

Kristin Jesnes og Elin Svarstad

Morgendagens fagbevegelse



Fafo-rapport
2018:10

Kristin Jesnes og Elin Svarstad

Morgendagens fagbevegelse

Fafo-rapport 2018:10

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0432-2 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0433-9 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsbilde: LO/Trond Isaksen

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag.....	7
Summary	9
1. Innledning.....	11
Tidligere forskning	13
Metodisk tilnærming.....	18
Rapportens oppbygging	23
2. LOs aktiviteter rettet mot unge	25
Interne aktiviteter	27
Utadrettede aktiviteter	29
LOs studentservice	31
Profilering.....	32
Oppsummering	32
3. Aktive medlemmer?	33
Informantenes «profil».....	33
Oppsummering	42
4. Grobunn for engasjement?	43
Første møte med LOs ungdomssatsing.....	43
Betydningen av LOs ungdomssatsing	46
De unges opplevde gjennomslagskraft	51
Oppsummering	55
5. Oppsummering og veien videre	57
Vellykket ungdomsarbeid, men... ..	57
Rom for forbedringer	58
Kilder	65
Vedlegg 1 Intervjuguide	66

Forord

Denne rapporten handler om LOs ungdomsarbeid og hvorvidt aktivitetene i regi av LOs ungdomsorganisering gir mer aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. Mer presist har vi undersøkt hvorvidt ungdomsarbeidet fører til at unge medlemmer løfter saker de er opptatt av i organisasjonen, er med på aktiviteter for å organisere nye medlemmer, påtar seg verv i forbundene og i LO, og hvilke forbedringer i ungdomsarbeidet de ønsker seg.

Prosjektet er finansiert av LO og ble startet høsten 2017, med spørreundersøkelse og fokusgruppeintervjuer. Det har vært svært givende å få intervju unge engasjerte mennesker, og vi vil derfor takke alle som har stilt opp og latt seg intervju i prosjektperioden, og alle som har svart på spørreundersøkelsen. Vi vil også rette en takk til Stein Arnold Kristiansen, Raymond Alstad, Trine Amundsen, Karl Ruben Gaasø og Amund Moholdt i LOs ungdomsorganisering, som har bistått oss i feltarbeidet. En spesiell takk rettes til Pål Henriksen Spjelkavik og Rune Bugten i LO, som har kommet med innspill og kommentarer underveis i prosjektet. Kristine Nergaard ved Fafo har vært kvalitetssikrer, og som alltid har hun bistått med god hjelp underveis, motiverende ord og spesifikk kunnskap om LOs ungdomsorganisering og organisasjonsgrad blant de unge. Til slutt retter vi en takk til Bente Bakken i informasjonsavdelingen for ferdigstillelse av rapporten.

Oslo, mars 2018

Kristin Jesnes og Elin Svarstad

Sammendrag

Temaet for denne rapporten er LOs ungdomsorganisering og hvorvidt ungdomsarbeidet fører til mer aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. Mer presist har vi undersøkt hvorvidt ungdomsarbeidet fører til at unge medlemmer løfter saker de er opptatt av i organisasjonen, er med på aktiviteter for å organisere nye medlemmer og påtar seg verv i forbundene og i LO. Vi har også undersøkt hvilke forbedringer de unge ønsker seg.

Studien kombinerer kvalitativ og kvantitativ metode. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant de som har deltatt på LOs ungdomsaktiviteter over hele landet. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer blant unge som har deltatt på ungdomsaktiviteter i ulike deler av landet og fra forskjellige forbund. Vi har også gjennomført dokumentanalyse av LOs beretninger fra 2013 til 2016 og andre relevante dokumenter og artikler.

Hovedfunnet er at de som har deltatt i ungdomsaktiviteter i regi av LO, er fornøyd med ungdomsarbeidet, og videre at satsingen har ført til aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. Flere er tillitsvalgte i dag enn første gang de deltok. Mange har flere verv samtidig. De som deltar på aktiviteter i regi av LO, er med på mange av aktivitetene, og flere har vært med lenge. 65 prosent mener at LOs aktiviteter for unge medlemmer bidrar til at unge kan markere seg i eget forbund og/eller i LO. Aktivitetene bidrar dessuten til at de unge får nyttig kunnskap å ta med seg inn i arbeidslivet, de blir mer interessert i utfordringene unge står overfor i arbeidslivet, og mer interessert i det fagbevegelsen står for. Halvparten svarer også at ungdomsaktivitetene har ført til at de har fått lyst til å påta seg verv/fortsette i verv. Syv av ti vil delta på aktiviteter for unge i LO igjen. Intervjuene tyder på at LOs ungdomsarbeid bidrar til å skape en god øvings- og skoleringsarena for unge medlemmer og tillitsvalgte. Videre bidrar ungdomsarbeidet til å sette søkelyset på utfordringer som unge står overfor i arbeidslivet, til engasjement om felles verdier og økt samhold på tvers av forbundene. Det er ingenting i denne studien som tyder på at LOs ungdomsarbeid ikke fører til mer aktive og engasjerte medlemmer.

Samtidig er det viktig å ha med seg at både mange av de som har svart på spørreundersøkelsen og mange av informantene har vist seg å være skolerte medlemmer, og flesteparten har vært tillitsvalgte. Det er altså en skjevhet i vårt utvalg som gjør at resultatene må leses med en viss forsiktighet. Omtrent fire av ti unge arbeidstakere under 30 år er ikke organisert (Nergaard 2018), og studier viser at det er lite kunnskap om fagorganisering i denne aldersgruppen (Andresen, Strand

& Ødegård 2017). En kan dermed spørre seg om LO og LOs ungdomsarbeid når godt nok ut til unge generelt.

Denne studien har vist at selv om LO lykkes i ungdomsarbeidet på mange måter, så er det rom for forbedringer. Det er særlig tre områder ungdommen mener kan forbedres. Det første er hvordan LO kan legge til rette for ungdomsarbeidet gjennom synlighet. LO må bli mer synlig blant ungdom for at ungdomsorganisasjonen skal få bedre uttelling. Når en ung arbeidstaker står på stand for å rekruttere andre unge mennesker, er det en fordel at de har hørt om LO og fagbevegelsen. LO må dermed gjøre en jobb for å nå ut med informasjon til ungdom ved tidligere alder. Det andre forbedringsområdet dreier seg om skolering. Ungdomsorganisasjonen til LO bidrar til å skolere ungdom til å ta på seg verv som tillitsvalgt. Dette er også noe forbundene jobber aktivt med. Samtidig etterlyser ungdommen mer skolering. Dette er et signal så vel til LO som til ungdomsorganisasjonen og forbundene. Det tredje området hvor ungdommen ser et forbedringspotensial handler om at de unge skal få en plass i organisasjonen. Det å bli tatt på alvor og få verv og roller, er viktig for videre engasjement, og en kan tenke seg at engasjementet svekkes dersom en ikke opplever at en har innflytelse, eller dersom en ikke slipper inn i foraene hvor beslutninger tas. Dette fordrer at den eldre generasjonen i fagbevegelsen gir fra seg verv til de yngre. Denne beskjeden er rettet til enkelte av forbundene, og til LO på et mer generelt nivå. Denne rapporten gir noen klare pekepinner på hva LOs ungdomsorganisasning, LO og forbundene kan jobbe videre med for å få til mer engasjement blant unge. Organisasjonsgraden er synkende, så det å engasjere ungdommen kan synes å være en viktig jobb for LO og forbundene i årene framover.

Summary

Trade union movement for tomorrow

The topic of this report is the Norwegian Confederation of Trade Unions' (LO's) youth organisation and whether its efforts with regard to young people lead to more active and committed members and trade union representatives. More specifically, we have investigated whether LO's youth work results in young members raising matters of concern to them in the organisation, and whether they participate in activities aimed at recruiting new members, and encouraging them to take on the role of union representatives in the trade unions and in LO. We have also studied the improvements that young people would like to see implemented in LO's efforts with regard to young people.

The study combines qualitative and quantitative methodology. We have undertaken a survey among participants in LO's youth activities nationwide. We have also conducted qualitative interviews among young people who participate in youth activities in various parts of the country and from different trade unions, and undertaken document analyses of LO's reports from 2013 to 2016 and other relevant documents and articles.

The main finding is that those who have participated in youth activities under the auspices of LO are satisfied with its youth work, and that these efforts have resulted in active, committed members and union representatives. There are more young members today acting as union representatives than was the case when they first participated, and many hold several elected offices simultaneously. Those who participate in activities organised by LO take part in many of the activities, and many have done so over a long period. Altogether 65 per cent believe that LO's activities for young members enable them to make their mark on their own trade union or on LO. Moreover, the activities help to provide them with useful new knowledge that they can take with them into working life, and they gain a greater interest in the challenges faced by young people in their working lives, and in what the union movement stands for. Half of the informants also report that the youth activities have inspired them to take on/continue in elected office. Seven out of ten want to participate in activities for young members of LO again. The interviews indicate that LO's youth work helps to create a beneficial arena for practice and training for young members and union representatives. The youth work also helps to highlight the challenges faced by young people in

the labour market, as well as to promote commitment to shared values and increased unity across the trade unions. There is nothing in this study to indicate that LO's youth work does not lead to more active and committed members.

However, it is important to bear in mind that many of the respondents to our survey, as well as many of the informants, have turned out to be experienced members and the majority have served as union representatives. Hence there is a bias in our sample which means that the results must be read with a degree of caution. Approximately four out of ten young employees under 30 years of age are not unionised (Nergaard 2018), and studies show that this group possesses little knowledge of union organisation (Andresen, Strand and Ødegård 2017). It is therefore questionable whether LO and its youth work reach out sufficiently to young people in general.

This study has revealed that although LO's youth work is successful in many ways, there is still room for improvement, especially in three areas that the young people have identified. The first area concerns how LO can facilitate its youth work through visibility. LO must become more visible among young people in order for its youth organising to yield better results for its efforts. When a young employee is on a stand with the aim of recruiting other young people, it is helpful if the latter have heard of LO and the trade union movement. LO must therefore make an effort to reach out with information to young people at an earlier age, according to the youth. The other area for improvement concerns training. LO's youth organising work helps to train young people to assume elected office as union representatives, and this is also something that the unions undertake actively. However, young people call for more training. This constitutes a signal to LO as well as the youth initiative and the unions. The young people are hungry for more knowledge about the activities and progress of the union movement. The third area in which young people see improvement potential concerns whether the young people are to be given a place in the organisation. The fact of being taken seriously and being given responsibilities and roles is important to achieve further commitment, and it is conceivable that this commitment may be undermined if individuals do not perceive that they have influence, or if they are not granted entry into the forums in which decisions are made. This requires the older generation in the trade union movement to step down in favour of younger people. This message is aimed at particular unions, and at LO at a more general level. Hence this report provides clear pointers as to what LO's youth initiative, LO and the unions can continue to work on in order to generate more activities and commitment among young people. The level of union membership is falling, therefore engagement of youth may be regarded as an essential job for LO and the unions in the years to come.

1. Innledning

Norsk arbeidsliv er preget av en høy, men synkende organisasjonsgrad. Dette er en utvikling vi har sett siden 1990, og i 2007 falt organisasjonsgraden for første gang til under 50 prosent. I 2017 var den på 49 prosent (se bl.a. Nergaard 2017). Organisasjonsgraden blant unge arbeidstakere er lavere enn blant de som er 30 år og mer (Nergaard 2018). Det å rekruttere godt blant unge arbeidstakere er viktig for å holde organisasjonsgraden oppe, og LO har en lang tradisjon med målrettet ungdomsarbeid gjennom ungdomsorganiseringsringen (i noen tilfeller kalt LO Ung). LOs ungdomsorganisering omfatter blant annet ungdomsutvalg på sentralt nivå og på fylkesnivå, samt kurs og konferanser rettet mot unge medlemmer. Mest kjent er kanskje sommerpatruljen. Siden 1985 har tillitsvalgte gjennom sommerpatruljen besøkt arbeidsplasser rundt omkring i landet for å undersøke arbeidsvilkårene til de yngste arbeidstakerne, og for å se hva LO kan bidra med for å gjøre vilkårene bedre. Sommerpatruljen får god dekning i mediene og er en viktig informasjonskanal utad om arbeidstakerrettigheter, samtidig som LO kommer på dagsordenen som en organisasjon som er opptatt av unge arbeidstakere. I tillegg deltar unge fra ulike forbund i de årlige patruljene. Som en del av ungdomsarbeidet settes det også av ressurser til ungdomssekretærer, både sentralt og i fylkene.

De siste ti årene har også ungdomsarbeidet vært en viktig satsing. Under LO-kongressen i 2009 ble det understreket hvor viktig ungdomsarbeidet er for økt organisering og skoloring av unge medlemmer og tillitsvalgte (Berge, Svalund & Vennesland 2013:9). LO-kongressen i 2013 og i 2017 fornyet støtten til ungdomsarbeidet, og formålet med satsingen ble utvidet og tydeligere beskrevet i sentrale dokumenter. LOs ungdomsarbeid er ment å øke oppslutningen om fagbevegelsen gjennom å bidra til at unge medlemmer kan løfte saker de er opptatt av i organisasjonen, og sådan fornye forbundenes og LOs politikk. Ungdomssatsingen skal også bidra til at forbundene får organisert flere nye medlemmer og til at flere unge påtar seg verv. Således er formålet med LOs ungdomssatsing tredelt:

«LOs ungdomsarbeid har tre formål: Å ivareta unge medlemmers interesser i arbeidslivet ved å løfte saker som bidrar til bedre vilkår for

ungdom, gjennomføre tiltak som rekrutterer og skolerer ungdom til engasjement i fagbevegelsen og gi unge grunnlag for å ta verv i egen organisasjon.» LOs organisasjonsprogram 2013-2017

Denne rapporten tar for seg LOs ungdomsarbeid, og den overordnede problemstillingen er hvorvidt ungdomsarbeidet fører til mer aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. I praksis vil dette være vanskelig å måle, siden noen trekkes inn i denne typen aktiviteter på grunn av at de allerede er aktive i fagforeningsarbeid, mens det for andre kan være starten på en faglig interesse. Dersom noen har flere verv i dag enn for en tid tilbake, kan dette ha noe med LOs ungdomsarbeid å gjøre, men det kan også være på grunn av godt fagforeningsarbeid på arbeidsplassen. Vi operasjonaliserer derfor spørsmålet til å dreie seg om hvorvidt LO oppnår de tre målene de har satt seg for ungdomsarbeidet. Fører LOs ungdomsarbeid til at:

- unge medlemmer løfter saker de er opptatt av i organisasjonen,
- er med på aktiviteter for å organisere nye medlemmer, og rekrutterer nye medlemmer,
- påtar seg verv i forbundene og/eller i LO?

Videre ser vi nærmere på hva som skal til for å styrke LOs ungdomsarbeid.

Forbundene i LO har i dag omtrent 135 000 medlemmer under 30 år. Unge utgjør dermed en relativt stor andel av LOs 925 000 medlemmer, mer presist 15 prosent. NTL Ung har en øvre aldersgrense på 35 år, og ettersom dette er den høyeste aldersgrensen i bruk blant forbundene, legger vi denne til grunn i vår studie. Gruppen medlemmer under 35 år utgjør en større andel av medlemsmassen, uten at vi har presise tall på dette. Vi bruker begrepene ungdom og unge om hverandre i denne rapporten, vel vitende om at mange under 35 år kanskje ikke føler seg som ungdom lenger, mens andre kanskje helst vil fortsette å benevnes som ungdom enda lenger enn det. En del av de unge medlemmene er det i kraft av å være elever, lærlinger eller studenter, men mange er unge arbeidstakere med et vanlig medlemskap. Gjennom en spørreundersøkelse, kvalitative intervjuer og dokumentstudier, forsøker vi i denne rapporten å gi et bilde av LOs ungdomsaktiviteter, i hvilken grad de ulike aktivitetene bidrar til aktive medlemmer og tillitsvalgte, og hva som skal til for å styrke LOs ungdomsorganisering.

Tidligere forskning

LOs og forbundenes ungdomsarbeid

LOs ungdomsarbeid har blant annet som formål å gi unge et grunnlag for å engasjere seg i fagbevegelsen gjennom skoling og organisering, samt å bidra til at disse senere kan ta verv i egen organisasjon (LOs organisasjonsprogram 2013-2017). Vi vet fra tidligere forskning at organisasjonsgraden øker med alder og ansiennitet (Nergaard & Stokke 2010; Nergaard 2014). Nyere forskning bekrefter dette bildet (Nergaard 2018). Samtidig vet vi at det er et betydelig potensial for LO og forbundene til å organisere flere unge medlemmer, særlig innen yrker hvor det ikke er sterk konkurranse fra profesjonsforbundene (Berge & Nergaard 2010). Arbeidet LO og forbundene gjør direkte rettet mot unge kan dermed spille en viktig rolle for å opprettholde medlemsmassen i framtiden.

Fafos tidligere forskning på unge i LO har gitt noen ledetråder for arbeidet med dette prosjektet. Nergaard og Jordfald (2008) har undersøkt i hvilken grad studentmedlemmer forblir i LO over tid. De viser blant annet at mer enn halvparten av LOs studentmedlemmer fortsatt var studentmedlemmer i LO fire år senere, mens om lag 40 prosent var ordinære medlemmer. Studentmedlemskap, som er en del av LOs ungdomsarbeid, ser dermed ut til å øke den unge medlemsmassen i forbundene. Nergaard og Jordfald finner også at det er stor variasjon mellom forbundene når det gjelder frafall fra studentmedlemskap. Slikt frafall gjør seg spesielt gjeldende i forbund der man ikke utdannes til et «LO-yrke». Forbund som tradisjonelt ikke er profesjons- eller yrkesbasert sliter altså i større grad med å tiltrekke seg og ta vare på studentmedlemmer.

Som det pekes på i Berge, Svalund og Vennesland (2013), kan LOs ungdomsarbeid bidra til å styrke arbeidet med ungdomsorganisering på tvers av forbundene. Forskerne gjennomførte i 2012 intervjuer med 98 daværende og forhenværende ungdomstillitsvalgte i syv LO-forbund med en bevisst politikk på ungdomsrettet arbeid, og sammenlignet de som var tillitsvalgte i 2007/2008 og 2012. Studien så nærmere på forbundenes ungdomsarbeid, spesielt på de ungdomstillitsvalgte og på arbeidet som gjøres for å rekruttere ungdom, og om det var mulig å spore forbedringer i arbeidet. Studien peker på at det er særlig viktig at de unge tillitsvalgte får økt innflytelse gjennom sitt ungdomspolitiske arbeid for at de skal fortsette å være engasjert. Forfatterne viser også til «ung-til-ung-kommunikasjonen»: at ungdom klarer å kommunisere budskapet på en enkel måte som vinner gehør hos unge arbeidstakere og på møteplasser der de unge er. Berge, Svalund og Vennesland

(2013) konkluderte med at ungdomsarbeidet var blitt bedre siden 2008. De kunne blant annet observere en vekst i antall forbund som deltok i LOs sentrale ungdomsutvalg, samt at det hadde vært en medlemsvekst både når det gjaldt studentmedlemmer og ordinære medlemmer i ung alder. De som var ungdomstillitsvalgte i 2012, var dessuten mer positive enn de som hadde verv i 2007/2008, og de tenderte i større grad til å være enige i at eget forbund var aktivt med hensyn til rekruttering og kontakt med ungdom. Også sommerparuljen viste seg å ha opprettholdt sin slagkraft i perioden, med et stabilt økende antall deltakere og oppsøkte bedrifter. En annen viktig konklusjon i rapporten var at de ungdomstillitsvalgte i 2013 i større grad enn i 2007/2008 opplevde innflytelse og å bli tatt på alvor. Formelle rettigheter som representasjon i forbundsstyrene ble her ansett for å være en viktig faktor, så vel som ressurser til ansettelse av ungdomssekretærer eller frikjøp av tillitsvalgte. Berge, Svalund og Vennesland (2013:71) beskriver også forskjeller og likheter mellom forbundenes ungdomsarbeid. Eksempelvis har noen forbund satt en aldersgrense for hva som regnes som ungdom, mens andre har ikke det. Forbund som retter seg mot studenter (FO, NTL) er i mindre grad opptatt av aldersgrense. Forbundene med et etablert apparat ute på arbeidsplassene, ser ut til å lykkes best i sitt ungdomsarbeid.

I 2010 ble studentmedlemmene i en undersøkelse gjennomført av Berge og Nergaard, bedt om å komme med innspill til forbedringer LO og forbundene kunne gjøre for å bli mer attraktive for nye og eksisterende medlemmer. Blant de viktigste etterlysningene var økt synlighet og mer informasjon om hvilke aktiviteter som finnes. Disse funnene har vært et viktig kunnskapsgrunnlag for vår studie.

Fagforbundets ungdomsbarometer

Forestillingen om at dagens ungdom er mer opptatt av fleksibilitet enn av fast arbeid, ble undersøkt i Fagforbundets ungdomsbarometer (Andresen, Strand & Ødegård 2017). Barometeret er laget ved hjelp av en spørreundersøkelse besvart av 1000 elever på videregående skole, studenter og unge arbeidstakere, samt gruppeintervjuer og samtaler med 41 ungdommer i alderen 16 til 25 år. I tillegg til en del sentrale politiske temaer, har forskerne stilt spørsmål om synspunkter på forhold i arbeidslivet, slik som lønn, fast ansettelse, kjønnes posisjon på arbeidsmarkedet og fagforeningsmedlemskap. Resultatene viste at én av de to viktigste faktorene for unge i valg av yrke, var at det ga mulighet for fast jobb. 95 prosent svarte at det var svært eller ganske viktig. Som forfatterne påpeker, viser dette at vi kan parkere oppfatningen

om at en stor del av denne generasjonen bare er interessert i fleksibilitet og selvrealisering (Andresen, Strand & Ødegård 2017: 12).

Fagforbundets ungdomsbarometer viser samtidig at det er et stort rekrutteringspotensial blant de unge. Undersøkelsen viser at organisasjonsgraden blant de unge er relativt lav. Et mindretall på 26 prosent i aldersgruppen 16–25 år oppga å være medlem i en fagforening. I aldersgruppen 21–24 år er 41 prosent fagorganisert (Andresen, Strand & Ødegård 2017). Til sammenligning er organisasjonsgraden i yrkesbefolkningen generelt drøye 50 prosent når den måles ved spørreundersøkelser (Nergaard 2016). Videre fikk de som svarte nei på spørsmålet om de var fagorganisert, spørsmål om de trodde at dette kom til å bli aktuelt på et senere tidspunkt. Over halvparten svarte at de vil melde seg inn i en fagforening senere, og ytterligere 23 prosent trodde at de kanskje kom til å melde seg inn senere. Bare 8 prosent svarte nei, mens 15 prosent var usikre på framtidig fagorganisering. Dette er relativt oppløftende tall for fagbevegelsen. Det viste seg imidlertid at det var lite kunnskap om fagorganisering blant de unge, selv om det var en del variasjon mellom ulike grupper på dette området. Blant gruppene som ble intervjuet i undersøkelsen, var det en del studentmedlemmer. De hadde primært blitt vervet på studiet, og mange sa at billig forsikring var en viktig grunn. Andre, som tok profesjonsstudier, mente at fagforeningsmedlemskapet ga faglig påfyll og fellesskap allerede i studietida (Andresen, Strand & Ødegård 2017).

Blant de unge som ikke var organisert, svarte de fleste «vet ikke» (41 prosent) på spørsmål om hvorfor de ikke var medlem av en fagforening. At man gikk på skole eller studerte, var også et vanlig svar (35 prosent). 7 prosent svarte at de ikke visste hva en fagforening/fagforbund er. 19 prosent var ikke interessert. Basert på dette konkluderer forfatterne med at det er et betydelig potensial for rekruttering blant de unge. Det etterlyses også mer informasjon om hva fagbevegelsen står for, noe som ser ut til å være gjennomgående i tidligere forskning på unge og fagorganisering. Her har altså fagbevegelsen en jobb å gjøre.

Organisering blant unge

Nergaard (2018) har sett nærmere på organisasjonsgraden blant unge arbeidstakere ved å studere tall fra Arbeidskraftundersøkelsen fra 2013, 2014 og 2016. Organisasjonsgrad målt ved spørreundersøkelser gir vanligvis noe høyere tall enn ved bruk av organisasjonenes egne medlemstall. Notatet gir oss likevel en god del kunnskap om fagorganisering blant unge. Det framkommer av tabell 1.1 at organisasjonsgraden blant unge arbeidstakere (mellom 20 og 29 år) er lavere enn for aldersgruppen 30 år og mer, og ligger på

omtrent 41 prosent, mot 58 prosent for gruppen på 30 år og mer. Det er særlig de yngste arbeidstakerne (mellom 20 og 24 år) som skiller seg ut, med en lav organisasjonsgrad på omtrent 32 prosent. Tallene for de yngre er ikke ulik tallene fra Andresen, Strand og Ødegård (2017). Nergaard (2018) har også sett nærmere på gruppen som primært anser seg som yrkesaktive (ikke studenter, elever og andre med deltidsjobb), og i denne gruppen er organisasjonsgraden for aldersgruppen 20 til 29 år noe høyere (45 prosent), men fortsatt ganske mye lavere enn i gruppen på 30 år og mer.

Tabell 1.1 Organisasjonsgrad etter alder. Lønnstakere 20 til 29 år. Fordelt på alle og de som hovedsakelig er yrkesaktive. AKU 2013, 2014 og 2016. Prosent.

Aldersgruppe	Alle	Hovedsakelig yrkesaktive ¹
20 til 24 år	32	36
25 til 29 år	50	51
20 til 29 år, i alt	41	45
30 år og mer	58	58

Kilde: Nergaard (2018).

I underkant av halvparten av de organiserte unge arbeidstakerne (20 til 29 år) tilhører et av LO-forbundene. Tabell 1.2 viser unge arbeidstakere fordelt på hovedorganisasjoner, inkludert de arbeidstakerne som ikke er organisert. Dersom man regner inn de som ikke er organisert, er 19 prosent av de unge arbeidstakerne mellom 20 og 29 år medlem av et av LO-forbundene. I gruppen 30 til 34 år organiserer LO 26 prosent av de unge arbeidstakerne. De andre hovedorganisasjonene organiserer under halvparten så mange i disse aldersgruppene.

Nergaard (2018) ser også nærmere på hvilken tilknytning de unge uorganiserte arbeidstakerne har til arbeidslivet sammenlignet med de unge organiserte arbeidstakerne. Hovedfunnet er at selv om omtrent halvparten av de unge uorganiserte jobber heltid og dermed har gode forutsetninger for å bli organisert, er mange (én av tre) nye på arbeidsplassen. Dette kan bety at det tar litt tid fra man kommer inn i arbeidslivet til man faktisk blir organisert, og at fagforeningene kanskje kan gå mer aktivt til verks for å rekruttere ny-

¹ Sett bort fra de som betrakter seg som studenter og elever.

ansatte. Mange av de uorganiserte unge arbeidstakerne er samtidig i deltidsstillinger, og omtrent 17 prosent er i midlertidige stillinger. Disse gruppene kan det være vanskeligere å nå for fagforeningene.

Tabell 1.2 Hovedorganisasjon blant alle lønnstakere etter alder. AKU 2013, 2014 og 2016. Prosent.

Hovedorganisasjon/ikke organisert	20 til 29 år	30 til 34 år
LO	19	26
YS	4	7
Unio	8	12
Akademikerne	5	7
Frittstående	3	5
Ikke organisert	61	43
Totalt	100	100

Kilde: Nergaard (2018).

En viktigere forutsetning for organisering enn tilknytningsform, er om det er fagforening på arbeidsplassen. I levekårsundersøkelsene (LKU 2013 og 2016) spør man om de unge arbeidstakerne har en tillitsvalgt på arbeidsplassen, noe som viser seg å være særlig viktig for om de unge organiserer seg eller ikke. Over halvparten i aldersgruppen 25 til 29 år er organisert dersom de er på en arbeidsplass med fagforening til stede. Det samme gjelder nesten 40 prosent av arbeidstakerne i alderen 20 til 24 år. Utfordringen er at mange arbeidsplasser er uten et sterkt tillitsvalgtapparat, særlig i bransjer i privat sektor, hvor mange av de unge jobber.

Utdanning har også betydning for om de unge arbeidstakerne organiserer seg eller ikke, se tabell 1.3. Generelt er organisasjonsgraden høyest blant unge med høyere utdanning. LO-forbundene står sterkt blant unge arbeidstakere med lavere utdanning, mens forbund i Unio, Akademikerne og frittstående forbund står sterkt blant unge arbeidstakere med høyere utdanning (se også Svalund 2018).

Oppsummert tyder forskningen på at det er stort potensial for å rekruttere unge arbeidstakere inn i fagbevegelsen. Ungdomsarbeidet er en måte å rekruttere de unge på, men arbeidsplassen er kanskje den viktigste arenaen for rekruttering av ungdom til fagbevegelsen.

Tabell 1.3 Organisering etter utdanningsnivå og hovedsakelig aktivitet. Lønnstakere 20–29 år. AKU 2013, 2014 og 2016. Prosent.

Utdanningsnivå/tilknytning	Organisasjonsgrad	LO	YS	Unio, Akademikerne, frittstående
Til og med VGO, hovedsakelig yrkesaktiv	36	27	6	3
Universitet/høyskole, hovedsakelig yrkesaktiv	56	10	4	42
Til og med VGO, student/elev etc.	23	9	2	13
Universitet/høyskole, student, elev.	34	9	0	24

Metodisk tilnærming

Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden fra oktober 2017 til januar 2018. I løpet av denne perioden har vi gjennomført en spørreundersøkelse og fokusgruppeintervjuer med unge medlemmer og tillitsvalgte fra ulike deler av landet, som har deltatt i LOs ungdomsaktiviteter. Vi har også gjennomført dokumentstudier av LOs beretninger fra 2013 til 2016 og andre relevante dokumenter og artikler.

Spørreundersøkelsen

Vi gjennomførte en spørreundersøkelse blant personer som har deltatt i LOs ungdomsaktiviteter over hele landet. Spørreskjemaet ble utarbeidet av Fafø, men med innspill fra LO. Innsamling av kvalitative data i forkant av en spørreundersøkelse kan gi god innsikt i hvilke spørsmål en bør inkludere og hva de relevante svaralternativene er. Vi gjennomførte tre fokusgruppeintervjuer i forkant av spørreundersøkelsen, slik at vi fikk et godt innblikk i hvilke spørsmål som var viktige å ha med. Samtidig ser vi at vi med fordel kunne ha gjennomført enda flere fokusgruppeintervjuer i forkant av spørreundersøkelsen, for å spisse spørsmålene ytterligere og for å finne de relevante svaralternativene.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en elektronisk undersøkelse til deltakere på LOs ungdomsaktiviteter under 35 år. Mer spesifikt gikk undersøkelsen til medlemmer eller tidligere medlemmer under 35 år som har deltatt på en eller flere av LOs ungdomsaktiviteter. Ved å følge en lenke i enten

en SMS eller en e-post sendt fra Fafo, fikk respondentene tilgang til spørreskjemaet. Kontaktinformasjonen til respondentene har vi fått fra LO. LO har samlet inn lister over deltakere på LOs ungdomsaktiviteter gjennom ungdomssekretærene i alle 19 fylker og de som har vært ansvarlige for sommerpatruljen. Vi fikk en liste på til sammen 1427 deltakere med telefonnummer og e-post. Vi prioriterte å sende undersøkelsen på SMS til 1279 deltakere ut fra antakelsen om at det er lettere å nå denne målgruppen med SMS enn med e-post. Vi hadde kun e-postadresse og ikke telefonnummer til 148 av deltakerne, og disse fikk dermed undersøkelsen på e-post. Vi sendte ut undersøkelsen i starten av november, etterfulgt av to påminnelser, med en ukes mellomrom.

Svarprosenten fra undersøkelsen er på 19, sett bort fra de som har svart at de ikke er i målgruppen. Dette er ikke særlig høyt. Våre forventninger om at flere ville svare på SMS enn på e-post stemte, da svarprosenten blant de som hadde fått SMS var på 31 prosent, mens den var på kun 9 prosent blant de som svarte på e-post. Dette kan også skyldes at flere av dem vi hadde telefonnummer til, var i målgruppen. Den lave svarprosenten innebærer at resultatene bør leses med en viss forsiktighet, og det er begrenset hva slags analyser vi kan gjøre når det gjelder å bryte ned resultatene etter forbund, kjønn, alder med videre.

Tabell 1.4 Svarprosent spørreundersøkelsen.

Antall som fikk e-post eller SMS	1427
Antall som har svart at de ikke er i målgruppen	60
Antall svar	263
Svarprosent totalt	19 %

Vi hadde også en antakelse om at mange av de som sto på listene var over 35 år, og dermed ikke i målgruppen for undersøkelsen. Mye tyder på at dette stemmer. Av de som har klikket seg inn på undersøkelsen, var 19 prosent ikke i målgruppen. Disse er ikke innregnet i svarprosenten. Det er grunn til å tro at mange flere som sto på listene ikke er i målgruppen, og dermed kan en konkludere med at svarene vi har fått er representative for målgruppen i større grad enn det svarprosenten tilsier. Vi var klar over at vi risikerte å få en ganske lav svarprosent, og dette var også noe av bakgrunnen for at vi ønsket å kombinere spørreundersøkelsen med kvalitative intervjuer i fokusgrupper.

Av de som har svart på undersøkelsen, kommer flest fra Fagforbundet (26 prosent), deretter Fellesforbundet og Handel og Kontor (18 prosent). 8 prosent kommer fra Norsk Tjenestemannslag (NTL), 7 prosent fra Industri Energi, 6 prosent fra El og IT og 4 prosent fra Fellesorganisasjonen (FO) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF). 10 prosent av respondentene kommer fra andre forbund enn de som er nevnt ovenfor. Tabell 1.5 viser oversikten over svarprosent per forbund.

Tabell 1.5 Svarprosent per forbund. N =263.

El og IT	6
Fagforbundet	26
Fellesforbundet	18
Fellesorganisasjonen (FO)	4
Handel og Kontor (HK)	18
Industri Energi	7
Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)	4
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	8
Annet forbund	10

Det er litt flere menn (58 prosent) enn kvinner (42 prosent) som har svart på undersøkelsen. Av personvern hensyn delte vi opp alder i grupper. Av de som har svart, er 16 prosent under 23 år, 29 prosent er mellom 23 og 26 år, 35 prosent er mellom 27 og 30 år og 20 prosent mellom 31 og 35 år. Det er altså noen flere i de øvre aldersgruppene i målgruppen. Disse elementene indikerer at det kan være noen mindre skjevheter i forbund, kjønn og alder i utvalget, men det er vanskelig å avgjøre, ettersom vi ikke vet hvordan populasjonen vi sendte undersøkelsen til, ser ut. Av personvern hensyn fikk vi ikke mulighet til å spørre om hvilket fylke respondentene kom fra. Kun seks stykker av de som svarte på undersøkelsen er ikke medlemmer av et forbund i dag. Disse har enten vært medlem av en fagforening tidligere, eller de har vært med på LOs ungdomsaktiviteter uten å være medlem.

Den største skjevheten i utvalget kommer av at en god del av de som har svart på undersøkelsen, har vist seg å være godt skolerte tillitsvalgte. Mange er tillitsvalgte og har vært det over tid. Resultatene må derfor leses med dette i mente: LOs ungdomsaktiviteter kan oppleves som vellykkede for de som har deltatt i slike aktiviteter, men vi kan ikke, basert på dataene våre, si noe om

hvorvidt aktivitetene treffer unge medlemmer som potensielt kunne ha deltatt. Vi har dessuten fått inn lister med kontakter fra sommerpatruljen, noe som naturlig nok resulterer i at mange svarer at de har vært med aktiviteter siden de har deltatt på sommerpatruljen.

Fokusgruppeintervjuer

For å få bedre innsikt i hvordan deltakere på LOs ungdomsaktiviteter vurderer disse og om aktivitetene fører til mer engasjement, har vi gjennomført ni fokusgruppeintervjuer i ulike deler av landet. Fokusgruppene har bestått av mellom to og fem respondenter, og vi har til sammen intervjuet 37 personer. Intervjuene har blitt gjennomført i fire deler av landet: Vestlandet, Nord-Norge, Midt-Norge og Østlandet. Vi har intervjuet informanter fra elleve forbund, Industri Energi, NNN, FO, El og IT, Postkom, NTL, Fagforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Fellesforbundet, Handel og Kontor og Norsk Sjømannsforbund (NSF). Se oversikt over antall informanter og forbund i tabell 1.6. Vi intervjuet omtrent like mange kvinner og menn. Vi forsøkte så langt det lot seg gjøre å dele gruppene inn i henholdsvis mer erfarne medlemmer og mindre erfarne medlemmer. Dette for å få fram synspunkter på ungdomsaktiviteter fra grupper med litt ulikt ståsted. Noen grupper besto li-kevel av en blanding av erfarne og mindre erfarne medlemmer.

Tabell 1.6 Oversikt antall gruppeintervjuer, antall informanter og forbund.

Informantgruppe nr.	Antall informanter	Forbund
1	4	Industri Energi
2	4	Industri Energi
3	5	NNN, FO, El og IT, Postkom, NTL
4	4	Fagforbundet, Postkom, El og IT, NAF
5	4	NAF, Fellesforbundet, NTL, FO
6	2	Handel og Kontor
7	5	Fagforbundet, NTL, Postkom
8	5	Fagforbundet, NSF, Postkom, HK, Fellesforbundet
9	4	Fellesforbundet, Industri Energi, Handel & Kontor
Totalt	37	11

Lengden på intervjuene varierte fra en til to timer, alt etter gruppens størrelse og deltakernes engasjement. Vi stilte spørsmål om deltakernes erfaringer med LOs ungdomsaktiviteter og hvilken betydning disse aktivitetene har hatt og har for deres videre engasjement i fagbevegelsen. Vi spurte også om hva som eventuelt kan forbedres, og hva som kan styrke LOs ungdoms-satsing. Intervjuene fulgte en semistrukturert intervjuguide, som sikret at de ulike temaene ble berørt i alle intervjuene, samtidig som vi fikk mulighet til å gå i dybden på temaer som dukket opp underveis. Flesteparten av informantene ble rekruttert via LO, på samlinger for unge medlemmer, mens resten ble rekruttert over telefon ut fra en liste over deltakere på LOs ungdomsaktiviteter. På én samling fikk vi muligheten til å holde en liten presentasjon om prosjektet, og vi spurte om frivillige til studien under selve presentasjonen.

Under intervjuene var det litt vanskelig å få informantene til å skille mellom ungdomsarbeidet i regi av LO og ungdomsarbeid i regi av eget forbund. Vi forsøkte å presisere både innledningsvis og underveis i intervjuene, når det var aktuelt, at denne studien handler om LOs ungdomsarbeid, ikke forbundenes ungdomsarbeid. Samtidig var det tydelig at dette for mange ikke er noe klart skille, men aktiviteter som overlapper hverandre. Vi har også stilt spørsmål om forbedringer i LOs ungdomsarbeid, hvor svarene reflekterte forventninger til LO og til forbundene og ikke bare til selve ungdomsarbeidet. For de mer erfarne er det enklere å skille mellom forbundsarbeidet og LO-arbeidet. Dette synes dessuten å variere noe fra forbund til forbund. For noen informanter framstår det som opplagt når man er med på ungdomsarbeidet i forbundet og når man er med på en aktivitet i regi av LO. Det er gjerne i forbundene med mye ungdomsarbeid at informantene har lettere for å skille mellom forbundsaktiviteter og LO-aktiviteter. Dette kan ha noe å gjøre med at disse informantene gjerne mottar flere tilbud, og de må studere tilbudene nærmere for å kunne velge hvilke de vil være med på. For de som ikke er så inne i «gamet» er det litt vanskeligere å orientere seg om hva som er hva, og informasjonen som følger med de ulike kursene og tilbudene gir ikke alltid svar. Dette er også noe en må ha i tankene når en leser svarene fra spørreundersøkelsen. Når respondentene sier at de ønsker seg mer skoloring, kan dette være et ønske som uttrykkes overfor forbundet heller enn LO, eller ungdomsorganiseringen til LO. Denne rapporten er i så måte relevant også for forbundenes ungdomsarbeid og for LO som organisasjon.

Dokumentstudier

For å supplere datamaterialet har vi lest gjennom LOs årsberetninger fra 2013 til 2016, mandat og retningslinjer for LOs student- og ungdomsarbeid, handlingsplan for ungdom og studentarbeidet, 2014–2017, rammeavtale mellom LO og forbundene om student- og elevmedlemskap og andre relevante dokumenter samt artikler i mediene. Dette har gitt oss viktig informasjon om antall som deltar på ulike arrangementer fra år til år, samt et innblikk i utviklingen i ungdomsarbeidet over tid.

Rapportens oppbygging

Denne rapporten består av fem kapitler. I kapittel 2 ser vi nærmere på hvilke aktiviteter LO tilbyr unge medlemmer og tillitsvalgte. I kapittel 3 spør vi hvorvidt LOs ungdomsaktiviteter gir aktive medlemmer gjennom å se på erfaringer med de ulike aktivitetene. I kapittel 4 ser vi nærmere på hvorvidt LOs aktiviteter for unge fører til økt engasjement og om de unge opplever at de har innflytelse. I kapittel 5 oppsummerer vi funnene, samtidig som vi diskuterer veien videre for LOs og forbundenes arbeid rettet mot unge.

2. LOs aktiviteter rettet mot unge

LO tilbyr ulike former for aktiviteter som en del av sitt arbeid rettet mot unge medlemmer. I årsberetningen for 2016 nevnes sommerpatruljen, ulike former for kurs og skolering, konferanser, LOs studentservice og semesterstart som aktiviteter i regi av LO. I tillegg har de sentrale, fylkesvise og lokale ungdomsutvalgene en viktig rolle i å organisere aktiviteter for unge. I årsrapporten framheves i tillegg ulike engasjementer utenfor LO-regi, eksempelvis at representanter for de unge har deltatt på politisk sommerleir, internasjonal kongress, samt samarbeidet med andre organisasjoner. Her er vi imidlertid mest opptatt av de aktivitetene LO selv organiserer for de unge medlemmene, ikke arrangementer de unge har deltatt på utenfor organisasjonen. Aktivitetene rettet mot unge kan i all hovedsak grupperes i to kategorier: *innadrettede* (heretter interne) og *utadrettede* aktiviteter, jfr. Berge og Nergaard (2010). Den typiske utadrettede aktiviteten er sommerpatruljen, som i stor grad handler om promotering, rekruttering og synlighet utad. Semesterstart og skolebesøk er andre eksempler på utadrettede aktiviteter. Interne aktiviteter dreier seg om aktiviteter i regi av ungdomsutvalgene, slik som kurs og skolering og konferanser. Som det pekes på i Berge og Nergaard (2010), henger disse to formene for aktiviteter tett sammen. Eksempelvis er sommerpatruljen en typisk utadrettet aktivitet med formål om å nå unge arbeidstakere, uansett om de er organisert eller ikke. Samtidig deltar de som patruljerer på en skolering i forkant av ukene hvor sommerpatruljen finner sted, og dermed kan dette også anses som en intern aktivitet. Vi vil først se nærmere på de interne aktivitetene i LOs ungdomsarbeid, for deretter å se på de mer utadrettede aktivitetene.

LOs tilbud rettet mot elever, studenter² og lærlinger

Mange av de unge medlemmene i LO er unge arbeidstakere med et vanlig medlemskap, mens andre er medlemmer i kraft av å være elever³, studenter eller lærlinger. Lærlinger har et faglig vern gjennom arbeidsplassen, og kan på samme måte som andre organiserte arbeidstakere få tilgang på juridisk bistand, et fagmiljø, forsikringer, kurs og konferanser gjennom et medlemskap. Studenter og elever som ikke er i jobb har heller ikke noe faglig vern, og det kan være en utfordring for LO å skape relevante tilbud for denne gruppen. Samtidig kan det være viktig å organisere denne gruppen tidlig, slik at unge får en relasjon til fagbevegelsen, og når de kommer i jobb, velger å fortsette medlemskapet i LO-forbundene.⁴ Dette var et poeng som ble trukket fram i Nergaard og Jordfald (2008). LO har opprettet elev- og studentmedlemskap, og har en egen rammeavtale med forbundene om dette. En rekke goder inngår i elev- og studentmedlemskapet, herunder faglig og juridisk bistand i enkelte tilfeller, forbundets fagblad, tilbud om kurs og aktiviteter via forbundene og LO, og tilgang på fordeler gjennom LOFavør. Studentmedlemmer har i tillegg rett til kollektiv hjemforsikring. Studentmedlemmer i en deltidsjobb kan selv velge om de ønsker å organisere seg i forbundet som har organisasjonsretten på arbeidsplassen eller forbundet som organiserer utdanningen. Studentmedlemmer uten deltidsjobb organiseres innenfor utdanningen som har organisasjonsretten. Både elev-, student- og lærlingmedlemmer tas med i LOs medlemsoversikt.

² Rammeavtalen mellom LO og forbundene om student- og elevmedlemskap, 2013-2017

³ Elevmedlemskap tilbys elever ved videregående skole (allmennfag, handelsskole eller yrkesfag), og ved folkehøyskole, men elever i ungdomsskolen som arbeider kan også være medlem. Øvre aldersgrense er 20 år.

⁴ LOs student- og elevmedlemskap «better safe, than sorry». En håndbok for LO og forbundene.

Interne aktiviteter

Interne aktiviteter sikter på å skolere og utvikle de unge medlemmene og tillitsvalgte i LO. Vi vil i det følgende se nærmere på noen av de viktigste organene som organiserer interne aktiviteter, herunder LOs lokale og sentrale ungdomsutvalg, ordningen med ungdomstillitsvalgte, forbundenes egne ungdomsutvalg og kurs, deretter se nærmere på ulik skoling og ulike konferanser. LOs aktiviteter for unge henger tett sammen med forbundenes aktiviteter for unge, og LOs ungdomsorganisering er ofte tuftet på at forbundene informerer unge om kurs og tilbud i regi av ungdomsorganiseringen, og at de betaler for deltakelse. Vi har derfor inkludert litt informasjon om forbundenes ungdomsarbeid.

Ungdomstillitsvalgte i LO-forbundene

Det kan skilles mellom ungdomstillitsvalgte på ulike nivåer. Klubben på arbeidsplassen kan velge sine ungdomstillitsvalgte som skal fungere som et kontaktledd til de unge i foreningen. Til forskjell fra såkalte studentkontakter, er de ungdomstillitsvalgtes funksjon definert i Hovedavtalen mellom LO og NHO (§ 5-4), og det følger også med noen rettigheter, for eksempel at de kan bruke tid på vervet. Hovedavtalen mellom LO og Virke har samme typen bestemmelser, mens det ikke er spesielle bestemmelser om ungdomstillitsvalgte i hovedavtalene i offentlig sektor.

Videre velger mange av forbundene ungdomstillitsvalgte som skal fungere som kontaktledd til de unge i fagforbundet. De ungdomstillitsvalgte i fylkene og på et mer sentralt nivå i forbundet skal bidra til å sikre de unge medlemmenes meninger i viktige saker, og har ansvaret for å følge opp unge medlemmer, lærlinger, studenter og elever. Oppgavene denne typen ungdomstillitsvalgte har, er definert av det enkelte forbunds vedtekter. Sammen med styret i forbundet, har den ungdomstillitsvalgte på sentralt nivå ansvaret for å legge til rette for at ungdomsarbeidet prioriteres i både forening, avdeling og sentralt. Samtidig er det viktig å være en pådriver for å få satt ungdomsarbeidet på dagsordenen. Noen av de ungdomstillitsvalgte i forbundene blir valgt til LOs ungdomsutvalg, som det skrives mer om i neste avsnitt.

LOs sentrale, fylkesvise og lokale ungdomsutvalg

De ulike forbundenes ungdomsarbeid koordineres i LOs sentrale ungdomsutvalg, og i LOs ungdomsutvalg i hvert fylke. De lokale LO-kontorene (f.eks.

Oslo, Trondheim, Nedre Romerike) har også mulighet til å opprette ungdomsutvalg. LOs ungdomsutvalg i fylkene blir ofte referert til som «lokale» ungdomsutvalg, og det er disse vi skriver mer om i det følgende. LO har ungdomsutvalg i alle fylker, med en ansatt ungdomssekretær. LO-sekretariatet bevilger årlige midler til LOs ungdomsarbeid i fylkene, og distriktskontoret i fylket har budsjettansvar for midlene. LOs ungdomsutvalg i fylket oppnevnes av styret for LOs fylkeskonferanse, etter forslag fra forbundene lokalt. Utvalget oppnevnes for en periode på to år, og velger selv sin leder og nestleder. Ungdomsutvalgene i fylket skal gjennom sin koordinerende rolle fremme samarbeid og effektiv ressursutnyttelse i arbeidet med rekruttering, skoleing og andre tiltak for økt oppslutning om fagbevegelsen. Utvalgene skal også ta initiativ til å organisere felles aktivitetstiltak for unge fagorganiserte i fylket, for å bevisstgjøre ungdom om fagbevegelsen. Videre er det en sentral oppgave å reise ungdomspolitiske spørsmål overfor LO, forbundene og eksterne instanser, og drøfte ungdomspolitiske målsetninger, saker og prioriteringer i lys av LOs handlingsprogram og initiativer fra ulike hold. Utvalgene skal legge forholdene til rette for og bidra til et godt faglig ungdomsarbeid både lokalt og regionalt, i forbundene og i LOs lokalorganisasjoner.⁵

LOs sentrale ungdomsutvalg fungerer som et rådgivende organ for LOs administrasjon, ledelse og sekretariat. Ungdomsutvalget oppnevnes av LO-sekretariatet hvert fjerde år i tilknytning til kongressperioden. Hvert forbund har som regel én representant i det sentrale ungdomsutvalget, og en vararepresentant. Lederen av utvalget velges blant en av LOs valgte ledelse. I tillegg er LOs faglige ungdomssekretærer (de som er ansatt på distriktskontorene) representert med tillitsvalgt for ungdomssekretærene.⁶ Fra september 2017 ledes LOs sentrale ungdomsutvalg av LO-sekretær Kristin Sæther⁷, og utvalget består av tillitsvalgte fra 18 forbund.⁸ Utvalget skal også ha en koordinerende rolle overfor LO og forbundenes sentrale, fylkesvise og lokale student- og ungdomsarbeid. Aktuelle organisatoriske og politiske student- og ungdomsaker behandles, og kjerneoppgavene til utvalget er utvikling av student- og ungdomspolitik, økt rekruttering av studenter og ungdom, samt rekruttering av unge medlemmer som tillitsvalgte. Det vedtas handlingsplaner som

⁵ Mandat og retningslinjer for LOs student- og ungdomsarbeid

⁶ Mandat og retningslinjer for LOs student- og ungdomsarbeid

⁷ <https://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/Nytt-ungdomsutvalg/>

⁸ De 18 forbundene i LOs sentrale ungdomsutvalg er: Fagforbundet, Fellesforbundet, Handel og Kontor, NTL, El & IT, Postkom, FO, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Sjøoffiserforbund, Kabinansattes forbund, Norsk Arbeidsmandsforbund, NNN, Industri Energi, NSF, Musikernes fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund.

følger kongressperioden, og årlige handlingsplaner for LOs student- og ungdomsarbeid, og utvalget kan gjennom uttalelser løfte aktuelle student- og ungdomspolitiske saker overfor LOs administrasjon, ledelse og sekretariat. Dernest informerer og forankrer utvalget vedtak overfor LOs forbund og ungdomsutvalg i fylkene. Både forbundene og LOs administrasjon kan løfte saker til behandling i utvalget.

Kurs, skolering og konferanser

Hvert år arrangerer LO en egen student- og ungdomskonferanse på Sørmarka utenfor Oslo. Her deltar i overkant av 100 tillitsvalgte og medlemmer fra stort sett alle forbund, og i tillegg deltar ungdomssekretærer. Konferansen skal være en arena der de unge medlemmene får anledning til å møte jevnaldrende fra andre forbund og landsdeler.

Videre arrangeres det flere kurs, skoleringer og konferanser i regi av LOs ungdomsarbeid, herunder toppskolering for unge, trinnskolering. LOs fylkesvise ungdomsutvalg arrangerer også kurs og konferanser, som framstår som en viktig del av ungdomsarbeidet på lokalt nivå. Vi har ikke tall på hvor mange kurs og konferanser som arrangeres årlig. Kostnadene til deltakelse på slike konferanser må som regel dekkes av eget forbund.

Utadrettede aktiviteter

Den typiske utadrettede aktiviteten er sommerpatruljen, som i stor grad handler om promotering, rekruttering og synlighet utad. Men som nevnt innledningsvis, arrangerer LO skoleringer i forbindelse med sommerpatruljen, og i så måte kan den også anses som en intern aktivitet. LOs ungdomsarbeid driver i tillegg andre former for utadrettede aktiviteter, som for eksempel LOs studentservice og profilering på nett og i sosiale medier. Vi vil i det følgende gå gjennom hovedelementene i de utadrettede aktivitetene i LOs ungdomsarbeid.

Sommerpatruljen

LOs sommerpatrulje har eksistert i over 30 år (første patrulje ble organisert i 1985), og er et av LOs mest velkjente tiltak rettet mot de unge medlemmene. Sommerpatruljen organiseres av ungdomsutvalgene i fylkene, men forbundene har en viktig rolle i å rekruttere tillitsvalgte til sommerpatruljen og til å dekke deltakelsen for disse. Berge, Svalund og Vennesland (2013) trekker fram sommerpatruljen som en viktig rekrutteringsarena, både direkte, gjennom at de som patruljerer rekrutterer aktivt, og indirekte, ved synliggjøring

av fordelene med å være fagorganisert. Hvor mange som rekrutteres hvert år gjennom sommerpatruljen, kommer ikke fram av årsrapportene. Sommerpatruljen gjennomføres i alle fylker i løpet av en periode på tre til fire uker hver sommer. I tillegg finnes det en egen informasjonstjeneste som bemannes av to til tre personer i sommermånedene. Henvendelser til informasjonstjenesten kommer via telefon, SMS, e-post og i sosiale medier. Sommerpatruljen markedsføres og promoterer blant annet på dens egen Facebook-side, i media og på stands på ulike arrangementer, for å bidra til å øke kjennskapet blant ulike grupper av unge. Det er samtidig et poeng at arbeidsgivere ikke skal vite når sommerpatruljen skal ut og sjekke arbeidsplassene, og derfor er informasjonen om når den finner sted ikke alltid like høyt flagget i sosiale medier og lignende steder. Den viktigste kanalen for informasjon om sommerpatruljen er dermed gjennom forbundene og egen fagforening. Det arrangeres egne kurs med opplæring for de som skal delta på sommerpatrulje, og egne «kick-offs» i forbindelse med oppstart. Dette kan betraktes som interne aktiviteter.

Av LOs årsberetning fra 2016 framgår det at sommerpatruljen dette året gjennomførte 6243 besøk hos bedrifter, mens informasjonstjenesten mottok 583 henvendelser. Dette var omtrent hundre flere besøk enn året før. Antall arbeidsplassbesøk har ligget på rundt 6000 de siste fem årene, se tabell 2.1. I 2017 økte antall arbeidsplassbesøk med omtrent 1000, noe som framstår som en betydelig økning. I løpet av et arbeidsplassbesøk stiller patruljedeltakerne en rekke spørsmål til en ung ansatt ved bedriften ved hjelp av et spørreskjema, eller et såkalt arbeidsplass-skjema. På denne måten er sommerpatruljen med på å avdekke brudd på lov- og avtaleverk, samt å informere unge ansatte om anstendige arbeidsvilkår. Eksempelvis avdekket sommerpatruljen i 2016 brudd på lov- og avtaleverk hos 37 prosent av de besøkte virksomhetene. Bruddene som avdekket, spenner fra manglende opplæring til mangelfull verneombudsordning. Det var en betydelig økning i antall brudd fra året før, hvor det ble avdekket brudd ved 22 prosent av arbeidsplassbesøkene. Ifølge årsberetningen for 2017 skyldes økningen trolig at sommerpatruljen også førte statistikk for verneombudsordningen, noe som ikke er gjort tidligere. I tillegg er det observert en økning i tilfeller av mangel på opplæring og ulovlig overvåking. Ifølge årsrapporten fra 2017 bistår LO og forbundene ofte til å bedre arbeidsvilkårene der lovbrudd avdekkes.

Tabell 2.1 Sommerpatruljen, antall arbeidsplassbesøk, andel brudd avdekket ved besøkene og henvendelser til informasjonstjenesten.

År	Antall arbeidsplassbesøk	Avdekket brudd, prosent	Informasjonstjenesten, henvendelser
2013	6137	Ukjent	Ukjent
2014	5890	19%	Ukjent
2015	6135	22%	421
2016	6243	37%	578
2017	7200	40%	Ukjent

Kilde: Årsberetninger fra LO.

I tillegg til sommerpatruljen arrangerer noen fylker julepatrulje, praksispatrulje og andre lignende kampanjer. Et eksempel på en slik kampanje er LOs utelivspatrulje, som skal informere ansatte i utelivsbransjen om allmenngjøringen av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter. Arbeidsplassbesøk utgjør dermed en stor del av LOs aktiviteter rettet mot unge.

LOs studentservice

LOs studentservice er et tilbud rettet mot studenter, der de kan møte tillitsvalgte fra LOs forbund og lære mer om rettigheter, lov- og avtaleverk i arbeidslivet, ifølge LO.⁹ Unge tillitsvalgte fra ulike forbund er gjennom studentservice til stede ved høyskoler, universiteter og fagskoler. Målsettingen til LOs studentservice er at den gjennomføres én gang hver måned på hver utdanningsinstitusjon, om det finnes lokale ressurser til det. Vi har ikke informasjon om hvilke forbund som er til stede hvor, eller omfanget av tilstedeværelse utover dette. LOs studentservice skal bidra til synliggjøring av LO og forbundene, samt gi råd og veiledning om arbeidslivet, organisering og rekruttering. Et viktig aspekt er å bidra til at organiserte studenter som arbeider ved siden av studiene, blir ivaretatt i sitt arbeidsforhold. Studiestart er et eget tiltak som gjennomføres uavhengig av LOs studentservice i forbindelse med studiestart, som handler om profilering av LO og forbundene og om å senke terskelen for senere kontakt, blant annet med LOs studentservice.

⁹ LOs handlingsprogram 2017-2021

Profilering

LO har en egen nettside rettet mot unge medlemmer:
<https://www.lo.no/Om-LO/ung/>.

Her legges det ut informasjon om enkelte av LOs interne og utadrettede aktiviteter på mer landsdekkende nivå. Det er opprettet Facebook-side for LO ungdom i enkelte fylker, men arbeidet med sosiale medier ser ikke ut til å være systematisk. LO og forbundene er også aktive i ulike sosiale medier, som for eksempel Snapchat, men dette arbeidet ser også foreløpig ut til å være tilfeldig og personavhengig.

Oppsummering

- Vi har i dette kapitlet beskrevet LOs aktiviteter rettet mot unge. LO og forbundene tilbyr ulike former for aktiviteter som en del av sitt arbeid rettet mot unge medlemmer. I dette kapitlet har vi skilt mellom *interne aktiviteter* (f.eks. kurs og skoloring) og *utadrettede aktiviteter* (f.eks. sommerpatruljen). Dette er to kategorier som henger tett sammen og som til dels er overlappende, for eksempel er LOs sommerpatrulje både en utadrettet aktivitet som jobber med synlighet og å nå ut til uorganisert ungdom, og en intern aktivitet fordi det gjennomføres skoloringer i forbindelse med sommerpatruljen. LOs og forbundenes arbeid rettet mot unge er ofte to sider av samme sak.
- De ulike forbundenes aktiviteter og ungdomsarbeid koordineres i LOs sentrale, fylkesvise og lokale ungdomsutvalg. Disse organiserer aktiviteter som for eksempel LOs student- og ungdomskonferanse og andre kurs og konferanser for unge medlemmer og tillitsvalgte.
- Av utadrettede aktiviteter er sommerpatruljen den mest kjente. Tillitsvalgte besøker arbeidsplasser over hele landet for å sjekke arbeidsvilkårene til de yngste arbeidstakerne, og for å bistå med hjelp til å forbedre arbeidsvilkårene, hvis mulig. I 2017 gjennomførte LOs sommerpatrulje 7200 arbeidsplassbesøk over hele landet. Dette er en betydelig økning fra de foregående årene. LO gjennomfører også lignende kampanjer, etter modell av sommerpatruljen, som en del av ungdomsarbeidet, slik som julepatruljen og praksispatruljen.

3. Aktive medlemmer?

I dette kapittelet spør vi hvorvidt LOs ungdomsaktiviteter gir aktive medlemmer og tillitsvalgte. Vi forsøker å besvare spørsmålet ut fra ulike parametere, deriblant hvorvidt informantene i større grad har påtatt seg verv etter å ha deltatt på noen av LOs aktiviteter rettet mot unge, hvor mange verv de hadde første gang de deltok og hvor mange verv de har samtidig. Andre forhold vi ser på, er hvor mange aktiviteter de unge har deltatt på, og om det har vært en økning i antall medlemmer i de ulike ungdomsutvalgene eller en økning i deltakelse på andre aktiviteter. Tatt i betraktning at antall forbund har økt de siste årene, skulle man kanskje tro at det også har kommet flere til i ulike verv, samt at deltakelsen på ulike aktiviteter har vært økende. Samtidig er de forbundene som har kommet inn i LO-familien de siste årene, som for eksempel Norsk Sjøoffiserforbund, små, og det trenger dermed ikke å ha ført til en økning i aktivitet eller antall forbund som sitter i det sentrale ungdomsutvalget til LO.

Vi gir i det følgende en oversikt over informantenes «profil», før vi tar for oss de ulike ungdomsaktivitetene og de unges vurderinger av disse.

Informantenes «profil»

Mange av våre informanter og respondenter kan karakteriseres som relativt engasjerte og aktive medlemmer i utgangspunktet. Dette gjenspeiles i at det primært er de mest engasjerte medlemmene som har besvart spørreundersøkelsen. Dermed representerer de et noe skjevt utvalg når en skal forsøke å si noe om effekten av de ulike aktivitetene på senere engasjement.

Mellom 50 og 60 prosent av utvalget hadde allerede verv da de første gang deltok i en aktivitet for unge i LO.¹⁰ I dag er andelen med verv blant respondentene nesten 70 prosent. Utviklingen i antall verv fra første gangs deltakelse i en av LOs ungdomsaktiviteter til dagens situasjon, kan fortelle oss noe

¹⁰ En spørreundersøkelse fra 2012 (tilleggsundersøkelse til AKU) viste at 14 prosent av LO-forbundenes medlemmer under 30 år har verv i sitt forbund eller sin fagforening. Dette er kun ett prosentpoeng lavere enn for medlemmer i alderen 30 år og mer. Blant de yngste (medlemmer under 25 år) oppga 12 prosent at de hadde verv.

om hvorvidt engasjementet øker. Det kan selvsagt hende at dette ville ha skjedd også ved fravær av ungdomsaktivitetene, men sammenholdt med informasjonen vi har fått i de kvalitative intervjuene, tyder mye på at ungdomsaktivitetene i seg selv er en årsak til et voksende engasjement. Tabell 3.1 viser hvilke verv respondentene i spørreundersøkelsen hadde henholdsvis første gang de deltok på en av LOs ungdomsaktiviteter og på besvarelsestidspunktet (november 2017).

Tabell 3.1 Tillitsverv ved første gangs deltakelse, og tillitsverv i dag. Prosent. N=263.

	Tillitsverv ved første gangs deltakelse	Tillitsverv i dag
Hadde verv på arbeidsplassen	27	36
Var ungdomstillitsvalgt i eget forbund	25	36
Var ungdomstillitsvalgt i LO	5	16
Studentkontakt/lærlingkontakt	Ikke et svaralternativ	5
Hadde andre verv i forbundet	13	33
Hadde/har ikke verv	42	29
Ikke sikker/vet ikke	5	0

Vi ser at andelen respondenter som ikke har verv i dag, er lavere enn første gang de deltok på en ungdomsaktivitet. Det betyr at en del av de som opprinnelig ikke hadde verv, er blitt tillitsvalgte. Andelen som hadde verv på arbeidsplassen har økt fra 27 prosent første gang de var med på en ungdomsaktivitet, til 36 prosent. Andelen som var ungdomstillitsvalgt i eget forbund er økt fra 25 prosent til 36 prosent, ungdomstillitsvalgte i LO fra 5 til 16 prosent, og «andre verv» fra 13 til 33 prosent. Det ser altså ut til å være en klar økning i engasjementet i denne gruppen, når vi ser på andelen som har verv. Andelen som ikke hadde verv har også sunket, fra 42 til 29 prosent, noe som også viser en positiv utvikling for aktivitetsnivået.

Slik tabell 3.1 viser, var det 42 prosent som ikke hadde verv ved første gangs deltakelse i en av LOs ungdomsaktiviteter. Mange hadde altså allerede erfaring som tillitsvalgt i en eller annen funksjon, mens en relativt stor gruppe ikke hadde det. I de kvalitative intervjuene var fordelingen noe annerledes, i form av at de aller fleste informantene allerede hadde verv da de deltok på en aktivitet rettet mot unge i regi av LO for første gang. Ofte ble deltakelse initiert av andre i eget forbund, og flere forteller at de ble sendt på

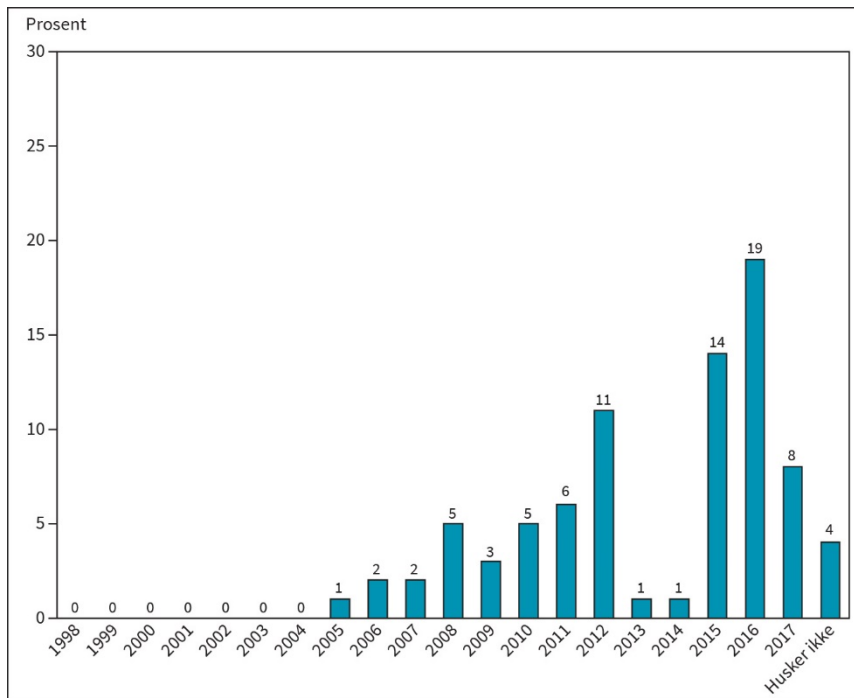
kurs eller konferanser fordi de hadde vist engasjement i forbundet eller fagforeningen. En erfaren tillitsvalgt i Fellesforbundet sier det slik:

Fellesforbundet har et lokalt ungdomsutvalg, og lederen derfra ringte meg og spurte om jeg ville være med på LOs nasjonale student- og ungdomskonferanse. Jeg ante ikke hva det var den gangen. Jeg var veldig engasjert da, for jeg så at mange lærlinger ikke hadde det noe bra. Det så forbundet, og ville ha meg med. Fellesforbundet er flinke til å plukke opp de som er engasjerte.

At mange allerede er engasjerte medlemmer når de deltar i en LO-aktivitet, kan henge sammen med at det er relativt dyrt for forbundene å sende medlemmene på LO-arrangementer. Spesielt gjelder dette kurs og konferanser. Flere informanter forteller at kostnadene tilsier at forbundene må prioritere nøye hvem de sender på kurs eller seminarer, og at man ofte ender opp med å sende de man i størst grad tror kan komme til å påta seg framtidige verv, heller enn nyinnmeldte medlemmer. De fleste mener at dette er et forståelig valg fra forbundenes side, men at LO kunne ha båret en større andel av disse kostnadene – slik at flere potensielt framtidige tillitsvalgte kunne ha fått muligheten til å delta. Det er også variasjoner mellom forbund.

Vi har også spurt respondentene i spørreundersøkelsen hvilket år de deltok i en av LOs ungdomsaktiviteter for første gang. Figur 3.1 (på neste side) viser fordelingen i utvalget av første gangs deltakelse. Vi ser at mange av de som har svart på spørreundersøkelsen, deltok for første gang i 2015 og 2016, og slik sett ikke har særlig lang erfaring med LOs ungdomsaktiviteter. Det er imidlertid stor variasjon i utvalget, og noen få deltok så tidlig som i 2005.

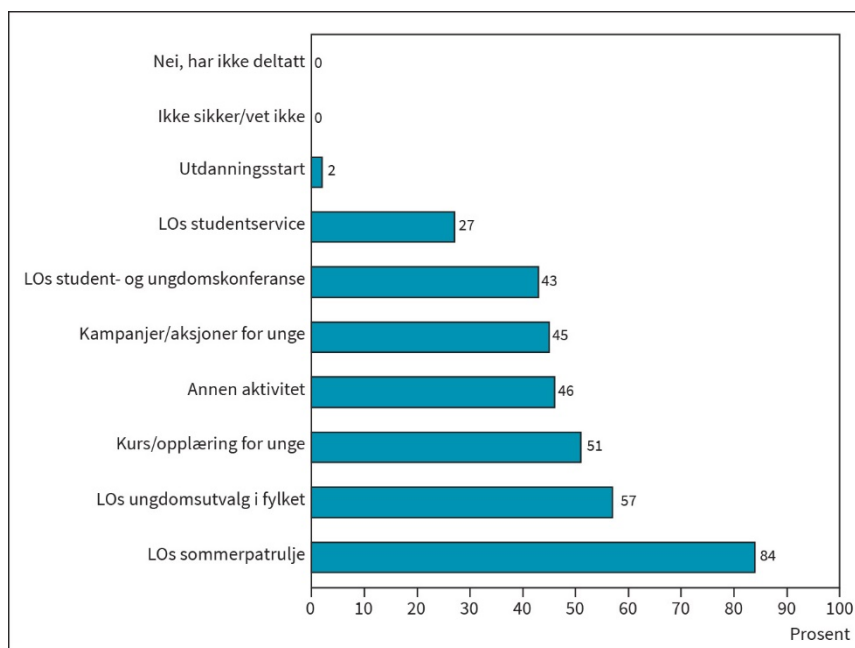
Figur 3.1 «Hvilket år deltok du for første gang i en av LOs ungdomsaktiviteter?» Prosent. N=263.



Figur 3.2 viser hvordan deltakelsen blant respondentene fordeler seg på ulike aktiviteter. Vi spurte også hvilken type aktiviteter de hadde deltatt i. Her avgrenset vi tidsrommet til siste fire år. Som det framgår av figur 3.2, er sommerpatruljen den aktiviteten som flest respondenter har deltatt på. Hele 84 prosent av de spurte opplyser at de har vært med på sommerpatruljen. At andelen er såpass høy henger sammen med at vi fikk lister med respondenter fra de som er ansvarlige for sommerpatruljen. Deltakere her vil derfor være overrepresentert. 57 prosent har sittet eller sitter i LOs ungdomsutvalg i fylket, mens 51 prosent har vært med på ulike kurs eller opplæring for unge. Igjen viser dette at en god del av de som har svart på undersøkelsen er skolerterte tillitsvalgte. Vi ser også at det er en ganske stor andel (46 prosent) som har vært med på «annen aktivitet», noe som stemmer godt med informasjon vi har fått gjennom de kvalitative intervjuene. Her opplyste flere av de unge

at man i noe ulik grad på tvers av fylker også arrangerer store og små aktiviteter som ikke nødvendigvis inngår i svaralternativene våre. I de kvalitative intervjuene fikk vi mer detaljert informasjon om de ulike typene aktiviteter, og i neste avsnitt ser vi på hva som kjennetegner disse og hvordan våre informanter vurderer aktivitetene.

Figur 3.2 «Har du i løpet av de siste fire årene deltatt i noen av følgende aktiviteter for unge i LO?» Prosent. N=263.



LOs sentrale, fylkesvise og lokale ungdomsutvalg

I spørreundersøkelsen har vi ikke spurt eksplisitt om det sentrale ungdomsutvalget i LO. I de kvalitative intervjuene hadde imidlertid flere av informantene meninger om både det sentrale utvalget og de fylkesvise ungdomsutvalgene (både fylkesvise og lokale). Noen hadde selv sittet i det sentrale ungdomsutvalget, mens andre hadde synspunkter basert på hvordan de hadde observert at organet fungerte. Som tidligere nevnt er hovedformålet med utvalget at det skal ha en koordinerende rolle overfor LOs og forbundenes sentrale, fylkesvise og lokale student- og ungdomsarbeid. En praktisk implikasjon

av dette er at forbundene skal kunne fremme saker for utvalget, som så kan ta dette videre i systemet. Det ble imidlertid uttrykt en del misnøye blant flere av våre informanter knyttet til hvor nyttig og funksjonelt organet er i praksis. Flere peker på at avstanden mellom de lokale ungdomsutvalgene og det sentrale utvalget er stor, og at det er en lang vei å gå for å nå fram gjennom det sentrale ungdomsutvalget:

Lederen i det sentrale ungdomsutvalget til LO sitter vel i sekretariatet til LO. Så vi har jo mulighet [til å fremme saker]. Men det er en lang vei å gå, det skal gjennom mange ledd.

Her er det naturlig å påpeke at lederen i LOs sentrale ungdomsutvalg er en voksen tillitsvalgt.

Andre trekker fram at det er uklart hvordan man skal bruke det sentrale ungdomsutvalget, og at dette kunne vært gjort tydeligere for forbundene:

Vi har jo en plass i LOs [sentrale] ungdomsutvalg, men vi har vært usikre på hvordan vi skulle bruke den. Hvordan vi kan påvirke er litt uklart, så det kunne vært mer fokus på det.

Noen av de samme holdningene kommer fram også når det gjelder de fylkesvise og lokale ungdomsutvalgene i LO. De fleste informantene mener det er stort potensial i disse utvalgene, blant annet for å kunne forankre saker i forbundene. Likevel er det en utbredt oppfatning at de ikke brukes optimalt. En informant med mye erfaring fra både politisk arbeid og fagbevegelsen uttaler:

Ungdomsutvalgene fungerer først og fremst som et informasjonsorgan. Min erfaring er at det er gørr kjedelig. Det er ikke engasjerende, og det tapper energi. Det organet er et kjempeorgan, der man kunne fått til masse på tvers av forbundene og dele erfaringer. Mye utnyttet potensial.

I tillegg understrekes det at koordineringen mellom de lokale ungdomsutvalgene og det sentrale ungdomsutvalget ikke fungerer tilfredsstillende, særlig med hensyn til informasjonsflyt:

En del av greia er at man ute i de lokale ungdomsutvalgene i LO ikke aner hva som skjer sentralt i ungdomsutvalget. Det er et problem.

Noen informanter foreslo at det kunne innføres høringer, slik at man i større grad fikk en tilhørighet til de beslutningene som tas sentralt. De fleste er likevel enige om at ungdomsutvalgene oppleves som nyttige, spesielt når det

gjelder å få kontakt med de andre forbundene i LO. Man får mulighet til å bygge nettverk og til å utveksle erfaringer med tillitsvalgte fra andre forbund. Samtidig er utvalgene en arena utenfor arbeidsplassen, noe mange mener er positivt. Én informant sa dessuten at ungdomsutvalgene viser hvor stort LO egentlig er, og slik sett er bevisstgjørende. En annen fortalte at utvalgene bidrar til at man blir hørt i «de voksnes verden», og dermed kan være med på å bidra til forandring.

Det må også understrekes at de lokale ungdomsutvalgene mange steder arrangerer mer uformelle aktiviteter, som vurderes som vellykkede. Arbeiderpub, LO-aktivistene og julepatrolje er eksempler på slike aktiviteter. Utvalg i enkelte fylker har også egne radiokanaler eller faste radiosendinger. Av og til inviteres foredragsholdere, og det arrangeres debatter. Samtlige informanter sier at et hovedformål med aktivitetene er enten å øke engasjementet hos de unge eller å rekruttere nye medlemmer, og de fleste mener de lykkes godt med disse to målene. Julepatroljen er den av de uformelle aktivitetene som i størst grad trekkes fram av informantene, og flere steder har man arrangert denne mange år på rad. De unge forteller at man går rundt på ulike virksomheter og deler ut godteposer og «sprer god stemning». Det er en «gladpatrolje». Julepatroljen kan imidlertid ikke sammenlignes med sommerpatroljen, som er langt mer organisert og knyttet opp mot å avdekke brudd på arbeidslivets spilleregler. Et medlem i et lokalt ungdomsutvalg sier:

Julepatroljen er ikke lik sommerpatroljen. Sommerpatroljen er mye viktigere – den fører også til flere medlemmer. Julepatroljen er mer en informasjonsgreie, vi viser oss frem. Vi er egentlig bare nisser.

Likevel tror informantene at julepatroljen er en fin måte å bli lagt merke til på, at det kan bidra til å vekke interesse og at man viser at man ivaretar medlemmene.

Et siste poeng verd å trekke fram når det gjelder de lokale ungdomsutvalgene, er at det varierer mellom fylkene hvor godt samarbeidet mellom forbundene fungerer. Mens man i noen fylker samarbeider godt på tvers av forbund, blir det også nevnt steder der forbundene nesten ikke snakker sammen i utvalget. Dette legger nødvendigvis begrensninger på hvor godt utvalget kan fungere. Oppsummert kan vi si at den gjennomgående oppfatningen av ungdomsutvalgene er at de er viktige og nyttige kanaler, men at det kunne vært gjort mer ut av dem:

De regionale ungdomsutvalgene i fylkene tror jeg er vel så viktige for den daglige driften. Skulle man gjort mer for LO, så tror jeg vi burde styrket den biten, for å nå de medlemmene som ikke har verv.

Forbundenes egne ungdomsutvalg

I de kvalitative intervjuene så vi en del variasjon i hvordan informantene synes at forbundenes egne ungdomsutvalg fungerer. Der utvalgene opplyses å fungere godt, trekkes det blant annet fram at man får en arena for fagforeningsarbeid utenfor arbeidstiden, og i større grad kan arbeide systematisk ved at man har jevnlig møter. På den måten kan man få gjennomslag og bidra til endring. I tillegg peker noen informanter på at forbundenes egne ungdomsutvalg er en viktig informasjonskanal mellom LO og de tillitsvalgte. Dermed kan et velfungerende forbundsvis ungdomsutvalg i mange tilfeller være en forutsetning for at man får vite om LO-initiativer rettet mot ungdom. Noen opplyser at informasjonsflyten er uproblematisk og fungerer godt, mens andre opplever at de ikke får tilstrekkelig informasjon. De som var mindre fornøyd med ungdomsutvalgene, trakk fram mangel på innflytelse, planer og innsyn i hvordan ressurser brukes som grunner til at det fungerte mindre bra.

Sommerpatruljen

Sommerpatruljen er den aktiviteten de aller fleste av våre informanter og respondenter framhever som den viktigste delen av LOs ungdomssatsing. Som nevnt innledningsvis kan sommerpatruljen klassifiseres som en utadrettet aktivitet, i form av at målet er å nå ut – til både eksisterende og potensielle medlemmer. Flere av de vi har snakket med mener mye av utfordringen for LO og forbundene har vært å få de unge til å komme til dem. Sommerpatruljen snur om på denne problemstillingen gjennom at man oppsøker de unge der de er, på deres arena. Mange trekker fram at sommerpatruljen har blitt et veletablert merkenavn, og at de fleste har hørt om den. De unge synes også at arbeidet som gjøres gjennom sommerpatruljen er viktig og meningsfylt, og flere sier de er stolte av å være med. Videre framhever flere at man får muligheten til å lære om andre bransjer enn sin egen:

Sommerpatruljen er veldig spennende. Der får man besøke bedrifter som er utenfor ens eget forbund og bransje.

Noen synes dette er utelukkende positivt, mens andre mener det ikke er spesielt relevant å gå til andre bedrifter enn de som er tilsvarende ens egen arbeidsplass. Å delta i sommerpatruljen gir også muligheter for å bli bedre kjent med regelverk og hvordan arbeidslivet fungerer i praksis.

Når det gjelder rekruttering til sommerpatruljen, ser det ut til at det varierer noe på tvers av både forbund og fylker i hvilken grad man arbeider systematisk med dette, og i hvilken grad man lykkes. Noen informanter mente at

man i for stor grad baserer seg på «tradisjonelle» metoder, slik som e-post og generell informasjon på kurs og konferanser i LO-regi. Dette bidrar til at man i liten grad når ut til andre enn de som allerede er engasjert – enten i fagbevegelsen eller i et politisk ungdomsparti (primært Arbeidernes Ungdomsfylking (AUF), men også noen fra Sosialistisk Ungdom). De vi har snakket med som også er medlem i AUF, forteller at det er en klar forventning om at AUFere skal delta i sommerpatruljen. De trekker også fram at sommerpatruljen er en gylden anledning til å knytte tettere bånd til fagbevegelsen for politisk engasjerte ungdommer. Likevel har få opplevd at noen utenfor LO/AUF har deltatt i patroljen. Her ligger det altså en mulighet for LO til å inkludere en bredere målgruppe.

Organiseringen av sommerpatruljen ser ut til å være noe ulik på tvers av fylkene. Det kan være forskjellige årsaker til dette, deriblant hvilke typer bransjer og bedrifter som finnes i området, hvilke forbund som er store og små, den lokale budsjettsituasjonen, avstander, samt hvor godt etablert og organisert ungdomsutvalget er i det enkelte fylket. Noen informanter forteller eksempelvis at de gjerne skulle vært med mer enn de har fått anledning til, fordi det mangler ressurser. En tillitsvalgt med flere verv sier:

Har vært med på sommerpatruljen én gang. Måtte dele med en annen i ungdomsutvalget, vi fikk to dager hver. Pengene strakk ikke til. Men det var veldig bra.

Det er opp til LOs ungdomssekretær i hvert fylke å koordinere gjennomføringen av patroljen. Noen steder går patroljen forbundsvis, mens dette er mindre vanlig på større steder med mer variasjon i typer virksomheter. Noen deltakere forteller at der man kun har fått ett eller to forbund til å delta i patroljen, har det vært gitt ut gal informasjon. Enkelte etterlyser mer skoleing i forkant av patroljen, og gjerne i bedre tid enn det som er tilfellet i dag.

Et annet tema som ofte kom opp i intervjuene i forbindelse med sommerpatruljen, var at det kan være vanskelig å få fri fra jobb på dagtid midt i sommerferien. Planer for ferieavvikling legges tidlig på året, og flere trakk fram at informasjonen om sommerpatruljen derfor må ut tidligere. Noen steder har det vært organisert såkalt kveldspatrolje, slik at de som ikke kan være med på dagtid også får en mulighet til å delta. Enkelte peker dessuten på at det ikke kommer klart nok fram at deltakelse gir kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste. Flere av dem vi snakket med trodde at mange ikke visste dette og derfor ikke tok seg bryet med å vise interesse.

Kanskje noe overraskende er det at få av de unge er opptatt av å sette deltakelse i sommerpatruljen på CVen.

Oppsummering

- Informantene i vår studie kan karakteriseres som engasjerte og aktive medlemmer. Resultatene av undersøkelsen må leses med dette i mente.
- Andelen som har verv i dag sammenlignet med første gang de deltok, tilsier likevel økt engasjement blant de som har svart på spørreundersøkelsen.
- Sommerpatruljen er den aktiviteten som flest har deltatt på. Hele 84 prosent av de spurte opplyser at de har vært med på sommerpatruljen.
- Mange har også deltatt på interne aktiviteter i regi av ungdomsutvalgene, som skolering og kurs. Mens 51 prosent har vært med på ulike kurs eller opplæring for unge, har 57 prosent faktisk sittet eller sitter i LOs ungdomsutvalg i fylket. Dette viser igjen at ungdommene som har svart på undersøkelsen er godt skolerte.
- Mens det er litt varierte meninger om hva som fungerer godt og hva som kunne vært forbedret av aktiviteter i regi av ungdomsutvalgene, framstår sommerpatruljen som den viktigste delen av LOs ungdomssatsing.

4. Grobunn for engasjement?

I dette kapittelet ser vi nærmere på betydningen av LOs ungdomsarbeid for de unge og om LOs aktiviteter for unge gir grobunn for videre engasjement i fagbevegelsen. Det kan tenkes at ungdomsaktivitetene bidrar til økt aktivitet og at flere påtar seg verv. Engasjementet kan imidlertid avta hvis en opplever å ikke få fram sakene sine, få innflytelse eller gjennomslagskraft. Dette er noen av temaene vi ser på i dette kapittelet. Først ser vi nærmere på de unges første møte med LOs ungdomssatsing, og deretter på hva LOs ungdomsarbeid har betydd for de som har deltatt på ulike aktiviteter for unge. Til slutt ser vi på ungdommenes opplevde gjennomslagskraft.

Første møte med LOs ungdomssatsing

Hva er det som motiverer unge mennesker til å bli engasjert i fagbevegelsen? Hva ønsker de som deltar på en av LOs ungdomsaktiviteter å få ut av den? Og hvem er det som primært deltar i disse aktivitetene? Er det de som allerede er engasjerte og aktive, eller er aktivitetene i praksis aktuelle også for de helt uerfarne? Disse spørsmålene er tema i det følgende.

Som vi var inne på innledningsvis, har LOs ungdomsarbeid tre formål: å ivareta unge medlemmers interesser i arbeidslivet ved å løfte saker som bidrar til bedre vilkår for ungdom, gjennomføre tiltak som rekrutterer og skolerer ungdom til engasjement i fagbevegelsen, samt å gi unge grunnlag for å ta verv i egen organisasjon. Med dette i mente, er det av interesse å få svar på om ungdomsaktivitetene oppfattes å ha en slik funksjon. Tabell 4.1 viser hva respondentene i spørreundersøkelsen ønsket å få ut av en LO-aktivitet for unge første gang de deltok.

Vi ser at en viktig motivasjon blant de unge er å lære mer om arbeidslivets spilleregler. Over halvparten av de spurte svarte at dette var motivasjonen for deltakelse i den første ungdomsaktiviteten. Skolering er som nevnt et uttalt formål med ungdomsarbeidet fra LO og forbundene sin side, primært for å forberede de unge på å bli arbeidsplassstillitsvalgte. Slik sett er det positivt at såpass mange også motiveres av nettopp dette.

Tabell 4.1 «Hvis du ser tilbake på den første gangen du deltok i en av LOs aktiviteter for unge – hva ønsket du å få ut av denne aktiviteten?» Prosent. N=263.

Lære mer om arbeidslivets spilleregler	56
Få venner/nettverk	35
Få kurs/opplæring i tillitsvalgtarbeid	34
En anledning til å drive politikk	24
Ønsket å satse på å være/bli tillitsvalgt	23
Hadde ingen spesielle ønsker	10
Annet	4
Ikke sikker/vet ikke	2

34 prosent svarte at de ønsket å få kurs eller opplæring i tillitsvalgarbeid, noe som også korresponderer godt med intensjonen bak arbeidet rettet mot ungdom, og da særlig forbundenes ungdomsarbeid. En ganske stor andel (35 prosent) svarte at det å få venner eller nettverk var et ønske. I de kvalitative intervjuene framkom også dette som en motivasjon hos noen, og spesielt i form av kontakt med medlemmer fra andre forbund enn sitt eget. Dette framheves som en verdi av flere grunner, deriblant samhold i fagbevegelsen, erfaringsutveksling og rent sosialt samvær. Én informant med litt fartstid i fagbevegelsen svarer slik på spørsmålet om hvilke forventninger hun har til sin første student- og ungdomskonferanse i regi av LO:

Å treffe andre folk med samme interesser. Problemene er like på tvers av forbund. Det er viktig å engasjere seg på tvers av forbund. Og når du vet det ikke bare er deg, så er det lettere å stå sammen.

Nettverksbygging og det sosiale aspektet har i intervjuene likevel blitt trukket fram som et tilleggsmoment til skoleringsdelen, slik at det gjerne anses som en positiv sideeffekt heller enn som primær motivasjon. De fleste informantene trekker fram det å lære mer om utfordringene andre forbund står overfor, og det å kunne kjenne seg igjen i disse, som denne informanten med kort fartstid i fagbevegelsen sier:

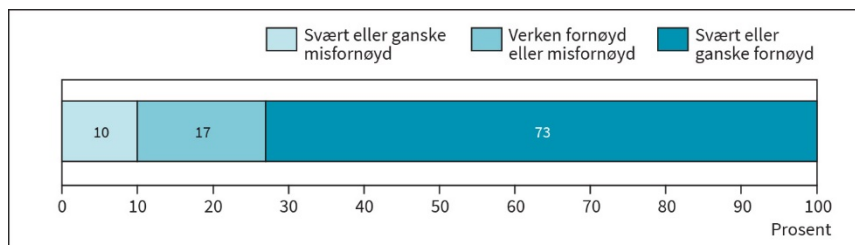
Jeg tror det blir interessant å bli kjent med folk på tvers av forbundene. Det er noe helt annet enn det jeg driver med til vanlig. Vi har de samme kampene på tvers av sektorene.

Flere av informantene i intervjuene med litt erfaring fra fagforeningsarbeid har påpekt at det er stor variasjon mellom forbundene og til dels de ulike til-litsvalgte når det gjelder å rekruttere deltakere til de forskjellige ungdoms-aktivitetene. Noen er iherdige i arbeidet og både sender ut tilpasset informa-sjon og fanger opp kandidater som kan være passende deltakere, mens andre ikke er like flinke til dette. Informantene etterlyser mer klarhet og likebe-handling her, slik at flere får muligheten til å delta på aktiviteter. Én infor-mant med kortere fartstid i fagbevegelsen sier det slik:

Det sendes jo ut mailer. Men det er mest sånne voksenkurs, fjernt for meg. Men også sommerpatruljen får vi lite info om, det går gjennom lederen i ungdomsutvalget. Kunne kommet tydeligere fram.

Figur 4.1 viser hvordan respondentene vurderer sin første LO-aktivitet rettet mot unge. Et overveldende flertall er ganske eller svært fornøyd (henholdsvis 38 og 35 prosent), mens veldig få er svært misfornøyd.

Figur 4.1 «Hvor fornøyd eller misfornøyd var du med denne første aktiviteten?» Prosent. N=263.



Respondentene fikk også mulighet til å si noe om hvorfor de var fornøyd/misfornøyd. 40 respondenter valgte å besvare dette spørsmålet. Av disse er majoriteten positive. Det som oftest trekkes fram er at aktiviteten var lærerik, hadde godt faglig innhold eller bidro til nettverksbygging. Mange framhever også at det sosiale er viktig, at miljøet er godt, samt at aktiviteten virket bevisstgjørende mot arbeidet som gjøres i fagbevegelsen. De få som er misfornøyd gir litt blandede tilbakemeldinger, deriblant at kravet til bakgrunnskunnskaper var for høyt eller at aktiviteten på andre måter var dårlig tilpasset målgruppen. Noen trekker også fram at opplegget er avleggs og lite nyskapende.

Betydningen av LOs ungdomssatsing

Hvilken betydning har LOs ungdomsarbeid for de unge som deltar på aktiviteter rettet mot unge? I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hva LOs aktiviteter har betydd for den enkelte, med flere svaralternativer og mulighet til å velge flere svar. Svarene vises i tabell 4.2. Syv av ti har svart at de har fått nyttig kunnskap som de tar med seg inn i arbeidslivet, at de har blitt mer interessert i de utfordringene unge står overfor i arbeidslivet og at de har blitt mer interessert i det fagbevegelsen står for. Seks av ti har svart at de har fått kunnskap som de kommer til å bruke i eget forbund/fagforening. Halvparten av respondentene har svart at det sosiale har vært viktig og at de har fått lyst til å påta seg verv eller verve andre. Fem prosent har svart «ikke sikker», og fire prosent har svart «kommet fram til at fagforeningsarbeid ikke er noe for deg». Svarene kan tolkes dit hen at LOs ungdomsarbeid har vært lærerikt og betydningsfullt for flestparten av de unge som har deltatt på ulike aktiviteter, og at aktivitetene skaper engasjement rundt og kunnskap om det fagbevegelsen står for. Ungdomsarbeidet er også en viktig grunn til at unge påtar seg verv. Således kan ungdomsarbeidet se ut til å lykkes med de målene LO har satt seg.

Tabell 4.2 Betydningen av LOs ungdomsaktiviteter. Prosent. N=263.

Hvis du ser tilbake på de aktivitetene for unge i LO som du har deltatt på. Hva har disse betydd for deg i etterkant? Er du/har du ...	
Fått nyttig kunnskap som jeg tar med meg i arbeidslivet	71
Blitt mer interessert i de utfordringene unge står overfor i arbeidslivet	70
Blitt mer interessert i det fagbevegelsen står for	69
Fått kunnskap som du kommer til å bruke i eget forbund/fagforening	57
Fått lyst til å delta videre på grunn av det sosiale	50
Fått lyst til å påta meg verv/fortsette i verv	50
Fått lyst til å verve andre	48
Kommet fram til at fagforeningsarbeid ikke er noe for deg	4
Ikke sikker/vet ikke	5

Intervjuene vitner også om at LOs aktiviteter har vært betydningsfulle for de som har deltatt. Det framkom her litt andre synspunkter enn de svaralternativene som vi hadde satt opp i spørreundersøkelsen (se tabell 4.2). Det er på grunn av dette vi ser at det kunne vært en fordel å ha gjennomført enda flere kvalitative intervjuer i forkant av spørreundersøkelsen, som vi reflekterte rundt i metodekapittelet. Det var særlig tre elementer som gikk igjen i fokusgruppeintervjuene som informantene trakk fram som betydningsfulle. For det første framstår LOs ungdomsaktiviteter som en god øvings- og skoleringsarena for unge medlemmer og tillitsvalgte. For det andre bidrar ungdomsarbeidet til å sette søkelyset på utfordringer som unge står overfor i arbeidslivet. For det tredje skaper ungdomsarbeidet engasjement om felles verdier og økt samhold på tvers av forbundene. Dette gjør at de fleste ønsker å delta i slike aktiviteter igjen. I det følgende utdypes disse tre elementene.

Øvings- og skoleringsarena

Et tema som gikk igjen i mange av fokusgruppeintervjuene var at ungdomssamlinger er en arena hvor unge kan lære og trene på å snakke for å bli hørt i organisasjonen. På ungdomskonferanser og gjennom andre aktiviteter for unge lærer de hvordan de skal ta ordet og lage politiske saker som kan løftes i eget forbund eller helt opp til LO-kongressen. En informant som ikke hadde vært med i så mange aktiviteter for unge i regi av LO, sier som vist i boksen.

Det framkommer også av spørreundersøkelsen at skolering i eksempelvis taleteknikk eller hvordan ta ordet, er en av de aktivitetene som flest respondenter kunne ønske seg mer av. 74 prosent svarer at de kunne ønske seg mer skolering for unge i LO. Dette kan tolkes som at LOs aktiviteter for unge framstår som en god arena for å skolere seg, men det kunne vært enda flere tilbud for de unge. I flere av intervjuene trekkes det fram at aktivitetene er bedre jo nærmere medlemmene de er. De fylkesvise aktivitetene framstår som et av de bedre alternativene for skolering, også fordi det er mulig for flere å delta og kostnadene ved kursene er lavere. Dette funnet kan også være et resultat av at mange av informantene ble intervjuet i forbindelse med fylkesvise samlinger. Hvilke andre aktiviteter unge kunne tenke seg mer av, ser vi nærmere på i kapittel 5.

Man må få prøve seg, øve seg – og det kan man jo gjennom kurs og sånt.

I intervjuene kom det fram at det var flere som deltok på kurs og konferanser for unge for å lære seg å bli en bedre tillitsvalgt. Tillitsvalgt skolering er primært et tema for forbundene, og en kan dermed tolke dette som at forbundene kan bli bedre på skolering av unge medlemmer, eller at LO kan bli

bedre på å informere hva de ulike ungdomskursene og konferansene handler om. På spørsmål om hvilke forventninger en har til en konferanse om det faglig-politiske, svarte en fersk tillitsvalgt at han ønsket å lære mer om det å være tillitsvalgt. Samtidig forteller han at selv om LOs konferanse i all hovedsak ikke handler om tillitsvalgsopplæring, så lærer man mye ved å snakke med andre tillitsvalgte med god erfaring. Han beskriver det som følger: «Håper å lære hvordan trinnene er for å ta opp saker, bli kjent, få kontakt med folk i andre forbund. Når du først har blitt aktiv i forbundet, så kommer alle mulige folk til deg med alt. Da er det fint å kjenne mange.» Dette kan tolkes som at selv om LOs kurs ikke alltid dreier seg om rollen som tillitsvalgt, kan samlinger for unge bidra til kunnskapsoverføring, uavhengig av temaet på konferansen/kurset.

En arena for å utveksle erfaringer

Et annet tema som gikk igjen i flere av fokusgruppene, var at ungdomssatsingen er en arena hvor unge kan møtes for å diskutere utfordringer unge har. En av informantene som hadde vært med på flere ungdomsaktiviteter uttrykte det som følger: «Unge har andre utfordringer enn eldre, og derfor er det viktig med et målrettet ungdomsarbeid». Dette samsvarer litt med påstanden som syv av ti krysset av for i spørreundersøkelsen: «Blitt mer interessert i de utfordringene unge står ovenfor i arbeidslivet», se tabell 4.2. Et eksempel på en utfordring unge står overfor i arbeidslivet som gjerne oppdages når sommerpatruljen er ute og besøker bedrifter, er at arbeidskontrakten ikke alltid er på plass når sommervikariatet er i gang. En annen problemstilling er at unge ofte har såkalte «nulltimerskontrakter», hvor det ikke er fastlagt noen timer, men der arbeidsgiver spør om du kan jobbe når bedriften trenger arbeidskraft. Det kan være vanskelig å si nei, selv om man sitter midt oppe i en eksamensperiode, fordi man er redd for at arbeidsgiver dermed ikke vil ringe deg neste gang. Det blir samtidig påpekt at unge er opptatt av mange av de samme sakene som de eldre. Pensjon ble trukket fram som et eksempel under flere av intervjuene. Det vises til at det nye pensjonssystemet ble laget for den nye generasjonen, og at det derfor er en sak for de unge. En informant med mye erfaring innen tillitsvalgtarbeid la også vekt på at unge er opptatt av mange av de samme sakene som de eldre, men at de bringer inn nye ideer og nye forslag til hvordan arbeidet kan utføres, og at dette er verdifullt for organisasjonen. Han beskriver det som følger: «Sakene er mye det samme, men måten å tenke på er annerledes. De unge er kanskje flinke til å se nye måter å gjøre ting på. De har lettere for å se utenfor boksen, kanskje. Det gjelder også for nye medlemmer.»

Skaper samhold på tvers av forbundene

LOs ungdomsaktiviteter framstår som en viktig arena for å bli kjent på tvers av forbundene. I intervjuene trekkes dette fram som positivt for egen del, men også for organisasjonen som en helhet. I intervjuene ble det påpekt at deltakelse i LOs aktiviteter for unge gir et større nettverk i organisasjonen, som kan bidra både til det sosiale og til å få større innflytelse i organisasjonen på sikt. Det at de unge blir kjent på tvers av forbund, er særlig viktig for LO som organisasjon, ifølge informantene. Ungdomsaktivitetene er med på å få fram «familieperspektivet» i LO, som en av informantene uttrykker det, og dette gir motivasjon til å fortsette å være aktiv i fagbevegelsen. Familieperspektivet innebærer at det er et samhold på tvers av forbund og et felles verdsett. Se sitatet i boksen.

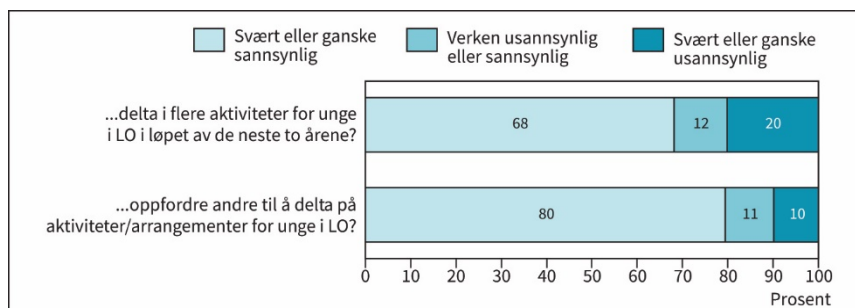
Erfaringsutveksling på tvers av forbund gjør at de unge får mer forståelse for hvilke utfordringer andre forbund i LO står overfor. Aktiviteter på tvers av forbundene er også med på å styrke forståelsen for hvilke verdier LO står for, og gjør det synlig at det er mange som står sammen og jobber for det samme målet. Ungdomsaktivitetene på tvers av forbund bidrar til at man «ser hvor stort LO er», ifølge en av informantene. LO er en stor organisasjon, og det å bli kjent med hverandre på tvers av forbund, gjør at organisasjonen framstår som litt mindre, og mindre fremmed. Det sosiale aspektet, det å bli kjent med andre og dele erfaringer på tvers av forbund, går igjen som positive sider ved LOs aktiviteter.

Erfaringsmessig gir LOs ungdomsaktiviteter en motivasjons-boost gjennom fellesskapet. Det får fram LO-familieperspektivet. Første gang jeg var her, så ble jeg veldig motivert. Vi kunne snakke sammen og trekke på hverandres erfaringer. Du blir motivert til å jobbe videre. Det betyr mye.

Delta igjen?

En indikasjon på om ungdomsaktivitetene treffer, er om de unge ønsker å delta igjen, eller om de kommer til å fortsette å være aktive i eget forbund framover. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmålet «Hvor sannsynlig er det at du vil delta i flere aktiviteter for unge i LO i løpet av de neste to årene?». Syv av ti svarte at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil delta igjen, mens to av ti svarte at det er svært eller ganske usannsynlig. Én av ti svarte at det er verken sannsynlig eller usannsynlig at de vil delta igjen. Det kan tenkes at det er mindre sannsynlig at man vil delta i LOs ungdomsaktiviteter igjen dersom man er over 35 år, men utvalget er for lite til å si noe om dette.

Figur 4.2 «Hvor sannsynlig er det at du vil...» Prosent. N=263.



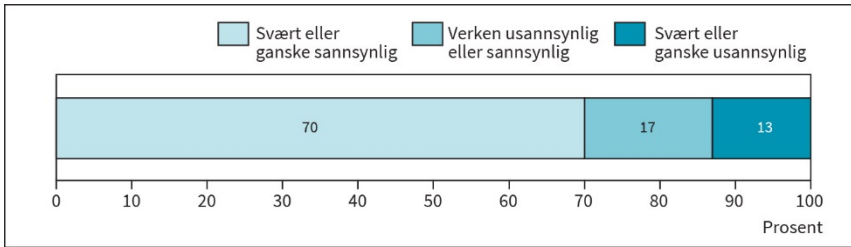
Videre svarte åtte av ti at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil oppfordre andre til å delta på aktiviteter/arrangementer for unge i LO. Kun én av ti svarte at det er svært eller ganske usannsynlig at de vil oppfordre andre, mens én av ti svarte at det verken er usannsynlig eller sannsynlig. Dette støtter opp om tidligere funn om at unge er viktige ambassadører for fagbevegelsen (se f.eks. Berge, Svalund og Vennesland 2013). Andresen, Strand og Ødegård (2017) fant at unge i dag har lite kunnskap om fagbevegelsen. En av informantene forteller at bare det å fortelle om kurs og konferanser han har vært på, pirrer interessen til andre unge som kanskje ikke har like mye kunnskap om fagbevegelsen. Se sitatet i boksen.

Jeg merker at på skolen blir folk interessert i de tingene jeg holder på med når jeg forteller om kurs og konferanser, så jeg tror det [flere kurs og konferanser] kan gjøre det mer attraktivt.

Det kommer også fram av intervjuene at det i hovedsak er forbundene sin jobb å rekruttere nye medlemmer, men at LOs aktiviteter, som for eksempel sommerpatruljen, er med på å legge til rette for forbundenes rekrutteringsarbeid.

De som svarte på undersøkelsen og som er medlemmer av et forbund, det vil si alle utenom seks personer, fikk spørsmål om hvor sannsynlig det var at de ville fortsette å være aktive i eget forbund framover. Her svarte også syv av ti at det var ganske eller svært sannsynlig, og fem av ti svarte «svært sannsynlig». Én av ti svarte at det er svært eller ganske usannsynlig, og to av ti svarte at det er verken sannsynlig eller usannsynlig. Dette kan tolkes som at de som er unge i LO i dag, kommer til å delta og være aktive i egne forbund framover, og dermed utgjøre morgendagens fagbevegelse. Det er samtidig noen som svarer at de ikke kommer til å være aktive videre i eget forbund, noe som betyr at LO og forbundene fortsatt har en jobb å gjøre for å bevare de medlemmene som er innom aktivitetene.

Figur 4.3 Sannsynlighet for videre engasjement i eget forbund. Prosent. N=257.

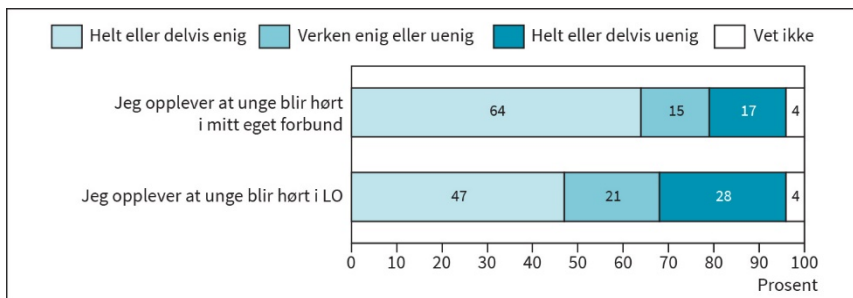


De unges opplevde gjennomslagskraft

En av konklusjonene i Berge, Svalund og Vennesland (2013) var at de ungdomstillitsvalgte i 2012 i større grad enn i 2007/2008 opplevde innflytelse og å bli tatt på alvor. Det å bli tatt på alvor er viktig for videre engasjement, og en kan tenke seg at engasjementet svekkes dersom en ikke opplever at en har innflytelse, eller dersom en ikke slipper inn i foraene hvor beslutninger tas. I det følgende ser vi nærmere på de unges opplevde gjennomslagskraft.

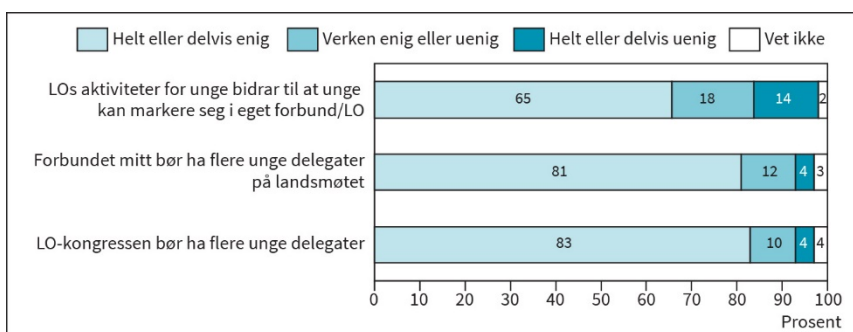
I spørreundersøkelsen ba vi respondentene om å ta stilling til flere påstander som var ment å belyse hvorvidt LOs ungdomsarbeid bidrar til at de unge får løftet og får gjennomslag for saker i LO. Vi skiller mellom opplevd gjennomslag i eget forbund og opplevd gjennomslag i LO. På den ene påstanden, «Jeg opplever at unge blir hørt i mitt eget forbund», svarte 64 prosent at de var helt eller delvis enig i påstanden, mens 17 prosent svarte at de var helt eller delvis uenig» i påstanden. 15 prosent svarte «verken enig eller uenig» og 4 prosent «vet ikke». Godt over halvparten ser ut til å oppleve at unge blir hørt i eget forbund, men samtidig svarer én av fire at de ikke opplever å bli hørt. Svarene vises i figur 4.4. På den andre påstanden, «Jeg opplever at unge blir hørt i LO», svarte 47 prosent at de var helt eller delvis enig, og 28 prosent «helt eller delvis uenig». 21 prosent svarte at de verken var enig eller uenig, mens 4 prosent svarte «vet ikke». Avstanden kan dermed synes å oppleves noe lengre fra de unge til LO enn til eget forbund, hvor nesten én av tre svarer at de ikke opplever at de blir hørt. På dette området er det dermed potensial for forbedring.

Figur 4.4 Opplevelse av å bli hørt i eget forbund og i LO. Prosent. N=257.



LOs ungdomssatsing har som formål at unge kan markere seg i eget forbund og løfte saker som ungdom er opptatt av i de fora som betyr noe. Vi har bedt respondentene ta stilling til tre påstander i spørreundersøkelsen i et forsøk på å belyse disse temaene. Svarene vises i figur 4.5. Den første påstanden lyder som følger: «LO sine aktiviteter for unge bidrar til at unge kan markere seg i eget forbund/LO». Å markere seg i eget forbund/LO kan man gjøre som tillitsvalgt eller ved å løfte saker i organisasjonene. På denne påstanden svarte 65 prosent at de var helt eller delvis enig i påstanden, mens 14 prosent var helt eller delvis uenig. 18 prosent svarte «verken enig eller uenig», og 2 prosent «vet ikke». I kapittel 3 framgår det at seks av ti har vært tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette betyr at LO og forbundene lykkes godt i å få de unge inn som tillitsvalgte, og at målrettet ungdomsarbeid kan ha bidratt til dette, men også at det fortsatt er et stykke igjen.

Figur 4.5 Ungdoms muligheter til å markere seg i eget forbund/LO. Prosent. N=257.



Et tema som kom opp i flere av intervjuene, var at det er for få unge delegater på LO-kongressen og på landsmøtene i enkelte forbund. Dette kom gjerne opp i sammenheng med at vi ba informantene vurdere de ulike ungdomsaktivitetene til LO og forbedringspotensialet. Flere av informantene mente at LOs ungdomsaktiviteter var svært bra i seg selv, men at målet med aktivitetene også er at unge skal få større gjennomslag i organisasjonen for saker som de er opptatt av. Her mangler det litt, fordi de unge i mindre grad kommer inn i verv som betyr noe, som for eksempel å være delegat på landsmøter, kongressen, i utvalg eller representantskap, ifølge informantene. Det var gjerne de mest skolerte tillitsvalgte som hadde meninger om dette, men de mindre erfarne uttalte seg også om temaet. På påstanden «Forbundet mitt bør ha flere unge delegater på landsmøtet» svarte åtte av ti at de var helt eller delvis enig, og kun 4 prosent var helt eller delvis uenig. Tolv prosent var verken enig eller uenig, og 3 prosent svarte «vet ikke» (se figur 4.5). Vi får noenlunde samme svar på påstanden «LO-Kongressen bør ha flere unge delegater». Her svarer 83 prosent at de er helt eller delvis enig i påstanden. 4 prosent er helt eller delvis uenig. 10 prosent svarte at de verken er enig eller uenig, og 4 prosent svarte «vet ikke».

Svarene tyder på at selv om LOs ungdomssatsing bidrar til at unge kan markere seg i forbundet eller i LO, så kan veien til toppen av LO fortsatt virke lang. På LO-kongressen i 2017 var 31 av 315 delegater under 35 år.¹¹ Andelen unge på kongressen gjenspeiler ikke andelen unge medlemmer i LO-forbundene. Begreper som «forgubbing» og «gubbeveldet» gikk igjen i flere av fokusgruppeintervjuene, og det var et tydelig budskap fra de unge i intervjuene om at de eldre må la de unge slippe til i større grad og passe på å få med unge som plasstillitsvalgte. Sitatet i boksen, av en skolert tillitsvalgt, illustrerer budskapet.

Det er samtidig ulike meninger om hvordan LO skal få flere unge delegater på kongressen. Mens noen informanter mente at jobben med å få fram flere unge må gjøres i forbundene, mente andre at LO kunne stilt strengere krav til forbundene om å sende unge til kongressen og landsmøter, eksempelvis gjennom å innføre en kvote for unge delegater. Enkelte mente at kvotering ikke var løsningen, men at de unge selv må bli flinkere til

Poenget er at disse ungdommene skal ut som plasstillitsvalgte. Det [ungdomsarbeidet] er sosialt og relevant, men det er ikke nødvendigvis det det handler om. Det står i vedtektene at det skal være en under 35 år i styret på arbeidsplassene så langt det er mulig. Det er viktigere enn alle disse aktivitetene. LO må gi folk tillit og kompetanse til å bli tillitsvalgte.

¹¹ <https://fagbladet.no/nyheter/aktive-unge-delegater-satt-tydelig-preg-pa-lokongressen-6.91.465797.bec36dbc58>

å ta verv. Mer skolering kan bidra til at flere unge tar verv, ifølge informantene. I boksen trekker vi fram en rekke sitater fra skolerte tillitsvalgte som viser spennet i meninger om hvordan LO skal få flere unge på landsmøter og kongressen.

Ulike meninger om hvordan LO skal få flere unge på landsmøter og kongressen

Det er alltid snakk om at ungdom skal høres mer, men jeg tror de unge godt kunne vært flinkere til å ta initiativ til å ta ledige verv. Da kommer vi oss inn, og da kan vi bli kvitt de gamle gubbene. Vi kan ikke bare sitte å kreve at det skal være flere unge, det synes jeg faktisk ikke.

Det hadde vært mulig med kvoter. På en eller annen måte må det komme inn flere unge, men vi mangler verktøyene. Vi [unge] får alltid mye skryt når vi er på talerstolen, men vi når ikke helt fram. Det må skje noe for at vi unge blir mer hørt.

Kongressen bør gjenspeile medlemsmassen, så LO bør bare si at det skal være så og så mange under 35 år.

Jeg mener at man ikke nødvendigvis skal velges fordi man er ung. Man skal velges fordi man er god og ung. Hvis fokuset på ungdomsarbeidet var å få gode tillitsvalgte, ville det vært bedre.

Vi [unge] mener egentlig litt det samme i alle forbundene, men det når ikke helt opp. Det stopper et sted på veien. Det er vanskelig for mange at de unge skal ha en plass. På LO-kongressen kom jo dette opp, men da sier de at det er opp til de enkelte forbundene.

Det kom også fram av intervjuene at det var forskjeller mellom forbundene i hvordan de forholdt seg til unge i forbundet. Der noen informanter er svært fornøyd med ungdomsarbeidet i eget forbund, er andre informanter mindre fornøyd. Enkelte forbund er flinkere enn andre til å få sine unge medlemmer inn i verv som teller, slik som landsmøtet og kongressen, ifølge informantene. Flere av informantene foreslår at LO kan bistå de forbundene som stiller svakt i ungdomsarbeidet, slik at ungdomsarbeidet blir bedre på tvers av forbundene i organisasjonen og at organisasjonen får styrket ungdomsarbeidet i sin helhet.

Berge, Svalund og Vennesland (2013) viste variasjonene i ungdomsarbeidet til de ulike forbundene. Forskerne understreker i rapporten om LOs og forbundenes ungdomsarbeid at dette har mye å gjøre med hvilke ressurser forbundene har tilgjengelig. Mangel på ressurser til ungdomsarbeidet i enkelte forbund er et tema som også gikk igjen i flere av inter-

vjuene, og det ble påpekt hvordan LO kunne stilt opp med mer ressurser til ungdomsaktiviteter – særlig til de forbundene som har minst ressurser tilgjengelig. Ifølge informantene var det forskjeller på ressurser til ungdomsaktiviteter ikke bare mellom forbundene, men også mellom fylkene. Mye av ungdomsarbeidet skjer i fylkene, nære medlemmene. Det ble anerkjent at dette er ressursbesparende, ettersom ikke alle skal flys til en annen del av landet. Det ble samtidig etterlyst mer åpenhet om hva og til hvilke aktiviteter ressursene som går til ungdomsarbeid brukes til i de ulike fylkene. Vi har ikke sett nærmere på ressursene som avsettes til ungdomsarbeidet i fylkene og forbundene i denne rapporten.

Oppsummering

- LOs ungdomsarbeid har vært lærerikt og betydningsfullt for de unge som har deltatt på ulike aktiviteter, og aktivitetene ser ut til å skape engasjement rundt og kunnskap om det fagbevegelsen står for.
- LOs ungdomsaktiviteter framstår som en god øvings- og skoleringsarena for unge medlemmer og tillitsvalgte, ungdomsarbeidet bidrar til å sette søkelyset på utfordringer som unge står overfor i arbeidslivet, det skaper engasjement om felles verdier og økt samhold på tvers av forbundene, ifølge de kvalitative intervjuene.
- Mange som har deltatt på aktiviteter rettet mot unge ønsker å delta igjen eller vil oppfordre andre til å delta. Syv av ti svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil delta på LOs ungdomsaktiviteter igjen. Åtte av ti svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil oppfordre andre til å delta på aktiviteter/arrangementer for unge i LO.
- Flertallet av de som deltar i LOs ungdomsaktiviteter ser for seg at de vil være aktive i eget forbund framover. Syv av ti svarer at det er ganske eller svært sannsynlig, og fem av ti svarer at det er svært sannsynlig at de vil fortsette å være aktive i eget forbund framover.
- 65 prosent av respondentene mener at LO sine aktiviteter for unge bidrar til at unge kan markere seg i eget forbund eller i LO.
- Samtidig svarer også åtte av ti at forbundet bør ha flere unge delegater på landsmøtet og på LO-kongressen. Svarene tyder på at selv om LOs ungdomssatsing bidrar til at unge kan markere seg i forbundet eller i LO, så kan veien til toppen av LO fortsatt virke lang. Dette kan legge en demper på noe av engasjementet.

5. Oppsummering og veien videre

En synkende organisasjonsgrad gir grunn til bekymring hos fagbevegelsen. Samtidig viste Fagforbundets ungdomsbarometer at mange unge kan tenke seg å bli organisert, men de mangler kunnskap om fagbevegelsen (Andresen, Strand & Ødegård 2017). Dette er et signal om at LO kan gjøre mer for å nå ut til unge med informasjon om fagbevegelsen, samt at potensialet for rekruttering blant unge er stort. Med dette som bakgrunn er det viktig å spørre om LO treffer med sine ungdomsaktiviteter, som vi har gjort i denne rapporten: Fører ungdomsaktivitetene til mer aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte? Og hva kan gjøres for å styrke LOs ungdomsorganisering? I dette kapittelet oppsummerer vi diskusjonene i de foregående kapitlene, samt peker på noen elementer som kan styrke ungdomssatsingen. Disse dreier seg ikke bare om ungdomsorganiseringen i seg selv, men også om hvordan LO kan legge til rette for at LOs ungdomsarbeid blir fruktbart.

Vellykket ungdomsarbeid, men...

Hovedinntrykket etter denne studien, og som sitatet av en informant med kortere fartstid fra fagbevegelsen indikerer (se boks), er at de som har deltatt i ungdomsaktiviteter i regi av LO er fornøyd med ungdomsarbeidet. Studien peker også i retning av at satsingen har ført til mer aktivitet og engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Flere er tillitsvalgte i dag enn første gang de deltok. Mange har flere verv samtidig. De som deltar på aktiviteter i regi av LO, deltar på mange av aktivitetene, og mange har vært med lenge. Men dette betyr ikke nødvendigvis at det er LOs ungdomssatsing som fører til økt aktivitet, sammenhengen kan være den motsatte – det er de mest aktive i forbundene som har interesse for eller blir rekruttert til LOs aktiviteter for unge. Samtidig ser vi at de som svarte på spør-

Jeg får veldig lyst til å fortsette. Du ser at det funker, det [ungdomsarbeidet] er vellykka.

reundersøkelsen peker på positive effekter av LOs ungdomssatsing. 65 prosent mener at LOs aktiviteter for unge bidrar til at unge kan markere seg i eget forbund og eller i LO. De mener også at aktivitetene bidrar til at de unge får nyttig kunnskap som de tar med seg inn i arbeidslivet, at de blir mer interessert i de utfordringene unge står overfor i arbeidslivet og at de blir mer interessert i det fagbevegelsen står for. Halvparten svarer også at ungdomsaktivitetene har ført til at de har fått lyst til å påta seg verv/fortsette i verv. Syv av ti vil delta på aktiviteter for unge i LO igjen. Intervjuene blant de som deltar i aktiviteter, tyder på at LOs ungdomsarbeid bidrar til å skape en god øvings- og skoleringsarena for unge medlemmer og tillitsvalgte. Svarene i studien peker dermed i retning av at LOs ungdomsarbeid bidrar til aktive og engasjerte medlemmer.

Det er også viktig å ha med seg at mange av de som har svart på spørreundersøkelsen, samt mange av informantene, er skolerte medlemmer, og flesteparten har vært tillitsvalgte. Det er altså en skjevhet i vårt utvalg. Nergaard (2018) viste til lav organisasjonsgrad blant unge arbeidstakere, og et funn i undersøkelsen til Andresen, Strand og Ødegård (2017) er at det er lite kunnskap om fagorganisering i denne aldersgruppen. En kan dermed spørre seg om LOs ungdomsarbeid når godt nok ut til unge nåværende og framtidige arbeidstakere. Så å si alle som har deltatt i vår undersøkelse er fagorganisert og relativt politisk bevisst. Det er ikke nødvendigvis slik for alle unge i dagens samfunn. De som har deltatt i LOs ungdomsaktiviteter er fornøyd med aktivitetene, men bidrar disse aktivitetene i særlig grad til at flere blir organisert? Mange av aktivitetene er innadrettede og ment å skulle skolere ungdommer som allerede er organisert til å bli tillitsvalgte. Den mest velkjente utadrettede aktiviteten er sommerpatruljen. Det kan tenkes at LOs utadrettede aktiviteter burde styrkes. Samtidig pekte Berge og Nergaard (2010) på at interne og utadrettede aktiviteter henger tett sammen, og at forbedringer i utadrettede aktiviteter trolig kommer av forbedringer i de interne aktivitetene. Denne studien har vist at selv om LO lykkes i sitt ungdomsarbeid på mange måter, så er det rom for forbedringer både i det interne og det utadrettede ungdomsarbeidet. I det følgende skal vi gå litt nærmere inn på de unges forslag til hvordan LO kan styrke sitt arbeid rettet mot unge.

Rom for forbedringer

Hvordan kan LO styrke ungdomssatsingen? De viktigste elementene som har kommet fram i denne studien, er mer synlighet, skoling og en stemme til de unge. Vi går i det følgende nærmere inn på de tre S-ene – synlighet, sko-

lering og stemme. Som nevnt innledningsvis, handler ikke disse tre elementene kun om hvordan LOs ungdomsorganisering kan bli bedre, men også om hva forbundene og LO må gjøre for å tilrettelegge for et godt ungdomsarbeid.

1. Synlighet

På spørsmål om hva som kan styrke LOs ungdomssatsing, var det ett tema som særlig gikk igjen i de fleste gruppeintervjuene: LO må bli mer synlige blant de unge. Dette er ikke en forbedring i LOs ungdomsorganisering per se, men handler mer om hvordan LO kan legge til rette for at unge engasjerer seg i fagbevegelsen. Når en ung arbeidstaker står på stand for å rekruttere andre unge mennesker, er det en fordel at de som skal rekrutteres i det minste har hørt om LO og fagbevegelsen. Det ville forenkle arbeidet til de som står på stand. Det kan være utfordrende å skulle rekruttere noen til en organisasjon de aldri har hørt om. At LO bør bli mer synlig ble trukket fram i Berge og Nergaard allerede i 2010. Det er også noe LO jobber med, men her gjenstår det altså en god del arbeid.

Informantene hadde flere forslag til hvordan LO kan bli mer synlige. Her vil vi trekke fram noen av forslagene som gikk igjen i intervjuene, nærmere bestemt mer systematisk tilstedeværelse fra forbundene på universiteter og høyskoler, og mer oppsøkende arbeid i form av arbeidsplass- og skolebesøk.

Et ønske som ble tatt opp i flere intervjuer, var mer systematisk tilstedeværelse fra forbundene på universitet og høyskoler. Flere var opptatt av at LO må bli mer synlige for studenter gjennom for eksempel et studentkontor på høyskoler og universiteter, eller gjennom flere studentrettede tilbud. Ut fra tallene til Nergaard (2018) er det tydelig at LO-forbundene har en jobb å gjøre blant studentene dersom de skal konkurrere med de andre hovedorganisasjonene, som Unio og Akademikerne, som jobber målrettet overfor studenter innenfor høyere utdanning (se f.eks. Svalund 2018). De siste årene har Unio og Akademikerne styrket sin posisjon i forhold til LO (Nergaard 2017, 2018). Vi spurte derfor informantene hva LO kan lære av andre hovedorganisasjoner og forbund. Andre forbund, som for eksempel NITO og Tekna, er gode på å profilere seg overfor studentene. De har blant annet flere som står på stand på universiteter og høyskoler, og de rekrutterer medlemmer mer systematisk. LO har et forbedringspotensial når det gjelder potensielle medlemmer innenfor høyere utdanning.

Mer oppsøkende arbeid i form av arbeidsplassbesøk er forbundenenes oppgave, ifølge flere av informantene. Når dette forslaget likevel kommer opp i diskusjoner om hvordan man kan styrke LOs ungdomsorganisering, kan det

ses som et tegn på at LOs ungdomsorganisering ikke er isolert fra forbundenes virksomhet. Og at unge er opptatt av arbeidsplassbesøk, er ikke unaturlig. Hovedfunnet til Nergaard (2018) er at det er mer sannsynlig at unge er organisert dersom det er en tillitsvalgt og en klubb på arbeidsplassen. Ettersom unge arbeidstakere ofte jobber i bransjer hvor det ikke er et tillitsvalgtapparat, er det mye som tyder på at det å besøke, rekruttere medlemmer og starte opp klubber på uorganiserte arbeidsplasser er et viktig tiltak for å nå ut til unge arbeidstakere.

Mer oppsøkende arbeid i form av skolebesøk ble også foreslått som et tiltak som kan gjøre LO mer synlig og således styrke ungdomsarbeidet. Det at få unge kjenner til hva fagbevegelsen er og står for, er ett av funnene i undersøkelsen til Andresen, Strand og Ødegård (2017), og mer oppsøkende arbeid gjennom for eksempel skolebesøk kan trolig bidra til høyere rekruttering og til at flere nye medlemmer blir aktive i ungdomsarbeidet. I årsberetningene vi har sett på, kommer det fram at det ble gjennomført relativt få skolebesøk i regi av LOs ungdomsarbeid, henholdsvis seks i 2014 og to i 2016. Dette gjelder LOs ungdomsutvalg sentralt, og vi har ikke undersøkt hvor mange skolebesøk som er gjennomført i fylkene eller av forbundene, men her kan det likevel synes å være rom for forbedringer, basert på informasjonen fra gruppeintervjuene. I intervjuene kommer det fram at de som deltar på sommerpatruljen og andre utadrettede aktiviteter, møter mange unge som ikke er organisert fordi de ikke vet nok om fagbevegelsen. Flere forteller også at de selv heller ikke visste noe om fagbevegelsen før de ble involvert i tillitsvalgtarbeidet. Her kan det synes som om mer informasjon om hva LO og forbundene er og driver med bør gjøres bedre kjent blant ungdom gjennom oppsøkende virksomhet på skoler.

Sommerpatruljen oppleves som et viktig og godt tiltak, men enkelte var opptatt av at LO må være et sted hvor man kan ringe for å få hjelp med spørsmål man har om arbeidslivet også utenfor sommerpatruljen. Informasjonstjenesten til sommerpatruljen er åpen for henvendelser i løpet av sommeren, og det ble foreslått at dette tilbudet utvides.

Det kan synes som at beskjeden fra de unge til LO og forbundene er at de må gjøre mer av det de gjør i dag, drive mer oppsøkende arbeid, ha mer tilstedeværelse på arenaer hvor unge befinner seg, og dessuten være et sted hvor unge kan henvende seg når de har spørsmål om arbeidslivet. Synlighet på arenaer hvor unge befinner seg vil også lette arbeidet for LOs ungdomsorganisering.

2 Skolering

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om hvilke aktiviteter og/eller tilbud en kunne ønske seg for unge i LO. Respondentene fikk mulighet til å velge flere svar fra en liste, og i tillegg fikk de muligheten til å skrive inn forslag i et åpent kommentarfelt. Tabell 5.1 viser hvilke aktiviteter og eller tilbud de unge ønsker seg, i synkende rekkefølge. Øverst på listen står faglige arrangementer (76 prosent) og skolering, som for eksempel kurs i hvordan å ta ordet og taleteknikk (74 prosent). Et ønske om mer skolering var også et svar som gikk igjen i fokusgruppene, noe som vi har vært inne på i tidligere kapitler. Det er samtidig åpenbart at dette ønsket ikke bare er rettet mot LO, men også mot forbundene. På spørsmål om hva slags type skolering informantene ønsket seg, var det alt fra kurs i å bli en bedre tillitsvalgt, til hvordan ta ordet, og lignende. Skillet mellom LOs aktiviteter rettet mot unge og forbundenenes aktiviteter for samme aldersgruppe framstår ikke alltid som helt klart, og det kan være litt ulike forventninger til disse aktivitetene. En av informantene som definerte seg som «blodfersk», trodde han skulle lære mer om det å være tillitsvalgt, mens kurset han deltok på handlet mye om fagligpolitisk arbeid. Denne informasjonen var ikke så godt formidlet på forhånd. Samtidig presiserte han at han likevel lærte mye om det å være tillitsvalgt gjennom å snakke med og bli kjent med erfarne tillitsvalgte i LO-systemet på kurset. Ett arrangement som framstår som et eksempel til etterfølgelse når det gjelder å kombinere det forbundsrettede arbeidet og LO-perspektivet, er LOs årlige ungdomskurs i Trøndelagsregionen. Dette ungdomskurset er åpent for både nye og erfarne medlemmer, og det er både forbundsvisе samlinger og LO-samlinger. På denne måten blir det mye faglig relevant kursing, samtidig som LO-perspektivet kommer fram.

Mer skolering kom høyt opp på lista over ønskede aktiviteter, og samtidig viser årsberetningene at flere arrangementer har blitt avlyst på grunn av liten påmelding. En kan dermed spørre seg om det også er mangel på informasjon om tilbudene som eksisterer. Informasjon om aktiviteter og arrangementer var et av hovedelementene som ble etterlyst i ungdomsarbeidet i Berge og Nergaard (2010:58) sin studie av LOs studentmedlemmer. Dette er noe også vi etterlyser i vår studie. Eksempelvis er sommerpatruljen en aktivitet som går igjen hvert år, men informasjonen kommer likevel ofte sent ut til ungdommen. Dette gjør at det kan bli vanskelig å ordne seg fri, siden ferieavvikling avklares tidlig på året.

Tabell 5.1 Ønskede aktiviteter/tilbud. Prosent. N=263.

Faglige arrangementer	76
Skolering (eks. ta ordet, taleteknikk)	74
Sosiale arrangementer	56
Jobbsøkerkurs	38
Boligkjøperkurs	33
Facebook-grupper o.l.	25
Andre typer kurs/aktiviteter	7

Et annet forslag til forbedring i LOs ungdomsarbeid når det gjelder aktiviteter og skolering, er mer differensierte tilbud til de ulike målgruppene. Terskelen for å søke om å få dekket avgift og kostnader til kurs og konferanser kan være høy for nye medlemmer. Fordi kursene er dyre, blir det gjerne til at forbundene sender de mest erfarne tillitsvalgte, de som det skal satses videre på. Dette var vi inne på i kapittel 3. Et innspill som kom i intervjuene, var å ha flere differensierte tilbud, tilpasset til nye og til mer erfarne medlemmer og tillitsvalgte. Flere lavterskeltilbud lokalt vil kunne gi gode tilbud til nye medlemmer, mens aktivitetene for de mer erfarne med fordel kan være mer tilpasset de erfarne. En av informantene uttrykker at det er mismatch mellom pris på tilbud og nivå på innhold. «Prisen tilsier at man skal sende de mest erfarne som skal satses på, men innholdet tilsier at de ferskeste burde vært der», ifølge én informant. I intervjuene kom det også fram at det sosiale var en viktig del av de faglige aktivitetene, noe som gjenspeiles i ønskelisten. 56 prosent ønsker seg sosiale arrangementer. Vi har i tidligere kapitler diskutert hvordan det sosiale er en viktig del av så å si ethvert arrangement.

Tekna og NITO er to forbund utenfor LO som har mye målrettet ungdomsarbeid, og de tilbyr blant annet jobbsøkerkurs og karriereveiledning. Dette er aktiviteter som LO-forbundene tradisjonelt ikke har lagt særlig vekt på. Fire av ti kunne ønske seg et slikt tilbud også fra LO. Og tre av ti ønsker seg boligkjøperkurs. En av fire kunne tenke seg mer bruk av Facebook-grupper og lignende. Sosiale medier var et tema vi diskuterte i flere av fokusgruppeintervjuene, og beskjeden var klar: LO bør være synlige i sosiale medier; dette handler ikke om ungdomsarbeidet spesielt, men om LOs generelle profil utad.

Nettsidene og sosiale medier er ansett som en naturlig del av profileringsarbeidet til LO, og ikke som et spesielt tiltak i ungdomssatsingen. Samtidig

er det tydelig at Facebook og andre sosiale medier brukes aktivt av LO til å invitere medlemmer til konferanser, kurs og andre aktiviteter, og at dette inngår som en naturlig del av det interne ungdomsarbeidet, dog ikke spesielt systematisk.

3 Stemme til de unge

Vår undersøkelse viser at unge som har deltatt i LOs ungdomsaktiviteter er godt fornøyd med disse. De får mye ut av det, både personlig og profesjonelt. De ønsker å være en del av fagbevegelsen i det videre, og de vil bidra til at flere blir organisert. Samtidig gir de unge et tydelig signal, både i spørreundersøkelsen og gjennom fokusgruppeintervjuene, om at de unge må få mer plass i forbundene og i organisasjonen. LOs ungdomsaktiviteter kan bistå de unge med skoloring, slik at de får tillit og kompetanse nok til å bli tillitsvalgte, som en av informantene så tydelig sa det. På denne måten kan flere unge bli delegater på LO-kongressen, og LO kan lettere nå sitt mål om å ivareta unge medlemmers interesser i arbeidslivet ved å løfte saker som bidrar til bedre vilkår for ungdom. Dette fordrer at den eldre generasjonen i fagbevegelsen gir fra seg verv til unge, slik som uttalelsen fra en skolert tillitsvalgt illustrerer (se boks).

Alle i LO er enige om at det er for få ungdommer på banen, men ingen vil gå til siden for å gi oss plass. De tar oss seriøst, men de nekter å gå av.

Vi avslutter derfor med ordene til artisten Cezinando, som også er meldingen fra de unge til den eldre generasjonen i fagbevegelsen: Håper du har plass!

Kilder

- Berge, Ø. M & Nergaard, K. (2010). «Det er godt å ha noen i ryggen». *Forventninger til og erfaringer med LOs studentmedlemskap*. Fafo-rapport 2010:13.
- Berge, Ø. M., Svalund, J. & Vennesland, T. E. (2013). *LO og forbundenes ungdomsarbeid*. Fafo-rapport 2013:16.
- Eliassen, U. N. (2013). Ungdomsarbeid i forbundene og LO. *Frifagbevegelse.no*, 16.12.2013. <https://frifagbevegelse.no/ungdomsarbeid-i-forbundene-og-lo-6.158.70831.ecee8daaf5>
- LOs organisasjonsprogram 2013-2017.
https://www.lo.no/Documents/Om_LO/Organisasjonsprogram%202013-2017%20etter%20kongressen.pdf
- Nergaard, K. (2017). Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge. *Arbeidslivet.no*, 22. mai. 2017.
- Nergaard, K. (upublisert 2018). Notat til LO. Antall uorganiserte blant unge arbeidstakere.
- Svalund, J. (2018). *Akademikerne og organisering av høyt utdannede arbeidstakere*. Fafo-notat 2018:03.

Vedlegg 1 Intervjuguide

1. Kort informasjon om prosjektet og samtalen.
2. Kan dere fortelle kort om dere selv (type verv, erfaring fra fagforeningsarbeid, annet frivillig arbeid/engasjement i ulike organisasjoner, hvordan og hvorfor ble du/dere engasjert i fagforeninga?)
3. Hvordan ble du/dere rekruttert til kurset/konferansen (sommerpatruljen)? Eget initiativ, fikk tilbud via eget forbund/forening, ble spurt direkte av LO?
4. Hvorfor deltar du på denne samlingen (hvorfor deltok du på LOs sommerpatrulje?) Hva er dine forventinger (faglig innhold, sosialt, annet)?
5. Kan dere fortelle litt om hva dere har gjort på dette arrangementet/skal gjøre, og hvordan dere opplever disse aktivitetene? (forbedringer?)
6. Hvordan vurderer du denne typen tiltak (LO-aktiviteter) sammenlignet med aktiviteter i eget forbund? Fordeler og ulemper med de to typene aktiviteter ...
7. Tror du/dere denne typen samlinger vil bety noe for om ditt videre engasjement i eget forbund og i LO? På hvilken måte?
8. Hvordan opplever/opplevde du det å være ung i LO? (ble du lyttet til, ivaretatt? Og i hvilken grad har LOs ungdomsaktiviteter bidratt til det?)
9. Tror du/dere at denne typen samlinger betyr mest for de som har erfaring fra fagforeningsarbeid? Eller passer det best for de som er nye/uerfarne?
10. Har du/dere deltatt på andre typer aktiviteter i regi av LO? Hvilke og hvordan vurderer du disse aktivitetene?
11. Har der forslag til hvordan LO kunne styrke sin ungdomssatsing (tiltak på tvers av forbundene)? Sosiale medier, kurs, tilbud, arrangementer o.l.?

Morgendagens fagbevegelse

LOs ungdomsarbeid skal bidra til å sikre engasjerte tillitsvalgte som blir værende i fagbevegelsen. Dette skal skje gjennom rekruttering, skolering og andre aktiviteter som øker interessen, kunnskapen og engasjementet hos de unge. Denne rapporten handler om hvorvidt LOs ungdomsarbeid fører til mer aktive medlemmer og tillitsvalgte. Konklusjonen er at LO i stor grad lykkes med dette arbeidet, men at det også er rom for forbedringer. De unge etterlyser økt synlighet blant den yngre generasjonen, og mer skolering på flere områder. Viktigst er likevel ønsket om større gjennomslagskraft – at de unges stemme skal bli hørt. De er tross alt morgendagens fagbevegelse.



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

Fafos-rapport 2018:10
ISBN 978-82-324-0432-2
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20659