samt understøttes centralt fastlagte initiativer som eksempelvis OK-oplysningsindsatsen. Det er væsentligt, at der fortsat eksisterer en lokal LO-struktur, der dæknings- og ressourcemæssigt sikrer lønmodtagernes indflydelse over hele landet.»<sup>55</sup>

Utfordringene som lå til grunn for endringer i strukturen, er med andre ord fortsatt gjeldende. Fagforeningsstrukturen er i konstant endring, noe som utfordrer LO-seksjonene. Færre og færre forbund er til stede på lokalt nivå, og det blir vanskeligere å finne representanter til lokale verv. På tross av en krevende ressursituasjon er det enighet om at en lokal struktur fortsatt er viktig. LO fikk i 2015 gjennomført en ekstern evaluering av LO-seksjonenes arbeid, med sikte på å sette opp klare mål for seksjonenes

<sup>52</sup> Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011) «LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser» Bilag til LOs Kongresrapport 2011, s. 32.

<sup>53</sup> Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011) «LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser» Bilag til LOs Kongresrapport 2011.

<sup>54</sup> LO (2011) Nyt LO version 2.0. Kongresrapport 2011.

<sup>55</sup> LO (2015) LO's målprogram 2016-2019 s. 13.

videre utvikling. Evalueringen viser at det er sterk støtte i forbundenes ledelser for å opprettholde en lokal LO-struktur. Forbundene er i hovedsak fornøyde med samarbeidet internt i seksjonene og med samspillet med LO. I praksis er det likevel i stor grad Fagligt Fælles Forbund (3F) og Dansk Metal som tar størst ansvar for arbeidet i seksjonene. En utfordring er at forbundene mangler eierskap til seksjonene og synes det er uklart hva de gjør. Kjerneoppgaveavtalene har ikke fungert slik at alle jobber etter felles mål, og seksjonene følger ulike strategier avhengig av størrelse og ressurser.<sup>56</sup>

På bakgrunn av seksjonenes hovedutfordringer som listet opp i LOs målprogram (sitert over) skal LOs satsingsområder i perioden 2016–2019 være 1) å sikre kunnskapsdeling på tvers av LO-seksjonene og skolere aktive tillitsvalgte i seksjonene, 2) at LO-seksjonene skal delta i sentralt iverksatte kampanjer og initiativ, 3) å synliggjøre det lokale tverrfaglige arbeidet overfor medlemsforbundene og 4) å evaluere LO-seksjonenes arbeid med henblikk på å kartlegge hvilke oppgaver seksjonene skal prioritere framover.<sup>57</sup>

## 2.3 Oppsummering

LO i Danmark og LO i Sverige opplever lignende utfordringer for sin lokale tilstedeværelse som de vi ser i Norge. Endringer i fagforeningsstrukturen, færre og større forbund, synkende organisasjonsgrad, færre yrkesaktive medlemmer i LO-forbundene og til dels sviktende lokal tilstedeværelse er felles utfordringer for de skandinaviske fagbevegelsene. I både Sverige og Danmark har det vært enighet om behovet for endringer i den lokale strukturen, men også bred enighet om at fagbevegelsen fortsatt trenger en lokal organisering og tilstedeværelse. I begge land hadde LO tidligere formelle organisasjoner som samlet og koordinerte forbundene på både regionalt og lokalt nivå. Færre og tydeligere definerte oppgaver for de lokale enhetene har også stått sentralt i reformprosessen i både Danmark og Sverige. Endringene i den lokale strukturen har på tross av dette ført til to ulike modeller: Mens svensk LO har overført mer ansvar til de regionale enhetene og gått bort fra at LO-seksjonene skal være juridiske enheter, har dansk LO prioritert det lokale nivået og avskaffet det formelle regionale nivået.

Dansk LO har etter 2005 gjennomført vesentlige endringer i sin lokale struktur, som konsekvens av kommunereformen og interne prosesser. Regionale sekretærer ansatt i LO ivaretar i dag de regionale oppgavene, mens fagforeningene er tilsluttet de 36 LO-seksjonene. De lokale LO-seksjonene har blitt færre og større, samtidig som en

<sup>56</sup> LO (2015) Hovedorganisation under forandring. Kongresrapport om LO's opgaver og ansvar 2016-2019 LO's 38. ordinære kongres 25.-27. oktober 2015, s. 22.

<sup>57</sup> LO (2015) LO's målprogram 2016-2019 s. 13-14.

har fått en profesjonalisering av det lokale nivået med ansettelse av lokale konsulenter. Dette har styrket lokalleddets organisasjon og økonomi, men delvis på bekostning av den lokale tilstedeværelsen i mindre kommuner.

Svensk LO utredet sin lokale og regionale struktur i 2011, og kongressen vedtok i 2012 endringer som avskaffet *LO-facken* i kommunene som juridiske enheter. Fra 2016 gjelder dette samtlige LO-fack/seksjoner. Samtidig ble det startet en prosess som skal styrke den lokale organiseringen ved å tydeliggjøre LO-distriktenes oppgaver og ansvar for lokal tilstedeværelse i samtlige 290 kommuner. Distriktene har begynt arbeidet med å utarbeide og implementere egne planer for lokal virksomhet. Fra 2016 vil LO arbeide med utviklingsprosjekter og skolering rettet mot LO-seksjonene.

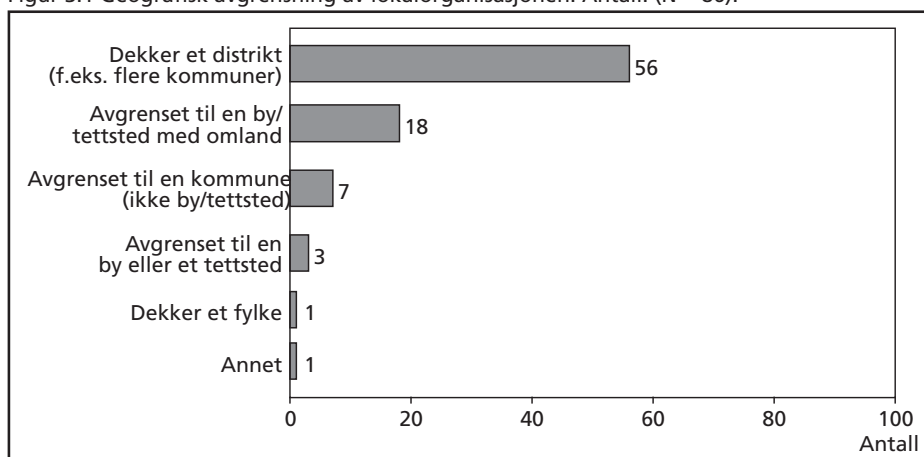
## 3 Lokalorganisasjonene i dag

Det finnes i dag (medio 2015) om lag 105 lokalorganisasjoner i LO. Tallet endrer seg fordi det er sammenslåingsprosesser på gang. På bakgrunn av spørreundersøkelsen, korrespondanse med distriktskontorene og direkte kontakt med ledere i lokalorganisasjonene antar vi at omtrent 95 av disse er aktive.<sup>58</sup>

### 3.1 Geografi og størrelse

LOs lokalorganisasjoner har svært ulik størrelse og geografisk struktur. De 105 lokalorganisasjonene dekker til sammen hele landet, men det geografiske området som dekkes av den enkelte lokalorganisasjon, varierer fra én kommune til et helt fylke (i Aust-Agder). Kontingentinngang og økonomiske ressurser, muligheter for kontakt med fagforeningene og hvilke utfordringer lokalorganisasjonene møter, vil dermed variere tilsvarende. Vi spurte lederne i lokalorganisasjonene om hva som kjennetegner den geografiske organiseringen av deres lokalorganisasjon. Svarene er gjengitt i figur 3.1.

Figur 3.1 Geografisk avgrensning av lokalorganisasjonen. Antall. (N = 86).



<sup>58</sup> Av de 105 er to lokalorganisasjoner inne i sammenslåingsprosesser, fire avholdt ikke årsmøte i 2014, og minst ytterligere seks har svært lite eller ingen aktivitet.

Flertallet av lokalorganisasjonene dekker et distrikt, for eksempel flere kommuner. Dette gjelder 56 av de 86 lokalorganisasjonene som besvarte spørsmålet i undersøkelsen. Det er relativt få lokalorganisasjoner som kun dekker et lite geografisk område. Sju er avgrenset til én kommune som ikke er en by eller et tettsted, mens tre er avgrenset til en by / et tettsted. De fleste lokalorganisasjonene i større byer/tettsteder omfatter også omliggende områder. Dette gjelder 18 av de 86 som besvarte spørsmålet. I Aust-Agder er de tidligere lokalorganisasjonene sammenslått til én fylkesdekkende organisasjon.

Tabell 3.1 viser LOs nåværende lokalorganisasjoner i hvert fylke. Også fylkesvis finner vi store variasjoner: fra ti lokalorganisasjoner i Nordland og åtte i Sør-Trøndelag og Sogn og Fjordane til én i Aust-Agder og Oslo. Det er heller ingen tydelig sammenheng mellom folketall og antall lokalorganisasjoner.

Tabell 3.1 Lokalorganisasjoner per fylke (oppdatert juni 2015).

Fylke	Lokalorganisasjoner	Folketall
Østfold	LO i Sarpsborg LO i Fredrikstad LO i Halden LO i Moss og Omegn LO i Indre Østfold	287 198
Akershus	LO Nedre Romerike LO Øvre Romerike LO Asker og Bærum LO Follo LO Aurskog og Høland	584 899
Oslo	LO i Oslo	647 676
Hedmark	LO i Hamar og Omegn LO i Nord-Østerdal LO i Kongsvinger og Omegn LO Eidskog LO i Åmot LO i Trysil og Engerdal LO i Øvre Solør LO i Grue* LO i Elverum	195 153
Oppland	LO GLTV (Gjøvik, Land, Toten og Valdres) LO i Sør-Gudbrandsdalen LO i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen LO Hadeland	188 807



Fylke	Lokalorganisasjoner	Folketall
Buskerud	LO i Drammen og Omegn LO i Kongsberg og Numedal LO i Midtfylket LO Hallingdal og Ringerike LO Nedre Eiker	274 737
Vestfold	LO Sande og Svelvik* LO i Holmestrand LO Horten LO i Tønsberg LO i Sandefjord LO i Larvik og Lardal	242 662
Telemark	LO i Grenland LO på Notodden LO Tinn LO i Kragerø LO Vest-Telemark LO Midt-Telemark	171 953
Aust-Agder	LOs lokalorganisasjon i Aust-Agder	114 767
Vest-Agder	LO i Kristiansand & Omegn LO i Lister	180 877
Rogaland	LO i Stavanger og omegn LO i Nord-Rogaland LO Sandnes og Gjesdal LO Jæren LO i Dalane	466 302
Hordaland	LO i Bergen og Omland LO i Sunnhordland LO i Nordhordland LO i Indre Hardanger LO i Kvinnherad LO i Kvam	511 357
Sogn og Fjordane	LO i Årdal LO i Indre Nordfjord LO i Midtre Nordfjord LO i Flora LO i Sogndal og Omland LO i Måløy og Omland LO i Ytre Sogn LO Førde og Omland	109 170

Fylke	Lokalorganisasjoner	Folketall
Møre og Romsdal	LO på Indre Nordmøre LO på Ytre Nordmøre LO på Søre Sunnmøre LO i Romsdal LO i Ålesund og Omegn LO i Sykkylven	263 719
Sør-Trøndelag	LO i Trondheim LO på Fosen LO i Gauldal LO i Oppdal og Rennebu LO i Orkdal og Meldal LO på Røros og Holtålen LO i Selbu og Tydal LO på Hitra og Frøya	310 047
Nord-Trøndelag	LO i Stjørdal og Meråker LO i Levanger LO i Verdal LO i Steinkjer og omegn LO i Inderøy og Leksvik LO i Namsos og omegn LO i Ytre Namdal	135 738
Nordland	LO i Aust-Lofoten LO i Bodø LO i Indre Salten LO i Meløy LO i Mosjøen og Omland LO i Ofoten LO i Rana og Omegn LO på Sør-Helgeland LO på Ytre Helgeland LO i Vesterålen	241 682
Troms	LO i Tromsø LO i Sør-Troms LO i Midt-Troms LO på Svalbard	163 453
Finnmark	LO Alta LO Nordkapp LO Porsanger LO Vadsø LO Sør-Varanger LO Hammerfest LO Nordkyn*	75 605

\*Ingen aktivitet eller nylig nedlagt/sammenslått

Dagens geografiske struktur er i stor grad et resultat av historiske prosesser og tilpassninger til lokale forhold og ressurser. I fravær av en tydelig avgrensning for hvilken størrelse og organisering en lokalorganisasjon skal ha, har det utviklet seg til dels svært forskjellige organisasjoner.

### **Størrelse og medlemsgrunnlag**

Ulikheten i den geografiske strukturen speiles i store forskjeller i medlemsgrunnlag og dermed også i kontingentinngang og økonomiske ressurser. Medlemstall for fagforeningene som er tilknyttet den enkelte lokalorganisasjon, finnes i LOs organisasjonssystem (org.sys.). Flertallet av lokalorganisasjonene benytter dette systemet til automatisk utsending av faktura og påfølgende utbetaling av kontingent. Det registrerte medlemstallet her, i kombinasjon med kontingentsatsen, bestemmer dermed kontingentinngangen. I intervjurunden framkom det at enkelte lokalorganisasjoner, særlig de større, har valgt bort kontingentinnkreving via dette systemet. Disse sender selv ut fakturaer, og enkelte samler også selv inn medlemstall. Flere lokalorganisasjoner mente at medlemstallene som var rapportert i systemet, er unøyaktige eller feilaktige for deres område, blant annet som følge av at fagforeningene har ulik praksis for å anslå hvor medlemmene hører hjemme.<sup>59</sup> Det må derfor tas høyde for at medlemstallene rapportert her ikke stemmer nøyaktig med antallet det kreves kontingent for i enkelte lokalorganisasjoner. Avvikene vil likevel være små i de fleste tilfellene. Tallene oppgitt her er hentet fra LOs organisasjonssystem i juni 2015.

De største lokalorganisasjonene finner vi i storbyene. LO i Oslo dekker i overkant av 64 000 yrkesaktive medlemmer,<sup>60</sup> og LO i Bergen og Omland dekker 31 400<sup>61</sup> yrkesaktive medlemmer. LO i Trondheim dekker 28 600, og LO i Stavanger og omegn dekker 26 500. Deretter følger LO i Kristiansand & Omegn, LO i Nedre Romerike, LO i Hamar og Omegn, LO i GLTV (Gjøvik, Land, Toten og Valdres) og LO i Drammen og Omegn, som alle dekker mellom 10 000 og 13 500 yrkesaktive LO-medlemmer. Ytterligere 19 lokalorganisasjoner dekker 5000–10 000 medlemmer, 36

<sup>59</sup> Et nytt datasystem er under utvikling, ifølge LOs Beretning 2014: «Det har vært arbeidet målrettet med å få utarbeidet en kravspesifikasjon til et nytt datasystem til Organisasjonsnett. Dagens dataløsning er tungvinn, og programmet er mer omfattende enn distriktskontorene trenger for å sikre ryddig kontingentinnkreving til lokalorganisasjonene. Tilbakemeldingene fra brukerne er at oppgavene for å koordinere og samle opplysninger over antall medlemmer i fagforeninger/avdelinger innenfor virkeområdet til lokalorganisasjonene i fylkene er overkommelige, men at datasystemet er svært lite egnet til formålet. Et arbeid for å utvikle nye avtaler og forbedret dataløsning som også inkluderer lettere kontinuerlig opplæring av nyansatte, er påbegynt. Målet er at tiden som brukes av de ansatte ved distriktskontorene og ansvarlige medarbeidere sentralt, og kostnadene, skal reduseres vesentlig»

<sup>60</sup> LO i Oslo oppgir totalt 105 000 medlemmer på sin nettside, inklusive ikke yrkesaktive.

<sup>61</sup> LO i Bergen oppgir 35 500 yrkesaktive medlemmer.

lokalorganisasjoner dekker 2000–5000 medlemmer og 21 har 1000–2000 medlemmer. 18 lokalorganisasjoner er registrert med mindre enn 1000 yrkesaktive medlemmer i sine tilknyttede fagforeninger.

Ikke overraskende er det særlig blant de minste vi finner lokalorganisasjoner som sliter: Vår kartlegging tyder på at minst sju av de 18 lokalorganisasjonene med færre enn 1000 kontingentbetalende medlemmer har lite eller ingen aktivitet. Den minste lokalorganisasjonen som er aktiv og har levert årsmelding for 2014 til distriktskontoret, er LO i Tinn, som dekker 468 yrkesaktive medlemmer.

### **Et geografisk eksempel: Hordaland**

LO har seks lokalorganisasjoner i Hordaland: LO i Kvam, LO i Indre Hardanger, LO i Kvinnherad, LO i Nordhordland, LO i Sunnhordland og LO i Bergen og Omland. Fylkets lokalorganisasjoner er svært ulike i geografisk utstrekning, folketall og antall yrkesaktive medlemmer. Mens LO i Kvam dekker én kommune med cirka 8600 innbyggere og 829 yrkesaktive LO-medlemmer, dekker LO i Bergen og Omland et område som strekker seg fra øst til vest i fylket, over tolv kommuner. De 381 600 innbyggerne i Bergen med omland utgjør et stort flertall av folketallet i fylket, og lokalorganisasjonen dekker opp mot 40 000 yrkesaktive LO-medlemmer. Videre er det vesentlige forskjeller i geografisk utstrekning og folketall mellom de resterende lokalorganisasjonene. Eksempelvis har LO i Sunnhordland, som dekker seks kommuner og cirka 5500 yrkesaktive medlemmer, et utgangspunkt som er vesentlig forskjellig fra sin søsterorganisasjon i Kvinnherad, som dekker én kommune og cirka 1600 yrkesaktive medlemmer.

LO i Bergen og Omland står i en klar særstilling i fylket, i kraft av sin størrelse og sin lokalisering i en storby der de fleste LO-forbundene er godt representert. Lokalorganisasjonens «omland» har gradvis vokst, ettersom mindre lokalorganisasjoner i området har lagt ned egen drift og sluttet seg til LO i Bergen. I løpet av de siste to årene har LO på Osterøy og LO på Voss blitt nedlagt og innlemmet i LO i Bergen og Omland. Dette er et mønster vi også finner i andre deler av landet: Mindre lokalorganisasjoner som av ulike grunner har liten aktivitet eller problemer med driften, har blitt nedlagt eller selv gått inn for å slutte seg til en større lokalorganisasjon. Denne utviklingen fører til at de mer velfungerende lokalorganisasjonene vokser og tilføres midler på bekostning av lokalorganisasjoner som ikke klarer å opprettholde aktivitet. Slik blir de lokale enhetene større og mer ressurssterke. Samtidig får denne utviklingen gjerne negative konsekvenser for den lokale tilstedeværelsen, fordi de større lokalorganisasjonene som regel ikke har midler til å opprettholde særlig stor – hvis noen – aktivitet på steder utenfor byen eller kommunen der lokalorganisasjonen har sin hovedaktivitet og lokaler. I Bergen er dette

forsøkt løst med opprettelsen av såkalte faglige forum<sup>62</sup> i prioriterte kommuner i LO i Bergens omland, men dette er en prøveordning som ikke eksisterer ellers i landet.

## 3.2 Lokalorganisasjonenes organer

Vedtektene slår fast at lokalorganisasjonenes organer er årsmøtet, representantskapet og styret (§ 3). Årsmøtet er lokalorganisasjonens høyeste myndighet og skal bestå av representanter fra alle tilsluttede fagforeninger/avdelinger. Representantskapet er lokalorganisasjonens høyeste myndighet mellom årsmøtene og skal ha samme sammensetning som årsmøtet. Styret leder lokalorganisasjonens daglige virke og avholder styremøter etter behov. Styret skal bestå av minst fem medlemmer og varamedlemmer og bør velges fra tilsluttede fagforeninger/avdelinger. I tillegg til de vedtektsfestede organene har en del lokalorganisasjoner arbeidsutvalg (AU). Enkelte av de største lokalorganisasjonene har i tillegg egne faste utvalg og arbeidsgrupper etter behov. LO i Oslo har eksempelvis et eget internasjonalt utvalg, kulturutvalg og næringspolitisk utvalg, som er rådgivende organer for styret.

### Årsmøte

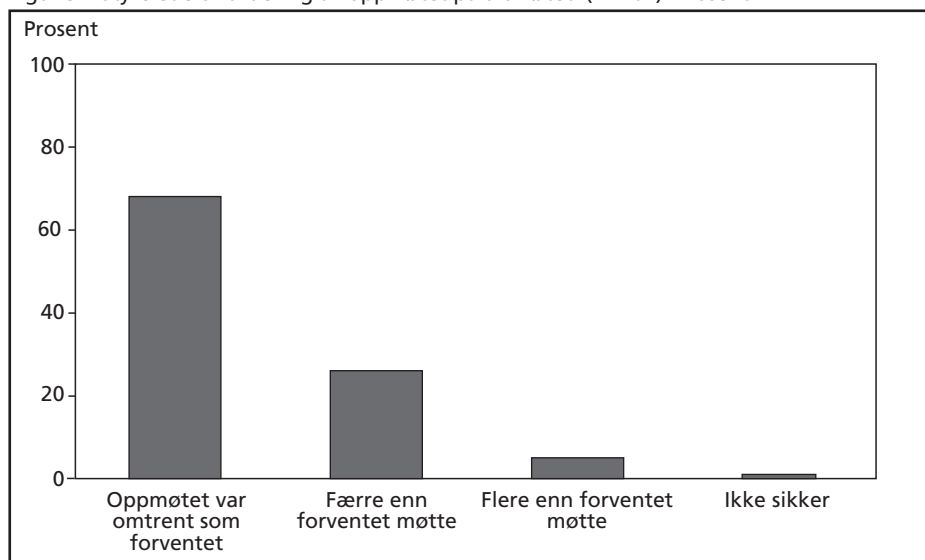
I henhold til vedtektene holdes årsmøtet ordinært en gang i året, i mars/april. Alle fagforeninger/avdelinger skal ha minst én representant på årsmøtet, som ut over dette skal sammensettes etter størrelse på fagforeningene/avdelingene. Årsmøtet skal fortrinnsvis bestå av fagforeningenes/avdelingenes styremedlemmer, eventuelt varamedlemmer. Årsmøtet fastsetter kontingent, velger styre og revisor i lokalorganisasjonene for to år og utnevner leder, kasserer, sekretær, ungdomsrepresentant og representanter til LOs fyllkeskonferanse. Årsmøtet skal behandle årsregnskap og årsberetning for foregående år, revisors virksomhetsberetning, planer og budsjett for kommende år og andre saker som er ført opp på den vedtatte dagsordenen.

Spørreundersøkelsen viser at de aller fleste lokalorganisasjonene avholder årsmøter. Av de 84 lokalorganisasjonene som besvarte spørsmål om årsmøter, oppgir kun to at de ikke holdt årsmøte i 2014. På bakgrunn av kontakt med distriktskontorene og enkelte lokalorganisasjoner vet vi at minst to av de 17 lokalorganisasjonene som *ikke* besvarte undersøkelsen, heller ikke avholdt årsmøte. Hovedinntrykket er likevel at de fleste –

<sup>62</sup> Faglige forum skal samle fagforeningenes stedlige tillitsvalgte og ivareta et visst aktivitetsnivå i fraværet av en egen lokalorganisasjon. Satsingen finansieres delvis gjennom organisasjonsprosjektet i Hordaland, som blant annet har fått støtte fra LO sentralt.

også de små og lite aktive – klarer å holde årsmøter. Ifølge vedtektene skal minimum 20 og maksimum 130 representanter innkalles til årsmøtet, med mindre det er gitt dispensasjon. Oppmøtet på årsmøtene varierer. På spørsmål om hvor mange representanter som møtte på årsmøtet i 2014, oppgir styrelederne alt mellom fem og 100 frammøtte. I nesten tre av fire lokalorganisasjoner var det mellom ti og 30 representanter på årsmøtet. Vi spurte videre om hvordan styreleder vurderte oppmøtet. Svarene er vist i figur 3.2.

Figur 3.2 Styreleders vurdering av oppmøtet på årsmøtet. (N = 81). Prosent.



Som vi ser, var oppmøtet omtrent som forventet i to av tre lokalorganisasjoner. Samtidig svarer nesten én av fire ledere at færre enn forventet møtte, noe som kan tyde på siktende interesse for organisasjonsleddet blant enkelte fagforeninger/avdelinger.

### Representantskap

Representantskapet skal ha samme sammensetning som årsmøtet og er lokalorganisasjonens høyeste myndighet mellom årsmøtene. Det skal innkalles når styret finner det nødvendig, eller når minst en firedel av de tilsluttede fagforeningene/avdelingene krever det. Representantskap er et vedtektsfestet organ, men det er likevel noe ulik praksis blant lokalorganisasjonene når det gjelder hvorvidt de har et fast representantskap som innkalles til møter, eller om det kun innkalles til årsmøte. Av 86 lokalorganisasjoner som besvarte denne delen av undersøkelsen, oppgir 48 at de har representantskap, 34 oppgir at de ikke har det, mens fire av lederne er usikre. Antall fagforeninger/avdelinger i representantskapene varierer fra fem til 128.

Flertallet av lokalorganisasjonene har mellom ti og 30 foreninger/avdelinger i sitt representantskap. Det er en tydelig tendens til at de mindre lokalorganisasjonene er overrepresentert blant dem som ikke har et representantskap, men det er også en del mellomstore lokalorganisasjoner som svarer nei på spørsmålet. En av våre informanter forklarer at lokalorganisasjonen gikk bort fra å holde representantskapsmøter på grunn av dårlig oppmøte:

Vi begynte med en modell som ligner Oslo [representantskapsmøter], men mange kom ikke. Vi har mer igjen med å ha medlemsmøter som er åpne for alle, da kommer det folk. (Leder, mellomstor lokalorganisasjon)

De større lokalorganisasjonene vi intervjuet, fortalte at oppmøtet stort sett er godt på representantskapsmøter, men at det avhenger av temaet. Blant de mindre er det mer varierende. Én leder forteller eksempelvis at lokalorganisasjonen manglet oversikt over hvem fagforeningene hadde oppnevnt som representanter, og dermed hvem som hadde stemmerett.

### **Styre og styremøter**

Styret leder lokalorganisasjonens daglige virke og skal i henhold til vedtektene bestå av fem til elleve styremedlemmer. Styret har møter så ofte lederen bestemmer, eller når to medlemmer forlanger det. Styret bør ifølge vedtektene velges blant styremedlemmer/varamedlemmer i tilsluttede fagforeninger/avdelinger, fortrinnsvis blant ledere eller nestledere fra disse organisasjonsleddene. Som nærmere omtalt i kapittel 4 er det sistnevnte kravet i praksis vanskelig å følge i mange lokalorganisasjoner. Undersøkelsen viser likevel at de aller fleste styremedlemmene har en tilknytning til de tilsluttede fagforeningene/avdelingene. Flere av de lokalorganisasjonene vi intervjuet, hadde store styrer i betydningen mange plasser. Hvis et forbund (fagforening/avdeling) ønsket plass, forsøkte en gjerne å imøtekomme dette siden en styrerepresentant bidrar til bedre kontakt med det aktuelle forbundet. Dette drøftes i mer detalj i avsnitt 4.2.

## **3.3 Økonomi og lokaler**

Lokalorganisasjonene dekker i all hovedsak utgifter til drift ved hjelp av kontingentinntekt. Vedtektene for LOs lokalorganisasjoner slår fast at kontingenten fastsettes av årsmøtet og skal være på minimum kr 0,50 og maksimum kr 1,20 per medlem per uke. Kontingenten betales av de tilsluttede foreningene/avdelingene minst en gang årlig og gjelder per yrkesaktivt medlem. Årsmøtet kan ifølge vedtektene søke LO om adgang til

å benytte høyere kontingent, men per i dag har ingen av lokalorganisasjonene høyere kontingent enn kr 1,20.

Hele spennet i kontingentsats som vedtektene åpner for, brukes (tabell 3.2). De minste lokalorganisasjonene med få medlemmer og lav aktivitet er overrepresentert blant dem som har minste kontingentsats, men også en del mellomstore og enkelte store lokalorganisasjoner benytter denne. 27 lokalorganisasjoner har kontingentsats på 100 øre, ni ligger høyere. Det er en klar tendens til at lokalorganisasjoner i samme område har kontingent som ligger likt eller nær hverandre, samtidig som det kan være betydelige variasjoner innenfor samme fylke. Flere av de større byene har en kontingent mellom 80 og 99 øre. En del har også vedtatt å indeksregulere kontingenten, slik at den stiger noe årlig.

Tabell 3.2 Kontingentsats registrert i LOs org.sys. juni 2015.

Kontingentsats per medlem per uke	Antall
Laveste sats, 50 øre	24
60–75 øre	23
80–99 øre	17
100 øre	27
110–115 øre	2
Høyeste sats, 120 øre	7
Antall	100*

\*Fem lokalorganisasjoner har ikke registrert kontingentsats i systemet.

For flertallet av lokalorganisasjonene utgjør kontingent brorparten av de totale inntektene – gjerne 80–90 prosent eller mer. Andre inntektskilder kan blant annet inkludere valgkampstøtte, prosjektmidler fra LO, bidrag til 1. mai-arrangement, utleie av egne lokaler og renteinntekter på innskudd.

De betydelige forskjellene i medlemsgrunnlag gjenspeiles i økonomiske ressurser. LO i Oslo har, som landets største lokalorganisasjon, også det klart største budsjettet på vel 3,3 millioner kroner i 2014. De minste lokalorganisasjonene har til sammenligning svært begrensede midler – for eksempel hadde LO Svalbard totale driftsinntekter på 17 000 kroner i 2014. For de mellomstore lokalorganisasjonene er budsjettet gjerne i størrelsesorden 100 000–500 000 kroner, mens lokalorganisasjonene i de større byene har noe større driftsmidler. Basert på kontingentsatser og registrerte yrkesaktive medlemmer i LOs organisasjonssystem kan vi anslå at LOs lokalorganisasjoner til sammen vil ha en kontingentinngang på nærmere 24 millioner kroner i 2015. Totale inntekter vil ligge noe høyere da prosjektmidler fra LO og andre inntektskilder kommer i tillegg. Enkelte lokalorganisasjoner har også registrert et noe høyere antall medlemmer på egen hånd enn i LOs organisasjonssystem.



LO sentralt gir i dag faglig og økonomisk støtte til ulike prosjekter som omhandler organisasjonsbygging og utvikling av det lokale faglig-politiske arbeidet. I kongressperioden 2009-2013 utgjorde årlige prosjektmidler fra organisasjonsavdelingen totalt mellom 75 000 og 415 000 per år. Ifølge LOs beretning for 2014 ble det gitt støtte til pågående prosjekter i følgende lokalorganisasjoner:

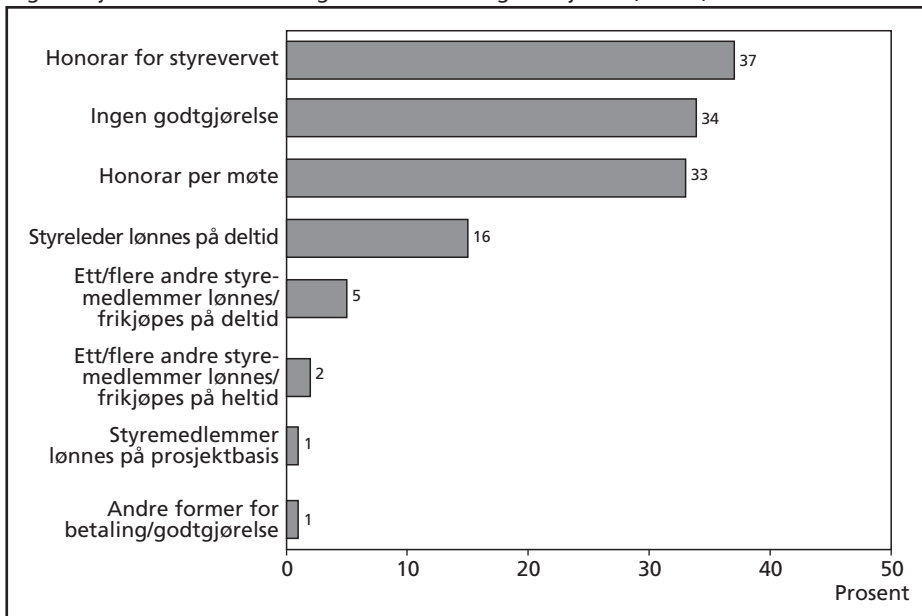
- LO i Bergen og Omland – treårig organisatorisk og faglig-politisk prosjekt
- LO i Kristiansand & Omegn – treårig organisatorisk og faglig-politisk prosjekt
- Fellesprosjekt for LOs lokalorganisasjoner i Østfold – treårig organisatorisk og faglig-politisk prosjekt
- LO i Larvik og Lardal – treårig prosjekt som har fokus på organisasjonsutvikling og faglig-politisk arbeid bygget på fredrikstadmodellen
- LO i Ålesund – toårig prosjekt med vekt på rekruttering og organisasjonsbygging
- LO Oslo – rekruttering i servicesektoren

Prosjektene er langsiktige og medfører til dels betydelig økonomisk støtte. Organisasjonsprosjektet i Hordaland medførte eksempelvis at LO i Bergen og Omland, i samarbeid med de andre lokalorganisasjonene i fylket og LOs distriktskontor i Hordaland, fikk 550 000 kroner til organisasjonsutvikling, valgkamparbeid og radiosatsing. Dette vil dog ikke være et tilbud alle kan benytte seg av, og muligheten for å søke er ikke nødvendigvis godt kjent blant alle lokalorganisasjonene.

### **Honorar, frikjøp og ansatte**

De økonomiske rammene nødvendiggjør for de fleste lokalorganisasjonene at aktiviteter og drift baseres primært på frivillig arbeid. Kun de største lokalorganisasjonene har mulighet til å frikjøpe eller ansette medarbeidere. I vår undersøkelse svarte sju av 84 lokalorganisasjoner at de har egne ansatte. For fem av disse tilsvarer ansettelsen(e) et halvt årsverk eller mindre; kun to har én eller flere heltidsansatte. Det er likevel relativt vanlig at leder og/eller øvrige styremedlemmer får en form for godtgjørelse for arbeid i regi av lokalorganisasjonen: 51 av 85 lokalorganisasjoner svarte bekræftende på dette i undersøkelsen (figur 3.3, neste side).

Figur 3.3 Hva slags betaling eller godtgjørelse får styremedlemmene for arbeid i regi av lokalorganisasjonen? Flere svar mulig. Ledere i lokalorganisasjoner. (N = 85). Prosent.



For de fleste av disse gjelder godtgjørelsen et honorar for styrevervet og/eller et honorar per styremøte. En gjennomgang av regnskapene viser at dette i hovedsak er snakk om honorarer på opptil et par tusen kroner årlig, per styremedlem, det vil si ganske beskjedne beløp. Honorar er noe mer utbredt i de større lokalorganisasjonene som også har flere representanter i sine styrer, og det er dermed omtrent halvparten av styremedlemmene i vår undersøkelse som oppgir at de mottar en form for honorar.

13 av lederne oppgir at de er lønnet eller frikjøpt på deltid, og fire oppgir at andre styremedlemmer frikjøpes eller lønnes på deltid. Av de 15 lokalorganisasjonene som oppgir at de benytter seg av frikjøp (leder og/eller andre styremedlemmer), oppgir tolv at dette tilsvarer 20–30 prosent frikjøp for én person. To oppgir mindre, mens én lokalorganisasjon benytter frikjøp tilsvarende 1,3 årsverk.

Muligheten til å benytte seg av frikjøp eller ansettelse gjelder kun de større lokalorganisasjonene. I intervjuene ga flere av våre informanter i lokalorganisasjonene uttrykk for at de gjerne skulle hatt økonomiske ressurser til å frikjøpe leder eller styremedlemmer på deltid, særlig i forbindelse med større arrangementer, kampanjer, valgkamp o.l. For de mindre lokalorganisasjonene avhenger gjennomføring av denne typen aktiviteter av at enkeltpersoner er villige til å nedlegge et betydelig frivillig arbeid i perioder. Gjennomføring kan dermed stå og falle på hvorvidt den enkeltes familie-, arbeids- eller helsesituasjon tillater dette. To av våre informanter beskriver situasjonen slik:

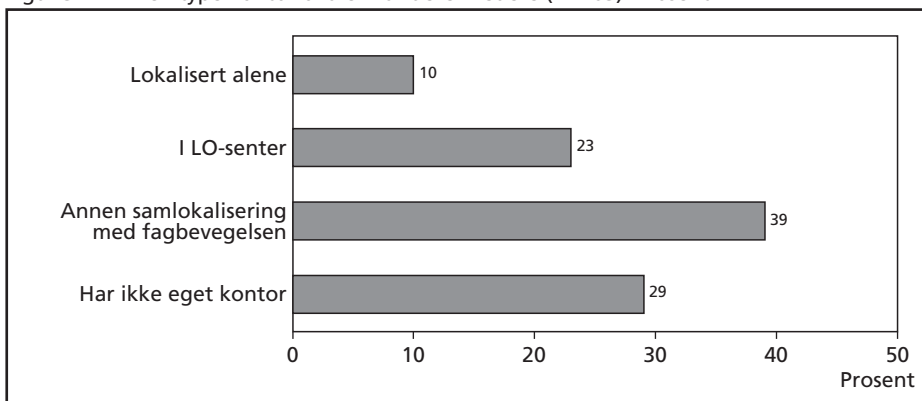
Det som er vanskelig, er daglig drift. Vi har ikke egentlig det, alt går i rykk og napp når det skjer noe. Vi har jobber og andre verv og må prioritere opp mot frister. (Leder, mindre lokalorganisasjon)

Vi trenger noe frikjøp til praktisk arbeid. Det er en del arbeid som må gjøres på dagtid, det er den største utfordringen vår. (Leder, mellomstor lokalorganisasjon)

## Lokaler

Undersøkelsen viser at drøye 70 prosent av lokalorganisasjonene (59 av 83) har kontorlokaler. 24 av de spurte lokalorganisasjonene oppgir at de ikke har eget kontor. Dette ser i stor grad ut til å ha sammenheng med mulighetene for samlokalisering med andre deler av fagbevegelsen. Lokalorganisasjonene som har tilgang til egne kontorlokaler, holder gjerne til i et LO-senter (23 prosent av alle) eller har annen form for samlokalisering med (deler av) fagbevegelsen (39 prosent av alle). 10 prosent er lokalisert alene.

Figur 3.4 Hvilken type kontorlokaler har dere? Ledere (N = 83). Prosent.



Intervjuene viser at det er store variasjoner i hvor mye lokalorganisasjonene bruker på kontorlokaler. Enkelte bruker en vesentlig andel av driftsmidlene på å leie lokaler, andre har avtaler om lån eller billig leie av lokaler i tilknytning til LO-sentre, Folkets hus, sammen med fagforeninger, lokale arbeiderpartilag o.l. Noen eier sine egne lokaler, og enkelte har også leieinntekter. Følgende sitater fra lokalorganisasjonene vi intervjuet, illustrerer forskjellene:

Vi har eget kontor. Vi har en avtale med Arbeiderpartiet i fylket og låner et kontor for en symbolsk sum.

Økonomien er OK så lenge vi har tilgang til å bruke Fagforbundets kontor. Vi har ikke eget kontor. Vi har en halv kjeller hjemme hos leder, men ingen penger til å leie lokaler.

Har ubemannet kontor som vi deler med Fellesforbundet og NTF.

Lokalorganisasjonen leier lokaler i det som var et LO-senter. [...] Pengene i budsjettet har stort sett gått til husleie og 1. mai.

### 3.4 Oppsummering

- LO har 105 lokalorganisasjoner per 2015. Det er store geografiske og størrelsesmessige forskjeller mellom lokalorganisasjonene, som dekker fra én kommune til et helt fylke. Mens LO i Oslo dekker over 64 000 medlemmer, har 18 lokalorganisasjoner mindre enn 1000 LO-medlemmer i sitt dekningsområde.
- Lokalorganisasjonenes organer er årsmøtet, representantskapet og styret. Samtlige lokalorganisasjoner i undersøkelsen avholder jevnlig styremøter. De aller fleste avholder også årsmøter. Vi har kun funnet fire som ikke avholdt årsmøte i 2014. Årsmøtene består hos de fleste av ti til 30 representanter, men kan variere i størrelse fra fem til 100 oppmøtte. Et flertall av lokalorganisasjonene innkaller også til representantskapsmøter, men 34 lokalorganisasjoner oppgir å ikke ha et representantskap.
- Lokalorganisasjonenes drift dekkes i hovedsak av kontingentinntekt fra fagforeninger/avdelinger. Kontingentsatsene for 2015 varierer fra 50 til 120 øre per medlem per uke. Hele dette spennet benyttes. LOs lokalorganisasjoner har til sammen en kontingentinngang på nærmere 24 millioner kroner. De fleste mener økonomien strekker til gitt dagens aktivitetsnivå, men mange etterlyser midler til frikjøp.
- Halvparten av styremedlemmene mottar ikke noen form for honorar. Frikjøp er ikke vanlig, men benyttes av én av fem lokalorganisasjoner. Det er stort sett snakk om små deltidsbrøker. Kun de aller største lokalorganisasjonene har ansatte.
- Flertallet (sju av ti lokalorganisasjoner) har egne kontorlokaler. De fleste er samlokalisert med andre deler av fagbevegelsen.

## 4 Styrene og styrearbeidet

Styret er ansvarlig for den daglige driften av lokalorganisasjonen. Styrene skal bestå av minst fem medlemmer og varamedlemmer og ikke mer enn elleve (ordinære) medlemmer. Styremedlemmer rekrutteres fortrinnsvis fra tilsluttede fagforeninger/avdelinger og skal ifølge vedtektene så langt det er mulig være ledere og nestledere i disse organisasjonsleddene. Styret er som regel sammensatt av leder, nestleder, kasserer, ungdomskontakt og vanlige medlemmer, pluss vararepresentanter. Noen lokalorganisasjoner utnevner også fast sekretær og studieleder. Styrets oppgaver er ifølge vedtektene å lede lokalorganisasjonens daglige virke, avgi årsmelding, årsregnskap og virksomhetsberetning, utarbeide forslag til dagsorden, innkalle til representantskapsmøter og årsmøter, utarbeide forslag til budsjett for kommende år, planlegge og iverksette informasjons- og rekrutteringstiltak og sørge for at lokalorganisasjonen oppretter ungdomsutvalg.

I dette kapitlet ser vi nærmere på styrearbeidet og styrenes sammensetning. Vi stiller følgende spørsmål:

- Hvor ofte avholdes styremøter, og hvordan er oppmøtet?
- Hvem er representantene? Hvilken tilknytning har de til sin fagforening/avdeling, og hvilke forbund kommer de fra?
- Hvor mye tid brukes på arbeid i regi av lokalorganisasjonene, og hvordan får styremedlemmene tid til å gjøre sine oppgaver?
- Hva motiverer styremedlemmene til å engasjere seg i lokalorganisasjonene?

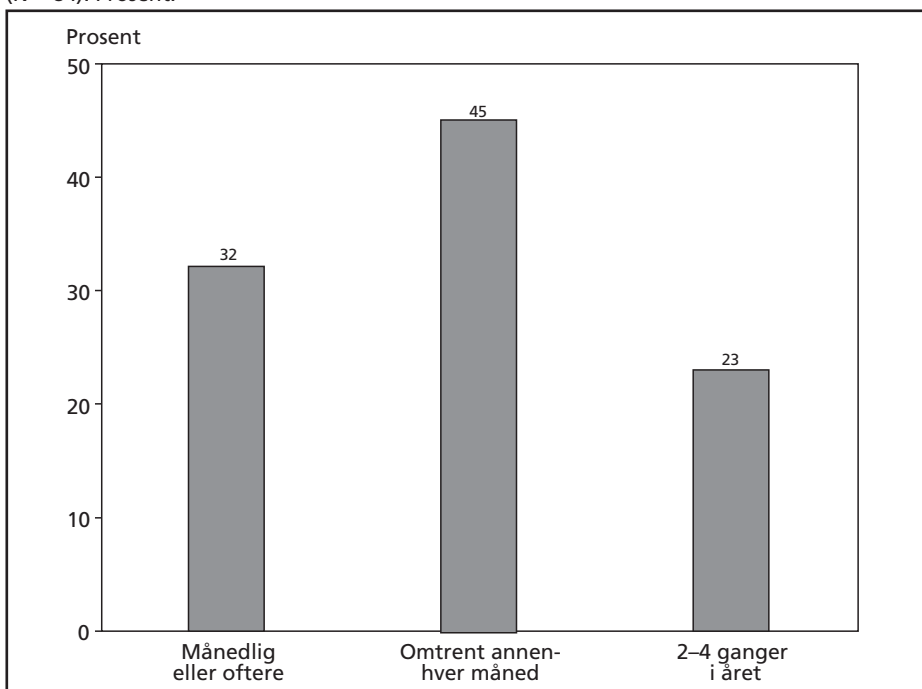
### 4.1 Styremøtene

#### § 8. Styrets møter

- a) Styret har møter så ofte lederen bestemmer, eller når to medlemmer forlanger det.
- b) Over møtene føres protokoll som godkjennes av de som deltar i møtet. Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede.
- c) Uteblir et medlem uten gyldig forfall fra tre på hverandre følgende møter, kan vedkommende settes ut av styret, og vararepresentanten rykker inn som fast medlem.
- d) Møter ledes av lederen, og i dennes fravær av nestlederen. Ved stemmelikhet gjør møtelederens stemme utslaget.

Vedtektene fastslår at styret skal ha møter så ofte lederen bestemmer, eller når to medlemmer forlanger det. Spørreundersøkelsen viser at alle de aktive lokalorganisasjonene i praksis avholder regelmessige styremøter. Samtlige (84) ledere i undersøkelsen oppgir at styremøter avholdes to til fire ganger i året eller oftere. Ledere i 38 av lokalorganisasjonene oppgir å ha styremøter omtrent annenhver måned, mens 27 har styremøter månedlig eller oftere. 19 har møter to til fire ganger i året, og ingen oppgir å ha møter sjeldnere enn dette (figur 4.1). Møtehyppigheten bekreftes av styremedlemmene for øvrig. Det er en klar tendens til at de store lokalorganisasjonene har hyppigere styremøter enn de små.

Figur 4.1 Hvis du tar utgangspunkt i de to siste årene, hvor ofte har dere styremøter? Ledere (N = 84). Prosent.



Spørreundersøkelsen blant (øvrige) styremedlemmer viser at disse har gjennomgående høy deltakelse på møtene. Blant styremedlemmene (se avsnitt 4.2 for mer informasjon) svarer om lag ni av ti at de deltar på alle (34 prosent) eller de fleste (59 prosent) styremøtene, basert på aktiviteten de siste to årene. Kun 7 prosent oppgir å delta på halvparten eller færre av møtene. Dette må anses å være godt oppmøte, ikke minst i lys av at et klart flertall av styremedlemmene oppgir at arbeid i regi av lokalorganisasjonen i all hovedsak utføres på fritiden. De største lokalorganisasjonene vi snakket med,

avholdt møter på dagtid, mens det i de mindre lokalorganisasjonene ser ut til å være vanlig praksis å avholde møter på kveldstid, da en del av styremedlemmene gjerne er i full jobb eller ikke har anledning til å bruke tid i verv de har på arbeidsplassen.

I lokalorganisasjonene der vi har gjennomført intervjuer, er bildet noe mer delt. Flere beskriver oppmøtet på styremøtene som «varierende», gjerne avhengig av hvilke saker som tas opp. Enkelte fortalte at det kan være vanskelig å få alle styremedlemmene til å stille samtidig, på grunn av lang reisevei, turnusarbeid o.l. Lederen i en mellomstor lokalorganisasjon, som for øvrig beskriver sitt generelle aktivitetsnivå som normalt, fortalte at oppmøtet på styremøtene og årsmøtet var et problem, i den grad at en måtte se gjennom fingrene på vedtektenes bestemmelse om at styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede:

Styremøter, årsmøter etc. er i utgangspunktet ikke vedtaksdyktige, vi er for få til å være en god samling for å være representative for dem vi skal tale for. Det kan fort bli en enmannsgreie. (Leder, mellomstor lokalorganisasjon)

Beskrivelsen er ikke typisk, men at lokalorganisasjonen i hovedsak drives av noen få «ildsjeler», er noe vi finner igjen hos flere.

Flere av lederne vi intervjuet, forklarte at de legger opp til møter hver måned og heller avlyser møtene dersom det ikke kommer inn saker. Noen har stort sett møter hver måned, andre fortalte at møtene ofte blir avlyst. En leder i en mindre lokalorganisasjon forklarte for eksempel at mangel på saker og dårlig oppmøte gikk ut over styrearbeidet:

Styremøter holdes i prinsippet en gang i måneden, men i praksis seks, sju, åtte i året, etter behov. Det er slitsomt å sitte og «lage» saker. Vi har forsøkt å legge et ansvar på styremedlemmene for å ta med saker fra foreningene, men de andre [utenom leder og nestleder] i styret har ikke kontakt med egen forening i særlig grad. Det har kommet *null* saker fra forbundene her i løpet av tre år. Og halvparten av styret består kun av navn på lista, som ikke stiller opp [de møter ikke]. Forbundene har ikke folk. (Leder, mindre lokalorganisasjon)

Kontrasten er stor til de større byene, der representantskapet gjerne legger klare føringer for styrets gjøremål, og tilknyttede fagforeninger spiller inn saker jevnlig. En leder i en stor lokalorganisasjon beskriver det slik:

Vi prøver primært at eierne skal komme med ting, og så skal vi koordinere eller gjøre noe. En del andre lokalorganisasjoner har som praksis at styret utvikler politikk og fremmer det i representantskapet og skal binde opp eierne. Vi har bevisste eiere, så det hadde blitt bråk her! Men andre lokalorganisasjoner her i fylket kommer med utspill på tvers av det fagforeningen mener. (Leder, stor lokalorganisasjon)

I enkelte tilfeller kan det skape uoverensstemmelser med fagforeningene dersom styret på eget initiativ fremmer saker og utvikler politikk, som antydnet i sitatet over. Våre intervjuer tyder likevel på at en omvendt problemstilling er langt vanligere: Mange fagforeninger viser liten interesse for lokalorganisasjonenes arbeid i betydningen at de sjelden spiller inn saker, og det blir dermed opp til styret å selv sette dagsordenen og ta initiativ til aktiviteter. En leder sier det slik: «De som sitter i styret, bestemmer mye hva vi satses på. Hvis vi ikke får saker fra fagforeningene, blir hva vi er interessert i, styrende for aktiviteten.» Men selv om initiativet ofte ligger hos styret, vil en bred sammensetning av styret bidra til å sikre at aktivitetene er i samsvar med det medlemsorganisasjonene står for. I neste avsnitt ser vi på hvem styremedlemmene er.

## 4.2 Hvem er styrerepresentantene?

### **Vedtekter for LOs lokalorganisasjoner**

#### § 6. Styret

Styret skal bestå av minst fem medlemmer og varamedlemmer. Antall medlemmer og varamedlemmer bestemmes av årsmøtet under hensyntaken til lokalorganisasjonens arbeidsområde, og bredde i forbundsbakgrunn. Styret skal ikke bestå av mer enn 11 medlemmer. Styret bør velges blant styremedlemmer/varamedlemmer i de tilsluttede fagforeninger/avdelinger, fortrinnsvis blant ledere eller nestledere fra disse organisasjonsleddene. Det skal så langt råd er tas hensyn til kjønnsmessig, etnisk og geografisk fordeling.

En gjennomgang av informasjonen som er registrert i LOs organisasjonssystem (org. sys.), og innsendte årsmeldinger/beretninger viser at lokalorganisasjonene i all hovedsak følger vedtektene når det gjelder antall styremedlemmer. Ikke overraskende er det en klar sammenheng mellom lokalorganisasjonens størrelse og antall representanter i styret, men også små lokalorganisasjoner med lite aktivitet har (på papiret) fulltallige styrer. Registreringen i org.sys. er derimot noe mangelfull sammenlignet med det som oppgis i beretninger og årsmeldinger, da flere lokalorganisasjoner er registrert i org. sys. med mindre enn fem styremedlemmer. Utvalget i spørreundersøkelsen, som er sendt ut til registrerte styremedlemmer, er derfor noe mindre enn det faktiske antallet styrerepresentanter. Flere store og mellomstore lokalorganisasjoner har elleve ordinære styremedlemmer pluss varamedlemmer. I noen av de mindre lokalorganisasjonene kan det være krevende å fylle styrevervene, men de færreste av våre informanter beskriver det som et problem.

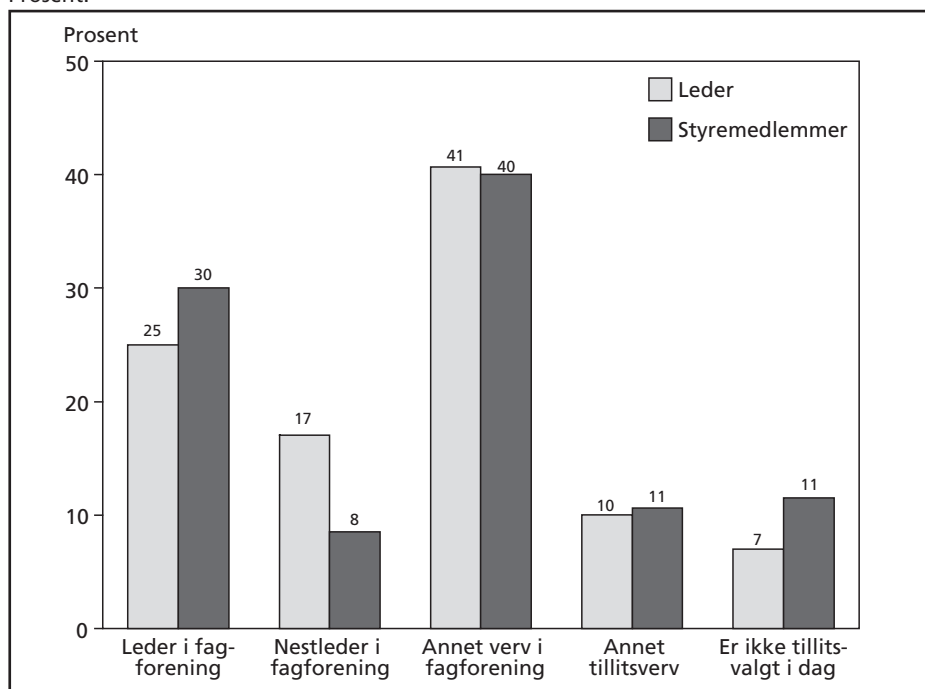


Intervjuundersøkelsen viser at kampvoteringer er sjeldne, utenom i de største byene. Enkelte lokalorganisasjoner som har fått flere forslag til styrerepresentanter fra de tilknyttede foreningene enn det er plasser i styret, har i stedet valgt å la varamedlemmer delta regelmessig på styremøtene. En av våre informanter forklarer at løsningen ble valgt da en trenger alle som kan bidra, og at et bredere sammensatt styre som inkluderer flere forbund, sees som en styrke.

Lokalorganisasjonenes vedtekter slår fast at styret bør rekrutteres fra styrene i de tilknyttede fagforeningene/avdelingene og fortrinnsvis bestå av ledere eller nestledere fra disse organisasjonsleddene. Sentralisering og endringer i forbundenes fagforeningsstruktur har ført til at dette i praksis er vanskelig å få til mange steder. Større fagforeninger og avdelinger dekker gjerne flere lokalorganisasjoner, og det kan være geografiske avstander som vanskeliggjør deltakelse i styrearbeidet.

I spørreundersøkelsen, som ble besvart av drøye 60 prosent av styremedlemmer som fikk denne tilsendt i tillegg til de aller fleste styrelederne, spurte vi om hvilke tillitsverv styremedlemmene har i sitt forbund. Resultatene (figur 4.2) viser at de aller fleste styremedlemmene har et verv i de tilsluttede fagforeningene/avdelingene. Samtidig er en langt unna ambisjonen om å rekruttere styremedlemmer blant ledere og nestledere i fagforeninger og avdelinger.

Figur 4.2 Styremedlemmenes tillitsverv. Ledere (N = 83) og styremedlemmer for øvrig (N = 263). Prosent.



Blant lederne i lokalorganisasjonene er 25 prosent samtidig leder i sin fagforening eller avdeling, 17 prosent er nestleder, og 41 prosent har et annet verv i fagforening/avdeling. Blant styremedlemmene for øvrig oppgir 30 prosent å være leder i fagforening, 8 prosent er nestledere, og 40 prosent har et annet verv i fagforening eller avdeling. Det er dermed 17 prosent av lederne og 22 prosent av andre styremedlemmer som *ikke* har tillitsverv i de tilknyttede fagforeningene. Blant disse har omtrent halvparten andre tillitsverv i sitt forbund, mens 7 prosent av lederne og 11 prosent av styremedlemmene oppgir at de ikke er tillitsvalgte utenom styrevervet i lokalorganisasjonen. Noen av dem som ikke er tillitsvalgte, er vanlige yrkesaktive medlemmer, mens enkelte oppgir at de er ansatt i forbundene. Kun én av lederne og ni av 263 styremedlemmer oppgir at de ikke lenger er yrkesaktive. Med andre ord er andelen pensjonister i styrene svært liten. Styrene består i all hovedsak av tillitsvalgte i forbundene, og omtrent fire av ti er leder eller nestleder i sin fagforening eller avdeling.

Kravet som LOs vedtekter stiller til at styremedlemmene fortrinnsvis bør rekrutteres fra ledere og nestledere i foreningene, trekkes fram av flere av våre informanter som urealistisk, ikke minst i lys av dagens utvikling i retning av mer sentraliserte forbund organisert i store avdelinger/foreninger. Dette gjelder særlig i mindre lokalorganisasjoner, men også LO i de store byene har representanter i styret som ikke er ledere eller nestledere i fagforeningene. I våre intervjuer med styremedlemmer og ledere i lokalorganisasjoner ga flere derfor uttrykk for at vedtektene er problematiske, og at en mer pragmatisk tilnærming til hvem som rekrutteres til styret, er nødvendig både av hensyn til å fylle vervene og for å nyttiggjøre seg av den kompetansen og innsatsviljen som finnes i fagbevegelsen lokalt, uavhengig av formelle posisjoner. Følgende sitater er illustrerende for hvordan dette oppfattes som et problem:

Vedtektene sier leder/nestleder i styret – det blir veldig, veldig vanskelig for oss, sånn som fagforeningene har organisert seg. Vi er helt avhengige av å ta imot de som ønsker å bidra. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Det er vanskelig å finne folk. De som driver med fagforeningsarbeid, har mye å gjøre, vi er i full jobb, noen er småbarnsforeldre. Å forvente at foreningene skal stille med leder/nestleder, er ikke realistisk. Kun aktuelt for Fagforbundet her. Men styremedlemmene i lokalorganisasjonen er i hovedsak styremedlem/varamedlem i en fagforening. (Mindre lokalorganisasjon)

Det ville bli feil om leder eller nestleder måtte sitte. Foreningen jeg sitter i, dekker hele fylket. Leder er ikke herfra og kan ikke noe om lokale saker her. Dermed er det ingen hensikt i at leder skal sitte i styret her. [...] Vi finner hovedsakelig representanter som bor i området. (Større lokalorganisasjon)

Det er umulig å få leder eller nestleder i foreningene i styret, slik forbundene i dag er organisert. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Informantene har noe ulik vurdering av om dette er et problem eller ikke. Enkelte mener at det er problematisk at vedtektene beskriver en praksis som ikke er mulig å få til. På den annen side er styremedlemmenes tilknytning til foreninger og avdelinger avgjørende for lokalorganisasjonenes forankring i medlemsorganisasjonene de skal representere. En del har et pragmatisk forhold til vedtektene og ser ikke dagens regler som et problem så lenge de ikke er til hinder for å rekruttere styremedlemmer med en annen tilknytning når det er nødvendig. Flere informanter framhever at det viktigste ikke er om styremedlemmene er ledere eller nestledere, men hvorvidt de har en tydelig tilknytning til og et mandat fra sin fagforening eller ikke:

Vi må få kontakt med ledelsen i fagforeningen som sier at «denne personen skal være vår representant». Behøver ikke være leder/nestleder – sentraliseringen gjør ikke det mulig. Men det må være legalisert i form av at noen pekes ut av sin forening/avdeling. (Mindre lokalorganisasjon)

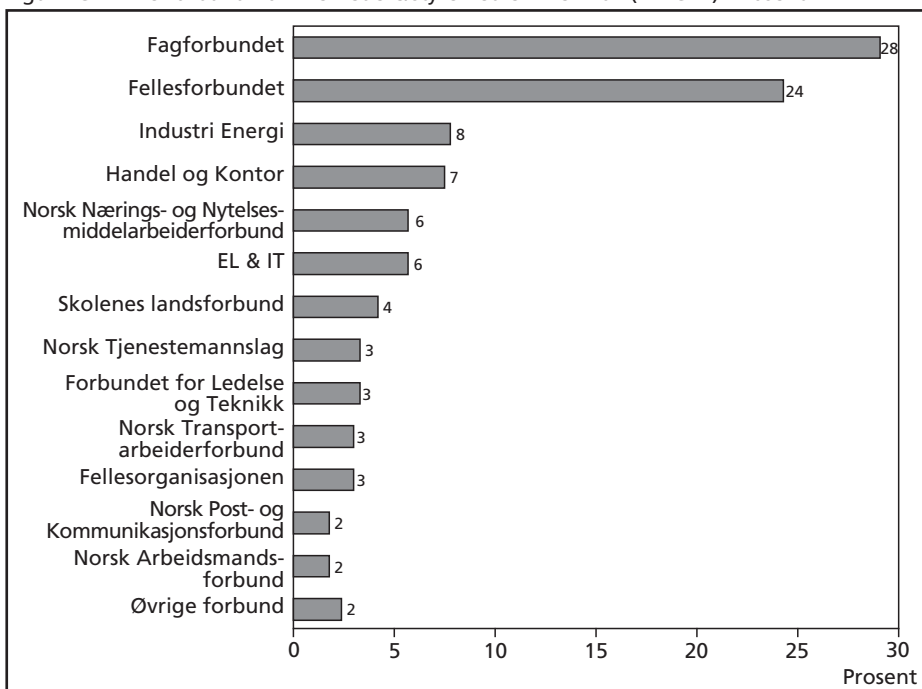
Vi har ikke alltid fulgt opp vedtektene om at foreningene skal stille med leder/nestleder i egen fagforening. Vi må ha noen som er aktive. [...] Men styremedlemmene må jo ha noen fullmakter fra sin fagforening, for vi kan jo finne på å mene noe ...! (Større lokalorganisasjon)

### 4.3 Hvilke forbund?

I og med at styremedlemmene hovedsakelig rekrutteres fra fagforeninger og avdelinger, avhenger representasjonen i styrene i vesentlig grad av om forbundene har lokal tilstedeværelse. Noen forbund har en desentralisert struktur, andre har få og sentraliserte fagforeninger/avdelinger. En kan også anta at representasjon i lokalorganisasjonenes styre avhenger av størrelse, store forbund har mer ressurser i form av tillitsvalgte som kan stille opp, enn små forbund.

Spørreundersøkelsen viser ikke overraskende at Fagforbundet og Fellesforbundet dominerer styrene (figur 4.3, neste side). LOs to største forbund innehar til sammen drøye 50 prosent av styrevervene. Industri Energi og Handel og Kontor følger på de neste plassene, med henholdsvis 8 og 7 prosent av styremedlemmene. Ut fra forbundets størrelse og antall grunnorganisasjoner peker NTL seg ut ved å ha relativt få verv. De minste forbundene, som ofte har fylkesavdelinger eller lignende, er i liten grad representert i styrene. Fagforeningenes/avdelingenes forhold til lokalorganisasjonene diskuteres i kapittel 7.

Figur 4.3 Hvilke forbund kommer ledere/styremedlemmer fra? (N = 347). Prosent.



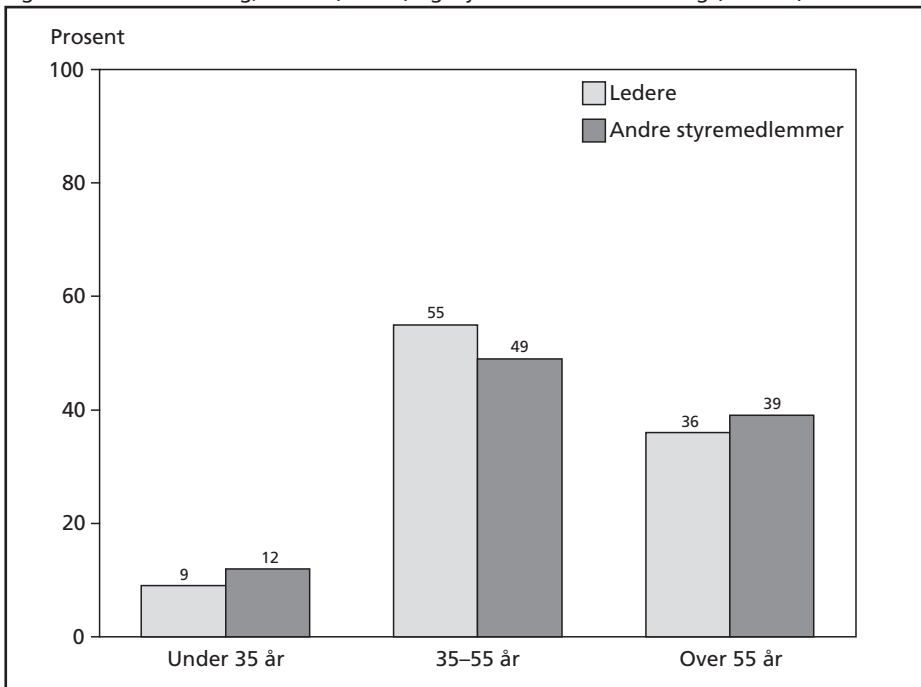
## 4.4 Hvem er de?

### Kjønn og alder

Kjønnsfordelingen blant styrerepresentantene er i vår undersøkelse 60 prosent menn og 40 prosent kvinner. Omtrent halvparten av styremedlemmene er i aldersgruppen 35 til 55 år, mens fire av ti er over 55 år. Det er relativt få unge styrerepresentanter, kun én av ti er under 35 år gammel. Det er samtidig få styrerepresentanter som er pensjonister; under 10 prosent oppgir at de ikke er yrkesaktive.

Når vi sammenligner lederne med styremedlemmene for øvrig (figur 4.4), finner vi noenlunde samme fordeling som for øvrige styremedlemmer. Vi spurte ikke lederne om kjønn.

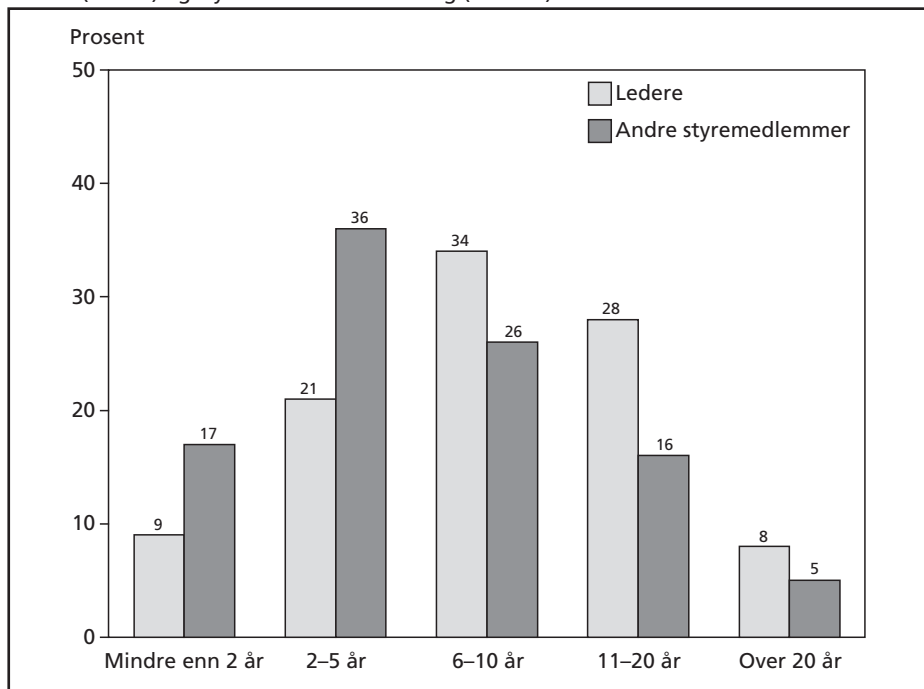
Figur 4.4 Aldersfordeling, ledere (N = 86) og styremedlemmer for øvrig (N = 264). Prosent.



### Ansiennitet

Når vi ser på hvor lenge dagens styremedlemmer har hatt styreverv i lokalorganisasjonene (figur 4.5, neste side), finner vi stor spredning i ansiennitet. Vi ser også at kontinuiteten i styrene er ivaretatt av at en vesentlig andel, særlig blant lederne, har hatt styreverv lenge. Over en tredel av lederne har sittet i styret i mer enn ti år til sammen, og blant styremedlemmer for øvrig gjelder dette én av fem. Samtidig er det en viss gjennomtrekk i styrene, med nye medlemmer som kommer til. Halvparten av styremedlemmene og tre av ti ledere har hatt verv i styret i mindre enn fem år. Én av ti av ledere og knappe to av ti blant øvrige styremedlemmer er nye, med mindre enn to år i styret. Lederne har som forventet noe lengre fartstid fra lokalorganisasjonene enn andre styremedlemmer, men det er ikke slik at det kun er de som «alltid» har vært der, som blir ledere: Tre av ti ledere har hatt styreverv i lokalorganisasjonene i mindre enn fem år til sammen.

Figur 4.5 Hvor lenge har du hatt verv i LOs lokalorganisasjon (inkludert de tidligere samorganisasjonene)? Ta kun med verv i styret. Hvis du har hatt verv i flere omganger, anslå tid alt i alt. Ledere (N = 86) og styremedlemmer for øvrig (N = 264). Prosent.



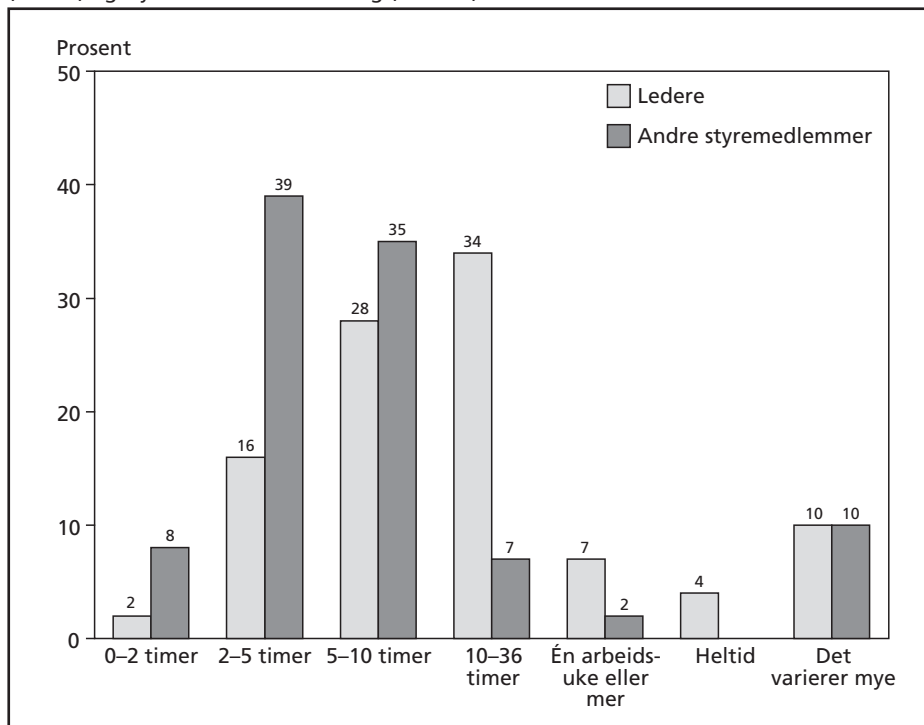
## Tidsbruk

Hvor mye tid som brukes på styrearbeidet i lokalorganisasjonene, varierer mye, særlig blant lederne. I spørreundersøkelsen spurte vi både ledere og andre styremedlemmer hvor mange timer de gjennomsnittlig bruker på møter og arbeid i regi av lokalorganisasjonen per måned. Resultatene er gjengitt i figur 4.6.

Tidsbruken blant ledere gjenspeiler forskjellene mellom de ulike lokalorganisasjonene: Tre ledere (4 prosent) jobber i lokalorganisasjonen på heltid, ytterligere 7 prosent bruker én arbeidsuke eller mer per måned. 34 prosent bruker mellom ti timer og en arbeidsuke, 28 prosent bruker mellom fem og ti timer, og 18 prosent bruker under fem timer.

Blant andre styremedlemmer er forskjellene noe mindre. Åtte av ti oppgir at de bruker ti timer per måned eller mindre. Andelen som bruker svært lite tid (under to timer per måned), er derimot lav (8 prosent), og det er om lag like mange som sier at dette tar mer enn ti timer hver måned. Én av ti, blant både ledere og andre styremedlemmer, oppgir at tidsbruken varierer mye. Lederne som oppga at det varierer mye, fikk et oppfølgende spørsmål om hva som er vanlig tidsbruk. Seks av åtte svarte da at de vanligvis bruker mer enn én arbeidsdag per måned til arbeid i regi av lokalorganisasjonen.

Figur 4.6 Tid brukt til møter og arbeid i regi av lokalorganisasjonen, per måned. Styreledere (N = 84) og styremedlemmer for øvrig (N = 261). Prosent.

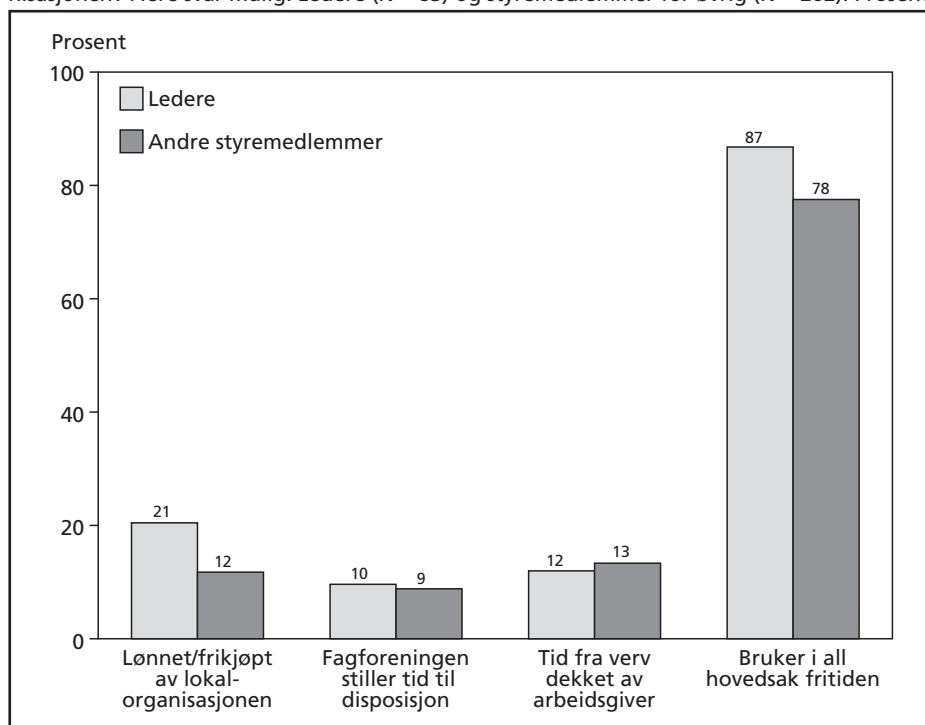


Styremedlemmene ble også spurt om hvordan de får tid til å utføre oppgavene sine i lokalorganisasjonen (figur 4.7). Én av tre (32 prosent) kan bruke noe frikjøpt tid, det vil si enten lønn eller frikjøp fra lokalorganisasjonen, eller de har frikjøpt tid i andre verv. Fire av fem sier likevel at mesteparten av arbeidet foregår på fritiden. Frikjøp eller lønn gjelder noen flere blant ledere enn blant øvrige styremedlemmer. De store lokalorganisasjonene har en større andel styremedlemmer med frikjøp enn de mindre. Som vi så i kapittel 2, er det i hovedsak bare de største lokalorganisasjonene som har midler til å kjøpe fri eller lønne styremedlemmer.

At arbeid i regi av lokalorganisasjonen stort sett foregår på fritiden, gjelder ikke bare det store flertallet av styremedlemmene, men også lederne. Hele 72 av 83 ledere (87 prosent) oppgir at de i all hovedsak bruker fritiden til å utføre sine oppgaver som styreleder. En mindre andel av disse har i tillegg noe lønnet tid som dekkes enten av lokalorganisasjonen, fagforeningen eller arbeidsgiver. Blant de få lederne (13 prosent) som *ikke* i hovedsak bruker fritiden, er flertallet lønnet eller frikjøpt av lokalorganisasjonen. Som vi så i kapittel 4, er det kun de største lokalorganisasjonene som har midler til lønn og frikjøp, og det er i hovedsak her vi finner lederne som har en høy andel betalt tid. Vi kan dermed fastslå at styrearbeidet i de små og mellomstore lokal-

organisasjonene i all hovedsak gjøres på fritiden, og at disse bruker ganske begrenset med tid. Dette gjelder både styreledere og styremedlemmer og vil påvirke hva vi kan vente å finne av møter og aktiviteter.

Figur 4.7 Hvordan får du tid til å utføre oppgavene som styreleder/styremedlem i lokalorganisasjonen? Flere svar mulig. Ledere (N = 83) og styremedlemmer for øvrig (N = 262). Prosent.



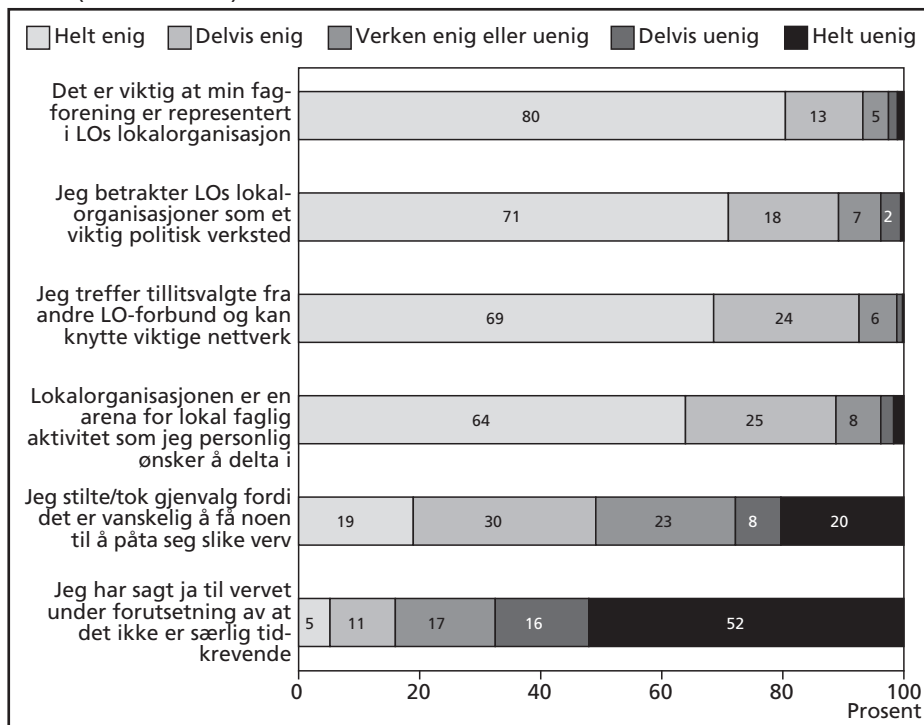
Dagens lokale organisering baserer seg i stor grad på frivillighet. Antall timer som nedlegges i det lokale faglige arbeidet, er langt høyere enn de timene lokalorganisasjonene frikjøper eller lønner tillitsvalgte for. Å nyttiggjøre seg av det engasjementet som finnes lokalt i form av tillitsvalgte med lokal tilknytning og tillitsvalgtes vilje til å bruke fritiden på fagforeningsarbeid, ser ut til å være avgjørende for aktivitetsnivået, særlig i de mindre lokalorganisasjonene. Samtidig gjør arbeidets frivillige karakter at organisasjonene i stor grad er avhengige av styremedlemmenes personlige engasjement og innsatsvilje, og de kan oppleve problemer med å opprettholde aktivitetsnivået dersom sentrale ildsjeler slutter eller av ulike grunner får mindre tid eller kapasitet til styrearbeidet.



## Motivasjon

Sett i lys av at de fleste styrerepresentantene bruker fritiden på oppgaver i lokalorganisasjonen, er tillitsvalgtes motivasjon og engasjement avgjørende for å opprettholde eller øke lokal faglig aktivitet. I undersøkelsen spurte vi derfor både ledere og styremedlemmer om hvorfor de har valgt å engasjere seg i LOs lokalorganisasjoner. Respondentene ble bedt om å ta stilling til seks påstander om sin motivasjon for å påta seg verv. Resultatene er vist i figur 4.8. Svarene fra ledere og øvrige styremedlemmer er slått sammen da forskjellene mellom dem er svært små.

Figur 4.8 «Vi vil gjerne vite litt om hvorfor du har valgt å engasjere deg i LOs lokalorganisasjon. Vi ber deg angi hvor enig eller uenig du er i følgende påstander». Styremedlemmer inkludert ledere (minste N = 319). Prosent.



Å representere egen fagforening i lokalorganisasjonene ser ut til å være en viktig motivasjon for de aller fleste styremedlemmene. Hele åtte av ti sier seg helt enige i påstanden «det er viktig at min fagforening er representert i LOs lokalorganisasjon». Omtrent to tredeler sier seg helt enige i påstandene «jeg betrakter LOs lokalorganisasjoner som et viktig politisk verksted» (71 prosent), «jeg treffer tillitsvalgte fra andre LO-forbund og kan knytte viktige nettverk» (69 prosent) og «lokalorganisasjonen er en arena for lokal faglig aktivitet som jeg personlig ønsker å delta i» (64 prosent). Ledere vektlegger

lokalorganisasjonene som politisk verksted noe høyere enn styremedlemmer for øvrig og legger noe mindre vekt på å representere egen fagforening. Oppsummert kan vi si at styremedlemmene ser lokalorganisasjonene som en arena for lokal faglig og politisk aktivitet og en møteplass for tillitsvalgte, og at de særlig legger vekt på å representere sin fagforening. Resultatene støtter til en viss grad opp om en antakelse om at det er politisk og faglig engasjerte tillitsvalgte som velges inn i lokalorganisasjonene. Samtidig er det altså viktigheten av å representere egen fagforening som aller flest framhever, noe som tyder på at styremedlemmene søker å fremme sine medlemmers interesser og forankre arbeidet i lokalorganisasjonen i egen fagforening.

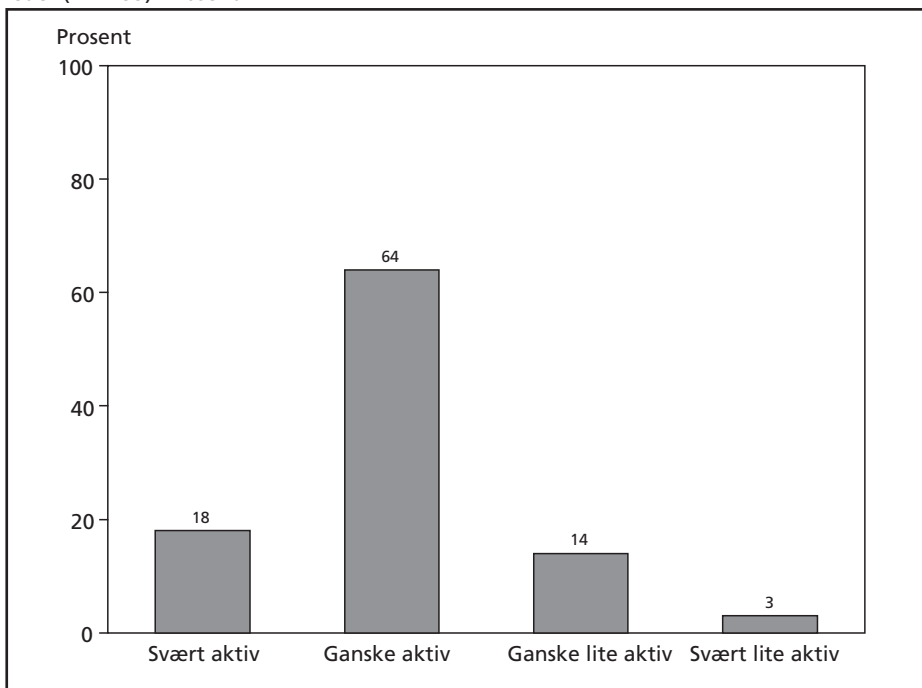
Når det gjelder påstanden «jeg stilte/tok gjenvalg fordi det er vanskelig å få noen til å påta seg slike verv», er svarene mer delte. Til sammen er det mindre enn en tredel av styrerepresentantene som er helt eller delvis *uenige* i dette utsagnet. Det tyder på at det mange steder er visse vanskeligheter med å fylle styrevervene, noe vi fikk bekreftet i de kvalitative intervjuene – der det også ble lagt vekt på at det på mindre steder ikke er så mange aktive tillitsvalgte å velge blant. Men selv om kampvoteringer er relativt sjeldne, er styreverv i lokalorganisasjonene mer enn en plikt for de aller fleste. Én av fem sier seg helt enig i utsagnet om at en stilte / tok gjenvalg fordi det er vanskelig å få noen til å påta seg slike verv. Ganske mange er delvis enige (30 prosent) eller nøytrale (23 prosent), men oppgir også andre viktige grunner til å engasjere seg. Svært få har sagt ja til vervet under forutsetning av at det ikke er særlig tidkrevende.

### **Vurdering av eget engasjement**

Styremedlemmene ble også spurt om å beskrive hvor aktive de selv er i lokalorganisasjonen, alt i alt. Som vi har sett, er det få av respondentene som oppgir å bruke svært lite tid på styrearbeidet, og dette finner vi igjen i vurderingen av egen innsats; de som har svart på undersøkelsen, er i hovedsak aktive.

Nesten én av fem styremedlemmer (utenom ledere) beskriver seg selv som «svært aktiv». Det store flertallet beskriver seg selv som «ganske aktiv». Kun 3 prosent oppgir å være svært lite aktive, og 14 prosent beskriver seg selv som ganske lite aktive. Vurderingen av egen aktivitet er stort sett i tråd med antall timer brukt på arbeid i lokalorganisasjonen – de som bruker mye tid, oppgir å være aktive, og omvendt. Her er det likevel visse variasjoner: To tredeler av dem som bruker to til fem timer på arbeid i regi av lokalorganisasjonen per måned, beskriver seg selv som ganske aktive, mens noen få mener at denne innsatsen passer beskrivelsen «svært aktiv». Noe flere i denne gruppen mener at de er lite aktive. Egen aktivitet henger sammen med hva som oppgis som motivasjon. De som har valgt å engasjere seg i lokalorganisasjonene fordi de betrakter lokalorganisasjonene som et viktig politisk verksted, en viktig faglig arena eller et sted der de kan bygge nettverk med andre tillitsvalgte (figur 4.8), er mer aktive.

Figur 4.9 Alt i alt, hvor aktiv vil du si at du er i lokalorganisasjonen? Styremedlemmer unntatt leder (N = 259). Prosent.



De som har stilt til valg fordi det er vanskelig å få noen til å påta seg vervet, og/eller har påtatt seg vervet under forutsetning av at det ikke er tidkrevende, er mindre aktive. Dette underbygger at genuint interesserte «ildsjeler» er avgjørende for aktiviteten i mange lokalorganisasjoner, noe mange av dem vi intervjuet, la vekt på.

Vurderingen ser også ut til å ha en klar sammenheng med aktivitetsnivået i lokalorganisasjonen: Der aktiviteten generelt er lav, bruker heller ikke de mest aktive styremedlemmene mye tid på styrearbeidet. Som vi skal se i neste kapittel, er det til dels store variasjoner i aktivitetsnivået i de ulike lokalorganisasjonene.

Et element som vil spille inn – uten at vi kan tallfeste det – er at en må regne med at de minst aktive også er mindre motivert for å svare på spørreundersøkelser av denne typen. Dermed underdrives nok andelen som er lite aktiv.

## 4.5 Oppsummering

- De fleste lokalorganisasjonene avholder styremøter månedlig eller omtrent annen- hver måned. Samtlige lokalorganisasjoner oppgir at styremøter avholdes to til fire ganger i året eller oftere. Styremedlemmene har gjennomgående høy deltakelse på møtene.
- Styrene består av fem til elleve medlemmer. Et stort flertall av styremedlemmene har tillitsverv i sin fagforening eller avdeling. Vedtektenes anbefaling om at styremedlemmene skal rekrutteres blant ledere og nestledere i fagforeningene, er en likevel langt unna, omtrent halvparten av styremedlemmene har denne typen verv. I de kvalitative intervjuene bekreftes dette. Dette sees som et urealistisk krav i lys av fagforeningsstrukturen og heller ikke hensiktsmessig fordi lokalorganisasjonene ønsker medlemmer med lokal tilknytning.
- Fagforbundet og Fellesforbundet dominerer styrene med drøye 50 prosent av styrevervene. IE og HK kommer på de neste plassene. NTL peker seg ut ved få verv. Velvilje fra de største forbundene framstår som avgjørende for aktiviteten mange steder.
- Få styremedlemmer er pensjonister, godt under én av ti oppgir at de ikke er yrkesaktive. Seks av ti er menn. Det er en viss gjennomtrekk i styrene, og både blant ledere og øvrige styremedlemmer finner vi en god del medlemmer som er ganske nye i styret.
- Åtte av ti styremedlemmer utfører i all hovedsak oppgavene på fritiden. Dette gjelder også lokalorganisasjonenes ledere, med unntak av de største lokalorganisasjonene. Tidsbruken varierer, men flertallet legger ned ganske begrenset med tid målt ved anslått timebruk. Flertallet regner seg som ganske aktive.
- Styremedlemmene har valgt å engasjere seg i lokalorganisasjonene fordi de ser at lokalorganisasjonene fungerer som en arena for politisk og faglig aktivitet på lokalt nivå der en også kan knytte nettverk med tillitsvalgte fra andre forbund. Det store flertallet legger vekt på at det er viktig å representere sin fagforening i lokalorganisasjonen.
- Halvparten oppgir at vansker med å få noen til å påta seg verv er blant årsakene til at de har engasjert seg, men de andre motivasjonsfaktorene er mer utbredt.

## 5 Hvilke aktiviteter har lokalorganisasjonene?

Vedtektene for LOs lokalorganisasjoner inneholder en omfattende liste med oppgaver for dette organisasjonsleddet. Det overordnede formålet kan sies å være et organisasjonsledd som koordinerer fagforeninger/avdelinger på tvers, og som bidrar til å ivareta fagbevegelsens interesser lokalt samt gjøre LO synlig på lokalt nivå. Innenfor en slik ramme er det betydelig rom for å prioritere hvilke oppgaver lokalorganisasjonen og dens eiere ønsker å prioritere.

I dette kapittelet skal vi se på hvilke aktiviteter lokalorganisasjonene har. Vi har tidligere sett at det er stor forskjell på hvilke ressurser lokalorganisasjonene har i form av frikjøpt tid. De største har egne ansatte eller frikjøp. Men det store flertallet av lokalorganisasjonene drives på fritiden. Dette påvirker også hvor mange aktiviteter lokalorganisasjonene har kapasitet til å sette i gang. Samtidig kan manglende interesse fra fagforeninger/avdelinger påvirke hvor mange og hvilke aktiviteter som iverksettes.

Vedtektene for LOs lokalorganisasjoner inneholder en omfattende liste med oppgaver. Lokalorganisasjonene har disse punktene i formålsparagrafen:

### § 2. Formål

I samsvar med Landsorganisasjonens vedtekter skal lokalorganisasjonen:

- a) Arbeide for at de tilsluttede fagforeninger/avdelinger samordner sin faglige og politiske virksomhet, for på den måten, ved gjensidig solidarisk samvirke, å skape enhet i arbeidet for å fremme og samordne lønnstakernes faglige, økonomiske, sosiale og kulturelle interesser.
- b) I samarbeid med den stedlige AOF-organisasjonen drive planmessig studie- og opplysningsarbeid ut fra de målsettinger og handlingsplaner som er trukket opp av Kongressen, Representantskapet og Sekretariatet og om medlemsfordeler og tilbud som LO samordner overfor forbundene.
- c) Delta i den samfunnsmessige planlegging av arbeidslivet for å sikre full sysselsetting og en høyere livsstandard.
- d) Lede fellesarrangementer for fagforeningene/avdelingene, medvirke ved innsamlinger, arrangere 1. mai og ellers møter av faglig art etter de retningslinjer som er trukket opp av Landsorganisasjonen.
- e) Oppnevne/velge representanter for de organiserte lønnstakere i offentlige styrer, råd og utvalg, innstille på medlemmer i offentlige komiteer og utvalg som de fagorganiserte lønnstakere har interesse av å være representert i.

I dette kapittelet ser vi på følgende problemstillinger:

- Hvilke typer aktiviteter har lokalorganisasjonene gjennomført siste to år?
- Hvorfor er det satset på nettopp disse, og hvor lett eller vanskelig er det å vekke interesse blant medlemmene?
- Hvem samarbeider lokalorganisasjonene med, og på hvilke områder?
- Hva skjer når lokalorganisasjoner har liten eller ingen aktivitet?

Vi tar utgangspunkt i spørreundersøkelsen blant lokalorganisasjoner og supplerer med informasjon fra intervjuene.

## 5.1 Hvilke typer aktiviteter har de hatt?

I spørreskjemaet satte vi opp en oversikt over en rekke aktiviteter som ligger innenfor rammen av vedtektene og det vi vet lokalorganisasjoner vil kunne ha på programmet (24 ulike valg), og ba leder om å krysse av for hvilke av disse lokalorganisasjonen har arrangert, eller deltatt i, i løpet av de siste to årene. For ikke å gjøre undersøkelsen for komplisert spurte vi ikke om hvor mange arrangementer/aktiviteter de innen hver kategori har deltatt i. Spørsmålsbatteriet gir dermed opplysninger om hvilke områder lokalorganisasjonene er aktive på. I tillegg sier svarene noe om bredden i aktivitetene, men vi vet for eksempel ikke noe om hvor mange åpne møter som er arrangert, eller hvor mange leserbrev som er skrevet.

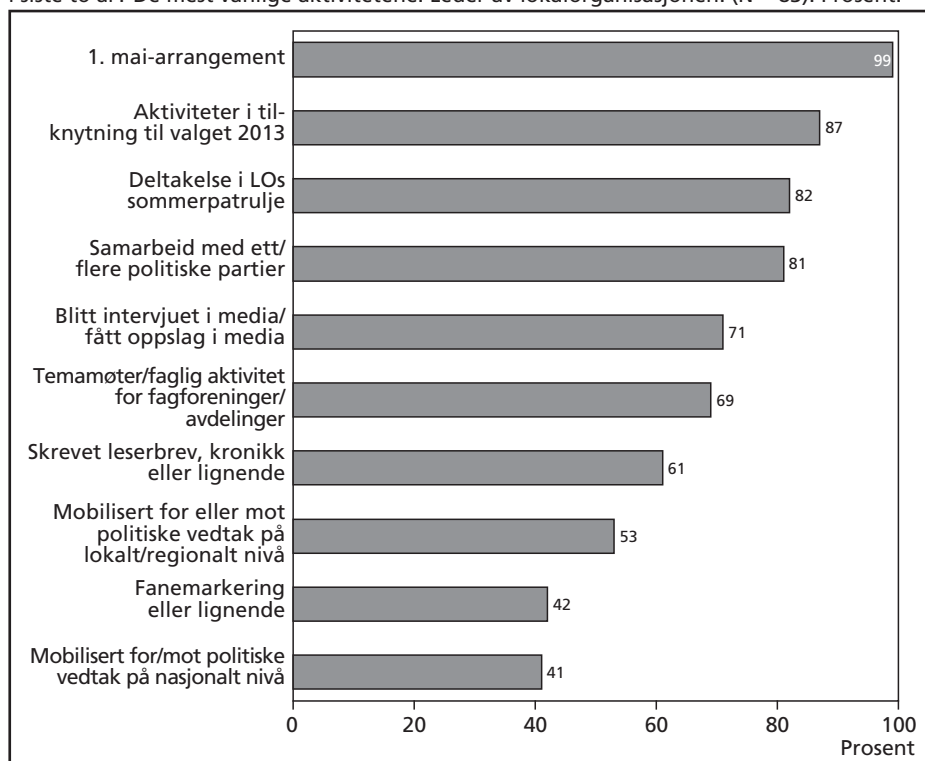
Figur 5.1 viser den typen aktiviteter som flest lokalorganisasjoner krysset av for. Nesten alle (82 av 83 lokalorganisasjoner) hadde hatt arrangement i tilknytning til 1. mai. Færre (69 prosent) har krysset av for andre typer temamøter eller faglige aktiviteter rettet mot fagforeninger/avdelinger. Politisk arbeid er et annet felt hvor det store flertallet har én eller flere typer aktiviteter. Mange har vært aktive i valgkamp, eller de har samarbeidet med politiske partier og/eller mobilisert i lokale politiske saker. Klart færre har vært aktive når det gjelder å påvirke politiske vedtak på sentralt nivå. Her er det viktig å huske at spørreundersøkelsen ble gjennomført før den politiske streiken mot endringene i arbeidsmiljøloven i januar 2015. Vi spurte også om aktiviteter i tilknytning til lokalvalget 2011 (viser ikke i figuren). Her svarte 81 prosent at de har vært aktive, 7 prosent har ikke vært det, og resten visste ikke.

Et tredje saksfelt som peker seg ut, er utspill i media, enten ved at lokalorganisasjonens representanter har latt seg intervjuet (71 prosent), eller at de har skrevet leserbrev eller lignende (61 prosent). Ser vi dette under ett, har 84 prosent vært aktive i media.

Et fjerde område som også mange har krysset av for, er LOs sommerpatrulje. Her har 82 prosent (68 av 83 lokalorganisasjoner) engasjert seg siste to år. Knappe halvparten (42 prosent) har deltatt i fanemarkeringer eller andre støttemarkeringer overfor fagforeninger og klubber.

Styremedlemmer i lokalorganisasjonene fikk også spørsmål om hvilke aktiviteter lokalorganisasjonene hadde hatt det siste året, men med mindre detaljerte svaralternativer. Nesten alle sier at lokalorganisasjonen har hatt temamøter, inkludert 1. mai. To av tre svarer at deres lokalorganisasjon har deltatt i støttemarkeringer eller andre arrangementer for å støtte opp om lokale fagforeninger/klubber (en bredere formulering enn spørsmålet til ledere). Tilbakemeldingene stemmer godt overens med svarene på de mer detaljerte spørsmålene til lederne. Mange av styremedlemmene oppgir at de har deltatt i slike arrangementer, enten som medarrangører eller som deltakere.

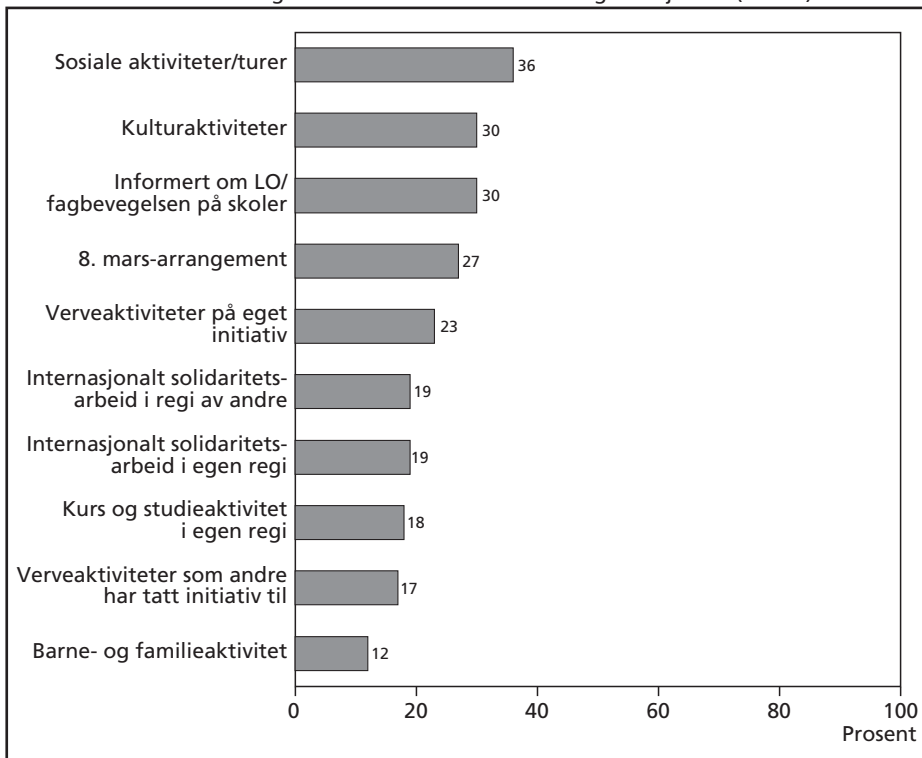
Figur 5.1 Hvilke av følgende typer aktiviteter har lokalorganisasjonen arrangert eller deltatt i siste to år? De mest vanlige aktivitetene. Leder av lokalorganisasjonen. (N = 83). Prosent.



Det er også en del av oppgavene som langt sjeldnere står på dagsordenen i lokalorganisasjonene (figur 5.2, neste side). Det er kun et mindretall som deltar i internasjonalt solidaritetsarbeid i egen eller andres regi eller har aktiviteter rettet mot barn/

familie. Det samme gjelder skoloring (kurs og studieaktivitet i egen regi eller i samarbeid med AOF) og verveaktivitet. Om lag én av tre lokalorganisasjoner har krysset av for at de har hatt sosiale aktiviteter, kulturaktiviteter eller informert om fagbevegelsen på skoler.

Figur 5.2 Hvilke av følgende typer aktiviteter har lokalorganisasjonen arrangert eller deltatt i siste to år? De minst vanlige aktivitetene. Leder av lokalorganisasjonen. (N = 83). Prosent.



### 1. mai-arrangement

Figur 5.1 viste at 82 av de 83 lokalorganisasjonene som har besvart spørreskjemaet, har aktiviteter på 1. mai. I intervjuene forteller lokalorganisasjonene at 1.-mai-arrangementer er noe som styret prioriterer, og at dette en type aktivitet som fagforeninger/avdelinger forventer at de skal prioritere. Et vellykket 1. mai-arrangement er en god mulighet til å samle folk og gjøre lokalorganisasjonen synlig.

I de store byene er det lokalorganisasjonene som «eier» 1. mai. Det betyr at LOs distriktskontor eller politiske partier ikke har noen direkte rolle i form av å være samarbeidspartner, lokalorganisasjonen holder i arrangementet selv. Her har en gjerne et opplegg som følges år etter år, og en legger mye tid og ressurser i arrangementet. I lokal-



organisasjonene utenfor de store byene varierer det mer hvordan 1. mai legges opp. Der driften har vært ganske stabil over tid, har en tradisjon for å ha et 1. mai-arrangement der lokalorganisasjonen har sitt tyngdepunkt. Inntrykket er at også her er lokalorganisasjonen i førerretet, men at dette ikke er til hinder for å samarbeide med andre.

Der aktiviteten har vært lav i perioder – noe som kjennetegner flere av de lokalorganisasjonene vi intervjuet – kan andre ha tatt ansvaret for 1. mai-arrangementet, eller det har ikke vært noen aktivitet. Det å sørge for at lokalorganisasjonen er synlig 1. mai, er gjerne noe av det som prioriteres når en skal bygge opp igjen en lokalorganisasjon som har ligget nede, eller styrke lokalorganisasjonen.

For tre år siden ba vi inn alle partiene for å fortelle hva 1. mai var. Nesten alle unntatt FrP kom og var enige om at vi skulle ha 1. mai. Kun de partiene vi regnet med, ble igjen som samarbeidspartnere. Nå er det lokalorganisasjonen som er arrangør, vi har fått grepet. (Mindre lokalorganisasjon)

1. mai? Vi ble invitert med fra Ap som har styrt dette tidligere. Vi hadde to representanter i 1. mai-komiteen, en av disse holdt appell. Målet er etter hvert å sette mer preg på dagen, men inviterer gjerne med flere – for å få andre til å betale ... (Mindre lokalorganisasjon som har ligget nede en periode)

Som tidligere omtalt dekker de fleste lokalorganisasjonene et geografisk område som omfatter flere kommuner og tettsteder eller byer. Avstandene er ofte så store at det er lite realistisk at alle skal komme til «hovedarrangementet». Store og aktive lokalorganisasjoner kan selv ta hovedansvaret for arrangementer flere steder, eventuelt i samarbeid med lokale klubber, fagforeninger eller andre. Noen praktiserer også at en lokal arrangør – for eksempel en klubb eller fagforening – kan søke økonomisk støtte til en 1. mai-frokost eller lignende. Men lokalorganisasjoner som dekker et større område, understreker at det er helt urealistisk å ha arrangementer i flertallet av eller samtlige av kommunene.

### **Faglige møter og arrangementer rettet mot fagforeninger/avdelinger**

Det er også mange lokalorganisasjoner som har temamøter eller lignende. Dette er gjerne arrangementer for tillitsvalgte og medlemmer i LO-forbundene eller møter som er åpne for alle. Styrene forteller at det tar tid og ressurser å arrangere slike møter for en lokalorganisasjon der styrearbeidet kun er basert på frivillighet. Ambisjonene er dermed nøkterne, ett eller noen få møter per år. Noen viser også til at det kan være vanskelig å mobilisere interesse og å få tilstrekkelig oppmøte på slike arrangementer. Men utfordringen synes særlig å ligge i kapasiteten hos styrene.

En mellomstor lokalorganisasjon viser til at de planlegger å ha omtrent fire kveldsmøter i året om arbeidslivspolitik. Ønsket er å sette faglig politikk på dagsordenen og «ta sakene tilbake».

Men slike arrangementer krever en del praktisk organisering, og det kan være vanskelig å rydde tid til å gjøre dette. Som en lokalorganisasjon uttrykker det:

Når ting må gjøres på dagtid, er det vanskelig – frikjøp er ikke mulig for vår del i stor utstrekning – det må være veldig kort og konsist. Jeg skulle ønske vi hadde mulighet til å frikjøpe noen til å ta de sakene en er nødt til å gjøre på dagtid. Når en arrangerer aktiviteter og konferanser og skal kommunisere med innledere og så videre på dagtid. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Noen av lokalorganisasjonene samarbeider med andre om arrangementer. Et typisk tema og eksempel er LO-favør-kvelder. En liten lokalorganisasjon fortalte at målet var å få til ett arrangement høsten 2015 der planen var «å slenge seg med» når en av fagforeningene skulle ha et lokalt arrangement om pensjon. Her var utfordringen ikke bare tid, men penger.

Økonomien setter begrensninger: Streiken kostet oss 20 000 og årsmøtet 5000 kroner. Vi er avhengig av samarbeid med forbundene for å ha arrangementet, at andre betaler. (Mindre lokalorganisasjon)

Lokalorganisasjonene i storbyene har gjerne møteserier. Dette betinger at en har ansatte eller frikjøpte som ordner med det praktiske. Denne typen møter kan være godt besøkt. Men det vises samtidig til at mange av dem som deltar, er heltids tillitsvalgte eller ansatte i forbund eller fagforeninger/avdelinger. I de store byene vil en ofte ha både en lokalorganisasjon med et godt aktivitetsnivå og et distriktskontor for LO, og de to må finne en arbeidsdeling.

## **Politisk arbeid**

De fleste av lokalorganisasjonene er aktive i politisk arbeid, blant annet i valgkamp og i lokalpolitiske saker. Mange har også et samarbeid med politiske partier. Også her vil aktivitetsnivået variere mye mellom små og store lokalorganisasjoner. Noen av dem vi intervjuet, har arrangert debattmøter med politikerne i tilknytning til valgkampen. Andre deler ut materiell i forkant av valget, på togstasjoner, ferjekaier, kjøpesentre eller andre knutepunkter der folk møtes. Det er gjerne styret som trår til i slike aksjoner, selv om andre også kan trekkes inn.

Lokalorganisasjonene kan også engasjere seg i lokalpolitiske saker utenom valgene. Dette spenner fra forslag om privatisering av kommunale tjenester til saker som angår sykehus, skole og transport. Siden lokalorganisasjoner ofte dekker flere/mange kommuner, vil mange ikke ha noe klart lokalpolitisk nedslagsfelt. Det kan også være uenig-

het innad i lokalorganisasjonene i enkelte saker (for eksempel lokaliseringsspørsmål). Samme utfordring gjelder faglig-politisk samarbeid. Lokalorganisasjonene som spenner geografisk vidt, vil ikke ha mulighet for å ha noe systematisk samarbeid med politiske parter i de enkelte kommuner.

En av lokalorganisasjonene forteller at de arbeider med å styrke det fagligpolitiske arbeidet innen sin region:

Vi avholdt en fagpolitisk debatt i januar/februar der vi inviterte fylkespolitikere og ordførere etc. Det ble en suksess og vil bli fulgt opp. Det var et møte kun for tillitsvalgte og politikere, knyttet til forberedelse til valgkampen. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Men styremedlemmene har også en tilknytning til sin fagforening/avdeling og vil være politisk aktive i kraft av dette. En kan dermed være engasjert i valgkamp både i kraft av sine verv i lokalorganisasjonen og i sin fagforening/avdeling. Det samme kan gjelde andre saker som er viktige for lokalsamfunnet. Det kan være praktiske eller strategiske overveininger bak om saken settes på dagsordenen av lokalorganisasjonen eller den mest berørte fagforening/avdelingen. I en av lokalorganisasjonene viste leder til at det er fagforeningen (forbundet) som bringer saker hvor en vil ha politisk støtte, inn til distriktskontoret og eventuelt videre.

Lokalorganisasjonen har ikke gjort så mye politisk. Vi [Fellesforbundet] bringer sakene innover, og om vi gjør det som forbund eller som LO [lokalorganisasjonen], har lite å si. Vi får samme hjelp fra distriktskontoret. Men det politiske arbeidet har hatt effekt. (Mellomstor lokalorganisasjon)

I andre tilfeller peker lokalorganisasjonen på at det er fordeler ved å fremme saker gjennom lokalorganisasjonen fordi dette viser at det er flere enn ett forbund / én fagforening som står bak synspunktene som fremmes.

### **Den politiske streiken 28. januar 2015**

Intervjuene ble gjennomført våren 2015, og alle lokalorganisasjonene hadde hatt aktiviteter i tilknytning til den politiske streiken mot nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven, enten i form av egne arrangementer eller ved at de hadde deltatt i arrangementer i en større by. De som hadde hatt egne arrangement, beskriver disse som vellykkede. Det var flere mindre lokalorganisasjoner som opplevde at deres arrangementer fikk langt større oppslutning enn forventet. Flere viste til at samarbeidet med forbund utenfor LO hadde vært en positiv erfaring.

Stor markering. Appell på torget, fakkeltog. Men krevende å få de i distriktet med. Avstand er den største utfordringen. Selv om vi kunne sette opp busser, ville det

ta mye tid for folk fra kommunene rundt å komme. Men det kom cirka 600, vi hadde fakler og boller til 100! Samarbeid med forbund også utenfor LO. Hadde utvidet styremøte med fagforeningene, inkludert de som ikke er i LO. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Informantene var opptatt av at den politiske streiken illustrerte potensialet som ligger i LO-fellesskapet. Mange av dem vi snakket med, viste til at selv om forbund utenfor LO hadde stilt opp, og samarbeidet var godt, manglet disse de organisatoriske ressursene til å drifte en slik aksjon. Samtidig var distriktskontorene og forbundene/fagforeningene viktige for gjennomføring av den politiske streiken, også fordi disse hadde mer ressurser til disposisjon enn lokalorganisasjonene.

### **Fanemarkeringer/støtteaksjoner**

Om lag 40 prosent av lokalorganisasjonene oppga at de hadde deltatt i fanemarkeringer eller andre typer støttemarkeringer i løpet av siste to år. Litt flere av styremedlemmene krysset av for et lignende spørsmål (med noe mer generell formulering)<sup>63</sup>, noe som viser at støtteaksjoner av ulike typer er saksfelt som med ujevne mellomrom dukker opp på sakskartet. I intervjuene viste en del av lokalorganisasjonene til at det ikke hadde vært slike saker i deres distrikt, men at de ville vært aktive hvis det hadde vært påkrevd. Andre hadde bistått med støtte i saker med krav om tariffavtale eller lignende. Enkelte viste også til at de store forbundene klarer seg selv, mens mindre forbund ønsker støtte ut over eget forbund. Med mindre det kommer en langvarig og krevende konflikt – noe som kun et fåtall hadde opplevd – er dette ikke saksfelt som en bruker mye tid på. Men hvis lokalorganisasjonen «går tungt inn», kan slike saker kreve mye tid og ressurser.

### **Andre aktiviteter**

De tolv lokalorganisasjonene vi snakket med, hadde til sammen aktiviteter på en lang rekke områder, selv om de én for én hadde et moderat aktivitetsnivå. Her skiller LO i Oslo seg ut ved å ha flere store prosjekter. LO i Oslo har også aktive utvalg som arbeider med kultur og internasjonale saker. Men også blant de øvrige lokalorganisasjonene er det rom for å satse på saker som styret finner interessante. Noen få har hatt / har planer om kursaktivitet, andre har engasjert seg i arbeiderkultur eller internasjonalt arbeid. Det er dermed rom for å sette i gang aktiviteter som styret ønsker å prioritere. Samtidig begrenses dette av at lokalorganisasjonene i all hovedsak drives på frivillig basis. Gaper en for høyt, kan det bli krevende å gjennomføre prosjektene.

<sup>63</sup> «Har din lokalorganisasjon deltatt i støttemarkeringer (fanemarkeringer) eller andre arrangementer for å støtte opp om lokale fagforeninger/klubber i løpet av det siste året?»

Mange av lokalorganisasjonene oppgir at de har vært aktive i medier, blant annet ved at de har fått oppslag i saker som angår lokalsamfunnet eller regionen. Noen ganger blir lokalorganisasjonen kontaktet for et intervju, men de kan også ta kontakt for å få et oppslag. Det vises til at det å kunne uttale seg som LO i/på ... gir større tyngde enn om det var en enkeltstående fagforening som ble intervjuet. Dermed kan lokalorganisasjonen støtte opp om saker som angår medlemsorganisasjonene.

Mange av lokalorganisasjonene har også svart at de har aktiviteter i tilknytning til LOs sommerpatrulje. Lokalorganisasjonen kan ta imot sommerpatruljen, spandere lunsj og eventuelt gi tips om virksomheter de kan besøke. Noen er også med rundt, men dette er mindre vanlig. I all hovedsak bekreftes imidlertid inntrykket av at flertallet av lokalorganisasjonene har liten aktivitet når det kommer til medlemsverving. Dette betraktes som forbundenes oppgave, og det vises til at det ikke vil bli tatt godt opp om lokalorganisasjonene begynte med dette, jamfør at det er utfordringer både når det gjelder krav om tariffavtale og organisasjonsgrenser. En stor lokalorganisasjon uttrykker det slik:

Men skal en gå inn og rekruttere på tariffområder en ikke har peiling på? Jeg er lite begeistret på at en skal dra rundt og verve og trække i salaten. Vår oppgave kunne derimot være å opplyse om det lokale næringslivet – det er en type lokalkunnskap som kun lokalorganisasjonene kan gi. Mener LO at dette skal være en overordnet rekrutteringsprofil, så må det ligge til distriktskontoret. (Stor lokalorganisasjon)

Ett område hvor flere oppgir at de har en viss aktivitet, er utadrettet informasjon. En del av lokalorganisasjonene deltar på årlige utdanningsmesser. Det er også flere som forteller om stunt i form av stander på messer / lokale arrangementer, julepatrulje og lignende. Denne typen aktiviteter kan gi synlighet samtidig som de er begrenset til en dag eller to og dermed overkommelig. Her kan det også komme forespørsler om medlemskap, som da blir henvist til aktuelle forbund.

Vedtektene lister opp planmessig studie- og opplysningsarbeid og det å oppnevne representanter til offentlige styrever, råd og utvalg som oppgaver for lokalorganisasjonene. Undersøkelsen viser at i dag har flertallet av lokalorganisasjonene ikke aktiviteter på disse saksfeltene. Noen få har engasjert seg i næringspolitikk, men dette vil først og fremst være knyttet til enkeltsaker, for eksempel nedleggelse av enkeltvirksomheter eller spørsmål knyttet til samferdselsutbygging, lokalisering osv.

### **Aktiviteter i alt**

Alt i alt ser vi at den store variasjonen i størrelse og ressurser i form av tid og frikjøp påvirker hva lokalorganisasjonene har på sin dagsorden. Som omtalt drives de fleste uten

noen form for frikjøp, mens noen få har ansatte på heltid. Med utgangspunkt i diskusjonen ovenfor kan vi gruppere og beskrive aktivitetene i følgende hovedkategorier.

Tabell 5.1 Aktiviteter i lokalorganisasjonene. Gruppering i hovedtema og oppsummering.

Hovedområde	Typer aktivitet	Kommentar
Arrangementer for fagforeningene	Temamøter, 1. mai, 8. mars, sosiale arrangementer	Områder hvor alle har en form for aktivitet. Varierer fra 1–2 arrangementer i løpet av året til faste møteserier.
Politisk arbeid	I forbindelse med valg, lokale/regionale saker, samarbeid med politiske partier	De fleste er aktive i tilknytning til valgene. Debatter, utdeling av informasjonsmateriell på trafikkknutepunkter etc.
Aktivitet i media	Leserbrev, oppslag i media	Mange har aktivitet, men ganske begrenset i omfang.
Ulike typer støtte inn mot LO-fellesskapet	Sommerpatrulje, skolebesøk, fanemarkeringer m.m.	Mange har aktivitet, men ganske begrenset i omfang.
Organisasjonsbygging	Kurs og skoloring, verving	Knappe halvparten oppgir å være aktive på ett eller flere områder.
Samfunnsbygging mer generelt	Internasjonalt arbeid, kultur, næringsutvikling	Knappe halvparten oppgir å være aktive på ett eller flere områder.

Tabell 5.1 viser stor forskjell i aktivitetsnivå. De største lokalorganisasjonene har omfattende aktiviteter på mange områder, de minste har arrangert 1. mai, hatt et par temamøter og engasjert seg i tilknytning til valgene. I tillegg kommer at mindre lokalorganisasjoner er sårbare. Styret kan slutte å fungere, og aktiviteter og engasjement må bygges opp igjen. En liten lokalorganisasjon – som hadde ligget nede noen år – forklarte sin strategi på følgende måte:

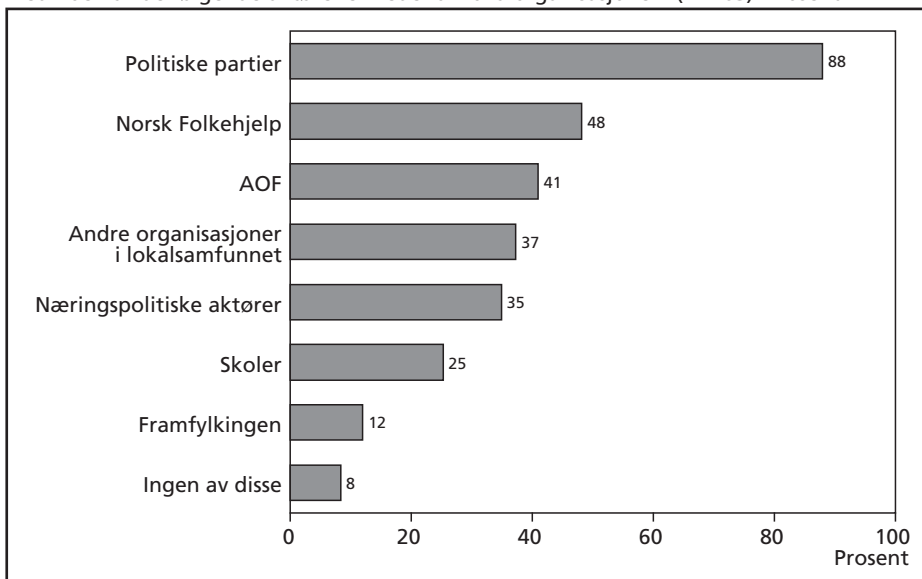
Vi var veldig bestemt på at vi legger oss på et aktivitetsnivå som er håndterbart. Dette er fritid og frivillig. Skal vi ha tillitsvalgte med, må vi ha velvilje fra arbeidsgiver, og vi har få personer å spille på. Og det er viktig at de som er med, ser poenget med en lokalorganisasjon og har interesse. (Liten lokalorganisasjon)

## 5.2 Samarbeid

I spørreundersøkelsen spurte vi lokalorganisasjonene hvem de har et samarbeid med. Figur 5.3 viser at flertallet har et samarbeid med politiske partier. Innholdet i dette samarbeidet vil variere mye. I intervjuene fortalte noen at partier tok kontakt og ønsket et samarbeid. Andre lokalorganisasjoner inviterte partier til møter for å styrke kontakt og samarbeid.

En god del av lokalorganisasjonene har også et samarbeid med Norsk Folkehjelp og AOF. Dette behøver ikke bety at organisasjonene har felles aktiviteter i form av møter, kurs eller annet. Det var få blant dem vi intervjuet, som nevnte at de hadde felles aktiviteter med AOF, og heller ikke mange som nevnte konkret samarbeid med Norsk Folkehjelp. Det kan tyde på at samarbeidet ikke omfatter felles kurs og møter, men for eksempel at lokalorganisasjonen formidler informasjon om kursvirksomhet, støtter Norsk Folkehjelp økonomisk eller har temamøter der innledere fra AOF eller Framfylkingen deltar. En kan også merke seg at få lokalorganisasjoner samarbeider med Framfylkingen. Det samsvarer med at få lokalorganisasjoner oppgir å ha aktiviteter rettet mot barn og familie.

Figur 5.3 Hvis du tar utgangspunkt i de siste to årene, har din lokalorganisasjon samarbeidet med noen av de følgende aktørene? Leder av lokalorganisasjonen. (N = 83). Prosent.

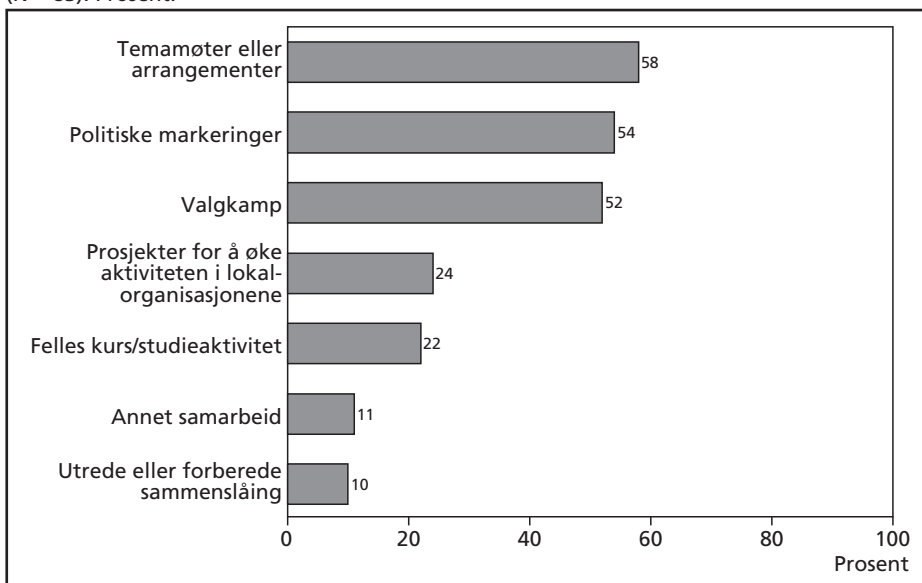


Lokalorganisasjonene innen et fylke vil møtes med jevne mellomrom. Noen har strategimøter. I andre fylker samler LOs distriktskontor lokalorganisasjonene til styrekonferanser. I tillegg kommer fylkeskonferansen og møter i forkant av denne. LO har også finansiert prosjekter der flere lokalorganisasjoner samarbeider.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om samarbeid mellom lokalorganisasjoner. Et slikt samarbeid kan bidra til flere aktiviteter og til inspirasjon og læring. Et flertall av lokalorganisasjonen oppgir at de har samarbeidet med andre lokalorganisasjoner – kun 18 prosent sier at de ikke har hatt noe slikt samarbeid siste to år. Det vanligste er samarbeid om politiske markeringer og om felles arrangementer (figur 5.4). Færre har samarbeid om organisatoriske spørsmål, for eksempel prosjekter for å øke aktiviteten,

felles kurs/studieaktivitet eller for å utrede sammenslåinger. 10 prosent (åtte lokalorganisasjoner) har krysset av for sistnevnte.

Figur 5.4 Samarbeider din lokalorganisasjon med andre av LOs lokalorganisasjon på noen av de følgende områdene? Ta utgangspunkt i de siste to årene. Leder av lokalorganisasjonen. (N = 83). Prosent.



I intervjuene var det ikke så mange som trakk fram eksempler på denne typen samarbeid i form av konkrete arrangementer, selv om noen fortalte om fellesmøter. Men det finnes konferanser som samler flere lokalorganisasjoner, for eksempel Storbykonferansen og Oslofjordkonferansen. I de senere årene har også spørsmål knyttet til EU/EØS, blant annet vikarbyrådirektivet, stått på dagsordenen og skapt diskusjon på tvers av organisasjonsledd i fagbevegelsen.

Noen lokalorganisasjoner hadde også tatt initiativ – eller blitt anmodet om å ta initiativ – til å bistå i tilfeller der aktiviteten ligger nede hos en naboorganisasjon. I slike tilfeller vil spørsmålet om sammenslåing raskt kunne komme på dagsordenen med mindre engasjementet tar seg opp igjen.

### 5.3 utfordringer for oppslutning og aktivitet

Det er stor forskjell på hverdagen for små lokalorganisasjoner med styremøter på kveldstid og mål om å få til to–tre temamøter i løpet av året og store profesjonelle lokalorganisasjoner. Vi intervjuet i flere små og mellomstore lokalorganisasjoner. Noen av disse hadde hatt stabil drift over tid og hadde funnet sin form og sitt aktivitetsnivå.



Andre var i ferd med å bygge opp aktivitet etter å ha ligget nede eller hatt svært lav aktivitet i en periode.

Flere av lokalorganisasjonene beskriver det å knytte kontakt med «sine» fagforeninger/avdelinger som til dels krevende. Det vises til at noen forbund har god tilstedeværelse, for eksempel Fagforbundet og i mange tilfeller også Fellesforbundet. Andre forbund har en mer sentralisert organisasjonsstruktur, for eksempel fylkes- eller regionalforeninger. Her har fagforeningene/avdelingene ofte sitt hovedsete i en større by, der fagbevegelsen har mange aktiviteter og tilbud. De er derfor mest interessert i å delta der og prioriterer ikke de mindre lokalorganisasjonene som har færre aktiviteter, og som er plassert mindre sentralt. Løsningen kan være at fagforeningen peker ut en tillitsvalgt med lokal tilknytning, selv om vedkommende ikke har formelle verv i foreningens styre.

Men for små enheter kan også være en utfordring for felles aktivitet. NTL og IE har mange avdelinger, men disse er knyttet til en etat eller en bedrift og kan ha liten kapasitet til eller interesse for å delta i LOs lokalorganisasjoner. Her finner vi også lokal variasjon med historiske røtter. Noen steder har en klubb eller fagforening med tilknytning til en hjørnesteinsbedrift spilt en viktig rolle i det faglige arbeidet i en kommune eller et tettsted og fortsetter med dette. Andre steder mangler dette.

## 5.4 Oppsummering

Spørreundersøkelsene blant leder og styremedlemmer i lokalorganisasjonene gir ikke noe mål på samlet aktivitet i betydningen antall temamøter eller antall utadrettede kontakter. Den gir imidlertid et bilde av hvilke typer oppgaver lokalorganisasjonene prioriterer. De kvalitative intervjuene gir supplerende informasjon om lokalorganisasjonenes aktiviteter og virke, og vi kan tegne et bilde av organisasjonsledd med stor variasjon i aktivitetsnivået. Noen få driver «profesjonelt» i betydningen at de har ansatte eller tillitsvalgte med frikjøp. For det store flertallet dominerer frivillig innsats, noe som også preger ambisjonsnivå og hva som er mulig å få til.

- Nesten samtlige lokalorganisasjoner har 1. mai-arrangement. For lokalorganisasjoner som dekker flere kommuner / et større distrikt, innebærer dette at de har arrangementer på de største stedene.
- Det store flertallet av lokalorganisasjonene oppgir å ha aktiviteter i forbindelse med valgene. Dette spenner fra å arrangere debattmøter til å dele ut informasjon på trafikkknutepunkter et par morgener før valget. Mange samarbeider også med politiske partier og har vært aktive når det gjelder politiske markeringer på lokalt

eller nasjonalt nivå. Et flertall har hatt aktiviteter rettet mot media, enten ved at de har latt seg intervjuet eller skrevet innlegg.

- Mange oppgir også at de har hatt temamøter eller arrangementer rettet mot fagforeninger/avdelinger. Dette vil ofte være åpne møter. Det er kun de store som har jevnlig møteserier, for mindre lokalorganisasjoner er målet å ha to til tre tilbud i løpet av året.
- Det er kun et fåtall som har kurs/opplæring, internasjonale prosjekter, aktiviteter rettet mot barn og familie eller driver med verveaktivitet.

## 6 Fagforeningene

### 6.1 Innledning

LOs lokalorganisasjoner «eies» av fagforeninger/avdelinger (grunnorganisasjonene) og skal være LOs koordinerende ledd på lokalt nivå. I henhold til LOs vedtekter skal alle fagforeninger/avdelinger være tilmeldt én eller flere lokalorganisasjoner, avhengig av geografisk område:

«§ 1. Medlemskap LOs lokalorganisasjoner er sammenslutninger av fagforeninger/avdelinger i en eller flere kommuner. Alle fagforeninger/avdelinger tilsluttet et LO-forbund innenfor lokalorganisasjonens virkeområde skal stå som medlemmer. LOs Sekretariat kan i spesielle tilfeller gjøre unntak, for enkelte forbund eller enkelte fagforeninger/avdelinger. Det er fagforeningens geografiske område som er avgjørende for hvilke(n) lokalorganisasjon(er) man skal tilslutte seg, se også §12. [...]

§ 4. Årsmøtet Årsmøtet er lokalorganisasjonens høyeste myndighet. Årsmøtet skal sammensettes etter størrelse på fagforeningene/avdelingene. Alle fagforeninger/avdelinger skal ha minst en representant på årsmøtet. [...]

I dette kapittelet ser vi på hvordan eierne vurderer lokalorganisasjonene. I forrige kapittel så vi at lokalorganisasjonene ofte opplever at det til dels er krevende å vekke interesse hos tilknyttede fagforeninger/avdelinger. De får sjelden konkrete forslag til eller ønsker om aktiviteter. Lokalorganisasjonene trekker også fram fagforenings-/avdelingsstrukturen som en utfordring. Både lokalorganisasjonene og forbundene har pekt på at fagforeningsstrukturen over tid har utviklet seg i en retning som gjør det krevende å engasjere seg i lokalorganisasjonene. Mange fagforeninger/avdelinger har mange lokalorganisasjoner innen det geografiske området de dekker. Men det er ikke bare fagforeningsstrukturen som kan være en utfordring.

I intervjuer med forbundene som ble gjennomført i forbindelse med kartleggingen av koordinering på sentralt nivå, ble også spørsmålet om lokalorganisasjonene berørt.<sup>64</sup> Forbundene la også vekt på fagforeningsstrukturen og trakk fram at deres fagforeninger/avdelinger i enkelte tilfeller måtte forholde seg til mange lokalorganisasjoner. Men også andre forklaringer ble framhevet. En av disse var mangel på tid.

<sup>64</sup> Notat til arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen, (Fafo, mars 2015).

Det ble vist til at fagforeninger/avdelinger har så mange oppgaver at det å engasjere seg i lokalorganisasjonene prioriteres ned. I en hektisk hverdag prioriterer tillitsvalgte egne klubber og medlemmer, og eventuelt eget forbund. Enkelte forbund viste også til at sakene som settes på dagsordenen, kan være en utfordring. Hvis forankringen hos fagforeninger/avdelinger er svak, risikerer en at det lokalorganisasjonene driver med, er lite relevant, eller at det kan stå i motsetning til det grunnorganisasjonene er opptatt av. Dermed blir det lite interessant å delta.

I dette kapittelet ser vi på lokalorganisasjonene fra fagforeningenes/avdelingenes perspektiv. Følgende spørsmål stilles:

- Hvor mange lokalorganisasjoner er fagforeningene/avdelingene medlem av? Hvor mange av disse deltar de aktivt i?
- Hvilken type samarbeid har fagforeninger/avdelinger med lokalorganisasjonene? Mottar avdelinger/fagforeninger henvendelser fra lokalorganisasjonene? Om hvilke saker?
- Står lokalorganisasjonene på dagsordenen hos fagforeningene/avdelingene? Hvilke typer henvendelser rettes mot lokalorganisasjonene? Og i hvilke anledninger diskuterer styrene lokalorganisasjonene?
- Er det lett eller vanskelig å vekke interesse? Opplevs lokalorganisasjonene som nyttige?
- Hva er de største utfordringene lokalorganisasjonene vil stå overfor i tiden framover?

Alle fagforeninger/avdelinger ved leder fikk tilsendt et spørreskjema per e-post. Dette dekket temaene listet opp ovenfor.

Vi har også en annen kilde til informasjon om forholdet mellom lokalorganisasjoner og fagforening/avdeling. Flertallet av lokalorganisasjonenes styremedlemmer har verv i fagforening/avdeling. I spørreundersøkelsen rettet mot denne gruppen stilte vi spørsmål om hvorvidt de formidler henvendelser fra lokalorganisasjonen til egen fagforening/avdeling eller tar med seg forespørsler motsatt vei. I dette kapittelet ser vi nærmere på disse spørsmålene og diskuterer om styreplass i en lokalorganisasjon bidrar til å styrke båndene mellom lokale organisasjonsledd i fagbevegelsen.

Vi har ikke gjennomført intervjuer med fagforeninger/avdelinger. Men mange av representantene fra lokalorganisasjonene som er intervjuet, er også styremedlem i sin fagforening/avdeling og har reflektert over forholdet mellom de to typene organisasjonsledd.

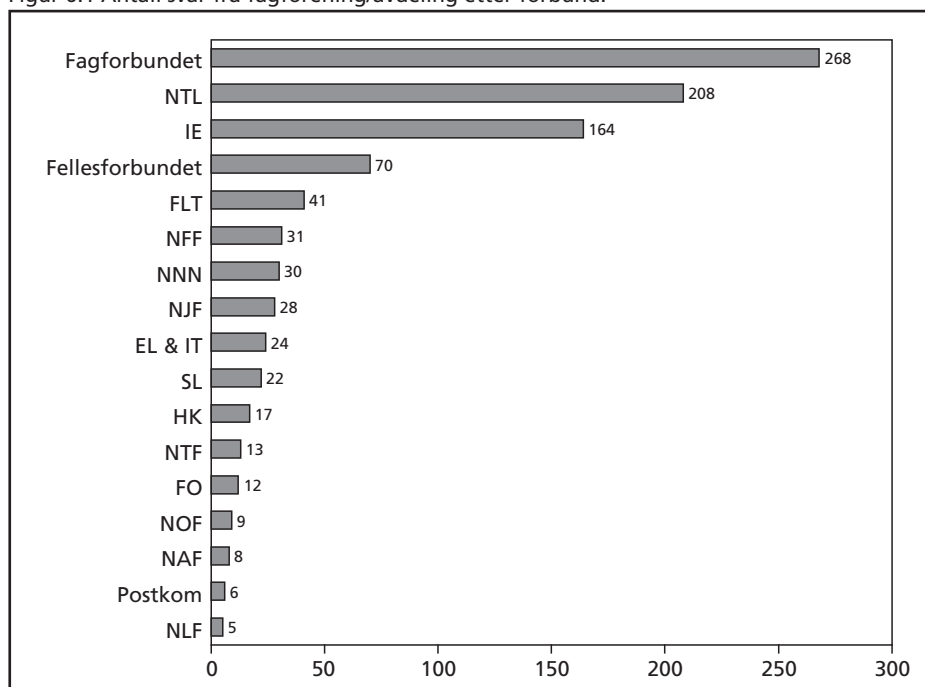
### **Hvem har svart?**

Spørreundersøkelsen ble sendt ut i november 2014, og vi fikk svar fra 961 grunnorganisasjoner, en svarprosent på om lag 60 (jf. tabell 1.1, side 16). Figur 6.1 viser antall

svar fra de enkelte forbund. Noen forbund har få og sentraliserte grunnorganisasjoner, andre har mange fagforeninger/avdelinger. Dette betyr at forbund med mange medlemmer og få grunnorganisasjoner er underrepresentert sammenlignet med medlemstallet. Dette gjelder særlig større forbund med fylkesavdelinger (HK, NAF og FO). NTL og Industri Energi, som har mange avdelinger, er derimot representert med mange svar i undersøkelsen. Noen av avdelingene/foreningene som har svart, er svært små. 23 stykker oppgir å ha mindre enn ti medlemmer, og 80 stykker har mellom ti og 24 medlemmer. Det er særlig NTL, IE og NFF som har små fagforeninger/avdelinger.

Det er fagforeninger/avdelinger som er medlem i lokalorganisasjonene, og vi er derfor interessert i svarene fra så vel de store som de små foreningene. Samtidig ønsker vi å ta hensyn til at noen fagforeninger/avdelinger representerer langt flere medlemmer enn andre. Vi presenterer derfor to typer tall for de viktigste spørsmålene: tall for antall grunnorganisasjoner (der alle teller likt) og tall der vi vekter etter hvor mange medlemmer disse har.<sup>65</sup> Der vi vekter etter medlemstall, det vil si der svar fra store fagforeninger/avdelinger teller mer enn svar fra små, angis det i teksten og i overskriften til figuren/tabellen.

Figur 6.1 Antall svar fra fagforening/avdeling etter forbund.



<sup>65</sup> I NTL ble spørreskjemaet også sendt til leder av landsforeningen. Vi har tatt ut de som svarer landsforening.

## 6.2 Antall medlemskap

I diskusjonen om lokalorganisasjonene trekkes det fram at forbundenes struktur endrer seg i en retning som gjør at det blir vanskelig for fagforeninger/avdelinger å engasjere seg. Flere forbund har grunnorganisasjoner som strekker seg over ett eller flere fylker og dermed er medlem av flere lokalorganisasjoner.

Vi stilte spørsmål om hvor mange lokalorganisasjoner foreningen/avdelingen er medlem av (tabell 6.1). Om lag halvparten av fagforeningene/avdelingene (litt færre målt ved medlemstall) oppgir at de er medlem av én lokalorganisasjon. 12 prosent (16 prosent målt ved medlemstall) har medlemmene fordelt på mange lokalorganisasjoner, det vil si fire eller flere. Det er også en ikke ubetydelig andel blant de større foreningene som oppgir at de er tilknyttet to–tre lokalorganisasjoner. Noen få oppgir at de ikke er tilknyttet noen lokalorganisasjon, mens ganske mange (22 prosent av alle som har svart) sier at de ikke vet.

Tabell 6.1 Hvor mange lokalorganisasjoner (LO i/på) er din fagforening/avdeling knyttet til i betydningen at dere betaler kontingent? Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015. Prosent.

	Fagforeninger/avdelinger	Etter medlemstall
Ingen	6	2
1	46	41
2–3	14	15
4–9	9	25
10 eller flere	3	5
Ikke sikker	22	11
I alt	100	100
Antall grunnorganisasjoner/ medlemmer	941	586 000

Vi spurte også hvor mange lokalorganisasjoner fagforeningen/avdelingen var aktiv i. Vi forklarte «aktiv» med «som minimum at dere stiller på årsmøtene eller deltar i aktiviteter i regi av lokalorganisasjonen». Vi spurte også i hvor mange lokalorganisasjoner fagforeningene/avdelingene var representert i styret.

Én av tre fagforeninger/avdelinger svarer at de ikke er aktive i noen lokalorganisasjon, og halvparten er ikke representert i styret. Det er med andre ord en ganske stor andel lite aktive fagforeninger. Tallene blir derimot annerledes om vi legger med-

lemstall til grunn. Når vi vektet svarene etter medlemstall, representerer ikke-aktive fagforeninger 11 prosent av medlemmene og de uten styreplass sto for en drøy firedel av medlemsmassen.

Hvor mange engasjerer seg i mer enn én lokalorganisasjon? Målt ved medlemstall gjelder dette nesten halvparten når vi spør om aktiv deltakelse, og 30 prosent oppgir at de har styreplass i mer enn én lokalorganisasjon. Det er særlig de store fagforeningene som forholder seg aktivt til mer enn én lokalorganisasjon, noe som ikke er overraskende siden disse har større geografisk nedslagsfelt og ofte er medlem i flere lokalorganisasjoner.

Alt i alt tyder svarene på at vi finner en god del små fagforeninger/avdelinger som har liten aktivitet i lokalorganisasjonene. Men hvis vi tar utgangspunkt i medlemstall, finner vi at flertallet av LO-forbundenes medlemmer er tilsluttet en fagforening som engasjerer seg i én eller flere lokalorganisasjoner.

Tabell 6.2 I hvor mange lokalorganisasjoner (LO i/på) deltar din fagforening/avdeling aktivt\* / er representert i styret. Ta utgangspunkt i siste 2 år. Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015. Prosent.

	Hvor mange av LOs lokalorganisasjoner deltar dere aktivt i?		I hvor mange av LOs lokalorganisasjoner er din fagforening/avdeling representert i styret?	
	Fagforeninger/ avdelinger	Etter medlemstall	Fagforeninger/ avdelinger	Etter medlemstall
Ikke medlem	6	2	6	2
Ingen	27	9	46	25
Én	38	37	28	37
To til tre	17	29	9	22
Fire til ni	4	13	2	8
Ti eller flere	1	4	-	-
Ikke sikker	7	5	8	6
Total	100	100	100	100
Antall	938	583 000	936	581 000

\*Med aktivt mener vi som minimum at dere stiller på årsmøtene eller deltar i aktiviteter i regi av lokalorganisasjonen. Ta utgangspunkt i siste 2 år.

Vi spurte fagforeninger/avdelinger med aktivitet i flere lokalorganisasjoner hva som ligger bak hvilken av disse de velger å engasjere seg i. Ikke noe svaralternativ peker seg særlig ut. Noen prioriterer alle likt, andre prioriterer lokalorganisasjonen med mest

aktivitet, atter andre prioriterer ut fra geografisk nærhet. Noen velger også svaralternativet «annet», og et sitat fra disse illustrerer antakelig situasjonen for mer enn denne ene:

Utgangspunktet er at alle prioriteres likt, men det blir ulikt med bakgrunn i at vi må ha personer som er villige til å påta seg verv og engasjere seg. Det er variabelt fra plass til plass og fra år til år. (Sitat fra åpen svarkategori)

Med utgangspunkt i opplysningen i tabell 6.1 og tabell 6.2 har vi laget en variabel for hvor aktiv fagforeningen/avdelingen er:

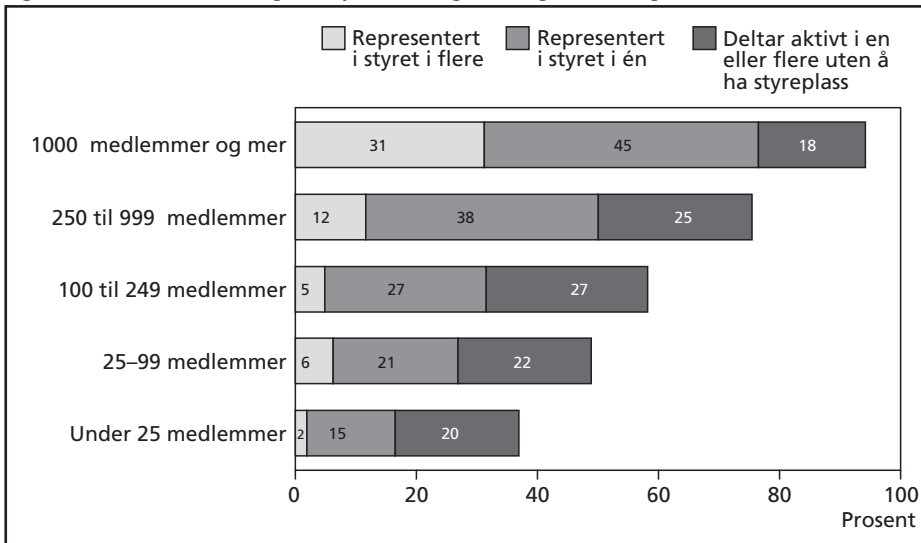
- styremedlem i flere lokalorganisasjoner (1)
- styremedlem i én lokalorganisasjon (2)
- deltar aktivt i én eller flere uten å være representert i styret (3)
- medlem, men deltar ikke aktivt (4)
- øvrige (ikke medlem, vet ikke) (5)

I figur 6.2 viser vi hvordan andelen aktive fagforeninger/avdelinger varierer etter størrelse. Fagforeninger/avdelinger med mer enn 1000 medlemmer er i hovedsak representert i styrene, og de øvrige oppgir at de deltar aktivt. Små fagforeninger/avdelinger deltar langt sjeldnere. Men en kan legge merke til at pluss/minus halvparten av grunnorganisasjonene med fra 25 til 249 medlemmer oppgir at de er aktive i én eller flere lokalorganisasjoner.

Det er også forbundsvis variasjoner (vises ikke). Av de større forbundene skiller NTL og IE seg ut ved at kun halvparten av grunnorganisasjonene er aktive i betydningen at de sitter i styrene eller stiller på årsmøter osv. Fellesforbundets fagforeninger er derimot svært aktive, her er det knapt noen som ikke deltar aktivt slik vi har målt det, jmfør tabell 6.2. Det samme gjelder NNN. Fagforbundet har mange aktive grunnorganisasjoner, men også en del som oppgir at de ikke deltar aktivt. Det siste er særlig mindre organisasjonsledd. Generelt kan vi si at forbund som har store fagforeninger/avdelinger, for eksempel HK, NAF og EL og IT, stort sett er representert i styrene eller iallfall engasjerer seg gjennom oppmøte på årsmøter/arrangementer.



Figur 6.2 Aktivitet i lokalorganisasjonene i fagforeninger/avdelinger. (N = 951). Prosent.



### 6.3 Hva samarbeider de om?

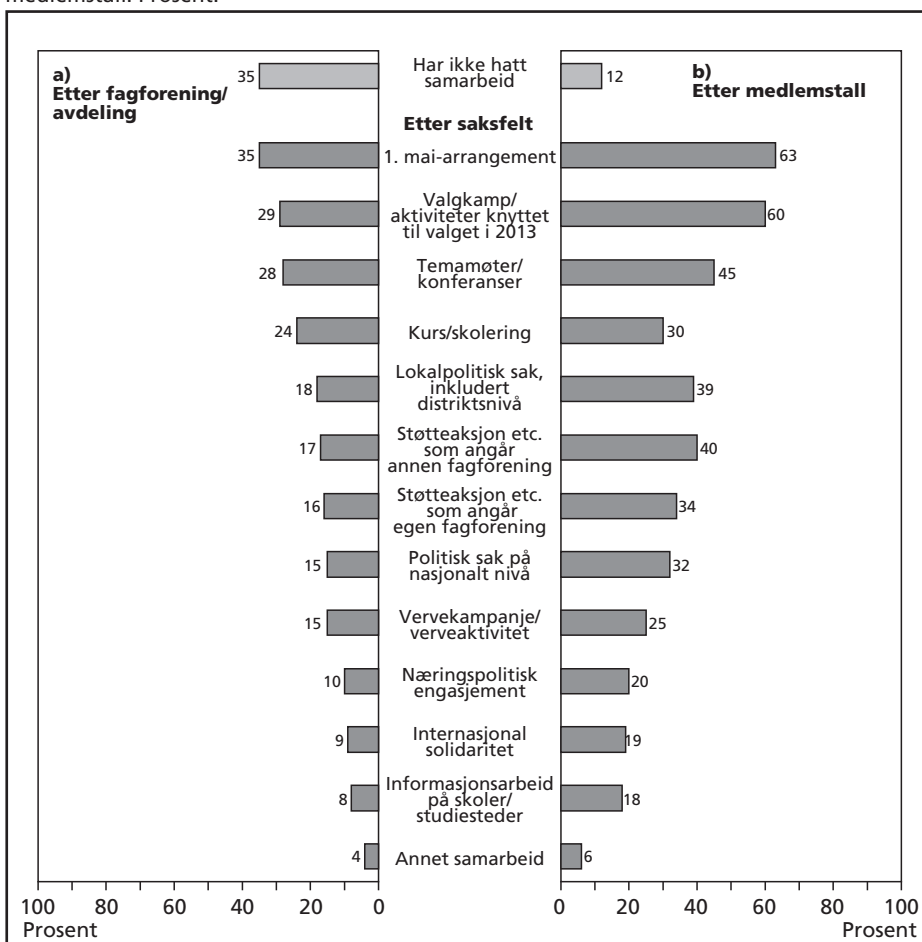
I spørreskjemaet listet vi opp de samme aktivitetene som er diskutert i kapittel 5, og spurte fagforeningene/avdelingene om de hadde samarbeidet med én eller flere lokalorganisasjoner på disse saksfeltene. I figur 6.3a og 6.3b er svarene gjengitt (se neste side). De områdene hvor flest har samarbeidet, er 1. mai-arrangement, aktiviteter knyttet til valget i 2013 og temamøter og konferanser. Dette er ikke overraskende siden disse er de sakene som flest lokalorganisasjoner har hatt aktiviteter på (kapittel 5). Noe overraskende kommer samarbeid om kurs og skolering som nummer fire. Det er ganske få lokalorganisasjoner som oppgir at de har hatt aktiviteter knyttet til skolering.

Av saksfelt som mindre enn 20 prosent av fagforeningene/avdelingene oppgir, det vil si saksfelt med lite samarbeid, er informasjonsarbeid på skoler/studiesteder, internasjonal solidaritet, næringspolitisk engasjement, verveaktivitet, politiske saker på nasjonalt eller lokalpolitisk nivå og støtteaksjoner.

Hvis vi ser på svarene vektet etter medlemstall i fagforeningene, er mønstret noenlunde det samme. Men andelen som har samarbeidet, er klart høyere. Fagforeninger/avdelinger som har samarbeidet med lokalorganisasjonene om 1. mai eller valgkamp, representerer om lag 60 prosent av medlemsmassen. På noen områder endrer mønstret seg noe. Støtteaksjoner/fanemarkeringer og samarbeid om politiske saker på lokalt eller nasjonalt nivå er saksfelt større fagforeninger/avdelinger oftest oppgir.

Én av tre fagforeninger/avdelinger krysset av for at de ikke hadde hatt noe samarbeid med lokalorganisasjonene over de siste to årene. Målt ved antall medlemmer gjelder dette grunnorganisasjoner som representerer drøye 10 prosent av medlemmene.

Figur 6.3a og b Har din fagforening/avdeling i løpet av de siste to årene samarbeidet med én eller flere lokalorganisasjoner på følgende områder? a) etter fagforening/avdeling b) etter medlemstall. Prosent.



Et enkelt mål på omfanget av samarbeidet er hvor mange av saksfeltene i figur 6.3 den enkelte fagforening/avdeling krysser av for. Det er særlig større fagforeninger/avdelinger, og de som er representert i styrene (delvis de samme), som deltar bredt i betydningen at de har samarbeidet på fire–fem eller flere av de i alt 13 saksfeltene vi listet opp. I gjennomsnitt har fagforeningene/avdelingene hatt samarbeid på 2,3 saksfelt. Når vi vekter etter medlemstall – og lar de store telle mer siden de har mange medlemmer – øker dette til 4,3 saksfelt (tabell 6.3).

Tabell 6.3 Gjennomsnittlig antall saksfelt som fagforeningen/avdelingen har samarbeidet med lokalorganisasjonene om over siste 2 år. Etter deltakelse i lokalorganisasjonenes styre/årsmøter og antall medlemmer. Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015.

	Fagforening/ avdeling	Etter medlem- stall
I alt	2,3	4,3
Etter grad av engasjement		
Fagforeningen er representert i styret i flere lokalorganisasjoner	4,6	5,9
Fagforeningen er representert i styret i én lokalorganisasjon	3,4	4,7
Fagforeningen er aktiv uten å sitte i styret	1,9	2,9
Fagforeningen deltar ikke aktivt eller er ikke medlem	0,7	1,3
Etter medlemstall		
Under 25 medlemmer	0,6	0,7
25 til 249	1,3	1,4
250 til 999	2,9	3,0
1000 medlemmer og mer	4,5	5,1
N	918	578 000

Hva så med dem som ikke har hatt noe samarbeid? Disse fikk et oppfølgingsspørsmål om hva som var årsaken. De viktigste forklaringene var manglende kapasitet eller at de ikke hadde fått noen henvendelser (tabell 6.4). Ulik tilnærming/uenighet (at lokalorganisasjonen jobber med saker som forbundenes lokalledd er uenige i) oppgis sjelden som begrunnelse for at en ikke har hatt noe samarbeid.

Tabell 6.4 Hva er årsakene til at dere ikke har hatt noe slikt samarbeid? (flere kryss mulig) Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015. Prosent.

	Per fagforening/avdeling	Etter medlemstall
Ulik tilnærming / uenighet	7	11
Geografisk avstand	19	15
Aktivitetene er av liten interesse	21	17
Har ikke fått henvendelser	36	43
Har ikke kapasitet	47	42
Antall fagforeninger/medlemmer	316	71 000

## 6.4 Står lokalorganisasjonene på dagsordenen?

Fagforeninger/avdelinger vil vanligvis ha mange saker som krever oppmerksomhet. I forrige kapittel så vi at lokalorganisasjonene tidvis opplevde det krevende å få fagforeninger/avdelinger i tale. Spørsmål knyttet til LOs lokalorganisasjoner er ikke nødvendigvis det som prioriteres høyest. I spørreundersøkelsen inkluderte vi spørsmål om tre typer kontakt eller diskusjoner over de siste to årene:

- Har fagforeningen/avdelingen mottatt henvendelser fra lokalorganisasjonene?
- Har fagforeningen/avdelingen rettet henvendelser til lokalorganisasjonene om samarbeid?
- Har lokalorganisasjonene vært tema i fagforeningens/avdelingens styrende organer, og i så fall hva har vært diskutert?

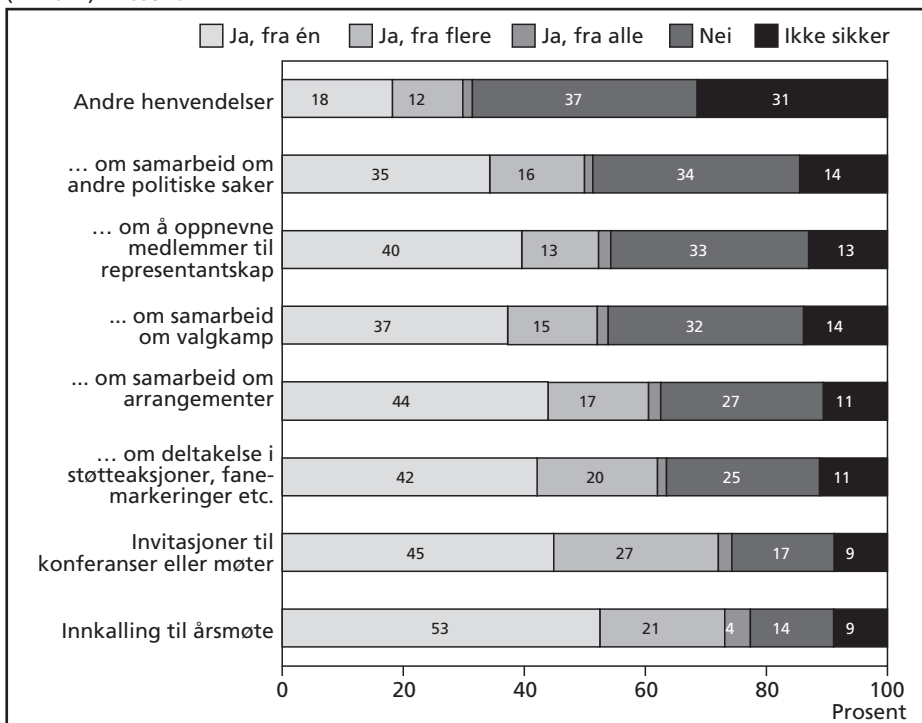
### Henvendelser fra lokalorganisasjonene om samarbeid

I hovedsak får fagforeninger/avdelinger henvendelser fra lokalorganisasjonen. Tre av fire grunnorganisasjoner har mottatt invitasjoner til konferanser eller møter, og drøye 60 prosent har fått forespørsler om støtteaksjoner/fanemarkeringer eller om samarbeid om arrangementer. Det er dermed ikke slik at en «aldri hører fra dem».

Hvis vi hadde vektet dette etter medlemstall, øker andelen fagforeninger/avdelinger som har mottatt henvendelser. For eksempel har drøye 90 prosent av fagforeninger/avdelinger, målt ved medlemstall, mottatt innkalling til årsmøte, og nesten like mange har mottatt invitasjoner til møter og konferanser.

Svært få har ikke mottatt slike henvendelser, og flertallet krysser av for å ha fått flere typer henvendelser. Så lenge en fagforening/avdeling er tilknyttet en lokalorganisasjon, vil denne typen henvendelser komme.

Figur 6.4 Har din fagforening/avdeling mottatt noen av følgende henvendelser fra LOs lokalorganisasjoner i løpet av de siste to årene? Etter fagforening/avdeling. Kun de som er medlem. (N= 822). Prosent.



### Henvendelser til lokalorganisasjonene om samarbeid

Vårt neste spørsmål er om fagforeninger/avdelinger retter henvendelser til lokalorganisasjonene om samarbeid eller deltakelse. Her er bildet et annet. Hele 65 prosent av grunnorganisasjonene har ikke rettet noen henvendelser til lokalorganisasjonene (tabell 6.5, neste side). Målt etter medlemstall er andelen 39 prosent, noe som viser at de store fagforeningene/avdelingene oftere tar kontakt. Det er særlig de små som er passive, mens større fagforeninger/avdelinger med plass i lokalorganisasjonenes styrer oppgir at de har rettet henvendelser til lokalorganisasjonene.

Tabell 6.5 viser at når fagforeninger/avdelinger henvender seg til lokalorganisasjonene, dreier dette seg om samarbeid om arrangementer, politisk arbeid og om deltakelse i støtteaksjoner/fanemarkeringer. Det er ingen spesielle typer saksfelt som peker seg ut.

Tabell 6.5 Hvilke henvendelser har dere rettet til LOs lokalorganisasjoner i løpet av de siste to årene? Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015. Prosent.

	Fagforening /avdeling	Medlemstall
Vi har ikke rettet noen slike henvendelser	65	39
Forespørsel om samarbeid om arrangementer	19	37
Forespørsel om samarbeid om andre politiske saker	15	34
Forespørsel om samarbeid om valgkamp	14	32
Forespørsel om deltakelse i støtteaksjoner, fanemarkeringer etc.	13	29
Andre henvendelser	7	9
Antall	851	563 000

### Er lokalorganisasjonen tema i styrende organer?

Til slutt ser vi på om lokalorganisasjonene er tema i styrende organer hos fagforeninger/avdelinger, og hva de i så fall har tatt opp.

Om lag halvparten av fagforeningene/avdelingene opplyser at de ikke har hatt lokalorganisasjonene på dagsordenen (tabell 6.6). Målt ved medlemstall er andelen som ikke har tatt opp denne typen spørsmål, betydelig lavere (22 prosent).

Temaer som er tatt opp i styrende organer, er at det er ønskelig med økt deltakelse i lokalorganisasjonen, og forslag om å gi støtte til politiske utspill fra lokalorganisasjonen. Fagforeninger/avdelinger (og særlig større foreninger) har også behandlet søknader om økonomisk støtte til aktiviteter og tatt opp konkrete forslag om samarbeid. En drøy tidel av fagforeninger/avdelinger (som representerer om lag 25 prosent av medlemmene) har diskutert kontingenten. De fleste av disse diskusjonene går på at kontingenten er for høy. Det er også noen som har tatt opp politiske utspill fra lokalorganisasjonene, som de er uenige med.

Fagforeninger/avdelinger som er representert i lokalavdelingenes styre, har oftere enn andre hatt diskusjoner om lokalorganisasjonene og blant annet behandlet forslag om å støtte politiske utspill fra lokalorganisasjonene, søknader om økonomisk støtte og forslag om samarbeid. En mulig forklaring er at styremedlemmene formidler henvendelser.

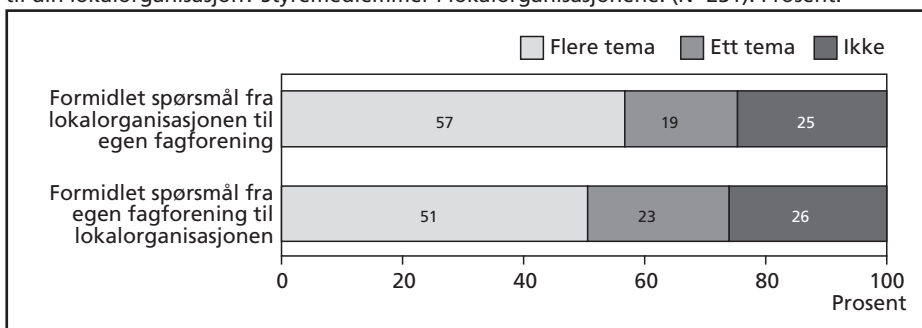
I spørreundersøkelsen blant styremedlemmer spurte vi om de hadde formidlet henvendelser fra lokalorganisasjonen til egen fagforening eller tatt med seg henvendelser fra fagforeningen/avdelingen til lokalorganisasjonen.

Tabell 6.6 Har noen av følgende temaer vært diskutert i fagforeningens/avdelingens styrende organer siste to år? Etter fagforening/avdeling og etter medlemstall. 2014/2015. Prosent.

	Fagforeninger/avdelinger	Etter medlemstall
Nei - vi har ikke hatt lokalorganisasjonene på dagsordenen	47	22
At økt deltakelse fra din forening/avdeling i lokalorganisasjonens organer eller aktiviteter er ønskelig	28	51
Politiske utspill fra lokalorganisasjonen dere ønsker å støtte	21	46
Søknader fra lokalorganisasjonen om økonomisk støtte til konkrete satsinger	16	36
Konkrete forslag til samarbeid	15	36
At deltakelse i lokalorganisasjonen / felles aktiviteter er for ressurskrevende	11	15
At kontingenten til lokalorganisasjonen er for høy	9	18
Politiske utspill fra lokalorganisasjonene dere er uenige i	6	11
Annet om lokalorganisasjonene	4	6
At kontingenten til lokalorganisasjonen bør økes for å styrke aktivitetene	3	7
Antall	961	570 000

I figur 6.5 ser vi at en god del av styremedlemmene formidler saker fra lokalorganisasjonen til egen fagforening/avdeling, og at like mange tar med seg forespørsler motsatt vei. Styremedlemmene fungerer dermed som en bro mellom de to typene organisasjonsledd.

Figur 6.5 Har du formidlet ønsker/forespørsler fra lokalorganisasjonen du er styremedlem i, til din fagforening?/Har du formidlet ønsker/forespørsler fra fagforeningen du er styremedlem i, til din lokalorganisasjon? Styremedlemmer i lokalorganisasjonene. (N=231). Prosent.

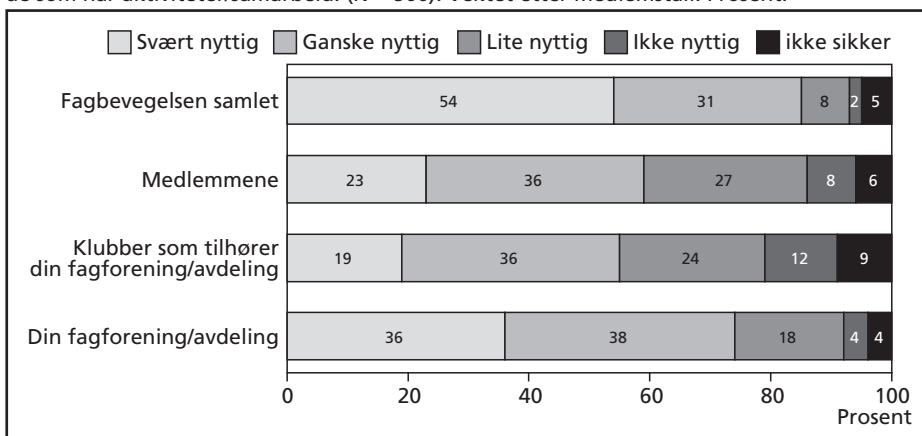


## 6.5 Er lokalorganisasjonene nyttige?

Vi spurte også fagforeningene/avdelingene om de opplevde samarbeidet med lokalorganisasjonene som nyttig for fagforeningen/avdelingen, for klubbene, for medlemmene og for fagbevegelsen samlet. Spørsmålet ble kun stilt til dem som hadde hatt et samarbeid i løpet av de siste to årene.

Fagforeningene/avdelingene oppfatter samarbeidet som mest nyttig for fagbevegelsen samlet og minst nyttig for medlemmer og klubber. Mens drøye halvparten mener samarbeidet er svært nyttig for den samlede fagbevegelsen, er det kun 20 prosent som mener at samarbeidet har vært svært nyttig for klubbene.

Figur 6.6 Alt i alt, hvor nyttig mener du samarbeidet med LOs lokalorganisasjoner er for ... Kun de som har aktiviteter/samarbeid. (N = 566). Vektet etter medlemstall. Prosent.



Vi spurte også fagforeningene hvor aktive deres medlemmer og klubber er i LOs lokalorganisasjoner. Om lag halvparten sier at medlemmene i ganske liten grad / liten grad er aktive, mens 18 prosent oppgir at medlemmer og klubber i stor / ganske stor grad er aktive. En kan likevel spørre hva som legges i dette, siden de fleste intervjuene tyder på at det kun vil være en liten andel av medlemmer uten verv som deltar på temamøter eller andre faglige aktiviteter i løpet av året.

## 6.6 Oppsummering

- Flertallet av de fagforeningene/avdelingene som besvarte spørreundersøkelsen, er aktive i lokalorganisasjonene i betydningen at de er representert i styrer eller deltar



på årsmøter / har plass i representantskap. Det er særlig små fagforeninger som ikke har noen kontakt med lokalorganisasjonene.

- Et flertall av fagforeningene/avdelingene er kun aktive i én lokalorganisasjon. Men et ikke ubetydelig mindretall – målt ved antall medlemmer – betaler kontingent til fire eller flere lokalorganisasjoner. For en del er dermed en utfordring at deres geografiske nedslagsfelt innebærer at de må forholde seg til mange lokalorganisasjoner.
- De områdene flest fagforeninger/avdelinger oppgir å ha et samarbeid på, er 1. mai-arrangementer, temamøter og politisk påvirkningsarbeid, inkludert aktiviteter i tilknytning til valgene. Det er en god del fagforeninger/avdelinger som ikke har hatt noe samarbeid med lokalorganisasjonene. Hvis vi derimot måler med utgangspunkt i medlemstall, rapporterer de fleste om én eller flere typer samarbeid.
- Fagforeninger/avdelinger får henvendelser fra lokalorganisasjoner. Slike henvendelser gjelder både formelle saker etter vedtektene, som innkalling til årsmøter, og spørsmål om samarbeid og invitasjoner til konferanser og møter.
- Det synes å gå færre henvendelser fra fagforeninger/avdelinger til lokalorganisasjonene om samarbeid. Større fagforeninger/avdelinger har langt oftere enn andre tatt kontakt med lokalorganisasjonene.
- Når lokalorganisasjonene står på sakskartet i styremøtene, diskuterer fagforeninger/avdelinger blant annet at de bør være mer aktive. I tillegg behandles støtte til politiske utspill fra lokalorganisasjonene, søknader fra lokalorganisasjonene om økonomisk støtte til satsinger og forslag om samarbeid.
- Lokalorganisasjonenes styremedlemmer formidler saker fra lokalorganisasjonen til sin fagforening, og i en del tilfeller også henvendelser fra egen fagforening til lokalorganisasjonen. Styremedlemmene i lokalorganisasjonene er dermed viktige for kontakten mellom de to typene organisasjonsledd.
- Fagforeninger/avdelinger mener at lokalorganisasjonene er nyttige for fagbevegelsen samlet. Det er derimot langt færre som mener at lokalorganisasjonen er nyttig for klubber eller medlemmer.



## 7 Forholdet til LO sentralt og regionalt

Lokalorganisasjonene er et koordinerende organisasjonsledd for fagforeninger/avdelinger, det vil si forbundenes lokale organisasjonsledd. Det er disse – som gjennom årsmøtet og andre representative organer – styrer lokalorganisasjonens virksomhet. Samtidig er lokalorganisasjonene en del av LO, både i navn og i praksis. Lokalorganisasjonene er bundet av LOs vedtekter og kan ikke fravike disse uten godkjenning fra LOs sekretariat. Videre er lokalorganisasjonene en integrert del av landsorganisasjonen blant annet gjennom at de er representert på fylkeskonferansene og som regel har tett kontakt med LOs distriktskontorer. Lokalorganisasjonene kan også fremme forslag de ønsker at fylkeskonferansen skal fremme overfor LO-kongressen. De fleste lokalorganisasjonene benytter LOs organisasjonssystem til innsamling og utbetaling av kontingent, og flere mottar ulike former for prosjektstøtte fra LO. Distriktskontorene følger opp og støtter lokalorganisasjonene på ulike måter, blant annet gjennom deltakelse på årsmøter og ved samarbeid i viktige saker. I noen fylker er det opprettet større organisasjonsprosjekter for å styrke den lokale innsatsen, som koordineres fra distriktskontorene.

I dette kapitlet ser vi nærmere på kontakten mellom lokalorganisasjonene og LO sentralt og LOs koordinerende organer på distriktsnivå. Sentrale spørsmål er:

- Hvilken kontakt har lokalorganisasjonene med LO?
- Hvor god hjelp får lokalorganisasjonene fra LOs distriktskontorer og fra LO sentralt? Hva ønsker de bistand til?
- Hvor mange lokalorganisasjoner tar initiativ til å fremme forslag til LO-kongressen?
- Hvilket forhold har lokalorganisasjonene til LOs handlingsplan og kongressvedtak?

### 7.1 Kontakt med distriktskontorene

LOs distriktssekretærer er i praksis det viktigste kontaktpunktet mellom lokalorganisasjonene og resten av landsorganisasjonen. Distriktskontorene er organisert fylkesvis og har ansvaret for å samordne fagbevegelsens innsats i fylket. Distriktssekretærer og organisasjonsarbeidere er ansatt i LO sentralt og har i kraft av sitt ansvar for å drive

faglig organisasjonsvirksomhet på vegne av LO i fylket også et ansvar for å følge opp og bistå lokalorganisasjonene. Dette gjøres noe ulikt fra fylke til fylke, men de fleste lokalorganisasjonene har jevnlig kontakt med distriktssekretæren. Noen rapporterer et tett samarbeid, mens andre har mindre kontakt. Dette avhenger tilsynelatende både av hvor aktive lokalorganisasjonene selv er, og av hva den enkelte distriktssekretær velger å prioritere i sitt arbeid. Vi har ikke gjort noen detaljert kartlegging av kontakt med distriktskontoret, men tok det opp i intervjuene som ble gjort med ledere og nestledere i lokalorganisasjonene, samt i samtaler med distriktssekretærer.

Distriktssekretærene inviteres til og deltar som regel på årsmøtene i lokalorganisasjonene. Blant lokalorganisasjonene vi har intervjuet, er det også i mange tilfeller praksis at distriktssekretæren inviteres til styremøter. Flere oppgir at distriktssekretæren selv ofte deltar på møtene, eller eventuelt sender en annen medarbeider fra distriktskontoret. Andre forteller at distriktssekretæren ikke har kapasitet til å stille på styremøtene på grunn av geografiske avstander og høy arbeidsbelastning, eller at distriktssekretæren forsøker å stille, men at det ofte ikke passer. En distriktssekretær som prioriterer å delta på styremøtene, beskriver sin rolle slik:

Jeg prøver å møte opp på styremøter hvis jeg kan, det er med på å gjøre aktiviteten større. Det er OK å få inn noen fra LO-systemet som kan informere, klappe på skuldra og oppmuntre. Jeg blir behandlet som et annet styremedlem og er med på samme premisser som de andre. (Distriktssekretær)

At distriktssekretæren stiller på styre- og årsmøter, omtales i all hovedsak som positivt og kan oppleves som en vitamininnsprøytning særlig i lokalorganisasjoner som har lav aktivitet.

I noen fylker arrangeres ledersamlinger og/eller lederkonferanser i regi av distriktskontoret, der lederne for lokalorganisasjonene møtes. Flere informanter beskriver slike samlinger som nyttige for samarbeid mellom lokalorganisasjonene og for nettverksbygging. I fylker der en ikke har ny ordning for fylkeskonferansen, sitter gjerne lederne i lokalorganisasjonene også i styret for fylkeskonferansen, som møtes noen ganger i året. Der det er opprettet prosjekter med vekt på organisasjonsbygging, for eksempel organisasjonsprosjektet i Hordaland og fellesprosjektet for lokalorganisasjoner i Østfold, koordineres dette i hovedsak fra distriktskontoret. Distriktskontoret står også for medlemsoversikt og kontingentinnkreving gjennom org.sys., og lokalorganisasjonene skal oversende kopi av årsregnskap, revisjonsprotokoll og protokoll fra årsmøtet til distriktskontoret umiddelbart etter årsmøtet.

I tillegg til faste møteplasser forteller flere av våre informanter i lokalorganisasjonene at de har et tett samarbeid med distriktskontoret om enkeltsaker. Distriktskontorene stiller gjerne med praktisk bistand i forbindelse med arrangementer og markeringer og koordinerer lokalorganisasjonene når det er nødvendig. Distriktskontorene var for eksempel sentrale i planlegging og gjennomføring av markeringene rundt streiken 28.

januar 2015. Distriktskontorene bistår også gjerne i satsinger inn mot valgkamp og bidrar med felles materiell. De lokalorganisasjonene som er involvert i LOs sommerpatrulje, samarbeider gjerne med distriktskontoret om gjennomføringen i større eller mindre grad.

Våre informanter i lokalorganisasjonene beskriver relativt ulike samarbeidsrelasjoner med distriktskontorene. Graden av samarbeid varierer, men de fleste er fornøyde.

Vi har et tett samarbeid med distriktskontoret her, omtrent daglig kontakt. Mye er automatisk. (Større lokalorganisasjon)

Har en del kontakt ved behov. Tar kontakt hvis det er noe, men ellers ikke så mye. For eksempel praktiske spørsmål om lister, kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste. [...] Viktig å ha distriktskontoret til å hjelpe oss med det praktiske og ta de store takene. Distriktskontoret kan være en nøkkel til å organisere satsinger, skaffe materiell osv. (Mellomstor lokalorganisasjon)

Vi har hatt et tett samarbeid med distriktskontoret gjennom mange år. Er ikke enige om alt, men mye. Distriktskontoret bidro til en innsamling [...] og var også hjelpsomme med penger da vi jobbet med «nærhet og synlighet». Vi er uenige om noe, men vi har ikke noe galt å si. Vi får hjelp hvis vi trenger, men klarer oss stort sett godt selv. (Større lokalorganisasjon)

Det er kun distriktssekretæren og ungdomssekretæren på kontoret, vi skulle gjerne sett at de var fem. Distriktssekretæren har ikke tid til å følge opp lokalorganisasjonene. Men distriktssekretæren er ikke noe problem å få tak i, og vi får hjelp når vi trenger det. (Mindre lokalorganisasjon)

De fleste er fornøyde, men enkelte trekker likevel fram at oppfølgingen fra distriktskontoret er personavhengig og for tilfeldig. Flere ser for seg en framtidig organisering der distriktskontorene får en mer formell forpliktelse og større ressurser til å følge opp lokalorganisasjonene. Én beskriver dagens situasjon på følgende måte:

De små lokalorganisasjonene kunne også fått mer hjelp, formelt. I dag får de slik hjelp av distriktskontorene, men fordi de er hyggelige, ikke fordi det er pålagt. (Mellomstor lokalorganisasjon)

## 7.2 Fylkeskonferansen

Fylkeskonferansene har ifølge LOs retningslinjer som formål å styrke aktiviteten i LOs lokalorganisasjoner og består av styret for fylkeskonferansen pluss 25 til 40 representanter som velges av lokalorganisasjonenes årsmøter. Lokalorganisasjonen kan velge fra én til åtte representanter, hvorav én skal være lokalorganisasjonens leder. Fylkeskonferansene velger representanter og vararepresentanter fra fylket til LOs kongress og representantskap og kan fremme forslag overfor kongressen. 40 av 300 representanter på kongressen velges fra fylkene. Ulikt organiseringen i Danmark og Sverige, der representasjon til LO-kongressen er forbeholdt forbundene, har lokalorganisasjonene dermed direkte innflytelse i LOs sentrale organer.

Enkelte av våre informanter i lokalorganisasjonene og blant distriktssekretærene trekker fram fylkeskonferansene som viktige for nettverk og demokratisk deltakelse:

Fylkeskonferansen er viktig for nettverk, gir også mulighet for å treffe LO-ledelsen. Får forankret sakene våre hos de på topp. (Lokalorganisasjon)

Vi har gammeldags versjon, styrene i lokalorganisasjonene her vil ha det. [...] Med den gamle versjonen har lokalorganisasjonene en arena. Med den nye har man delvis lagt ned lokalorganisasjonene. De to årlige samlingene bygger fellesskapet. (Distriktssekretær)

Flere stiller likevel spørsmål ved hvilken funksjon fylkeskonferansene ivaretar i dag. Særlig er det en bekymring for sviktende oppmøte og at innholdet på konferansene ikke oppleves som nyttig for alle.

Vi sender to–tre, selv om vi har fem plasser. Det skyldes at vi har vanskelig for å selge det inn lokalt. Det koker litt bort i ingenting, og det skjer lite etter at det vedtas uttalelser. (Mindre lokalorganisasjon)

Fylkeskonferansen er noe en går på om det passer seg sånn med kalenderen. Sist var vi veldig få. [...] Sånn som det er lagt opp nå, med LO i-ene som er representert, har de lite funksjon. Det må bli sånn at fagforeningene har representanter der. Men det er mulig at den helt har utspilt sin rolle. (Større lokalorganisasjon)

### Ny modell for fylkeskonferansen

I perioden 2009–2013 ble det gjennomført prøveprosjekter i tre fylker hvor formålet var å styrke forbundenes involvering og det faglige og lokalpolitiske engasjementet på fylkesnivå. Retningslinjene for fylkeskonferansen ble satt til side, og forbundene valgte representanter ut fra antall yrkesaktive medlemmer etter en vedtatt fordelingsnøkkel. LOs lokalorganisasjoner fikk en begrenset deltakelse på fylkeskonferansene, og styret

ble valgt av fylkeskonferansen selv. LOs organisasjonsprogram 2013–2017 fastslår at «erfaringer fra prosjektet var at fylkeskonferansene innfridde prosjektets mål»<sup>66</sup>, og det vises til at ordningen hadde positive resultater på oppmøte og forbundenes involvering. I inneværende kongressperiode er det derfor åpnet for at prøv fylkene beholder den nye ordningen, og andre fylker kan ta i bruk samme modell hvis de ønsker det. Sju fylker benytter nå den nye modellen.

Blant våre informanter mener flere at den nye modellen for fylkeskonferansen er å foretrekke, og at oppmøtet blir bedre når forbundene er sterkere involvert.

Fylkeskonferansen etter ny modell fungerer mye bedre, fordi vi har lagt ned mye i å prate med forbundene. Mye større integritet, forbundene stiller [...] Blitt et helt annet driv. De lokale LO-ene sendte jo pensjonister og folk uten kobling til forbundene sine. Nå har det blitt mye bedre, en kan forvente noe, og de som er der, kan mene noe. (Distriktssekretær)

I lokalorganisasjonene finner vi også noen kritiske synspunkter på den nye modellen for fylkeskonferansen. En leder forteller for eksempel at de har valgt å ikke møte i det hele tatt etter at den nye modellen ble innført. En annen påpeker at forbundsvis representasjon gjør at fylkeskonferansene i mindre grad handler om lokale saker:

Det er fastlønnede folk som kommer på fylkeskonferansene nå, de kan ikke gå inn med noe som er i strid med eget forbund, det blir ikke noe nytt. Alle sier hva de har vedtatt, klapper og går. Fylkeskonferansen kunne vært viktig om en hadde sett mer på det lokale bildet. For eksempel kunne en kommet med et felles utspill om sosial dumping, som er et problem for flere kommuner her, og gått ut sammen med hva som må gjøres – som fagbevegelsen. Men en klarer ikke det en gang. (Større lokalorganisasjon)

### 7.3 Aktiviteter i LO-regi

Lederne i lokalorganisasjonene ble spurt om representanter for deres lokalorganisasjon har deltatt på fylkeskonferansene, kurs og andre aktiviteter i regi av distriktskontorene eller LO sentralt. De aller fleste bekrefter dette: Samtlige av de 82 lokalorganisasjonene som besvarte spørsmålet, har deltatt på fylkeskonferansene. Når det gjelder kurs eller andre aktiviteter i regi av LOs distriktskontor, svarer ni av ti ledere at deres lokalorganisasjon har deltatt. De aller fleste oppgir å ha deltatt på kurs og aktiviteter arrangert av LO sentralt, men elleve av 80 ledere svarer at de ikke har gjort det siste to år.

<sup>66</sup> LO (2013) LOs Organisasjonsprogram 2013-2017 s. 25

## 7.4 Forslag til LO-kongressen

LOs fylkeskonferanser har rett til å fremme forslag for kongressen. Lokalorganisasjonene kan levere forslag de ønsker at fylkeskonferansen skal fremme overfor kongressen, til LOs distriktskontor. Undersøkelsen viser at lokalorganisasjonene benytter seg aktivt av denne muligheten. Over halvparten (49 lokalorganisasjoner) krysset av for at de hadde fremmet forslag de ønsket skulle legges fram for kongressen i 2013. For noen er dette en måte å markere synspunkter på eller bidra til engasjement fra fagforeninger/avdelinger.

Forslag til kongressen har vi hver gang, vi har kommet med mange. Noe har vel blitt vedtatt, men det kommer jo mange likelydende forslag. (Større lokalorganisasjon)

Vi er aktive på å fremme saker til kongressen. Prøver å engasjere fagforeningene til å komme med innspill, behandler det i styret og kommer med forslag. Kan være alt mellom himmel og jord. (Større lokalorganisasjon)

Andre lokalorganisasjoner ser helst at fagforeningene tar saker gjennom eget forbund, og kommer ikke med så mange forslag på eget initiativ.

Vi lar det helst gå gjennom fagforeningene, men noe har det blitt. Det har ikke kommet så mange forslag fra oss. Hvis en fagforening spiller inn til oss, tar vi det inn til fylkeskonferansen, hvis vi er enige i det. (Større lokalorganisasjon)

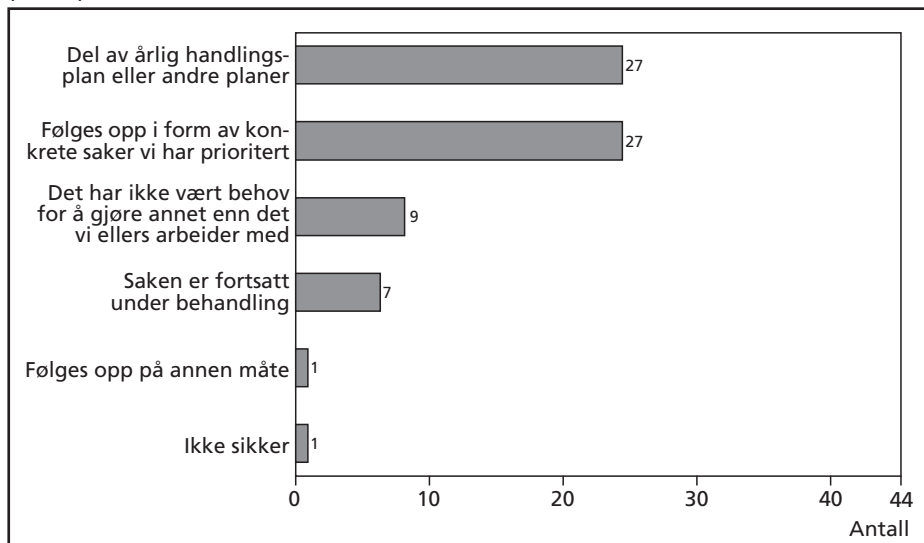
Et tema i forlengelsen av dette er hva som skjer i etterkant av kongressen. Behandler lokalorganisasjonene handlingsprogram og andre vedtak, og legger dette føringer på arbeidet i lokalorganisasjonen? Av de 83 lokalorganisasjonene som besvarte spørreskjemaet, svarte 53 (44 prosent) ja, mens 37 (31 prosent) svarte nei. Noen valgte også «ikke sikker».

De som svarte positivt på spørsmålet, ble så spurt om hvordan oppfølgingen foregikk. De fleste krysset av for at det var del av deres årlige handlingsplaner eller i form av konkrete saker de følger opp (figur 7.1).

Én av tre lokalorganisasjoner har ikke hatt dette temaet på dagsordenen. Vi spurte disse om hvorfor de ikke hadde hatt slike diskusjoner. Flertallet svarte at de prioriterer å jobbe med saker som de er opptatt av lokalt, og nesten halvparten – 13 lokalorganisasjoner – svarte at de generelt har lav aktivitet.



Figur 7.1 Hvordan har dere besluttet å følge opp vedtakene? Du kan sette flere kryss. Ledere (N = 44). Antall.

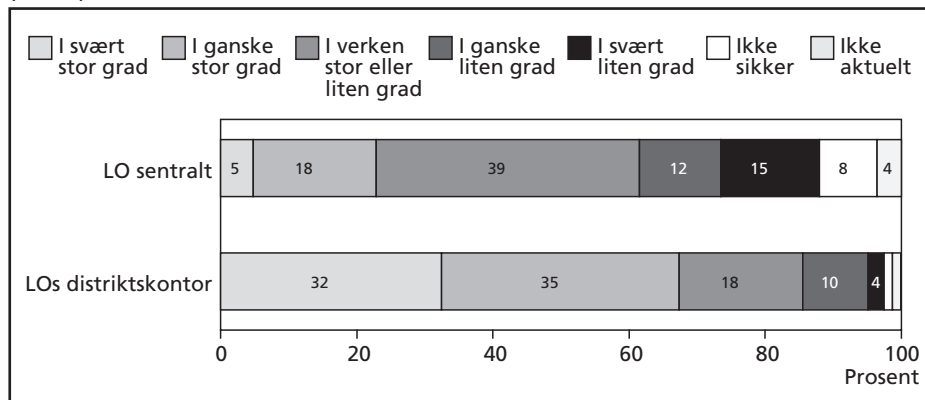


Intervjuene i lokalorganisasjonene bekreftet langt på vei dette. En leder i en liten lokalorganisasjon forklarte for eksempel at diskusjoner om LOs handlingsplan og kongressvedtak ikke var blitt prioritert på grunn av lite tid og ressurser, men at dette er noe en vil se på dersom lokalorganisasjonen lykkes med å opprettholde et visst aktivitetsnivå. De største lokalorganisasjonene oppga på sin side å ha et bevisst forhold til handlingsplanen, med aktiv oppfølging av kongressvedtak.

## 7.5 Bistand fra LO

Lederne i lokalorganisasjonene ble i spørreundersøkelsen spurt om i hvilken grad lokalorganisasjonen får den støtte eller hjelp de ønsker fra LO sentralt og fra LOs distriktskontor.

Figur 7.2 I hvilken grad får lokalorganisasjonen den støtte eller hjelp dere ønsker fra ... Ledere (N = 83). Prosent.



Lokalorganisasjonene er i hovedsak fornøyde med bistanden de får fra distriktskontorene. To av tre oppgir at de får den hjelp eller støtte de ønsker fra distriktskontoret, i svært stor eller ganske stor grad. Kun 12 prosent får i ganske liten eller svært liten grad den hjelpen de ønsker herfra. «Ikke sikker» og «ikke aktuelt» er valgt av kun to lokalorganisasjoner, noe som reflekterer at det er svært uvanlig å ikke ha kontakt med distriktssekretæren. Som vi har sett tidligere i kapittelet, forteller våre informanter om varierende grad av samarbeid og kontakthypighet med distriktskontoret, men resultatene i undersøkelsen underbygger inntrykket av at de fleste er fornøyde.

Lederne i lokalorganisasjonene er langt mindre sikre når det gjelder hjelp og støtte fra LO sentralt. Til sammen svarer halvparten «i verken stor eller liten grad», «ikke sikker» eller «ikke aktuelt». En mulig forklaring er at det er færre naturlige kontaktpunkter mellom LO sentralt og lokalorganisasjonene, og at mange dermed verken forventer eller får vesentlig støtte eller hjelp. En leder sier det slik: «Bortsett fra denne undersøkelsen og invitasjon til LOs organisasjonskonferanser hører vi aldri noe fra LO sentralt.» Det er noe flere som oppgir at de i ganske liten / svært liten grad får hjelp (27 prosent), enn at de i ganske stor / stor grad får det (23 prosent).

### Hva etterspør lokalorganisasjonene?

Spørreundersøkelsen inkluderte følgende åpne spørsmål til ledere av lokalorganisasjonene: «Hva slags bistand, ressurser eller verktøy som LO eller fagforeningene tilbyr eller kunne tilby, mener du ville være til størst nytte for å styrke lokalorganisasjonen?» Svarene omhandler i stor grad hvilken bistand lokalorganisasjonene etterspør fra LO, selv om vi altså også spør om bistand fra fagforeningene.

68 ledere kom med konkrete forslag om hva de mener er det viktigste LO kan gjøre for å styrke lokalorganisasjonene. Forslagene er mange og ulike, samtidig som enkelte

ønsker går igjen hos mange. Når vi grupperer svarene, er det fire hovedtemaer som peker seg ut: 1) styrket økonomi og midler til frikjøp, 2) sterkere tilstedeværelse og engasjement fra fagforeningene, 3) kurs og 4) praktisk bistand og oppmerksomhet fra LO.

### **Økonomi og frikjøp**

Behov for generelt bedre økonomi i lokalorganisasjonene tas opp av 15 ledere, og ytterligere elleve etterlyser midler til frikjøp. «Vi trenger å ha råd til et kontor» og «ressurser til å kjøpe fri tillitsvalgte» er eksempler. Én etterlyser i tillegg bedre systemer for kontingentinnkreving. En leder beskriver situasjonen i lokalorganisasjonen slik i sitt svar:

Kontingenten utgjør cirka 80 000 per år, dette dekker cirka 70 prosent av de «faste» utgiftene til LO senter, møter og 1. mai, kontor og vedtektspålagt aktivitet. En generell økt aktivitet i lokalorganisasjonens regi betinger langt bedre økonomi. For vår del cirka 150 000 per år. Midler til prosjekter fra sentralt bør økes, og ekstra satsinger bør gis støtte over flere år, for bedre å nyttiggjøre seg av resultater og muligheter.

Ønsket om bedre økonomi henger gjerne sammen med et behov for midler til frikjøp. Flere ønsker seg en viss profesjonalisering, med mulighet til å kjøpe fri leder eller styremedlemmer ved behov. Følgende innspill er illustrerende:

Det viktigste er å kunne ha god nok økonomi gjennom kontingentinnngang slik at en har mulighet til å frikjøpe tillitsvalgte når man skal gjennomføre et middels/større prosjekt i henhold til formålsparagrafen i vedtektene. De tillitsvalgte brenner seg ut over tid. Slik kan vi ikke ha det.

### **Engasjement fra fagforeningene**

16 av lokalorganisasjonene etterspør økt engasjement og deltakelse fra fagforeningene lokalt. Flere nevner sentralisering i forbundene som et problem og mener LO må jobbe for å vekke medlemsforeningenes interesse og forståelse av at det er viktig med lokalt faglig samarbeid. Fem ulike lokalorganisasjoner tar i tillegg opp at det er problematisk å få kontakt med fagforeningene. Blant annet etterlyses kontaktpersoner og «kontinuerlige oppdaterte adresselister over medlemsforeningene, og deres tillitsvalgte».

### **Kurs og organisasjonsbygging**

Tolv lokalorganisasjoner etterspør økt innsats i kursing og opplæring. Dette gjelder både støtteordninger for å avholde kurs for tillitsvalgte og kursing av styremedlemmer og nye ledere i lokalorganisasjonene. Videre etterlyses «hjelp til strukturering og hvordan vekke medlemsforeningenes interesse», kurs og erfaringsutveksling om «aksjonsrettet faglig virksomhet» og «hvordan håndtere media best mulig» samt økte prosjektmidler til organisasjonsbygging.

### **Bistand og besøk fra LO**

«Besøk av toppledere på for eksempel årsmøter» og ønsker om at LO stiller med ledelsen eller foredragsholdere for å dele erfaringer og skape lokalt engasjement, nevnes av fem lokalorganisasjoner. Videre etterlyser tre mer hjelp fra LO sentralt, blant annet i form av «rask hjelp til å besvare spørsmål når vi trenger det». To nevner behov for bedre oppfølging fra distriktskontoret. Støtte til medlemstilbud og arrangementer samt deltakelse på sistnevnte etterlyses også fra LO. Enkelte har mer spesifikke forslag, som at LO bør opprette en form for minimumsaktivitet for lokalorganisasjonene som en kan måle egen organisasjon mot, eller følgende forslag om LO Media:

Videre må LO Media utvikles til å bli et bedre verktøy for lokalorganisasjonene gjennom en bedre portal/hjemmeside i henhold til artikler, flyers, utvikling og produksjon av plakater etc. Eventuelt kan en informere bedre om hvilke tjenester LO Media kan tilby lokalorganisasjonene.

I tillegg etterlyser én leder klarere definerte oppgaver for lokalorganisasjonene, mens en annen nøyter seg med å kommentere at «vi må selv bli flinkere til å be om hjelp».

## **7.6 Oppsummering**

- LOs distriktssekretærer er de viktigste kontaktpunktene mellom lokalorganisasjonene og resten av LO. Våre informanter i lokalorganisasjonene beskriver relativt ulik grad av kontakt og samarbeid med distriktskontorene, men de fleste er fornøyde. Enkelte trekker fram at oppfølgingen fra distriktskontoret framstår som personavhengig.
- Alle lokalorganisasjonene oppgir at de deltar på fylkeskonferansene. Noen av våre informanter beskriver fylkeskonferansene som interessante og viktige møter å delta på, mens andre forteller om sviktende oppmøte. Flere stiller seg positive til den nye modellen for fylkeskonferansen, mens andre er skeptiske.
- Lokalorganisasjonene benytter seg aktivt av muligheten til å komme med forslag som kan fremmes for LO-kongressen av fylkeskonferansene. 49 av 83 styreledere svarer at deres lokalorganisasjon tok initiativ til å fremme forslag til siste LO-kongress.
- Over halvparten av lokalorganisasjonene har diskutert hvordan de konkret kan følge opp handlingsplan og andre vedtak fra LO-kongressen. Omtrent én av tre oppgir at vedtakene følges opp i form av konkrete saker som har blitt prioritert.

- Representanter for de aller fleste lokalorganisasjonene har deltatt på kurs eller aktiviteter både i regi av LOs distriktssekretærer og i regi av LO på sentralt nivå siste to år.
- To av tre lokalorganisasjoner oppgir at de i stor grad får den bistanden de trenger fra distriktskontorene. Mange stiller seg nøytrale eller usikre i sin vurdering av bistanden fra LO sentralt, kanskje fordi det her er færre naturlige kontaktpunkter.
- Styrelederne etterspør særlig følgende fra LO og fagforeningene for å styrke lokalorganisasjonene:
  - styrket økonomi og midler til frikjøp
  - sterkere tilstedeværelse og engasjement fra fagforeningene
  - kursing og hjelp til organisasjonsbygging
  - praktisk bistand og besøk/oppmerksomhet fra LO sentralt



## 8 utfordringer og framtiden

I dette kapitlet ser vi på de mer overordnede vurderinger av lokalorganisasjonene i dagens arbeidsliv og spør hvilke utfordringer lokalorganisasjonene står overfor i årene framover. Vi setter søkelys på følgende temaer:

- Trenger fagbevegelsen dette organisasjonsleddet? Eller bør ansvaret for lokal tilstedeværelse i større grad overlates til andre deler av fagbevegelsen?
- Hvilke utfordringer står lokalorganisasjonene og fagbevegelsen overfor gitt den store variasjonen i lokalorganisasjonenes størrelse og aktivitet?
- Er dagens organisering av lokalorganisasjonene hensiktsmessig?
- I hvilken grad varierer vurderingene avhengig av hvem vi spør? Er fagforeningene mer kritiske?

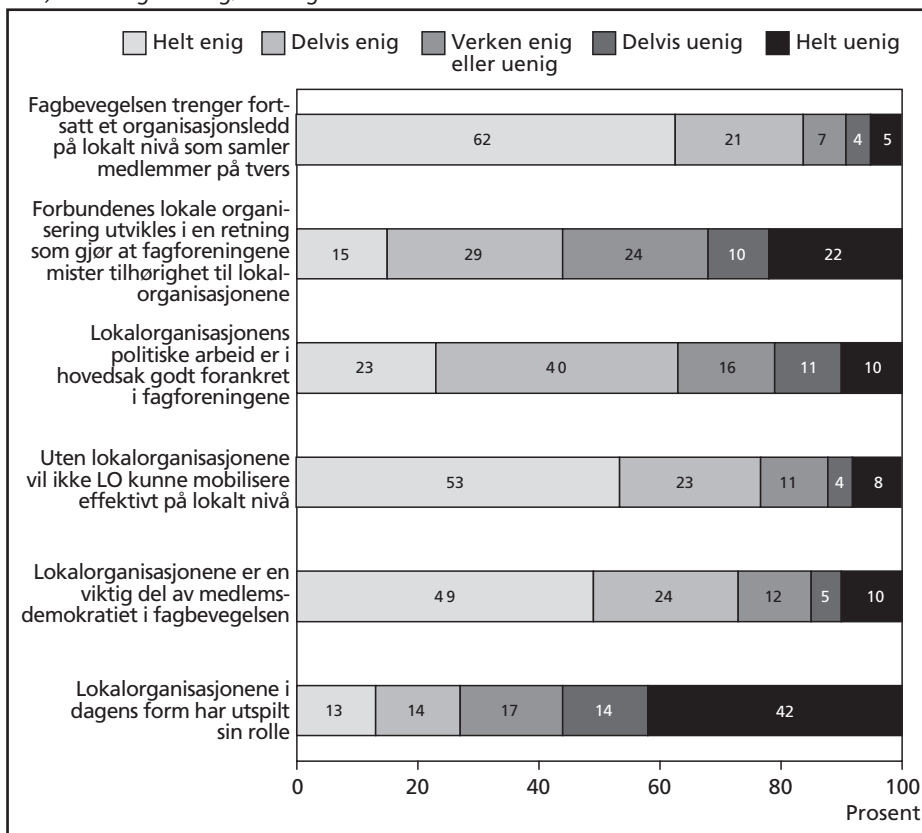
I spørreundersøkelsene til lokalorganisasjoner og fagforeninger/avdelinger inkluderte vi en rekke spørsmål som skal fange opp hvordan de ulike organisasjonsleddene vurderer fagbevegelsens lokale organisering. I tillegg trekker vi veksler på intervjuene i lokalorganisasjoner, på intervjuer med forbundene sentralt og på samtaler med et utvalg av LOs distriktssekretærer. Kapitlet avsluttes med en mer overordnet diskusjon av lokalorganisasjonenes posisjon og utfordringer.

### 8.1 Trenger fagbevegelsen lokalorganisasjonene?

Vi ba fagforeninger/avdelinger ta stilling til et sett av påstander knyttet til lokalorganisasjonene. Formålet var å få synspunkter på om dette er organisasjonsledd som oppfattes som viktige og relevante for fagbevegelsen i dagens situasjon, eller om dette er organisasjonsledd som har utspilt sin rolle. Lokalorganisasjonenes ledere ble bedt om å ta stilling til de samme påstandene, og i figur 8.1a og 8.1b sammenligner vi svarene fra de to gruppene. Vi diskuterer påstandene fortløpende.

Figur 8.1 a og b. Påstander om LOs lokalorganisasjoner. Leder fagforening/avdeling (N = 727 til 791) og leder i lokalorganisasjon (N = 83). De som svarer «ikke sikker», er utelatt fra figurene. Tallene for fagforening/avdeling er vektet ut fra medlemstall.

8.1a) Leder fagforening/avdeling

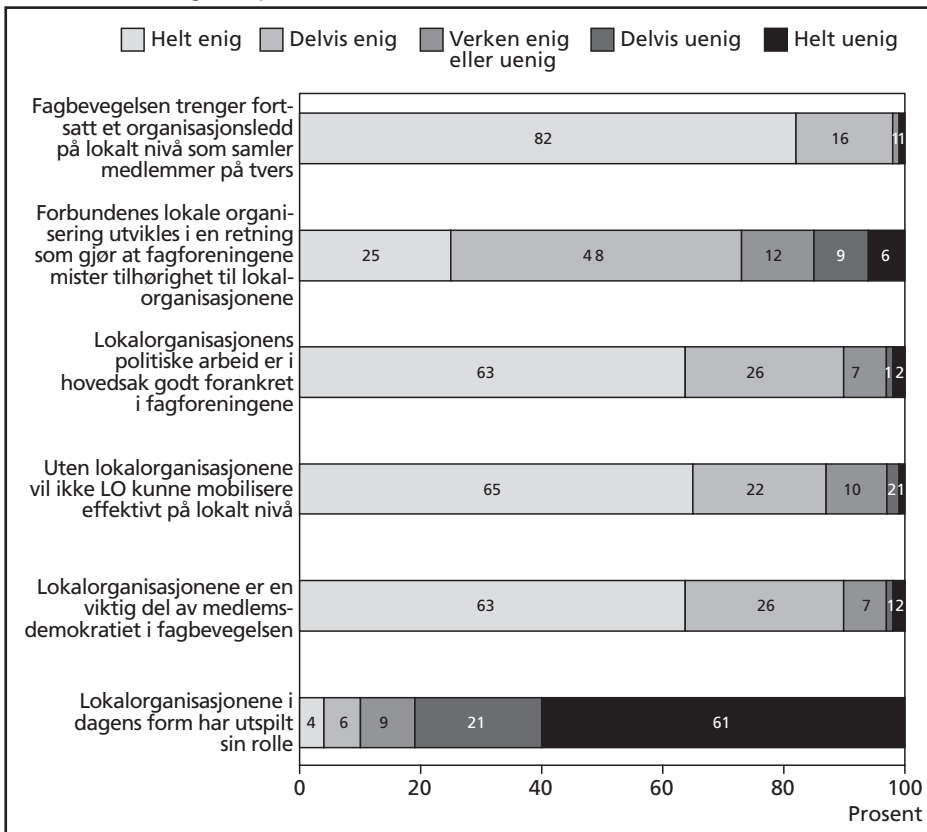


- «Fagbevegelsen trenger fortsatt et organisasjonsledd på lokalt nivå som samler medlemmer på tvers av fagforeningene og forbundene.»

Blant lokalorganisasjonenes ledere er oppslutningen om denne påstanden nærmest unison, men også et flertall av fagforeningene/avdelingene støtter en slik påstand. Fagforeninger/avdelinger som deltar aktivt i lokalorganisasjonene, støtter oftest opp om påstanden. Det var ingen vesentlige forskjeller mellom forbundene med unntak av at noen mindre forbund i statlig sektor sjeldnere enn andre er helt enige i påstanden.



### 8.1 b) Leder lokalorganisasjon



- «Forbundenes lokale organisering (fagforeningsstrukturen) utvikles i en retning som gjør at fagforeningene mister tilhørighet til lokalorganisasjonene.»

Dette er en påstand som gikk igjen i nesten samtlige av de intervjuene vi gjennomførte. I lokalorganisasjonene viste en til at en del fagforeninger var organisert slik at de ikke hadde noen lokal tilstedeværelse. Unntaket var lokalorganisasjoner i de store byene, som antakelig drar nytte av at ressursene er samlet i større enheter med sete nettopp i byene. Distriktssekretærene og forbundsledelsen var også opptatt av dette.

Lederne av lokalorganisasjonene er oftere opptatt av dette enn ledere i fagforeninger/avdelinger. Drøye 40 prosent av fagforeningene/avdelingene trekker fram fagforeningsstrukturen som en utfordring sammenlignet med 73 prosent av lokalorganisasjonene. En forklaring er at lokalorganisasjonene erfarer dette i forbindelse med oppmøte på årsmøter, det å få et styre på plass, når de må kommunisere med fagforeninger som har sitt hovedsete langt unna, osv.

Fagforeninger/avdelinger som er med i fire eller flere lokalorganisasjoner, er oftere enn andre enige i at strukturen er en utfordring. Det er også visse forskjeller mellom forbundene, selv om det er vanskelig å se noen forklaringer på mønstret.

- «Lokalorganisasjonens politiske arbeid er i hovedsak godt forankret i fagforeningene.»

Manglende forankring i fagforeningene trekkes av og til fram som en utfordring for lokalorganisasjonene. Med dette menes at lokalorganisasjonen fører en politikk som avviker fra det medlemsorganisasjonene (fagforeninger/avdelinger) står for. Manglende forankring kan føre til at lokalorganisasjonene ikke klarer å vekke interesse for sine aktiviteter. Vi ønsket å teste denne påstanden. Kun et mindretall av fagforeningene/avdelingene (ca. 20 prosent) er uenige i påstanden om god forankring, og drøyt halvparten er enige i at forankringen er god. Det er nesten ingen av lokalorganisasjonenes ledere som mener at forankringen er dårlig.

Hvem er det så som særlig støtter opp om påstanden? Og hvem er uenige? De som er enige i at det politiske arbeidet er godt forankret, har mindre med lokalorganisasjonene å gjøre. Dette gjelder både konkret samarbeid og henvendelser én eller begge veier, og disse oppgir oftere enn andre at arbeidet i lokalorganisasjonen er av liten interesse.

- «Uten lokalorganisasjonene vil ikke LO kunne mobilisere effektivt på lokalt nivå i forbindelse med aksjoner og politiske markeringer.»

Dette er også en påstand som ofte trekkes fram i diskusjonen om lokalorganisasjonene, og med å mobilisere vises det til alt fra fanemarkeringer til støtte for klubber i streik til markeringer mot politiske vedtak på nasjonalt nivå. Spørreundersøkelsen ble gjennomført før den politiske streiken mot endringene i arbeidsmiljøloven, men etter en periode der for eksempel vikarbyrådirektivet og andre spørsmål knyttet til EU/EØS har stått på dagsordenen.

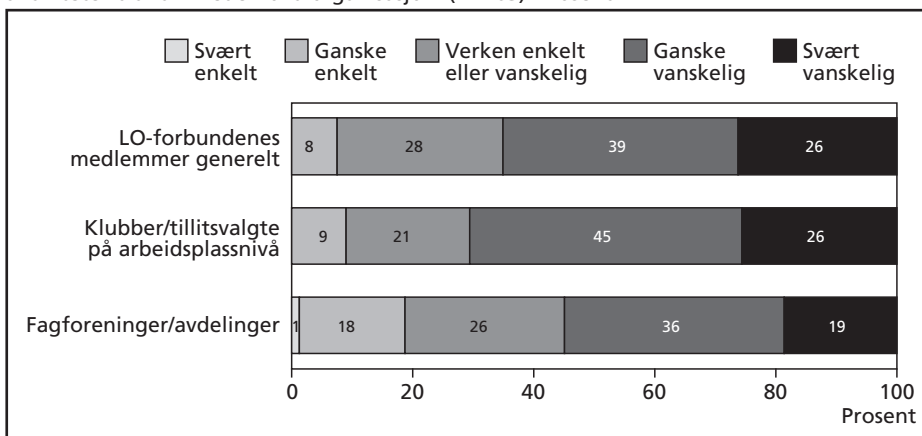
Halvparten av fagforeningene/avdelingene og to av tre ledere av lokalorganisasjoner er helt enige i en slik påstand, og kun et mindretall er uenige.

- «Lokalorganisasjonene er en viktig del av medlemsdemokratiet i fagbevegelsen.»  
vs. «Lokalorganisasjonene i dagens form har utspilt sin rolle.»

Et flertall av fagforeninger/avdelinger velger å si seg enige i den første av disse påstandene og uenige i den andre. Et mindretall av fagforeningene – som representerer drøye 10 prosent av medlemmene – er i hovedsak skeptiske til dette organisasjonsleddet. Blant ledere av lokalorganisasjonene er det store flertallet positive. Kun to av de 83 lokalorganisasjonslederne i undersøkelsen velger å uttrykke seg klart kritisk til organisasjonsleddet.

Selv om flertallet av lokalorganisasjonene og fagforeninger/avdelinger er positive til lokalorganisasjonene, gjenstår det faktum at det er krevende å skape interesse for aktivitetene. Lokalorganisasjonenes ledere ble spurt om det alt i alt var lett eller vanskelig å vekke interesse for lokalorganisasjonenes aktiviteter. Det store flertallet oppgir at dette er ganske vanskelig eller svært vanskelig (figur 8.2). Under 20 prosent sier at det er svært eller ganske lett å vekke interesse blant fagforeninger/avdelinger. Ingen av de 83 lederne som har svart på undersøkelsen, mener at det er svært lett å vekke interesse blant klubber eller medlemmer generelt, og godt under 10 prosent velger svaralternativet «ganske lett». Lokalorganisasjonenes ledere vektlegger dermed organisasjonsleddets betydning selv om de opplever at det er vanskelig å vekke interesse for aktivitetene blant fagforeninger og klubber.

Figur 8.2 Alt i alt, hvor lett eller vanskelig er det å vekke interesse for lokalorganisasjonenes aktiviteter blant ... Leder lokalorganisasjon. (N = 83). Prosent.



## 8.2 Hvordan bør det lokale arbeidet i fagbevegelsen legges opp?

Vi formulerte også et sett med påstander som går på hvordan fagbevegelsenes lokale arbeid bør organiseres. Påstandene gjaldt temaer som ofte diskuteres: lokalorganisasjonenes økonomi, den geografiske organiseringen, om medlemskapet bør være frivillig, og om LO ved distriktskontorene bør overta mer av arbeidet med samordning på lokalt nivå. De samme spørsmålene gikk til alle tre grupper: ledere av lokalorganisasjoner, styremedlemmer for øvrig og ledere av fagforeninger/avdelinger.

I tabell 8.1 (neste side) ser vi hvordan svarene fordeler seg mellom ledere av fagforeninger/avdelinger, ledere av lokalorganisasjonene og styremedlemmer i lokalorganisasjonene. Vi oppsummerer de viktigste funnene nedenfor:

- Det er ingen enighet omkring påstanden om at LO bør legge opp til større lokalorganisasjoner enn i dag. Nesten 40 prosent av lederne i fagforeninger/avdelinger (målt ved medlemstall) er enige i en slik påstand, mens 20 prosent er uenige. Ledere og styremedlemmer i lokalorganisasjonene er i størst grad skeptiske til en omlegging i retning større enheter. I denne gruppen finner vi flere som er uenige, enn det er som er enige i påstanden.
- Om lag halvpартene av lederne i fagforeninger/avdelinger sier seg enige i påstander om at lokal aktivitet først og fremst bør være et ansvar for fagforbund og fagforeninger, og at deltakelsen bør være frivillig. Ledere av lokalorganisasjonene er mer skeptiske.
- Det er flere som er enige, enn det er som er uenige i en påstand om at det «ikke er noe problem at aktiviteten varierer mellom lokalorganisasjonene». Unntaket er ledere av lokalorganisasjoner, der holdningene til en slik påstand spriker.
- På to områder er det større uenighet mellom ledere i fagforeninger/avdelinger og ledere av lokalorganisasjonene:
  - Lokalorganisasjonenes ledere – og delvis også styremedlemmene – mener at økonomien bør styrkes gjennom økt kontingent eller økte bevilgninger. Her er fagforeninger/avdelinger mer skeptiske selv om en god del støtter påstanden.
  - Drøye 40 prosent av fagforeningene – målt ved medlemstall – mener at LOs distriktskontor må ta større ansvar for aktiviteter og samordning på lokalt nivå. Lederne av lokalorganisasjonene er ofte uenige i dette.

Tabell 8.1 Vi ber deg ta stilling til følgende påstander om den lokale aktiviteten i fagbevegelsen. Leder fagforening/avdeling (vektet etter medlemstall), leder lokalorganisasjon og styremedlem lokalorganisasjon. Prosent.

		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker	I alt
Det bør legges om til større lokalorganisasjoner, som svarer bedre med de geografiske områdene fagforeningene dekker	Fagforening	13	24	30	11	9	13	100
	Leder lokalorganisasjon	10	23	17	19	28	4	100
	Styremedlem	12	20	21	19	24	3	100
Lokal aktivitet bør først og fremst være et ansvar for fagforbund og fagforeninger	Fagforening	13	33	22	16	8	9	100
	Leder lokalorganisasjon	2	18	28	30	22	-	100
	Styremedlem	15	26	16	25	16	2	100
Lokalorganisasjonenes aktiviteter bør basere seg på frivillig deltakelse fra fagforeninger/avdelinger	Fagforening	19	31	23	12	7	8	100
	Leder lokalorganisasjon	11	24	21	26	18	-	100
	Styremedlem	21	33	14	17	12	3	100
Det er ikke noe stort problem at aktiviteten varierer mellom lokalorganisasjonene	Fagforening	8	29	36	12	4	11	100
	Leder lokalorganisasjon	6	30	31	25	9	-	100
	Styremedlem	14	33	27	14	7	4	100
Lokalorganisasjonene må få større ressurser gjennom økt kontingent eller bevilgninger	Fagforening	19	23	23	12	18	5	100
	Leder lokalorganisasjon	49	31	13	2	4	-	100
	Styremedlem	34	28	20	8	10	2	100
LO og LOs distriktskontor må overta mer av ansvaret for aktiviteter og samordning på lokalt nivå	Fagforening	13	29	26	11	11	10	100
	Leder lokalorganisasjon	5	13	20	24	36	1	100
	Styremedlem	16	19	20	19	24	2	100

## 8.3 Drøfting

Spørreundersøkelsene viser at de lokale organisasjonsleddene – både lokalorganisasjonene og ledere i fagforeningene/avdelingene – i hovedsak er positivt innstilt til den rollen som lokalorganisasjonene har eller bør ha. Oppfatningene spriker riktignok mer blant fagforeningene, men også her er holdningene overveiende positive til lokalorganisasjonene og behovet for et samlende organisasjonsledd på lokalt nivå. Hvordan stemmer så dette med de tanker og vurderinger som ble gjort i de kvalitative intervjuene der det var muligheter for utdypninger og refleksjoner?

### Hvorfor dette organisasjonsleddet?

I intervjuene blant lokalorganisasjonene var flertallet positive til dette organisasjonsleddet. Dette er ikke så overraskende, siden vi snakket med personer som har valgt å bruke tid og krefter på dette. Hvordan begrunnet de behovet for dette organisasjonsleddet? De vi intervjuet, trakk fram flere forhold, blant annet behovet for lokal tilstedeværelse i en situasjon der fagforbundene blir mer sentraliserte, og behovet for å ha et organisasjonsledd som kan drive med politikk «nedenfra» på områder som engasjerer på tvers av forbundene.

### Nærhet og demokrati

Flere av de andre mindre lokalorganisasjonene var opptatt av at deres berettigelse lå i å kunne samle tillitsvalgte lokalt og synliggjøre LO på et nivå der flere forbund ikke lenger har organisasjonsledd i form av lokale fagforeninger/avdelinger. En liten lokalorganisasjon begrunnet behovet som følger:

Viktig med opprettholdelse av lokalorganisasjonen – snakke med andre tillitsvalgte og fremme en politikk. Hvis man tar bort de lokale stemmene, blir det sentralisering, medlemsdemokratiet blir borte.

En annen, som ble utfordret om framtiden for små lokalorganisasjoner, viste til en sammenheng mellom små lokalorganisasjoner og mer sentraliserte forbund.

Tror at LO i-ene har en framtidsvisjon gitt at vi får tilbake den opprinnelige funksjonen. Vi i Fellesforbundet er blitt så sentrale i foreningsstrukturen at vi trenger noen lokalt. Vi store er avhengig av å få det [lokalorganisasjonene] på plass.

Generelt er inntrykket at de små lokalorganisasjonene er opptatt av at de klarer å få til lokale arrangementer. Antallet per år er ofte ikke så stort. Men flere understreker at det kanskje ikke hadde skjedd noe lokalt dersom lokalorganisasjonene hadde vært mer sentralisert.

### **Politisk relevans på tvers**

Andre var opptatt av at lokalorganisasjonene gir en mulighet til å samle tillitsvalgte på tvers av forbundsgrensene og ta opp de sakene som berører medlemmer og klubber.

Har opplevd det som at vi bygger bro over sektorer og forbundsgrenser. Her ser vi stort engasjement fra privat sektor i offentlig sektors problemstillinger. Så opplever vi jo også at i offentlig sektor er det en del problemstillinger vi fra privat sektor har, som de ikke forstår. For eksempel bemanningsbransjen.

En liten lokalorganisasjon viser til at lokalorganisasjonen kan spille en rolle lokalt fordi forbundene ikke lenger har lokal tilstedeværelse.

[...] noen har få andre tillitsvalgte i lokalsamfunnet. For å være aktiv / få til ting oppå her må vi [fagbevegelsen] ha et fellesorgan. [...] Medlemmene har nok tilhørighet innenfor klubben. Men ikke i lokalsamfunnet. Gjennom LO i/på får vi en felles stemme som er viktig, blir kontaktet fra presse osv. når det gjelder politikk. Da er vi et stykke på vei.

Dette sitatet viser også til at det er politikk som vekker interesse. For å sikre interesse hos fagforeninger og klubber, og dermed en framtid for organisasjonsleddet, må lokalorganisasjonen finne de sakene som engasjerer:

Vi må være relevante. Det kan fort bli mye administrasjon, men vi må få inn aktuelle saker som de tillitsvalgte er opptatt av.

Dette kan være lokale saker, som lokaliseringen av et sykehus eller situasjonen for en hjørnesteinsbedrift. I noen tilfeller ble det også vist til at en må velge de sakene som medlemmene er opptatt av, og at dette kan utfordre «de på toppen»:

Men en må ta opp ting som gjelder medlemmene, som ingen andre gjør – gå i bresjen for de som er svakest, lokale saker. Sakene kommer av seg selv, en må tørre å ta opp noe og legge seg ut med den lokale fiffen og utfordre de vi samarbeider med, blant annet Ap.

Verdien av å ha kunne utforme en selvstendig linje ble også understreket av en av de store lokalorganisasjonene:

Vi legger vekt på og ønsker å ha en selvstendig plattform og profil. [...] Vi snakker om organisering og aktivisering, ikke styring og kontroll. Det er en annen måte å tenke på enn det jeg umiddelbart forbinder med LO sentralt og kanskje også enkelte forbund. Men jeg mener det ikke står i motstrid til det som er de langsiktige interessene til fagbevegelsen i Norge.

Men det er også lokalorganisasjoner som har valgt en mer forsiktig linje:

Styret bestemmer ofte hvilke saker vi engasjerer oss i. Det kommer gjerne en henvendelse, deretter tas en vurdering om hvor man skal gå inn. Bakgrunnen er at vi har masse eiere, og vil ikke ha konflikter. Vi har nok mer konservativ linje enn mange andre, vi prøver å følge kongressens vedtak og ikke ta så mye omkamper.

### **Mobilisering av fagbevegelsen**

Flere av dem vi har intervjuet, har pekt på at uten lokalorganisasjonene vil det være vanskelig å mobilisere fagbevegelsen lokalt når det er behov for det. Dette spenner fra valgkamp og fanemarkeringer til høyprofilerte tiltak som den politiske streiken 28. januar 2015. Streiken var en vitamininnsprøytning for flere av lokalorganisasjonene, som opplevde å gå tom for både fakler og boller. Også flere av distriktssekretærene forteller at mye gikk av seg selv, og at lokale arrangementer dukket opp uten initiativ fra distriktskontoret. Lokale saker kan også virke mobiliserende, for eksempel plassering av et sykehus eller bevaring av en hjørnesteinsbedrift. Gjennomgangen av aktivitetene tyder likevel på at mobiliseringspotensialet i en del tilfeller mer er et «sovende» potensial enn noe som faktisk resulterer i felles aktiviteter.

### **Hva når det ikke fungerer?**

De fleste vi snakket med, var opptatt av at lokalorganisasjonene hadde potensial for å ha en viktig funksjon. Samtidig var det flere som understreket at det ikke er noe poeng å opprettholde dette organisasjonsleddet hvis en ikke klarer å ha et aktivt styre og en meningsfull drift. Og det er ikke gitt at en får dette til. En mindre lokalorganisasjon som hadde vært igjennom varierende aktiviteter over tid, og som var i ferd med å bygge seg opp igjen, sa som følger:

Lurer på om lokalorganisasjonen er liv laga i det hele tatt, men vi vil at den skal overleve. De lokale har tettest tilknytning til lokale partier, bedrifter osv. – det bør være et ledd der. Men for mye av tiden går med til praktiske ting – logistikk, innkjøp etc. Alternativet er at distriktskontoret styrkes voldsomt og kan ta mer av det.

Vi spurte hvordan denne lokalorganisasjonen ville se ut om fem år.

Om fem år? Hvis det ikke skjer noe drastisk med organisering, kommer dette til å gå i bølger og daler. Kommer til å dø, så kommer det en ny etter noen år, det er personavhengig.

I en annen lokalorganisasjon fikk vi følgende svar da vi spurte om lokalorganisasjonene var viktige for demokratiet i fagbevegelsen:



Lokaldemokratiet? Du kan se i årsmøteprotokollene hvor mange som møter opp, så kan du se på hvordan lokaldemokratiet fungerer... Jeg har ikke så mange å krangle med, så får jo mye å si. Kan nesten mene hva jeg vil.

### **Sentralisering?**

Noen av de lokalorganisasjonene som sliter med lav interesse fra fagforeningene, pekte på at det ligger muligheter i å sentralisere slik at en kan ansette en organisasjonsmedarbeider eller på annen måte styrke de administrative ressursene. Dermed ville en styrke den faglige aktiviteten i fylket. Som en lokalorganisasjon – som ønsket sammenslåing – begrunnet det:

Lokalorganisasjonen blir drevet forholdsvis greit, selv om vi ikke er så aktive med møter etc. Men vi føler at vi kan få mer ut av det hvis vi slår sammen. Vi ønsker å få en ressurs som forbundene kan ringe til!

Som vi så tidligere i dette avsnittet, er mange små lokalorganisasjoner opptatt av at de nettopp fyller et tomrom ettersom forbundene har sentralisert sin struktur. En sammenslåing ville neppe føre til mer aktiviteter lokalt og ville dermed ikke bidra til å styrke intensjonen med dette organisasjonsleddet:

Det er krampetrekninger å slå dem sammen kun for å opprettholde LO i. Da kan forbundene like gjerne gjøre det sjøl.

I mange tilfeller vil spørsmålet om sammenslåing likevel komme opp som løsning der en etter flere forsøk ikke klarer å få en lokalorganisasjon til å fungere. Over de senere årene har det vært en god del slike fusjoner. Det betyr at fungerende lokalorganisasjoner får tilført medlemmer og økonomiske ressurser. Men det er ikke gitt at de store lokalorganisasjonene alltid ser dette som ønskelig eller formålstjenlig.

I noen tilfeller vil en større lokalorganisasjon akseptere en sammenslåing, uten å ha særlige ambisjoner om at en kan følge opp dette med aktiviteter i de nye kommunene. En mellomstor lokalorganisasjon – som dekket et stort geografisk område, og som hadde fått tilført nye kommuner – hadde godtatt innlemmingen, men presiserte at de ikke hadde ambisjoner om å dra i gang aktiviteter i sitt nye område:

Det er generelt lav organisasjonsoppslutning der. At vi kan gjøre noe som kan endre på oppslutning rundt det som var LO i [stedsnavn], er urealistisk, de trenger noen ildsjeler. Vi har vært tydelige på at det blir ikke sånn at det er styremøter der, eller at vi kjører saker i deres kommuner.

Eller som en stor lokalorganisasjon påpekte – det er ikke alltid nok med ildsjeler:

De store klarer seg, vil alltid klare seg. Men det er for lite penger i de små lokalorganisasjonene. Du kan ikke basere alt på ildsjeler heller, da får du ikke kontinuitet.

Styrking av de svakeste leddene tror jeg hadde vært en viktig brikke. Da ville du også ha styrket forbundene i de grisgrendte strøkene, der det er lite aktivitet fra forbundene fra før av.

Det er også praktiske hensyn å ta knyttet til sammenslåinger. For å ha et aktivt styre er en avhengig av at medlemmene kan møtes jevnlig, og da må ikke avstandene blir for store. Flere peker dermed på at sammenslåinger til større enheter ofte ikke har noen praktiske konsekvenser for aktivitetene i utkanten av en lokalorganisasjon.

### **Distriktskontorenes rolle**

De intervjuene vi gjorde blant LOs distriktssekretærer, avdekket at disse vurderte utfordringene ganske likt, men ser for seg ulike løsninger. Noen tar til orde for en sentralisering til større enheter, slik at ressurser samles. Begrunnelsen er at dagens aktivitetsnivå i en del tilfeller er så lavt at det ikke forsvarer å opprettholde dette organisasjonsleddet i sin nåværende form. Andre er opptatt av at lokal tilstedeværelse er viktig, og at en sentralisering vil innebære at LO mister sin tilstedeværelse mange steder. Det pekes på at en målsetting kan være at lokalorganisasjonen skal ha minst én aktivitet i tillegg til 1. mai.

Erfaringen viser at mindre lokalorganisasjoner som drives på frivillig basis, risikerer å falle sammen hvis én eller flere sentrale personer sier fra seg vervet eller trapper ned aktiviteten. Det kan se ut som om LO til enhver tid har noen lokalorganisasjoner som ligger nede, og som trenger oppfølging. I slike tilfeller vil gjerne distriktssekretæren eller distriktskontoret først og fremst forsøke å få fagforeninger/avdelinger med lokal tilknytning til å ta ansvar og dra i gang aktivitet. Dette kan innebære å invitere seg selv til et møte eller to, gi råd om oppstart og kanskje bistå med visse typer praktisk bistand i en overgangsfase. Hvis ikke det er mulig å få aktiviteten opp igjen, vil distriktskontoret gjerne se etter muligheter for sammenslåinger. Større ansvar for å følge med på det formelle – for eksempel at det avholdes årsmøter og sendes inn regnskap og årsmelding – gjør at distriktskontorene har mulighet for å gripe inn i tilfeller der lokalorganisasjonene ikke fungerer.

### **Mer hjelp og støtte? Til hva?**

Noen få store lokalorganisasjoner har ressurser til å frikjøpe leder og/eller ha egne ansatte. Men for flertallet vil driften av en lokalorganisasjon i hovedsak foregå på fritiden. På større steder, som i de store byene, vil mange av styremedlemmene være fulltids tillitsvalgte i en eller annen funksjon. For de mindre lokalorganisasjonene er dette ikke tilfellet. Dette betyr at behovet for støtte, og hva en trenger hjelp til, vil variere mye. Ett gjennomgående trekk er at mange lokalorganisasjoner driver med høy grad av frivillighet. En av de mindre lokalorganisasjonene luftet tanken om at de administrative oppgavene kunne vært overtatt av andre:

Hvis en kunne ta det administrative vekk fra lokalorganisasjonene og legge det over på noen som har frikjøp, så kunne lokalorganisasjonene bare vært et politisk organ, uten praktiske oppgaver. Det er ikke for å fraskrive seg oppgaver, men for å få gjort mer politikk.

Flere viser til at det er blitt lettere å drive lokalorganisasjonen når de ikke lenger er avhengige av å kreve inn kontingent selv, men kan overlate dette til LO. Men det er også de som vil ha denne oppgaven for å styrke kontakten med fagforeningene. Et dilemma her er i hvilken grad de administrative/vedtektsfestede oppgavene er det som holder lokalorganisasjonene oppe, fordi det strukturerer aktiviteten i form av noen krav og rutiner, eller om det er dette som holder dem tilbake.

### **Tilstrekkelig økonomi?**

Vurderingene omkring økonomi avspeiler en viss dobbelthet. Mange av lokalorganisasjonene vi intervjuet, oppga at de hadde tilstrekkelig med midler til å gjennomføre det de per dato har kapasitet til å sette i gang. For å iverksette flere aktiviteter må en ha et visst frikjøp, noe som krever mer enn «litt mer penger». Andre sliter. Det siste gjelder kanskje særlig de minste lokalorganisasjonene, jamfør at også de har utgifter til lokaler, til å avholde årsmøte osv. Noen av de minste viste til at det burde vært midler å søke på, ikke nødvendigvis store summer, men en pott for støtte til konkrete aktiviteter. Samtidig viser oversikten at kun et mindretall har maksimal kontingent.



## 9 Avslutning

Vi har i denne rapporten satt søkelyset på LOs lokalorganisasjoner. LOs drøye 100 lokalorganisasjoner varierer mye i størrelse og aktivitet. De største lokalorganisasjonene har utadrettede aktiviteter av betydelig omfang og beslutningsorganer som samles jevnlig og behandler saker av felles interesse. Dette gjelder imidlertid kun et lite mindretall som kan støtte seg på egne ansatte og/eller frikjøp av leder eller andre i styret. Her vil ofte styremedlemmene være tillitsvalgte på heltid i sine fagforeninger, og styremøter kan holdes på dagtid.

De fleste lokalorganisasjonene baserer seg på frivillighet. Også her vil en finne en god del styremedlemmer som er tillitsvalgte på heltid eller i delvis frikjøp. Men disse er avhengige av velvilje fra arbeidsgiver eller egen fagforening for å kunne bruke tillitsvalgtid på lokalorganisasjonen. Avhengigheten av frivillig arbeid er en viktig forklaring på at mange av de mindre og mellomstore lokalorganisasjonene har et ganske beskjedent aktivitetsnivå i betydningen utadrettede aktiviteter. De arrangerer 1. mai, noen temamøter eller lignende og mobiliserer i forkant av valgene. Det er også anledning til å sette i gang aktiviteter som styremedlemmene er særlig opptatt av, for eksempel kurs, internasjonale prosjekter og prosjekter knyttet til arbeiderkultur eller -historie. Men dette er ikke vanlig og kan også lett bli krevende å gjennomføre når mye må gjøres på fritiden.

LOs kongress har vedtatt en grundig gjennomgang av LOs koordinerende organer på lokalt nivå, det vil si lokalorganisasjonene. Avslutningsvis i denne rapporten løfter vi fram noen temaer og refleksjoner som kan ha relevans for en slik gjennomgang.

### 9.1 Vedtekter og praksis

Vedtektene for lokalorganisasjonene skal legge føringer for aktiviteten i organisasjonsledd som varierer i størrelse fra 500 til 65 000 medlemmer. I utgangspunktet skisseres en ambisiøs oppgaveliste. I praksis vil kun de største lokalorganisasjonene ha mulighet for å forholde seg til denne delen av vedtektene. Mange av lokalorganisasjonene har såpass beskjeden aktivitet at de ikke kan sies å oppfylle intensjonene i vedtektene for lokalorganisasjoner slik de står i dag. Den utadrettede virksomheten er begrenset til 1. mai, et par temamøter i løpet av året, noen aktiviteter i tilknytning til valgene og for

eksempel deltakelse på en årlig utdanningsmesse. Lokalorganisasjoner flest driver ikke med kurs og skoloring, og inntrykket er at de har ganske beskjedene aktiviteter når det gjelder representasjon i råd og utvalg på kommunalt eller regionalt nivå. Det er ikke sikkert at det er noen stor utfordring at vedtektene skisserer et mer ambisiøst program for lokalorganisasjonene enn det som er realistisk for flertallet. Men for mange vil vedtektene, som skisserer et ambisiøst aktivitetsnivå, ha liten praktisk betydning for hva de prioriterer og ikke prioriterer, og dermed begrenset verdi for styring av aktivitetene. Både Danmark og Sverige har gått bort fra detaljerte beskrivelser i vedtekter og over til et system der mål, ambisjoner og midler bestemmes lokalt/regionalt ut over de helt overordnede målene for fagbevegelsen.

Ambisjonen om at lokalorganisasjonenes styremedlemmer fortrinnsvis skal velges blant leder eller nestleder i fagforeningene, oppfattes som lite realistisk for en del lokalorganisasjoner, og det vises til at en slik ambisjon er lite tilpasset dagens situasjon. I en del tilfeller vil dette også være kontraproduktivt. Mindre lokalorganisasjoner, og lokalorganisasjoner som befinner seg i utkanten av et fylkes-/regionscenter, viser til at de ønsker styremedlemmer med en lokal tilknytning samtidig som disse må ha et klart mandat fra sin fagforening/avdeling. Undersøkelsen viser at det store flertallet av styremedlemmene i LOs lokalorganisasjoner også i dag er medlem av styret i sin fagforening eller har annen tilknytning til fagforening/avdeling.

## 9.2 Fagforeningsstruktur og lokalorganisasjoner

Det er klart at fagforeningsstrukturen medfører utfordringer for lokalorganisasjonene. Men dette skjer på ulike måter. Den situasjonen som oftest trekkes fram, er når fagforeningsstrukturen sentraliseres, for eksempel til fagforeninger som dekker et fylke eller en region. Da møter disse to utfordringer. For det første har disse foreningene mange lokalorganisasjoner innen sitt nedslagsfelt, og en må prioritere ressurser og engasjement. For det andre vil fagforeningen/avdelingen gjerne ha preferanse for den lokalorganisasjonen som er aktiv der fagforeningen har sitt hovedsete. Dette kan i tillegg være en by med mange fagforeninger, en aktiv lokalorganisasjon og i tillegg et distriktskontor som også har aktiviteter. Men i Oslo kan det oppstå en annen utfordring. Her er kontakten tett mellom avdelinger/foreninger og forbundskontoret, og lokalorganisasjonen er ikke nødvendigvis prioritert. En tredje utfordring dreier seg om små fagforeninger/avdelinger, for eksempel knyttet til en virksomhet eller en etat. Disse er ofte lite aktive vis-à-vis lokalorganisasjonene.

Kontakten mellom lokalorganisasjon og fagforening/avdeling er ikke symmetrisk. Lokalorganisasjonene – iallfall de som er aktive – jobber gjerne med å få kontakt med «sine» fagforeninger, for eksempel ved ta direkte kontakt eller ved å be om innspill. Vi

ble fortalt at fagforeninger/avdelinger forventer arrangementer på 1. mai osv., men at det ofte kommer lite ut av forsøk på å få mer konkrete meldinger om hva fagforeningene ønsker ut over de mer standardiserte oppgavene. Dette er særlig en utfordring for små lokalorganisasjoner og lokalorganisasjoner i utkanten av fagforeningenes nedslagsfelt, men også større lokalorganisasjoner opplever at de sjelden får klare ønsker eller forventninger. Den positive holdningen til lokalorganisasjonene – som mange krysset av for i spørreundersøkelsen – gjenfinnes dermed bare delvis i form av henvendelser og forslag om samarbeid.

I en del tilfeller fungerer kontakten mellom lokalorganisasjonene og fagforeningene bra fordi en har bredt sammensatte styreverder der de fagforeninger/avdelinger som er representert lokalt, har plass. Det kan være hensiktsmessig å utvide antall styrerepresentanter eller kalle inn varaene også, for å sikre kontakten. Med unntak av de store lokalorganisasjonene i byene, med fungerende representantskap, er inntrykket at mye av kontakten mellom de to typene organisasjonsledd skjer gjennom styrerepresentasjon og styrearbeid. I en del tilfeller vil en også dekke ganske mye av medlemsmassen gjennom lokalorganisasjonens styre.

Noen lokalorganisasjoner har pekt på at de har behov for oppdatert kontaktinformasjon til sine fagforeninger/avdelinger, inkludert kontaktperson. Andre peker på at de har god oversikt fordi de krever inn kontingent selv, eller fordi de har ringt rundt for å etablere kontakt. Når en etterspør kontaktinformasjon, gjelder ikke dette nødvendigvis kun en adresse, men at en ønsker å kunne komme i kontakt med en person som tar ansvar for fagforeningens relasjon til lokalorganisasjonen.

### **9.3 Er store forskjeller i aktiviteter en utfordring?**

Lokalorganisasjonen varierer fra å dekke fagforeninger/avdelinger med godt under tusen medlemmer til Oslo som dekker 65 000 organiserte. Inntektene varierer tilsvarende. Det er derfor rimelig å vente store forskjeller i aktiviteter.

I en del tilfeller kan en spørre om ikke en viktig funksjon for de minste lokalorganisasjonene er å være en møteplass for styremedlemmene, som gjerne representerer flertallet av fagforeningene/avdelingene med lokal tilstedeværelse. Undersøkelsen tyder på at selv små lokalorganisasjoner avholder styremøter ganske regelmessig, noe som bidrar til at tillitsvalgte fra ulike deler av LO-systemet blir kjent med hverandre. Dette kan gjøre det lettere å mobilisere støtte fra hverandre ved behov, og en kan opptre som «LO i/på» ved behov.

Større lokalorganisasjoner gir – med dagens modell – ikke nødvendigvis mer aktivitet i utkantene. Aktivitetene vil i hovedsak være konsentrert om de største kommunene/tettstedene. En kan derfor reise spørsmål om det vil være en avveining mel-

lom lokal tilstedeværelse med litt aktivitet og om en skal sentralisere til større enheter, men der aktivitetene skjer i sentrum. Det finnes også unntak, en del klarer å holde 1. mai flere steder. LO i Bergen og Omland har satsset på såkalte faglige forum, der en støtter opp om aktiviteter som er lokalt og frivillig forankret. En kan også se for seg en svensk tilnærming, der en går inn for å ha et minimum av aktivitet i alle kommunene uansett størrelse på lokalorganisasjonene. Spørsmålet som da melder seg, er om det at noen fra nærmeste by kommer og arrangerer noe en gang i året, er en meningsfull lokal tilstedeværelse, eller om det blir pliktløp uten resultater.

Små lokalorganisasjoner vektlegger behovet for lokal tilstedeværelse. Det vises til at forbundene sentraliserer sin struktur og derfor ikke lengre er til stede lokalt. Dette betyr ikke at lokalorganisasjonene skal overta oppgaver fra klubber og fagforeninger. Men det argumenteres for at lokalorganisasjonene kan tilby for en faglig tilstedeværelse ut over arbeidsplassnivå, og at en her kan trekke veksler på det som finnes av tillitsvalgte i kommunen(e). Men historien viser at de minste lokalorganisasjonene er sårbare for tap av ildsjeler, og forventningen blant dem som kjenner den lokale organiseringen godt, er at antallet små lokalorganisasjoner fortsatt vil gå ned i årene framover.

Aktivitetsnivået varierer ikke bare med lokalorganisasjonenes størrelse, men er også avhengig av hvilke fagforeninger, tillitsvalgte og tradisjoner for tverrfaglig arbeid som finnes. Små og mellomstore lokalorganisasjoner kan fungere godt eller ikke fungere i det hele tatt, og dette kan variere over tid i den enkelte lokalorganisasjon. Lokalorganisasjonene er avhengige av engasjerte og kompetente tillitsvalgte, og tilstedeværelsen av noen få «ildsjeler» kan utgjøre stor forskjell.

Hvordan kan LO så nærme seg utfordringene med ulikt aktivitetsnivå og sårbare enheter blant de minste lokalorganisasjonene? En kan se for seg to hovedspor for å løse det. Ett alternativ er en grad av sentralisering som kan omfatte de lokalorganisasjonene som ikke fungerer, de minste eller alle, sammen med en grad av profesjonalisering i form av midler til frikjøp. Dette kan kombineres med frivillig aktivitet innen lokalorganisasjonens nedslagsfelt. Et eksempel er LO i Bergen og Omland, som satser på lokal aktivitet på frivillig basis. Satsingen støttes av et organisasjonsprosjekt med finansiering fra LO.

Et annet alternativ er å styrke dem som allerede er der, inkludert å revidere vedtekter og planer slik at det defineres klarere hva de skal/må gjøre. I en slik modell må en vurdere skoloring, midler å søke på, hjelp fra LO/distriktskontoret til dem som trenger det, osv. I dag følger mange distriktskontorer opp små lokalorganisasjoner som sliter, og forsøker å få lokale fagforeninger/avdelinger til å ta ansvar. Det er mulig å tenke seg et utvidet og mer systematisk ansvar for distriktskontorene.

En kan også se til Danmark og Sverige, som har valgt ulike modeller for å sikre lokal aktivitet.



## 9.4 Omkamper eller for lite politikk?

Det reises av og til spørsmål ved lokalorganisasjonenes forankring i foreninger og forbund. Er det slik at disse blir en arena for omkamp for dem som taper saker på kongressen eller ikke når fram i eget forbund? Vi vil finne lokalorganisasjoner som legger vekt på at de skal være politisk relevante, og som argumenterer for at fagbevegelsens grunnplan er mer radikalt enn det toppen i forbund og LO er, og det ønsker de å målbære. Andre finner en sak som en kan samle seg om – for eksempel et internasjonalt prosjekt eller en satsing på arbeiderkultur. Det er også viktig – som det ble påpekt fra Sverige – at frivillig arbeid må være «lite roligt». Hvis alt blir toppstyrt og pliktløp, risikerer en å miste det politiske engasjementet på lokalt nivå. Eller som en av lokalorganisasjonene understreket i intervjuet: Hvis frivillig arbeid i en lokalorganisasjonen skal være engasjerende, må lokalorganisasjonen være et organ som har politiske meninger. Hvis målet kun er å arrangere fellesaktiviteter, kan LO ordne det administrativt.

Samtidig har denne typen problemstillinger liten relevans for mange lokalorganisasjoner som har ganske lavt aktivitetsnivå. I de mindre lokalorganisasjonene stilte flere av våre informanter seg uforstående til spørsmål om omkamper eller påpekte at i den grad de kommer med politiske utspill overhodet, er dette gjerne i lokale saker som foreningene er enige om, og som er forankret fordi en har styrer med bred representasjon. Mange steder er problemet heller at fagforeningene ikke ser at de får nok igjen for sitt medlemskap i form av aktiviteter, innflytelse eller synlighet.

Spørreundersøkelsen viser at lokalorganisasjonene har betydelig støtte i fagforeninger/avdelinger som krysser av for at disse er viktige for medlemsdemokratiet i fagbevegelsen. Men den prinsipielle støtten er nok adskillig større enn interessen for å dra i gang aktiviteter sammen med lokalorganisasjonene. Undersøkelsen blant fagforeninger/avdelinger tyder heller ikke på at det er noen omfattende misnøye hos «eierne» med at lokalorganisasjonene går ut over sine mandater, selv om slike synspunkter også målbæres.

Vi finner ikke noe systematisk mønster i hvordan fagforeningsledere fra de ulike forbundene vurderer lokalorganisasjonene. Dette bekreftes av intervjuene der vi snakket med ledere og andre tillitsvalgte i lokalorganisasjonene. Selv blant dem som kom fra samme forbund, var noen opptatt av lokal nærhet og små enheter, mens andre mente at dagens modell hadde utspilt sin rolle.

Aktører på ulike nivåer peker på at fagforeninger/avdelinger kan – og bør – ta et større ansvar for lokalorganisasjonene. Dette gjelder aktiviteter, men også ansvaret for å ta opp politiske utspill som fagforeninger/forbund eventuelt er uenige i.

## 9.5 Lokalorganisasjonene og LOs organer

Det varierer hvor mye kontakt lokalorganisasjonene har med distriktskontorene, og hvor rutinisert denne kontakten er. Noen av de største lokalorganisasjonene opplever at de først og fremst har behov for å avklare arbeidsdeling slik at en ikke trækker i hverandres bed. Lokalorganisasjoner med liten aktivitet kan også ha lite kontakt fordi de sjelden deltar i arrangementer på tvers av lokalorganisasjonene. Men flertallet er i hovedsak fornøye med den hjelp og støtte de får.

Samlinger for lokalorganisasjonene – der en møtes og diskuterer hverdag og utfordringer – beskrives som nyttige. Noen etterspør også kurs for nye ledere og styremedlemmer, selv om mange av styremedlemmene vil være erfarne tillitsvalgte. Kanskje kan det være noe å vinne på mer systematisk å dele erfaringer med hva som fungerer godt i oppfølgingen av lokalorganisasjonene?

Det er stor variasjon i vurderingen av fylkeskonferansene og hvilken modell som foretrekkes. En utfordring – som trekkes fram i intervjuene – er at det kan være vanskelig å fylle plassene, og at dårlig og tilfeldig oppmøte bidrar til at konferansene ikke fungerer som forutsatt.



# LOs lokalorganisasjoner

LOs lokalorganisasjoner skal bidra til at fagbevegelsen samordner sin faglige og politiske virksomhet, og de skal representere fagbevegelsen lokalt. Blant de problemstillingene vi tar opp i undersøkelsen, er hvordan arbeidet i lokalorganisasjonene er organisert, hvilke aktiviteter de har, hva som kjennetegner samarbeidet mellom lokalorganisasjoner og fagforeninger/avdelinger, og hvilken kontakt lokalorganisasjonene har med LO sentralt og LOs distriktskontor. Undersøkelsen baserer seg på spørreundersøkelser blant lokalorganisasjonenes styre og blant ledere i fagforeninger/avdelinger. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer i tolv lokalorganisasjoner fra ulike deler av landet. Undersøkelsen er finansiert av LO.