



Rolf K. Andersen,  
Johanne Stenseth Huseby og  
Anne Mette Ødegård

---

## **Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2022**

**Fafo-rapport**  
2023:20



Rolf K. Andersen, Johanne Stenseth Huseby og Anne Mette Ødegård

**Tillitsvalgtpanelet.**  
**Oppsummering av resultater fra 2022**

Fafo-rapport 2023:20

Fafo-rapport 2023:20

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0693-7

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Metode og data .....	5
<b>2 Økonomiske framtidsutsikter</b> .....	<b>7</b>
<b>3 Kompetanseutvikling</b> .....	<b>9</b>
3.1 Kompetansekartlegginger .....	9
3.2 Involvering av tillitsvalgte.....	10
3.3 Hvordan foregår kompetanseutviklingen? .....	10
3.4 Hva er kompetansebehovene for virksomhetens utvikling? .....	13
<b>4 Tillitsvalgtes prioritering for kongressperioden</b> .....	<b>15</b>
4.1 Hvis man må velge .....	16
4.2 Endring over tid.....	18
<b>5 Likestilling og rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte</b> .....	<b>19</b>
5.1 Rekruttering av kvinner til verv i fagbevegelsen .....	21
5.2 Likestilling midt på treet.....	23
<b>6 Mangfold og diskriminering</b> .....	<b>24</b>
<b>7 Trakassering, trusler og vold</b> .....	<b>26</b>
7.1 Omfang av seksuell trakassering.....	26
7.2 Forebyggende tiltak mot seksuell trakassering .....	28
7.3 Omfang av trusler og vold.....	29
<b>8 Psykisk helse – erfaringer og beredskap på arbeidsplassene</b> .....	<b>34</b>
8.1 Erfaringer og behov for opplæring .....	34
8.2 Tiltak på arbeidsplassen .....	35
8.3 Åpenhet for å melde fra .....	36
8.4 Behov for større åpenhet .....	37
<b>9 Oppsummering</b> .....	<b>39</b>
<b>Referanser</b> .....	<b>42</b>

# Forord

---

Denne rapporten samler resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2022. Den første undersøkelsen ble gjennomført i perioden 9. til 28. mars 2022 og den andre i perioden 22. november 2022 til 1. februar 2023. Noen av resultatene er brukt i andre sammenhenger, og utgitt i faktaflak fra Fafo. Svarene om likestilling og rekruttering av kvinner i fagbevegelsen ble presentert på et Fafo-arrangement i forbindelse med kvinnedagen 8. mars.

På spørsmål som er blitt stilt i tidligere undersøkelser blant de tillitsvalgte i LO-forbundene, sammenlikner vi svarene for å se om det har skjedd endringer.

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012, og finansieres av LO. Alle undersøkelsene gjennomføres av Fafo, mens temaene og spørsmålene utformes av LO og Fafo i samarbeid. Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte på arbeidsplasser og i foreninger og forbund.

Vi ønsker å takke alle tillitsvalgte som tar seg tid til å svare på spørsmål, slik at det er mulig å få belyst situasjonen ute på arbeidsplassene. Og, igjen, takk for samarbeidet til vår kontaktperson i LO, Øyvind Rongevær. Johan Røed Steen har vært sentral i arbeidet med å rekruttere nye tillitsvalgte til panelet, og har lest og kommentert utkast til rapporten. Fafos informasjonsavdeling har stått for tilrettelegging for publisering.

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, mai 2023  
Anne Mette Ødegård,  
prosjektleder

# 1 Innledning

---

2022 var et spesielt år på mange måter. Etterdønninger av koronapandemien, krig i Ukraina, energimangel og påfølgende høy prisstigning preget året. Fra en krisetilstand med høy arbeidsledighet under pandemien, var det i 2022 igjen stor etterspørsel etter arbeidskraft. Den økonomiske situasjonen i virksomhetene er det derfor naturlig å få vite mer om i de svært turbulente tidene vi lever i. Oppdatert og relevant kompetanse blant arbeidstakerne er også et svært viktig område, ikke minst på grunn av omstillingene som arbeidslivet står ovenfor i årene framover. Det skyldes både det grønne skiftet og økende digitalisering.

I fagbevegelsen var ett av årets høydepunkter LO-kongressen, som var utsatt fra 2021. Den kommende kongressperioden er derfor på tre år, ikke fire slik som er vanlig.

LOs tillitsvalgte fikk spørsmål om aktuelle temaer i mars og november. Vårens runde i tillitsvalgtpanelet var knyttet til LO-kongressen, og handlet blant annet om hvilke områder LO bør prioritere i den neste kongressperioden.

Et annet tema i årets undersøkelser er betydningen av etnisk mangfold på arbeidsplassen, blant annet med spørsmål om LO og forbundene bør jobbe mer aktivt for å øke det etniske mangfoldet blant tillitsvalgte. Rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte er det også spurt om. Dette er en oppfølging fra tilsvarende undersøkelse i 2013, da 100 års-jubileet for kvinnelig stemmerett ble markert i fagbevegelsen.

Noe av bakgrunnen for spørsmålene om likestillingsarbeidet i virksomhetene er at det i 2020 kom nye bestemmelser i likestillingsloven om arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering på arbeidsplassene.

Tillitsvalgte kan i forbindelse med sitt verv, risikere å bli utsatt for ubehagelige opplevelser, for eksempel trusler og vold. Dette er også kartlagt i en av årets spørreundersøkelser, og sammenliknes med svar fra 2015.

Kort tid etter at #metoo-bevegelsen startet i 2017, hadde tillitsvalgtpanelet spørsmål om seksuell trakassering på arbeidsplassene. I år ble det gjennomført en ny runde med spørsmål om erfaringer på dette området.

Ifølge Arbeidstilsynet er psykiske helseplager en av de viktigste årsakene til sykefravær og frafall i arbeidslivet. Psykiske helseplager kan ha mange forskjellige årsaker, men kan også ha sammenheng med forhold på arbeidsplassen. Dette er bakgrunnen for at vi har spurt de tillitsvalgte om hva slags erfaring de har på dette området og hva som kan gjøres for å forebygge psykiske helseplager i virksomhetene.

## 1.1 Metode og data

De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-post-adresser fra forbundene. De svarer via et skjema på internett, på spørsmålsbatterier som sendes ut to-tre ganger per år. LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass er respondene delt inn i følgende sektorer:

- Privat vareproduksjon; industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet.
- Privat tjenesteproduksjon; varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt.
- Statlig sektor inkludert helseforetak.
- Kommunal og fylkeskommunal sektor.
- Fristilt offentlig virksomhet.

Panelet er så langt som mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte i fagbevegelsen, både på arbeidsplasser, i foreninger og sentralt i forbund.

Etter rekruttering av nye deltakere i panelet i november/desember 2022 består LOs tillitsvalgtpanel av om lag 4700 tillitsvalgte fra LO-forbundene. For å oppnå riktig sammensetning, det vil si at panelet så langt det er mulig tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall, ble det innhentet oppdaterte medlemstall og gjort et randomisert trekk fra hvert forbunds kontaktregister med riktig antall adresser. En invitasjon til å besvare et nettbasert rekrutteringsskjema ble sendt ut til 21 700 adresser. Totalt 3506 respondenter besvarte dette rekrutteringsskjemaet, noe som gir svarprosent på 16. Av disse var det 2413 tillitsvalgte som tilfredstilte kravene til deltakelse og ønsket å delta i panelet. Disse ble stilt en rekke bakgrunnsspørsmål inkludert kjønn, alder, utdanning, verv og sektor. Deretter fikk de også det tematiske spørreskjemaet.

Spørreundersøkelsen ble også besvart av tillitsvalgte som allerede var deltakere i panelet, slik at undersøkelsen totalt bygger på svar fra 3698 tillitsvalgte. Svarprosenten blant eksisterende paneldeltakere var 64.

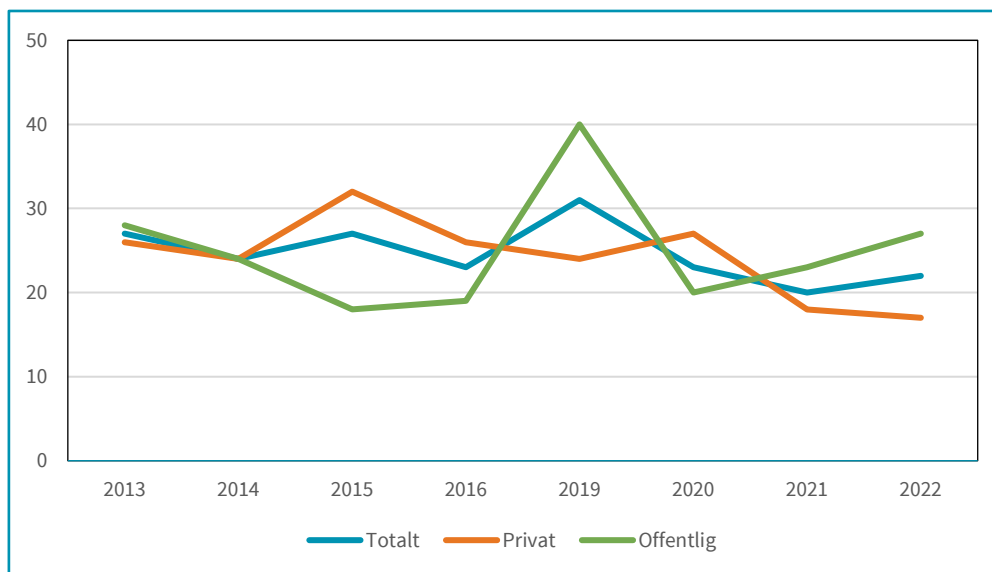


## 2 Økonomiske framtidsutsikter

Siden 2013 har vi bedt de tillitsvalgte i tillitsvalgtpanelet å vurdere virksomhetens økonomiske framtidsutsikter. Tillitsvalgte i både privat og offentlig sektor har blitt bedt om gi en vurdering av hvordan de forventer utviklingen i antall ansatte de neste to årene. Nærmere bestemt skal de angi om de ser for seg samme antall ansatte som i dag, færre eller flere ansatte enn i dag, eller om de mente arbeidsplassen ville være nedlagt.

I 2022 var det 41 prosent som mente at det i deres virksomhet ville være omtrent samme antall ansatte to år fram i tid. 20 prosent mente det ville være færre ansatte, mens 29 prosent at det ville være flere ansatte enn i dag. To prosent fryktet at arbeidsplassen ville vært nedlagt. I figur 2.1 har vi valgt å sette søkelys på andel tillitsvalgte som mener de vil bli færre ansatte de neste to årene, fra 2013 til 2022, fordelt på privat og offentlig sektor.

Figur 2.1 Andel tillitsvalgte som tror det blir færre ansatte på arbeidsplassen to år fram i tid etter sektor. Prosent



Som det går fram av figur 2.1 er det ganske betydelige forskjeller i vurderingene av dette mellom tillitsvalgte i offentlig og privat sektor. Over tid ser vi også at vurderingene til de tillitsvalgte i offentlig sektor varierer ganske mye. I 2013, da vi målte dette første gang, var det nesten ingen forskjell mellom sektorene. Mellom 2014 og 2015 skjer det en vesentlig endring, der tillitsvalgte i privat sektor er langt mer negativt innstilt til sysselsettingsutvikling i egen virksomhet enn tillitsvalgte i offentlig sektor. Det er grunn til å anta at vi ser effekten av den raskt fallende oljeprisen fra høsten 2014, som ikke bare påvirket oljeselskapene, men også hele leverandørindustrien. I en del regioner forplantet dette seg også over i andre deler av næringslivet, i form av lavere etterspørsel etter varer og tjenester både i bedrifts- og privatmarkedet. Toppen ble nådd i 2015 hvor én av tre tillitsvalgte i privat sektor trodde det ville bli færre ansatte i deres bedrift i løpet av de neste to årene. Fra 2015 har andelen

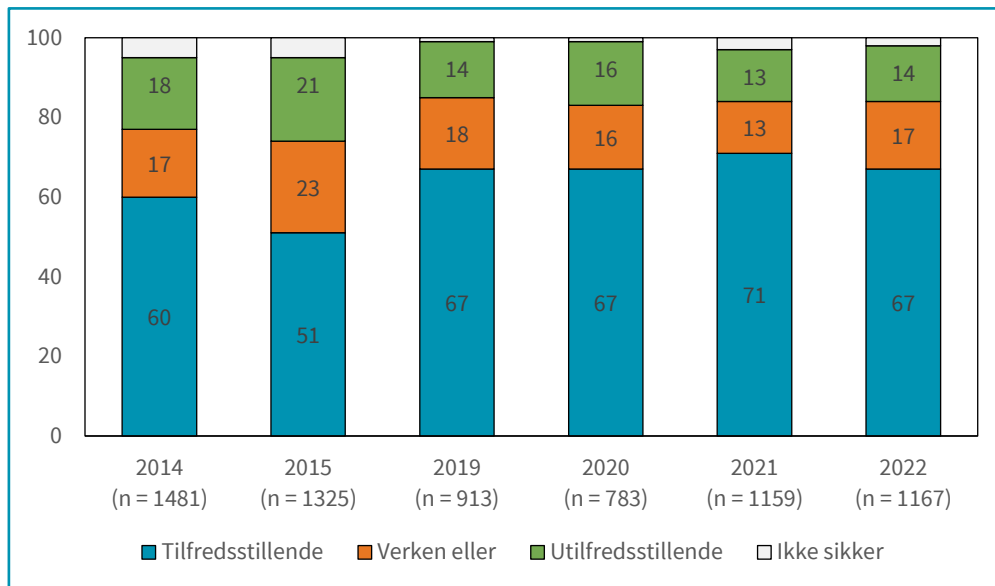
tillitsvalgte i privat sektor som tror ansatte blir redusert sunket til en andel på 17 prosent i 2022.

I offentlig sektor er bildet langt mer springende. Fra 2013 til 2015 var andelen tillitsvalgte i offentlig sektor som trodde de ville bli færre ansatte synkende, for deretter å flate noe ut. Så kom det en stor økning fra 2016 til 2019. Dette skyldes nok, i hvert fall delvis, at det var stor oppmerksomhet på effektivisering av offentlig sektor i denne perioden. Avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen) hadde også etter hvert begynt å gi effekt for de økonomiske rammene i mange statlige etater.

I 2020, pandemiens første år, snudde dette bildet og andelen tillitsvalgte i offentlig sektor som trodde de ville bli færre, sank fra en topp på 40 prosent og gikk bratt ned til 20. Etter 2020 har andelen tillitsvalgte i offentlig sektor som tror det blir færre ansatte i deres virksomhet økt igjen. I 2022 finner vi at jo større virksomheten er, målt ved antall ansatte, desto høyere andel av de tillitsvalgte tror at det vil bli færre ansatte de neste to årene. Dette henger trolig sammen med at det er mange store virksomheter i offentlig sektor.

Siden 2014 har vi også spurt de tillitsvalgte i privat sektor om hvordan de vil beskrive de økonomiske resultatene i virksomheten. De kunne svare på en femdelte skala fra svært tilfredsstillende til svært utilfredsstillende.<sup>1</sup> Vi har valgt å slå sammen svært og ganske tilfredsstillende og svært og ganske utilfredsstillende for å forenkle framstillingen (figur 2.2)

Figur 2.2 Så langt du kjenner til, hvordan er de økonomiske resultatene i din virksomhet. Privat sektor 2014 – 2022. Prosent.



Et klart flertall av de tillitsvalgte i privat sektor vurderer det økonomiske resultatet som tilfredsstillende i 2022, og andelen har vært stabil siden 2019. Pandemi, krigsutbrudd og inflasjon ser ikke ut til å ha påvirket tillitsvalgtes vurdering av de økonomiske resultatene i egen virksomhet. Vi finner ingen vesentlige utslag på bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet. Bakgrunnsvariablene som er brukt i denne undersøkelsen er kjønn, alder, antall ansatte i virksomheten, sektor, forbund og fylke.

<sup>1</sup> Den fullstendige skalaen var: svært tilfredsstillende, ganske tilfredsstillende, verken eller, ganske utilfredsstillende, svært utilfredsstillende og ikke sikker.

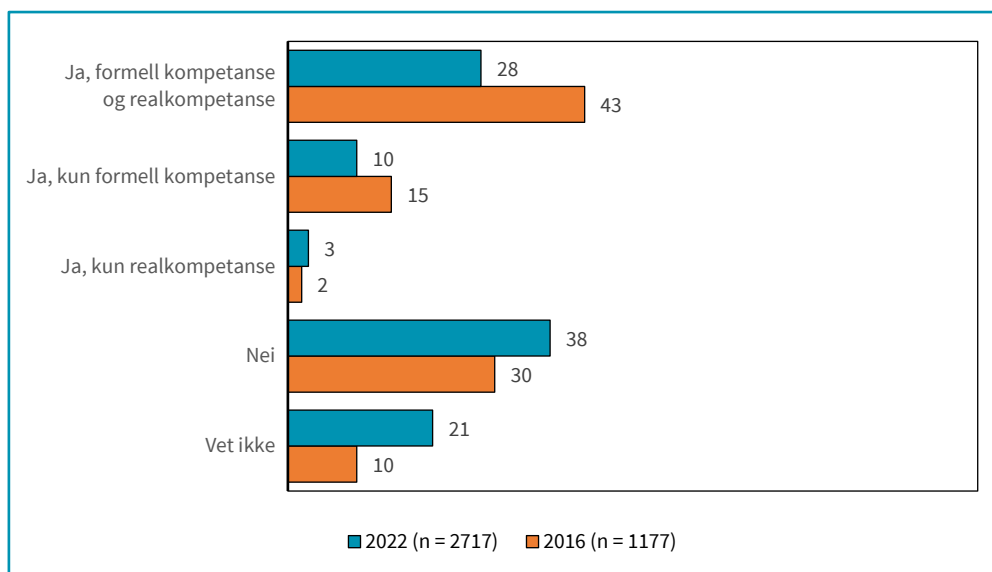
## 3 Kompetanseutvikling

Arbeidstakernes kompetanseutvikling er regulert i både lov og avtale (f.eks. Hovedavtalene LO - NHO og Hovedavtalen i staten, arbeidsmiljøloven § 4.2 og 12.11 m.m.). Kompetanseutvikling kan også være regulert i lokale avtaler. Vi har ved flere anledninger siden 2014 kartlagt ulike sider ved etter- og videreutdanning i virksomhetene de tillitsvalgte er tilknyttet. Både hvorvidt kompetansen til de ansatte kartlegges og hva som eventuelt gjøres for å fylle på ulike former. Dette gir mulighet til å følge utviklingen over tid.

### 3.1 Kompetansekartlegginger

Vi spurte først de tillitsvalgte om det var foretatt kompetansekartlegginger i deres virksomhet, og i så fall hvilke typer kompetanse som var kartlagt. Svarene sammenliknes med svar fra 2016.

Figur 3.1 Har det vært foretatt kartlegginger av de ansattes formelle kompetanse og/eller realkompetanse de seneste fem årene? Flere svar mulig. Prosent.



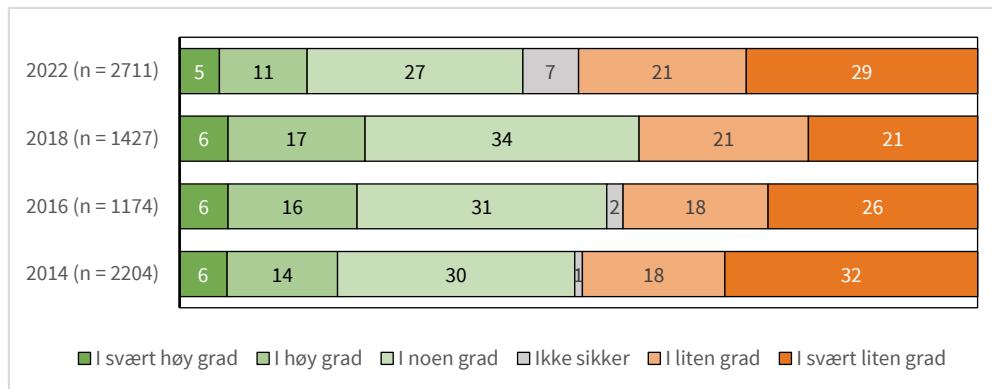
Som det går fram av figur 3.1 er det en nedgang i antall tillitsvalgte som svarer at det er kartlagt både formell kompetanse og realkompetanse og kun formell kompetanse. Det er også en større andel som svarer nei på spørsmålet om kompetansekartlegginger er gjort. Det er imidlertid litt vanskelig å anslå hvor stor nedgangen er, siden andelen som svarer «ikke sikker» har mer enn doblet seg siden 2016.

Vi finner ikke store forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariablene (kjønn, alder, antall ansatte i virksomheten, sektor, forbund og fylke i 2022. Unntaket er tillitsvalgte i kommunal sektor, der en noe større andel svarer at ulike kompetansekartlegginger er gjennomført de siste fem årene.

### 3.2 Involvering av tillitsvalgte

Virksomhetenes involvering av tillitsvalgte i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling er også kartlagt. Vi har spurt i hvilken grad de selv eller andre tillitsvalgte har vært involvert i slike vurderinger på arbeidsplassen (figur 3.2). Svarene kan sammenliknes med svar fra 2014, 2016 og 2018.

Figur 3.2 I hvilken grad har du eller andre tillitsvalgte vært involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på din arbeidsplass/ditt område? Prosent.



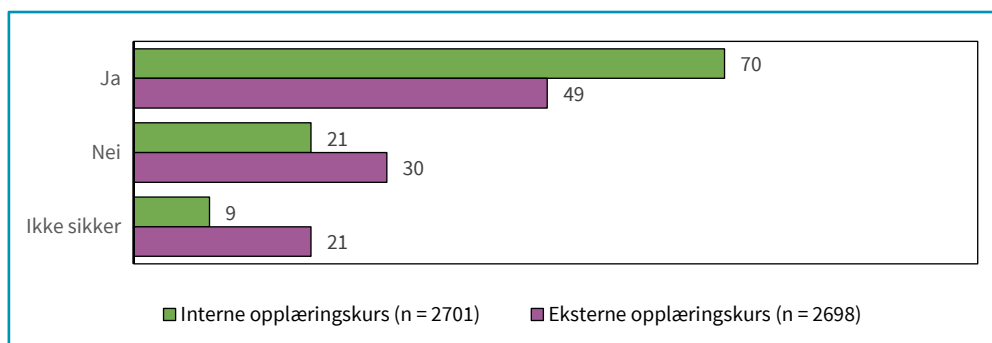
Som det går fram av svarene er det en liten andel tillitsvalgte som i høy eller svært høy grad har vært involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Andelen er også fallende; i 2022 er det 16 prosent av de tillitsvalgte som svarer at de i svært høy eller i høy grad er involvert i slike vurderinger. Vi finner ingen store forskjeller mellom bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet, men tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte, svarer i noe større grad at de er involvert i vurderinger rundt kompetanseutvikling i virksomhetene.

### 3.3 Hvordan foregår kompetanseutviklingen?

I denne delen spurte vi de tillitsvalgte hvordan ulike sider av kompetanseutviklingen foregikk, om det er internt eller eksternt i virksomheten, og om kortere opplærings tiltak i hovedsak skjer i arbeidstiden eller på fritiden. Vi var også interessert i hvordan lønnskostnader blir kompensert under lengre opplæringstiltak som arbeidstakerne selv tar initiativ til, og om arbeidsgiver dekker hele eller deler av de faktiske kostnadene.

Spørsmål om opplæringskursene foregår internt eller eksternt stilte vi for første gang i 2022 (figur 3.3).

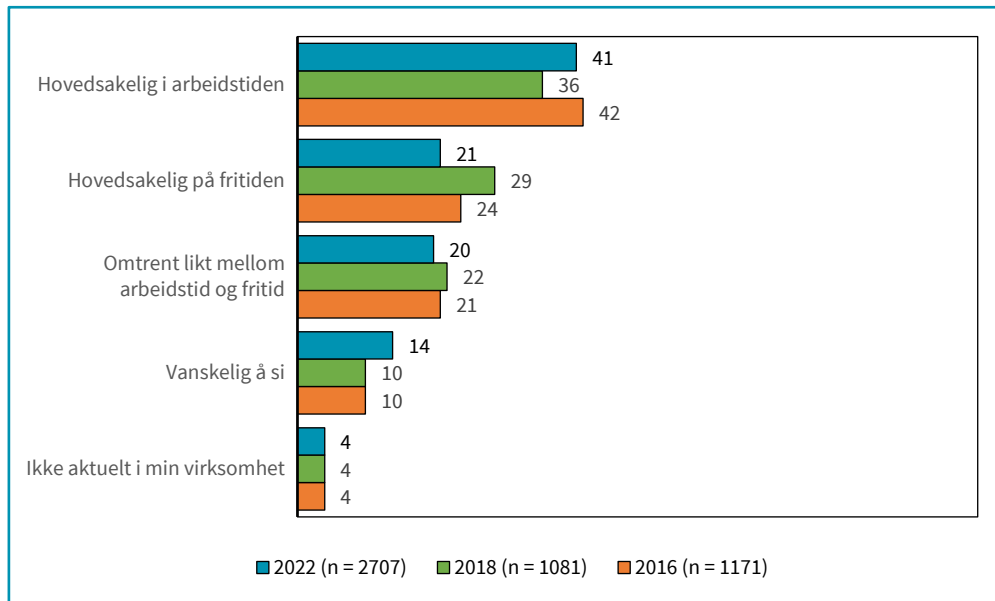
Figur 3.3 Har ansatte deltatt på interne eller eksterne opplæringskurs siste 12 måneder? Prosent.



Et klart flertall av de tillitsvalgte, 70 prosent, oppgir at de ansatte har deltatt på interne opplæringskurs. Samtidig ser vi at eksterne kurs også er vanlig og nær halvparten av de tillitsvalgte oppgir at de ansatte på deres arbeidsplass har deltatt på slike. Bare 7 prosent av de tillitsvalgte svarer at ansatte hverken har deltatt på eksterne eller interne opplæringskurs. Eksterne kurs er mindre vanlig i små virksomheter med 25 eller færre ansatte. De er mest vanlig i statlig sektor.

Om kortere opplæringstiltak i hovedsak skjer i arbeidstiden eller på fritiden har vi spurt de tillitsvalgte om to ganger tidligere, i 2016 og 2018. Resultatene er vist i figur 3.4.

Figur 3.4 Vi har nå noen spørsmål om kortere opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til: Skjer disse hovedsakelig i arbeidstiden eller på fritiden? Prosent.

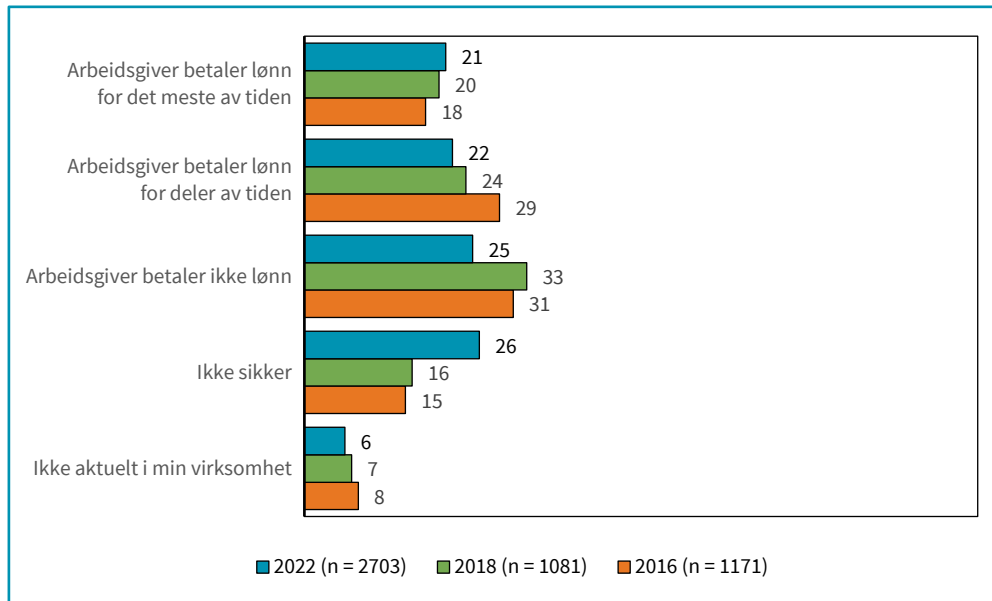


De fleste tillitsvalgte svarer at kortere opplæringstiltak for de ansatte i hovedsak skjer i arbeidstiden (41 prosent i 2022). 21 prosent svarer at det i hovedsak skjer på fritiden. Ser vi disse i sammenheng med de som svarer «omtrent likt fordelt mellom fritid og arbeidstid» er det en ganske betydelig andel av de kortere opplæringstiltakene som skjer på fritiden. Totalt svarer 41 prosent at opplæringen helt eller delvis foregår på fritiden i 2022. Forholdet mellom opplæring på fritiden og i arbeidstiden er ganske stabilt i perioden vi har målt det.

Ser vi på bakgrunnsvariablene og holder oss til 2022 er det særlig tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon som svarer at kortere opplæringstiltak i hovedsak skjer på fritiden; 27 prosent. Tillitsvalgte i statlig sektor svarer i større grad enn tillitsvalgte i de andre sektorene at opplæringen i hovedsak skjer i arbeidstiden.

Videre spurte vi om arbeidsgiver helt eller delvis dekker lønn for lengre videreutdanningstiltak som arbeidstakerne selv tar initiativ til (figur 3.5). Dette spurte vi også om i 2016 og 2018.

Figur 3.5 Ved lengre videreutdanningstiltak, som arbeidstaker selv tar initiativ til, betaler arbeidsgiver helt eller delvis lønn for den tiden som de ansatte bruker på å ta utdanningen? Prosent.

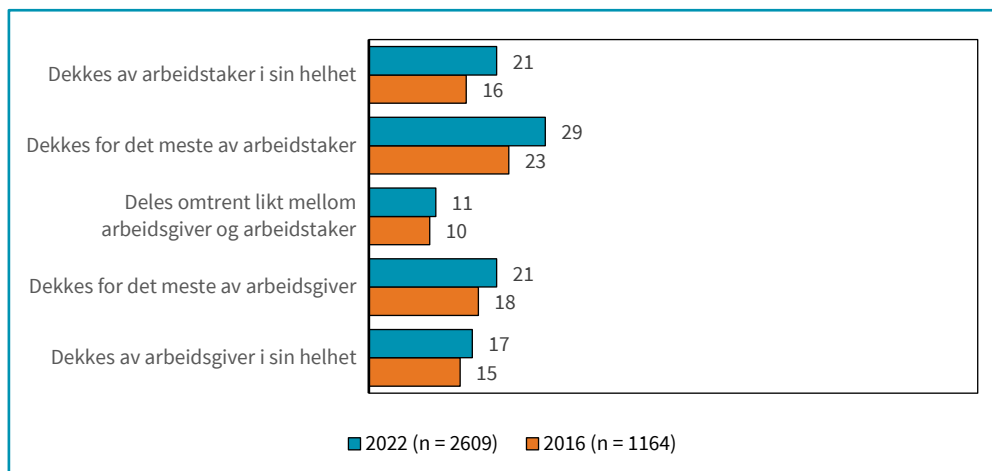


Figur 3.5 viser at drøyt 40 prosent av de tillitsvalgte svarer at de ansatte får lønnskompensasjon for mesteparten eller deler av tiden de ansatte bruker på lengre videreutdanningstiltak de selv har tatt initiativ til. Vi ser også at det er en noe mindre andel som svarer at arbeidsgiver ikke betaler lønn under slike videreutdanningstiltak i 2022 enn i tidligere år. Andelen som svarer «ikke sikker» på spørsmålet har også økt, men årsaken til dette kan vi ikke si noe om.

Tillitsvalgte i offentlig sektor svarer i større grad enn de som er i privat sektor at arbeidsgiver dekker lønn for mesteparten eller noe av tiden de ansatte bruker på slike lengre videreutdanningstiltak. Vi finner også at tillitsvalgte i FO og NTL i større grad enn de som er i andre forbund svarer at arbeidsgiver dekker lønn for det meste av tiden.

Videre spurte vi hvem som dekker kursavgift, bøker og annet til lengre utdanningsstiltak som arbeidstakerne selv har tatt initiativ til (figur 3.6). Her sammenliknes svarene fra undersøkelsen i 2016.

Figur 3.6 Hvem dekker kursavgifter, bøker og andre direkte kostnader for opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til? Prosent.

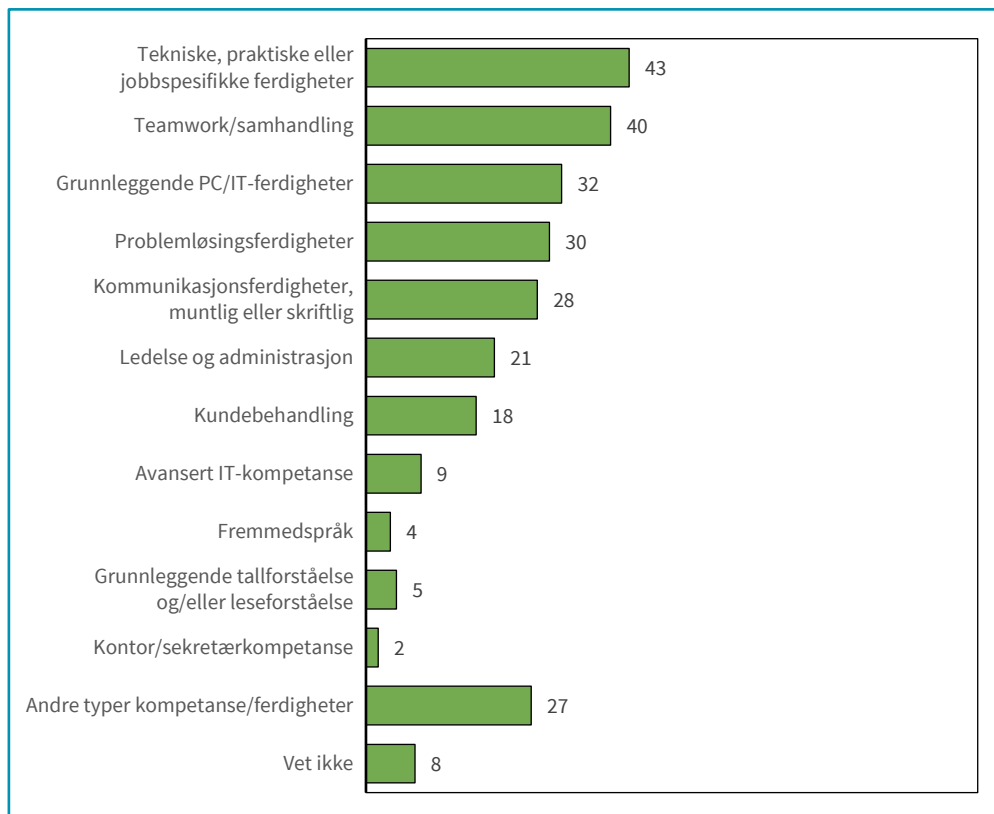


De fleste tillitsvalgte svarer at arbeidsgiver gir økonomisk bidrag til kursavgifter, bøker eller andre direkte kostnader når arbeidstakerne selv tar initiativ til opplærings tiltak. Selv om resultatene på dette spørsmålet er ganske stabilt mellom 2016 og 2022 er det noen flere tillitsvalgte i 2022 som svarer at arbeidstakerne tar mesteparten eller hele kostnaden selv. Vi finner at tillitsvalgte i privat vareproduksjon i større grad er tillitsvalgte i andre sektorer svarer at arbeidsgiver dekker slike utgifter i sin helhet.

### 3.4 Hva er kompetansebehovene for virksomhetens utvikling?

Til slutt ba vi de tillitsvalgte vurdere hvilke ferdigheter eller hvilken kompetanse som er de viktigste for virksomhetenes utvikling de nærmeste årene. Videre om hvordan virksomhetene vanligvis møter utfordringer knyttet til framtidige kompetansebehov.

Figur 3.7 I ditt foretak, hvilke typer ferdigheter eller kompetanse regnes generelt som de tre viktigste for virksomhetens utvikling i de nærmeste årene? Kryss av for de tre viktigste. (n = 2680). Prosent.



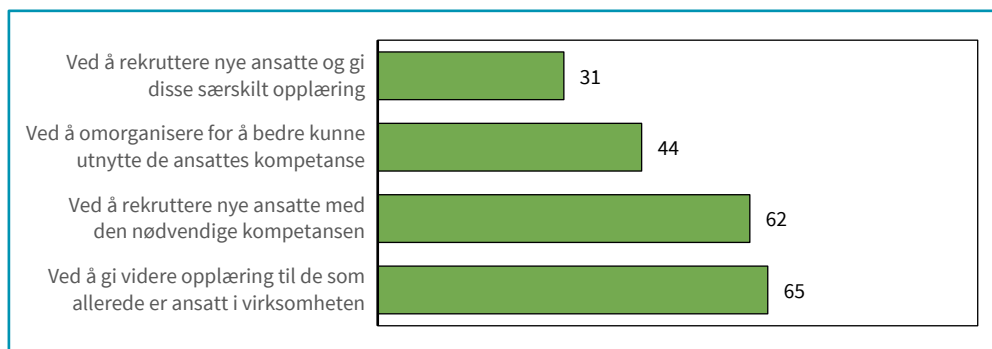
Som det går fram av figur 3.7 er den viktigste kompetansen knyttet til tekniske, praktiske eller jobbspesifikke ferdigheter og evnene til teamwork og samhandling blant de ansatte. I det hele tatt viser svarene at de tillitsvalgte legger stor vekt på utvikling av de ansattes relasjonelle ferdigheter i form av problemløsning og kommunikasjonsferdigheter muntlig og skriftlig. Det er også mange, én av tre, som påpeker at grunnleggende pc/it-ferdigheter er svært viktig for virksomhetenes utvikling.

Det er en høyere andel av de tillitsvalgte i privat vareproduksjon som påpeker at grunnleggende pc/it-ferdigheter er viktig sammenliknet med andre sektorer. Avansert it-kompetanse framheves i større grad blant tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 100 ansatte. I virksomheter med mer enn 500 ansatte svarer mer enn 20 prosent

av avansert it-kompetanse er blant de viktigste ferdighetene eller den viktigste kompetansen for deres virksomhet de nærmeste årene.

I figur 3.8 viser vi de tillitsvalgtes svar på spørsmål om hvordan deres virksomhet vanligvis møter utfordringer knyttet til framtidig kompetansebehov.

Figur 3.8 Hvordan møter virksomheten vanligvis utfordringer knyttet til framtidig kompetansebehov? Flere svar mulig. (n = 2687). Prosent.



De tillitsvalgte peker først og fremst på to strategier for å dekke framtidig kompetansebehov; opplæring av de som allerede er ansatt og rekruttering nye ansatte med den nødvendige kompetansen. Men det er også mange av de tillitsvalgte som svarer at omorganisering for bedre å utnytte de ansattes kompetanse er en vanlig strategi for virksomheten når de møter slike utfordringer.

Tillitsvalgte i virksomhetene med mer enn 100 ansatte svarer i større grad enn de i mindre virksomhetene at behovet for ny kompetanse løses ved å rekruttere nye ansatte med den nødvendige kompetansen. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon svarer i større grad enn tillitsvalgte i andre sektorer at framtidige kompetanseutfordringer løses med videreutdanning av de som allerede er ansatt i virksomheten.

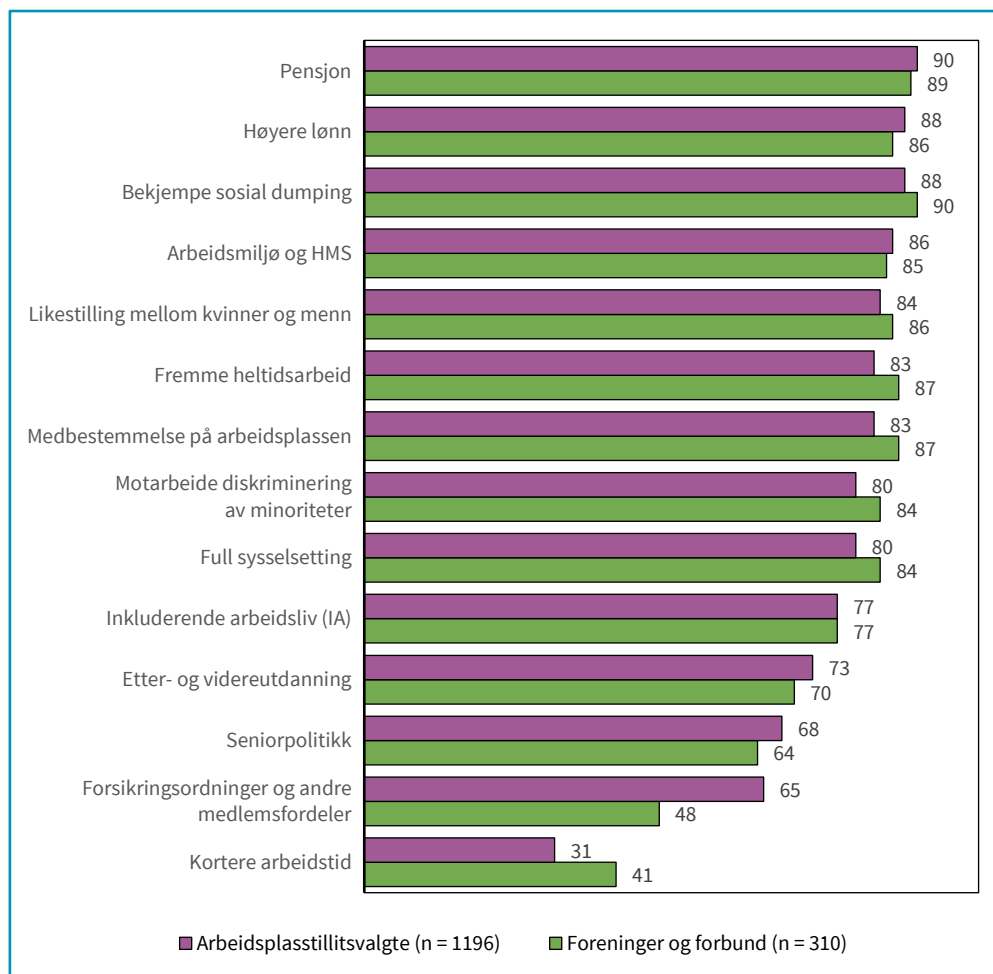


## 4 Tillitsvalgtes prioritering for kongressperioden

Våren 2022 fikk de tillitsvalgte i LOs forbund spørsmål om hvilke områder LO bør prioritere i neste kongressperiode. LO-kongressen skulle egentlig vært holdt våren 2021, men ble utsatt i ett år som følge av koronapandemien.

Innledningsvis fikk de tillitsvalgte en liste over temaer, som i hovedtrekk også ble presentert foran kongressene i 2013 og 2017. De ble bedt om å si sin mening om viktigheten av de ulike områdene (se figur 4.1). Tillitsvalgtpanelet består av tillitsvalgte på alle nivåer, og vi viser hvordan svarene fordeler seg på henholdsvis arbeidsplass-tillitsvalgte og tillitsvalgte på forenings- eller forbundsnivå.

Figur 4.1 Hvor viktig mener du disse områdene bør være for LO i kommende kongressperiode. Svar på en skala fra 1 til 5, der 5 innebærer svært høy prioritet. Her vises de som har svart 5 og 4, fordelt på arbeidsplass-tillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger og forbund. Prosent.



Ikke uventet er de fleste av disse områdene høyt prioritert av de tillitsvalgte. Pensjon, høyere lønn, bekjempelse av sosial dumping, arbeidsmiljø og HMS, likestilling mellom kvinner og menn, å fremme heltidsarbeid, medbestemmelse på arbeidsplassen og motarbeide diskriminering på arbeidsplassen er oppgaver som mellom 80 og 90 prosent av de tillitsvalgte mener er viktig. Det som kan være verd å merke seg er at kortere arbeidstid er det som anses som minst viktig. Totalt er det 33 prosent av de tillitsvalgte som mener at dette er en prioritert oppgave for LO i de neste fire årene.

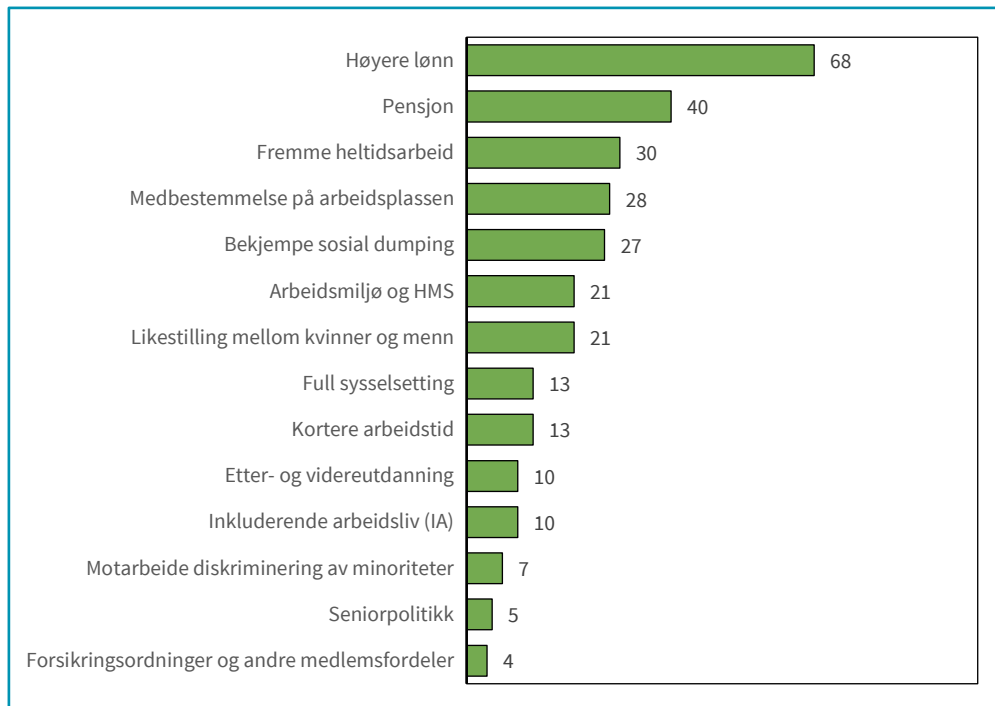
Det er ikke særlig store forskjeller i oppfatning mellom tillitsvalgte i foreninger/forbund og arbeidsplassstillitsvalgte. De to områdene som peker seg ut, er de lavest prioriterte: forsikringsordninger og andre medlemsfordeler og kortere arbeidstid. Når det gjelder forsikringsordninger og andre medlemsfordeler er det en større andel av de arbeidsplassstillitsvalgte som synes at dette er et viktig tema. Spørsmålet om kortere arbeidstid prioriteres høyere av tillitsvalgte i foreninger og forbund.

Det er noen sektorforskjeller blant de tillitsvalgte på arbeidsplass. Tillitsvalgte i kommunal sektor prioriterer i høyere grad oppgaven med å fremme en heltidskultur. De er også mer opptatt av likestilling mellom kvinner og menn, seniorpolitikk og etter- og videreutdanning.

## 4.1 Hvis man må velge

Som vist ovenfor, fikk de tillitsvalgte først vurdere en liste med temaer. Siden de fleste områdene ses som sentrale oppgaver for fagbevegelsen, ble de deretter bedt om å velge de tre viktigste områdene (figur 4.2). Da blir bildet noe annerledes, og høyere lønn peker seg ut som det viktigste temaet foran denne kongressen. Det er første gang siden disse undersøkelsene startet, i 2013, at lønn kommer øverst på prioriteringslisten til de tillitsvalgte. Den høye prisveksten det siste halvåret er trolig en viktig forklaring på dette.

Figur 4.2 Hvis du skulle velge mellom de nevnte områdene, hvilke vil du si er viktigst for LO å prioritere? Du kan velge inntil tre områder. (n = 1497). Prosent.

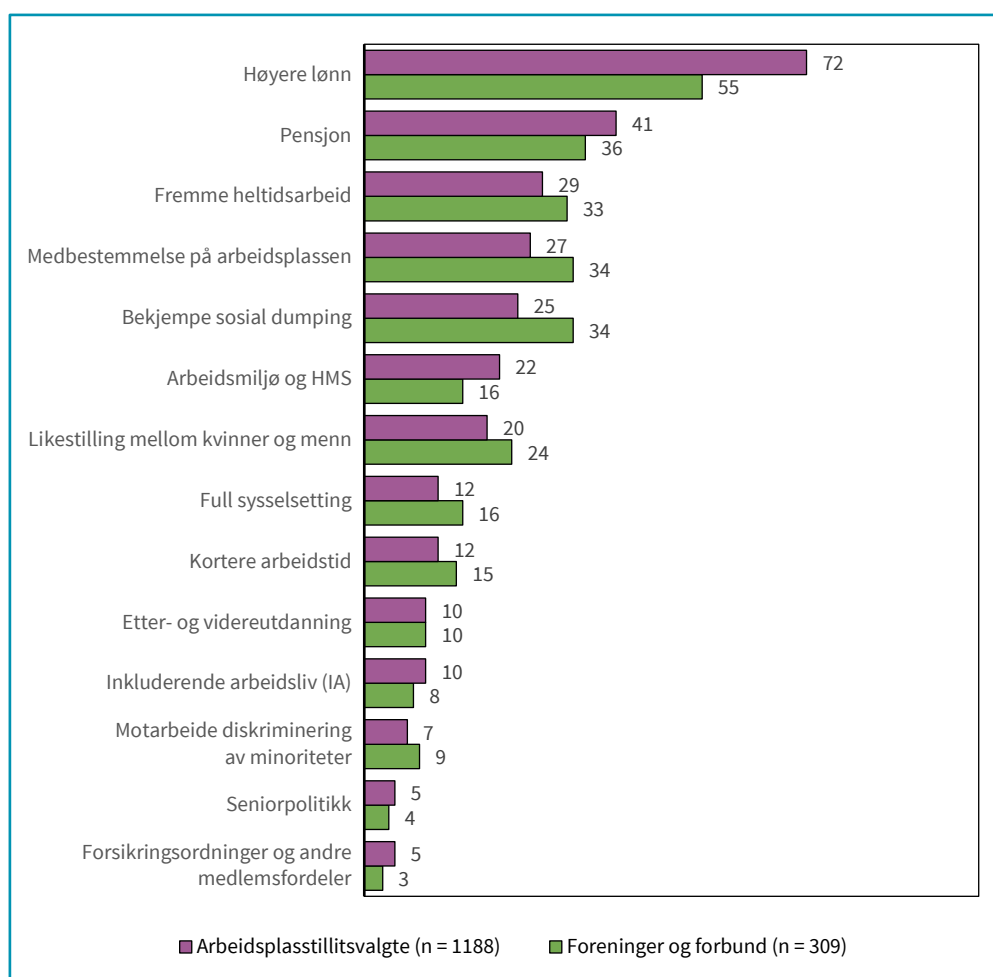


Hele 68 prosent mener at høyere lønn er blant de viktigste områdene for LO å prioritere. Pensjon følger som nest viktigst (40 prosent), fulgt av å fremme heltidsarbeid (30 prosent), medbestemmelse (28 prosent) og bekjempelse av sosial dumping (27 prosent). Nederst på lista kommer forsikringsordninger, seniorpolitikk og å motarbeide diskriminering av minoriteter. I midtsjiktet finner vi arbeidsmiljø og HMS (21 prosent), likestilling mellom kvinner og menn (21 prosent), full sysselsetting (13 prosent), kortere arbeidstid (13 prosent), etter- og videreutdanning (10 prosent) og inkluderende arbeidsliv (10 prosent).

Det er kanskje noe overraskende at motarbeiding av diskriminering av etniske minoriteter kommer såpass langt ned på lista. Det samme gjelder spørsmålet om etter- og videreutdanning. Trolig er dette et utslag av en hard prioritering, når man bare kan plukke ut tre områder.

Spørsmålet er videre om det er forskjell i prioriteringene mellom tillitsvalgte på arbeidsplasser og i foreninger og forbund (figur 4.3).

Figur 4.3 Hvis du skulle velge mellom de nevnte områdene, hvilke vil du si er viktigst for LO å prioritere? Du kan velge inntil 3 områder. Fordelt mellom tillitsvalgte på arbeidsplass og i foreninger og forbund. Prosent.



Den største forskjellen mellom de to gruppene tillitsvalgte er prioritering av høyere lønn. På arbeidsplassnivå er det 72 prosent som mener at dette er ett av de tre viktigste områdene. På forenings-/forbunds nivå er den tilsvarende andelen 55 prosent. Videre er det 34 prosent som mener at å bekjempe sosial dumping må være med på prioriteringslistas topp tre, mens den tilsvarende andelen på arbeidsplassnivå er 25 prosent.

Det er også noen sektorforskjeller når det gjelder «topp tre»-prioriteringene. Å bekjempe sosial dumping kommer for eksempel høyere på lista blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon<sup>2</sup> enn blant tillitsvalgte i kommunal sektor, som på sin side har høyere prioritering av heltidskultur og likestilling mellom kjønnene. Tillitsvalgte innenfor statlig sektor er mer opptatt av medbestemmelse på arbeidsplassen.

## 4.2 Endring over tid

Det har skjedd en endring i hva som er viktigst for de tillitsvalgte i LO-forbundene fra kongressene i 2017 og 2013. Foran disse to kongressene var det pensjon som tronet øverst. I 2022 er høyere lønn det viktigste.

Tabell 4.1 Utvikling i fire prioriterte områder fra 2013 til 2022, etter å ha valgt ut de tre viktigste. Arbeidsplass-tillitsvalgte. Prosent.

	2013 (n = 2337)	2017 (n = 2136)	2022 (n = 1497)
Pensjon	44	50	40
Høyere lønn	27	30	68
Medbestemmelse på arbeidsplassen	37	38	28
Arbeidsmiljø og HMS	30	28	21
Full sysselsetting	29	38	13
Likestilling mellom kvinner og menn	19	20	21
Etter- og videreutdanning	17	13	10
Inkluderende arbeidsliv (IA)	15	11	10
Kortere arbeidstid	8	10	13
Seniorpolitikk	8	5	5
Forsikringsordninger og andre medlemsfordeler	9	7	4

Videre har medbestemmelse på arbeidsplassen fått lavere prioritet i 2022, sammenliknet med 2013 og 2017. Det samme gjelder arbeid for full sysselsetting. Sistnevnte er trolig en følge av at arbeidsledigheten for tiden er svært lav, og at det heller er mangel på arbeidskraft som er et problem i flere bransjer. I de foregående årene (2013 og 2017) var det med et alternativ som het «reduere ufrivillig deltid». Dette ble i 2022 erstattet med «fremme heltidsarbeid». Hvis man går ut fra at de tillitsvalgte tolker dette som noenlunde det samme, så er prioriteringen av dette området blitt redusert fra 43 prosent i 2013, 39 prosent i 2017 til 30 prosent i 2022. Å bekjempe sosial dumping var ikke med som et eget alternativ i 2013 og 2017.

### Andre sentrale områder

Det er naturlig nok andre sentrale områder som ikke har plass på lista som ble presentert. Den viktigste grunnen har vært å beholde flest mulig av temaene som ble spurt om i 2013 og 2017, for sammenlikningens skyld.

De tillitsvalgte fikk derfor anledning til å skrive inn andre temaer som de mener er viktige. Blant svarene er det noen forhold som peker seg ut: arbeidsvilkår for tillitsvalgte, klima, miljø og det grønne skiftet, drivstoffpriser og energipolitikk, likelønn og internasjonal solidaritet.

<sup>2</sup> Privat vareproduksjon omfatter bygg, anlegg, industri og offshorevirksomhet.

## 5 Likestilling og rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte

---

Utbredt bruk av deltid i kvinne­dominerte yrker, fravær av likelønn, og trakassering er forhold som bidrar til manglende likestilling i arbeidslivet.<sup>3</sup> Historien har vist at likestilling ikke kommer av seg selv. Til tross for at Norge er et av verdens mest likestilte land og har gode lover som sikrer kvinner og menn like muligheter og rettigheter i arbeidslivet, er det ifølge Likestillingssenteret utfordringer med å få likestilling i praksis i arbeidslivet.<sup>4</sup>

Dette er bakgrunnen for at det i 2020 kom nye bestemmelser i likestillingslovens §26 om arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering på arbeidsplassene. Denne plikten omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og mulighet for å kombinere arbeid og familie. Dette omtales som aktivitets- og redegjøringsplikten. Målet er at man ved systematisk jobbing skal unngå diskrimineringssaker. De nye bestemmelsene får også betydning for partssamarbeidet ved at likestillingsspørsmål skal høyere opp på dagsordenen for organisasjonene i arbeidslivet.

Det er en mer konkret aktivitetsplikt for offentlige arbeidsgivere, private arbeidsgivere med over 50 ansatte og med over 20 ansatte dersom en av partene krever det. For disse skal blant annet lønnsforholdene, fordelt etter kjønn, kartlegges. Dette er arbeidsgivers ansvar, men det heter samtidig at arbeidet skal skje i samarbeid med ansattes representanter. Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig dokument.

I dette kapittelet ser vi først på likestillingsarbeidet i virksomhetene, og deretter på rekruttering av kvinner til verv i fagbevegelsen.

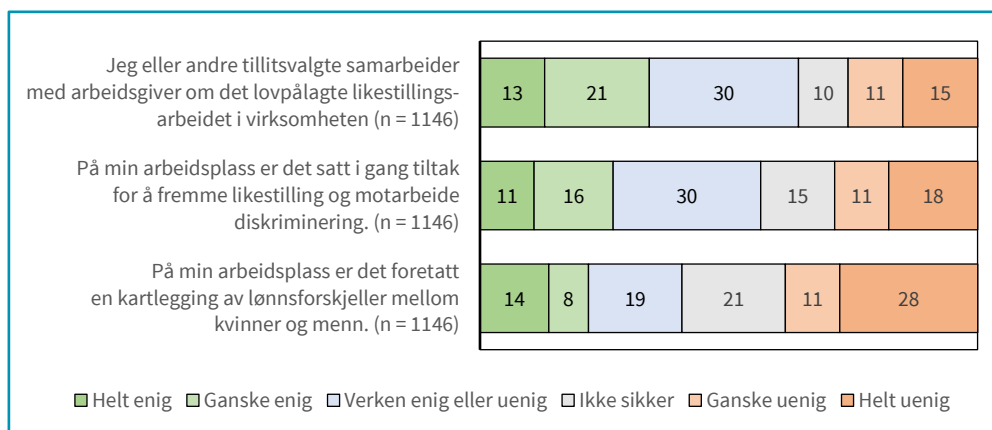
I 2022, to år etter innføringen, ble de tillitsvalgte spurt om samarbeid, tiltak og kartlegging på disse områdene (se figur 5.1).

---

<sup>3</sup> Dette kapittelet bygger på et faktaflak som ble utarbeidet til 8. mars-arrangement hos Fafo. Se Ødegård, 2023.

<sup>4</sup> <https://likestillingssenteret.no/likestilt-arbeidsliv/>

Figur 5.1 I hvilken grad er tillitsvalgte enige eller uenige i følgende påstander? Prosent.



34 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i påstanden om at de samarbeider med arbeidsgiver om det lovpålagte likestillingsarbeidet i virksomheten. 27 prosent svarer at det er satt i gang tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, og 22 prosent svarer at det er foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på deres arbeidsplass.

Ved å se nærmere på svarene om tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, finner vi følgende:

- 20 prosent av de kvinnelige og 32 prosent av de mannlige tillitsvalgte svarer at det er satt i gang slike tiltak.
- I virksomheter med mer enn 500 ansatte er det 39 prosent som svarer at det er satt i gang slike tiltak
- I offentlig sektor er det 22 prosent av de tillitsvalgte som svarer at det er satt i gang slike tiltak.

Det er en stor andel som svarer «verken enig eller uenig» eller «ikke sikker». For eksempel er det til sammen 40 prosent som svarer «verken eller» eller ikke sikker på spørsmålet om kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette tyder på at det er liten aktivitet – eller i hvert fall lite synlig aktivitet – på dette området.

For virksomheter i offentlig sektor og for private virksomheter som sysselsetter mer enn 50 ansatte skal lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kartlegges. Vi spurte tillitsvalgte i slike virksomheter om kartlegginger gjennomføres (se tabell 1).

Tabell 5.1 På min arbeidsplass er det foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Prosent.

	Statlig sektor inkludert helseforetak (n = 135)	Kommunal og fylkeskommunal sektor (n = 348)	Privat sektor, virksomheter med over 50 ansatte (n = 290)
Helt enig	20	9	17
Ganske enig	18	6	8
Verken enig eller uenig	13	16	19
Ganske uenig	9	11	15
Helt uenig	19	35	23
Ikke sikker	21	22	18

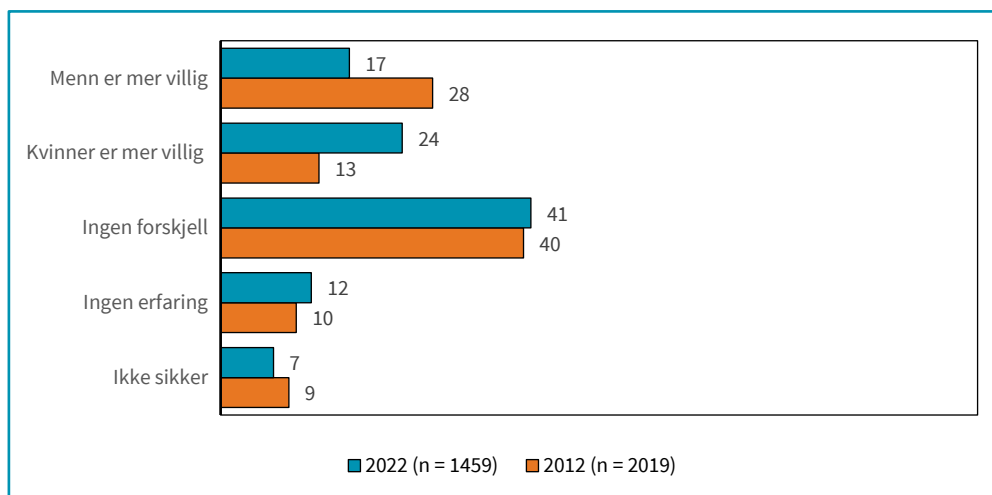
I kommunal sektor er det bare 15 prosent av de tillitsvalgte som svarer at det er foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller. I statlig sektor er det 38 prosent som svarer

tilsvarende. Andelen i private virksomheter med over 50 ansatte er 25 prosent. I alle tre områdene er andelen «ikke sikker» rundt to av ti.

## 5.1 Rekruttering av kvinner til verv i fagbevegelsen

Det har lenge vært et mål for LO og forbundene å rekruttere flere kvinner til verv og posisjoner i fagbevegelsen. Det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret i hjemmet har tidligere vært brukt som forklaring på at kvinner nøler med å påta seg verv, eller at de gir seg raskere. Større grad av likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder omsorgsoppgaver og arbeid i hjemmet har trolig påvirket kvinners interesse og motivasjon for å påta seg tillitsverv (Nergaard mfl., 2013). Vi spurte de tillitsvalgte om det er forskjell på kvinner og menn når det gjelder å påta seg verv tilbake i 2012, og igjen i 2022. I 2022 viser svarene at det har vært en kraftig økning av kvinners villighet til å påta seg verv på lokalt nivå (figur 5.2). Fremdeles er det slik at menn er mer villige til å stille til verv på høyere nivå, selv om det også her har skjedd en utvikling i retning av at det har blitt lettere å rekruttere kvinnelige tillitsvalgte (figur 5.3).

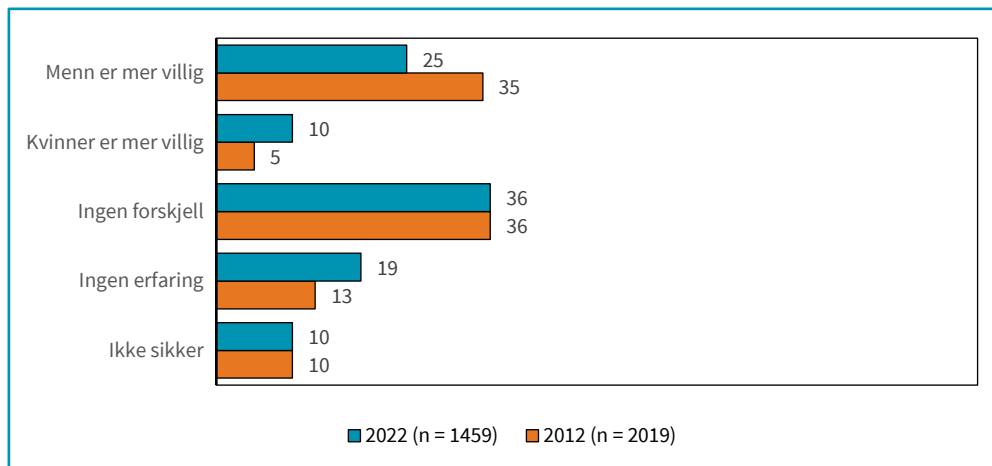
Figur 5.2 Ut fra dine erfaringer, er det noe forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å påta seg tillitsverv lokalt? 2012 og 2022. Prosent.



41 prosent av de tillitsvalgte mente i 2022 at det ikke er noen kjønnsforskjeller når det gjelder villighet til å påta seg verv på lokalt nivå. Dette er på samme nivå som i 2012. 24 prosent svarte i 2022 at kvinner er mer villige til å stille til verv på lokalt nivå. Dette er en økning fra 13 prosent i 2012.

For verv på høyere nivå, i fagforening, avdeling eller forbund, er det 36 prosent som i 2022 mente at det ikke er noen forskjell, noe som er likt med 2012. 10 prosent mente i 2022 at kvinner er mer villig til å stille til verv på høyere nivå, noe som er en fordobling fra 2012. 25 prosent svarte i 2022 at menn er mer villig til å stille til verv på høyere nivå, noe som er en nedgang på 10 prosentpoeng fra 2012.

Figur 5.3 Ut fra dine erfaringer, er det noe forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv på høyere nivå i fagforening/avdeling/forbund? 2012 og 2022. Prosent.



Det viser seg altså at kvinner har blitt mer villige til å påta seg verv, både på lokalt og høyere nivå, siden 2012. Den største økningen er på lokalt nivå. Det tyder på en større grad av likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder rekruttering til verv og posisjoner i fagbevegelsen.

Det er ganske store forskjeller mellom sektorene når det gjelder dette spørsmålet:

- I privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet er det 8 prosent som mener at kvinner er mer villige til å påta seg tillitsverv lokalt og 3 prosent når det gjelder å stille til verv på høyere nivå.
- I privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold og vakt) er det 12 prosent som svarer at kvinner er mer villig til å ta på seg tillitsverv lokalt og 4 prosent på høyere nivå.
- I kommuner og fylkeskommuner er det 40 prosent som mener at kvinner er mer villige til å stille til verv lokalt, og 20 prosent på høyere nivå.

Dette kan henge sammen med kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser. Som en oppfølger til resultatene fra sektorene, kan vi derfor se nærmere på forskjellen mellom utvalgte kvinnedominerte og mannsdominerte forbund (tabell 5.2 og 5.3). I FO er 84 prosent av medlemmene kvinner, Fagforbundet har 77 prosent kvinner, Handel og Kontor 69 prosent og Norsk Tjenestemannslag 62 prosent. I Fellesforbundet er andelen menn på 83 prosent og i Industri Energi 77 prosent (Nergaard, 2023).

Tabell 5.2 Forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv blant tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund. Prosent.

	Lokale verv			Høyere verv		
	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell
Fellesorganisasjonen (n = 104)	35	9	31	12	19	27
Fagforbundet (n = 617)	41	5	34	21	18	30
Handel og Kontor (n = 125)	24	11	38	6	21	34
Norsk Tjenestemannslag (n = 174)	26	12	51	11	21	49



Tabell 5.3 Forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv blant tillitsvalgte i mannsdominerte forbund. Prosent.

	Lokale verv			Høyere verv		
	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell
Fellesforbundet (n = 261)	6	26	43	2	31	35
Industri Energi (n = 132)	7	48	40	1	46	35

Årsaken til at vi ikke har med flere mannsdominerte forbund er at antallet tillitsvalgte (n) i de andre forbundene i vårt panel er færre enn 100.

Det er interessant å merke seg at i tre av de kvinnedominerte forbundene, Fellesorganisasjonen, Handel og Kontor og Norsk Tjenestemannslag, mener de tillitsvalgte at menn er mer villige til å ta høyere verv, sammenliknet med kvinner. Bildet er motsatt, og mer i tråd med sammensetningen i medlemsmassen, når det gjelder lokale verv. Det er tillitsvalgte i Fagforbundet som i størst grad mener at kvinner er mer villige til å påta seg tillitsverv. Blant de mannsdominerte forbundene, Fellesforbundet og Industri og Energi, er svarene på kjønnsforskjellene mer forutsigbare ut fra sammensetningen i medlemsmassen. Det er likevel høye andeler som svarer «ingen forskjell» mellom kvinner og menn i disse to forbundene.

## 5.2 Likestilling midt på treet

I forkant av LO-kongressen i 2022 fikk de tillitsvalgte i LOs forbund spørsmål om hvilke områder LO bør prioritere i neste kongressperiode (se kapittel 4). De tillitsvalgte kunne velge mellom 14 områder og plukke ut de tre viktigste. Likestilling mellom kvinner og menn prioriteres noenlunde midt på treet av de tillitsvalgte.

Vi stilte det samme spørsmålet også foran kongressene i 2013 og 2017. Likestilling har holdt seg på samme nivå i løpet av disse årene: I 2013 var det 19 prosent som ville ha dette som en av tre prioriterte områder, i 2017 var det 20 prosent og i 2022 21 prosent. Om dette er en bra eller dårlig plassering for likestillingen, kommer an på øynene som ser. Men ut fra hvor mange områder som faktisk er viktige for tillitsvalgte, så må vi konkludere at likestilling mellom kvinner og menn kommer ganske godt ut.

Litt flere kvinner (28 prosent) enn menn (15 prosent) mener at likestilling bør være blant de mest prioriterte områdene. Tillitsvalgte i kommuner og fylkeskommuner er mest opptatt av å prioritere likestilling (28 prosent), mens tillitsvalgte i privat vareproduksjon er minst opptatt av dette området (13 prosent). Disse forskjellene henger trolig sammen med at det er flere kvinnelige tillitsvalgte i offentlig sektor, og at disse prioriterer likestilling høyere.

## 6 Mangfold og diskriminering

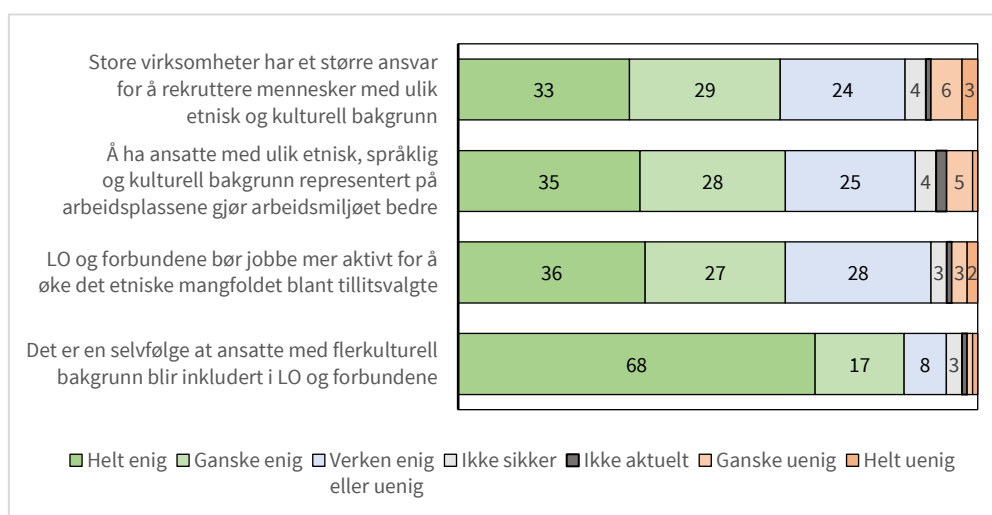
Siden 1970-tallet har økt mobilitet over landegrensene medført at andelen innvandrere i norsk arbeidsliv har økt. I denne perioden har det vært ulike grunner til at folk har kommet til Norge. På 1970-tallet kom de første arbeidsinnvandrerne fra Pakistan og andre land i Asia for å søke jobb. I 1975 ble det innført innvandringsstopp, men med flere unntak for å sikre tilgang til arbeidskraft og ekspertise vi selv manglet (Ødegård m.fl., 2022). Eksempel på det siste var kompetanse til utbyggingen av oljefeltene i Nordsjøen. Et mer samtidig eksempel er indiske it-arbeidere som kommer til Norge på den såkalte fagarbeiderkvoten. I tillegg har krig og andre humanitære katastrofer ført til økt innvandring til Norge. Den største innvandringen fikk vi imidlertid ved utvidelsene av EU i 2004 og 2007, som omfattet flere av de tidligere landene i Sentral- og Øst-Europa.

Statistisk sentralbyrå har beregnet andelen innvandrere i Norge i 2023 til 16 prosent av befolkningen<sup>5</sup>. Dette har ført til at et arbeidsliv der etnisk mangfold er mer normalen enn unntaket. Denne utviklingen har medført at et klart flertall av norske virksomheter har ansatte med innvandrerbakgrunn (se f.eks. Andersen & Sterri, 2022).

Vi har stilt de tillitsvalgte spørsmål som omhandler LOs og forbundenes forhold til etnisk mangfold i betydningen ulike livssyn, språk og kulturell bakgrunn. Spørsmålene har gått både til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og i foreninger og forbund. I tillegg har vi noen spørsmål som går på forholdene i virksomhetene, og disse er bare stilt tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.

Vi ba først de tillitsvalgte ta stilling til fire påstander. To av dem omhandler hvordan LO burde forholde seg til et etnisk mangfoldig arbeidsliv, to av dem hvordan virksomhetene påvirkes av etnisk mangfold (Figur 6.1).

Figur 6.1 Under har vi listet opp noen påstander som omhandler etnisk mangfold (i betydningen ulike livssyn, språk og kulturell bakgrunn). Vi vil gjerne vite hvor enig eller uenig du er i disse påstandene. (n = 1486). Prosent.



<sup>5</sup> <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

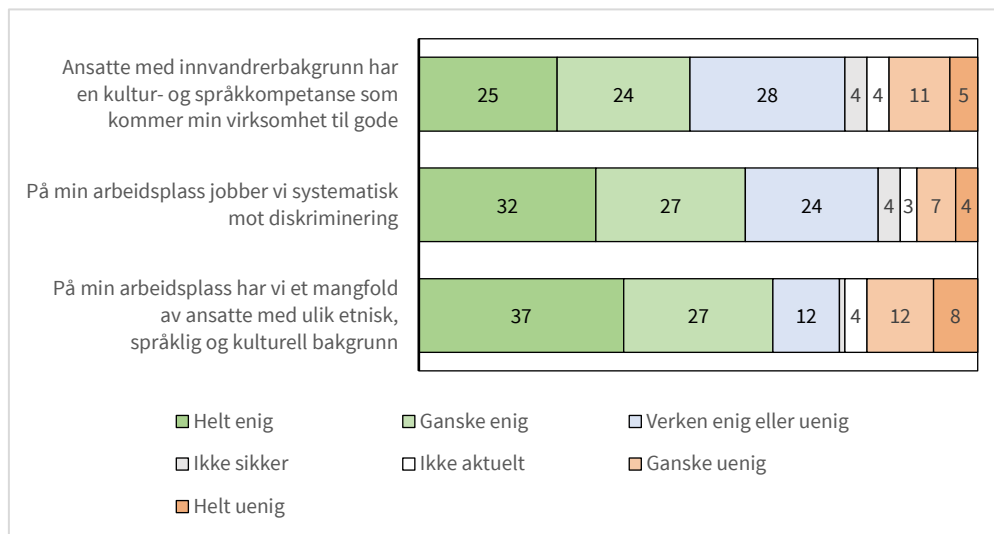
Svarene viser at et klart flertall av de tillitsvalgte mener at det er en selvfølge at ansatte med flerkulturell bakgrunn blir inkludert i LO og forbundene. 85 prosent er helt eller delvis enige i denne påstanden. Når det kommer til spørsmålet om LO og forbundene bør jobbe mer aktivt for å øke de etniske mangfoldet blant de tillitsvalgte er det også et flertall som er enige i en slik påstand; 63 prosent. Selv om flertallet er enige, er de tillitsvalgte noe mer reserverte sammenliknet med svarene på den første påstanden.

Vi finner videre at tillitsvalgte i offentlig sektor i større grad enn i privat sektor er enige i at ansatte med flerkulturell bakgrunn må inkluderes i LO og forbundene. De som er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå, er i større grad enn arbeidsplassstillitsvalgte positive til å øke det etniske mangfoldet blant de tillitsvalgte.

Det er også en klar majoritet av de tillitsvalgte som mener at etnisk mangfold på arbeidsplassen bidrar til å gjøre arbeidsmiljøet bedre; 63 prosent er svært eller ganske enig. At store virksomheter har et større ansvar for å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn er det 62 prosent som er helt eller ganske enig i. På begge disse påstandene finner vi at tillitsvalgte i offentlig sektor er mer positive enn de som kommer fra privat sektor. De som er tillitsvalgt i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå, er også mer positive til påstandene enn de arbeidsplassstillitsvalgte.

Til slutt i denne delen stilte vi de arbeidsplassstillitsvalgte spørsmål om hvordan de forholder seg til etnisk mangfold (figur 6.2).

Figur 6.2 Under har vi listet opp noen påstander som omhandler etnisk mangfold (i betydningen ulike livssyn, språk og kulturell bakgrunn). Vi vil gjerne vite hvor enig eller uenig du er i disse påstandene. Andel helt eller ganske enig. (n = 1177). Prosent



64 prosent av de arbeidsplassstillitsvalgte arbeider på en arbeidsplass med et mangfold av ansatte, med ulik etnisk språklig og kulturell bakgrunn. Snaut 60 prosent er enige at deres arbeidsplass jobber systematisk mot diskriminering, mens noe færre, 49 prosent, er helt eller delvis enige i at etnisk mangfold gir kultur- og språkkompetanse om kommer virksomheten til gode. Tillitsvalgte i offentlig sektor er i større grad enn tillitsvalgte i privat sektor enige i at ansatte med innvandrerbakgrunn har en språk- og kulturkompetanse som kommer virksomheten til gode.

# 7 Trakassering, trusler og vold

---

Det er nå mer enn fem år siden starten på #metoo-kampanjen, som satte seksuell trakassering høyt på dagsordenen. De tillitsvalgte i LO-forbundene har blitt spurt om sine erfaringer med og synspunkter på, temaet. Dette omfatter også hvilke grep som tas for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte kan i forbindelse med sitt verv, risikere å bli utsatt for ubehagelige opplevelser, for eksempel trusler og vold. Til sist i dette kapittelet viser vi svar på spørsmål om dette.

## 7.1 Omfang av seksuell trakassering

Våren 2022 fikk de tillitsvalgte spørsmål om de selv har vært utsatt for seksuell trakassering, om de har fått varsler om dette fra medlemmer eller andre tillitsvalgte og hvordan problemstillinger rundt temaet håndteres på den enkelte arbeidsplass.

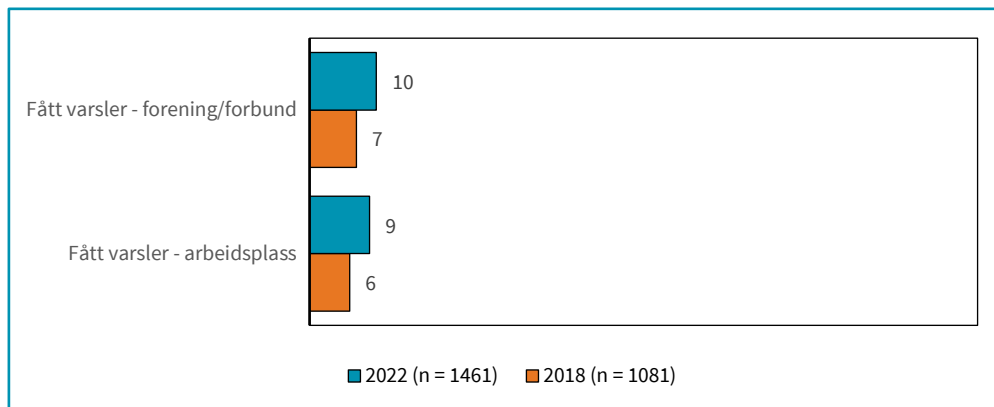
**Hvordan defineres seksuell trakassering?** Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13) er seksuell trakassering uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering kan forekomme i mange ulike varianter og kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk).

Det er totalt kun én prosent som i sin rolle som tillitsvalgt har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene, og 2 prosent blant de kvinnelige tillitsvalgte. Forrige gang dette spørsmålet ble stilt, i 2018, var det 1,5 prosent som svarte at de selv var utsatt, og i 2015 var andelen 1,2 prosent. Det er med andre ord en liten og stabil andel av de tillitsvalgte i LO-forbundene som har vært utsatt for seksuell trakassering.

I levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 kom det fram at 4 prosent av de sysselsatte mellom 18 og 66 år ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, månedlig eller oftere. Ansatte i servitøryrker, sykepleiere og pleie- og omsorgsarbeidere er mest utsatt (FHI, 2022).

Et annet spørsmål er om de tillitsvalgte har fått varsler om at medlemmer er blitt utsatt for seksuell trakassering (se figur 7.1).

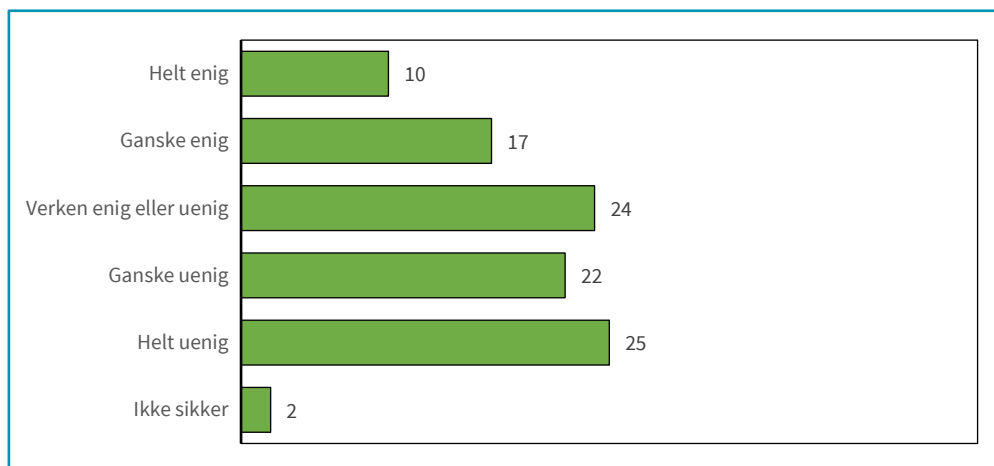
Figur 7.1 Om du tar utgangspunkt i de siste 12 månedene, har medlemmer varslet deg eller andre tillitsvalgte om seksuell trakassering i jobbsammenheng? Fordelt på tillitsvalgte på arbeidsplass og i foreninger og forbund. Prosent.



Blant de arbeidsplassstillitsvalgte er det 9 prosent svarer ja på dette i 2022. I 2018 var det tilsvarende tallet 6 prosent. Det er altså en liten økning i andelen som mottar varsler om seksuell trakassering. Økningen blant tillitsvalgte på forenings- og forbundsnivå som har mottatt varsler, er ikke statistisk signifikant.

Som omtalt tidligere, kan enkelte yrkesgrupper være spesielt utsatte for seksuell trakassering, for eksempel fra kunder eller pasienter. Det er derfor interessant å se nærmere på den gruppen som kan ha større risiko for trakassering. Det er til sammen 27 prosent av de tillitsvalgte som er helt eller delvis enig i at kontakt med kunder og andre utgjør en risiko (se figur 7.2)

Fig. 7.2 På min arbeidsplass utgjør kontakt med kunder, pasienter, brukere e.l. risiko for seksuell trakassering. Tillitsvalgte på arbeidsplass. (n = 1152). Prosent.



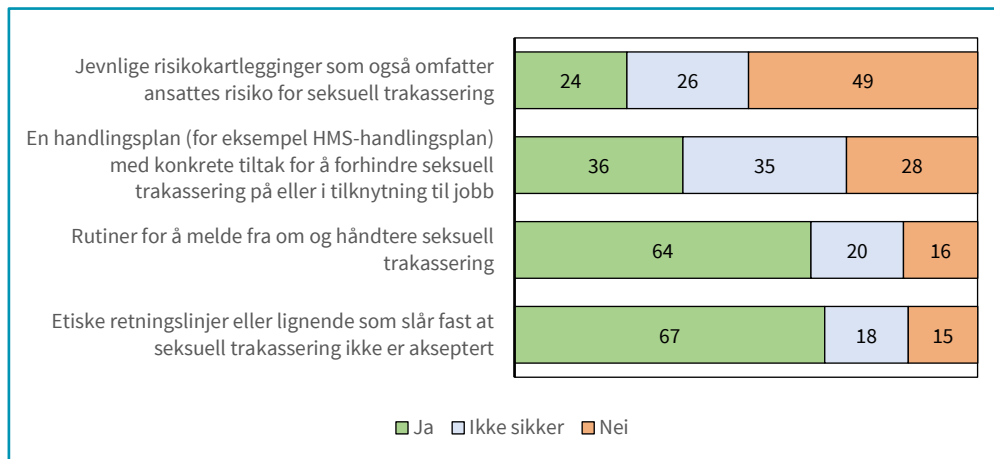
Innenfor kommunal/fylkeskommunal sektor er det 36 prosent som er helt eller ganske enige i at kontakt med kunder, pasienter, bruker e.l. utgjør en risiko for seksuell trakassering. Dette er trolig særlig innenfor kommunal pleie og omsorg.

Blant de som har en mer risikofylt arbeidsplass med hensyn til seksuell trakassering, er det ikke en større andel som har opplevd dette i rollen som tillitsvalgt, sammenliknet med tillitsvalgte i andre typer virksomheter. Det er imidlertid en vesentlig større andel som har mottatt varsler om seksuell trakassering, til sammen 36 prosent.

## 7.2 Forebyggende tiltak mot seksuell trakassering

De tillitsvalgte på arbeidsplassene ble spurt om det var etablert noen forebyggende tiltak mot seksuell trakassering (se figur 7.3).

Figur 7.3 Har din arbeidsplass etablert noen av de følgende forebyggende tiltakene? Arbeidsplass tillitsvalgte. (n = 1168). Prosent.



To av tre tillitsvalgte svarer at det på deres arbeidsplass finnes etiske retningslinjer eller lignende for å slå fast at seksuell trakassering ikke er akseptert. Om lag en like stor andel har rutiner for å melde fra om og å håndtere seksuell trakassering. Det er 36 prosent som har en handlingsplan med konkrete tiltak for å forhindre seksuell trakassering. Et mindretall på 24 prosent gjennomfører jevnlig kartlegginger som også omfatter risiko for seksuell trakassering.

På disse spørsmålene er det betydelige andeler som svarer «ikke sikker». Det er 35 prosent som er usikre på om det finnes en handlingsplan med tiltak for å forhindre seksuell trakassering. Videre er det 26 prosent som ikke er sikre på om det foretas jevnlig risikokartlegginger, 20 prosent er usikre på om det finnes rutiner for å melde fra og 18 prosent er usikre på om virksomheten har etiske retningslinjer som slår fast at seksuell trakassering ikke er akseptert.

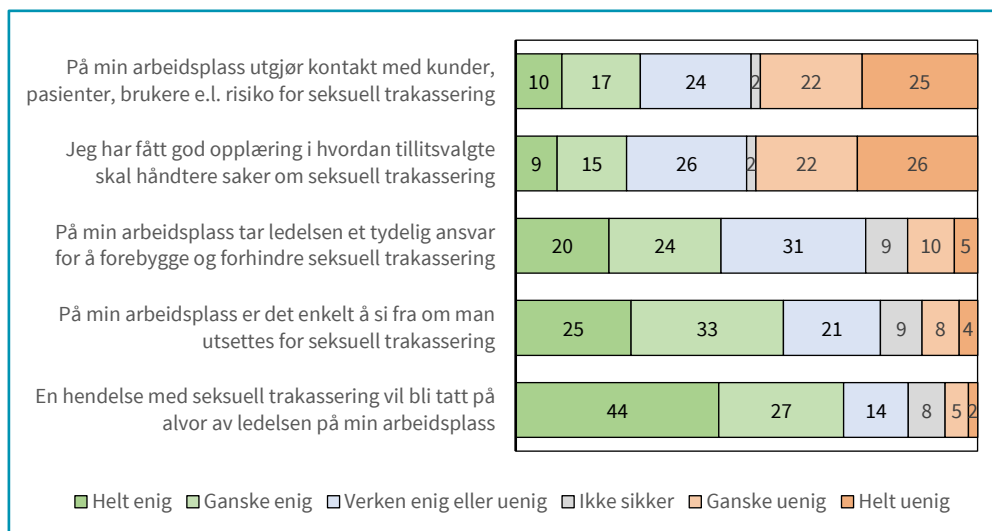
Etiske retningslinjer, risikokartlegginger og rutiner er mest utbredt i større virksomheter. Tillitsvalgte i kommunal sektor er de som i minst grad svarer at det finnes retningslinjer, risikokartlegginger og rutiner på dette området.

I 2018 var spørsmålene om disse temaene stilt noe annerledes, så de kan ikke sammenliknes direkte. Det var imidlertid spørsmål om virksomheten hadde handlingsplan med konkrete mål, enten som egen plan eller som del av annet regelverk/handlingsplaner. I 2018 var det til sammen 32 prosent som svarte at slikt fantes på arbeidsplassen. I 2022 var det 36 prosent som svarte at problemstillingen var del av en handlingsplan. Det har med andre ord vært en viss utvikling.

### Trygt å melde fra?

Hvor trygt er det å melde fra om seksuell trakassering? Blir slike varslinger tatt på alvor av ledelsen? Har de tillitsvalgte fått opplæring? Denne type erfaringer var tema i et påstandsbatteri som de tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til (se figur 7.4). De tillitsvalgte er ikke blitt bedt om å ta stilling til disse påstandene tidligere.

Figur 7.4 I hvilken grad mener du følgende påstander er dekkende for din arbeidsplass og din rolle som tillitsvalgt? Arbeidsplass/tillitsvalgte. (n = 1152). Prosent.



Sju av ti tillitsvalgte mener at en hendelse med seksuell trakassering vil bli tatt på alvor av ledelsen. Kun 7 prosent svarer at de er helt eller ganske uenige, mens til sammen 22 prosent svarer «verken enig eller uenig» (14 prosent) og «ikke sikker» (8 prosent).

Videre er det 58 prosent som mener at det er enkelt å si fra om at man utsettes for seksuell trakassering. Også her er det ganske store andeler som svarer «verken enig eller uenig» (21 prosent) og «ikke sikker» (9 prosent). Årsaken til at mange er usikre kan være at man ikke har erfaring med slike hendelser.

Under halvparten (44 prosent) mener at ledelsen tar et tydelig ansvar for å forebygge og hindre seksuell trakassering. Hele 31 prosent svarer «verken enig eller uenig» på dette spørsmålet og 9 prosent svarer «ikke sikker» - til sammen 40 prosent.

Det er også en ganske liten andel på 24 prosent som har fått spesifikk opplæring i hvordan man skal håndtere saker om seksuell trakassering. Det kan hende at tillitsvalgte får opplæring i hvordan man skal håndtere varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten generelt, og det kan være tilstrekkelig. Dette er det imidlertid ikke spurt om. Også på dette spørsmålet er det hele 26 prosent som svarer «verken enig eller uenig».

### 7.3 Omfang av trusler og vold

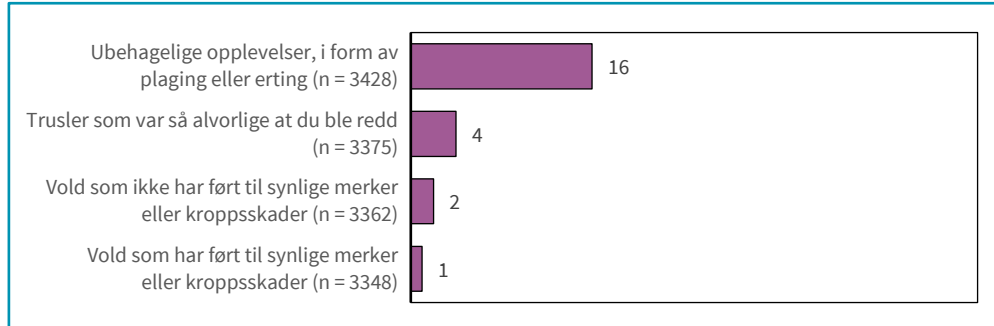
Ifølge Arbeidstilsynet kan hva som oppleves som vold og trusler variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Tilsynets definisjon av vold og trusler er «hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydningstrussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære»<sup>6</sup> Det kan forekomme ansikt til ansikt, på telefon eller i sosiale medier. Arbeidstilsynet anbefaler at arbeidsgiver og arbeidstakere på hver enkelt arbeidsplass blir enige om hva som ligger i begrepene.

Ifølge Arbeidstilsynet er kvinner mer utsatte enn menn for vold og trusler i arbeidslivet, men blant de tillitsvalgte i LO-forbundene er det ikke kjønnsforskjeller på dette området. Arbeidssituasjoner med større risiko er alenearbeid/lav bemanning eller arbeid med mennesker i sårbare situasjoner.

<sup>6</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

Tillitsvalgte kan i forbindelse med sitt verv risikere å bli utsatt for ubehagelige opplevelser, for eksempel trusler og vold. Dette har vi spurt dem om. Vi har også inkludert spørsmål om opplevelser som plaging eller ubehagelig erting.

Figur 7.5 Har du i rollen som tillitsvalgt i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for noe av det følgende. Andel som svarer ja. Prosent.



I 2015 var det 19 prosent av de tillitsvalgte som svarte at de hadde blitt utsatt for ubehagelige opplevelser, i form av plaging eller erting.<sup>7</sup> Det er med andre ord en viss reduksjon i andelen som opplever slikt.

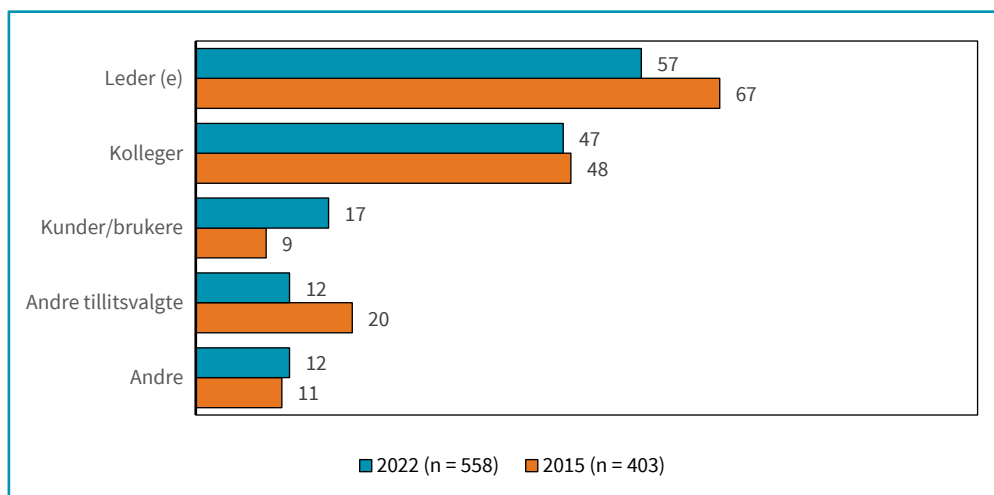
Når det gjelder «trusler som var så alvorlige at de du ble redd», er det en signifikant økning fra 2,6 prosent i 2015 til 4 prosent i 2022. Dette er mest utbredt i virksomheter med mer enn 500 ansatte (7 prosent).

Vold oppleves sjeldent blant de tillitsvalgte. I 2022 var det 2 prosent som hadde opplevd vold uten synlige merker og skader. I 2015 var tilsvarende andel 1 prosent, og det var null som hadde opplevd vold med synlige merker eller skader. I den nyeste undersøkelsen, fra 2022, var tilsvarende andel 1 prosent.

### Hvem står bak?

Hvem er det så som utsetter de tillitsvalgte for ubehagelige opplevelser? Spørsmålet ble stilt både i 2015 og i 2022 (se figur 7.6). På begge tidspunkt var det ledere som stod bak, ifølge de tillitsvalgte. Samtidig viser svarene en reduksjon i andelen, fra 67 til 57 prosent.

Figur 7.6 Da du ble utsatt for ubehagelige opplevelser, var dette fra noen av følgende? Flere svar mulig. Prosent.



<sup>7</sup> <https://www.arbeidslivet.no/item/1-av-5-tillitsvalgte-plages-eller-utsettes-for-ubehageligheter>



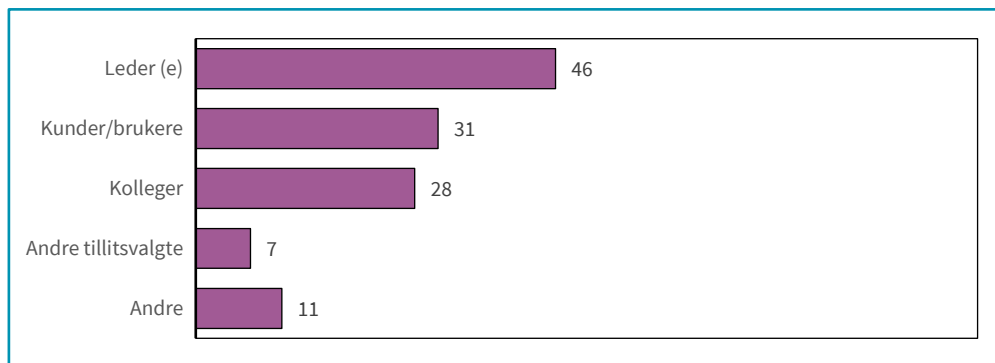
Det er tillitsvalgte i små virksomheter (25 eller færre ansatte) som er mest utsatt for ubehageligheter fra ledelsen, hvor 70 prosent svarer at leder står bak. Mannlige tillitsvalgte svarer også i større grad enn kvinnelige at ledelsen står bak (65 prosent). I privat tjenesteproduksjon er det 67 prosent som svarer at det er leder som har utsatt den tillitsvalgte for ubehagelige opplevelser. Til sammenlikning er den tilsvarende andelen i kommunal/fylkeskommunal sektor på 49 prosent.

Det er verd å merke seg økningen i andelen som svarer at de er utsatt for ubehageligheter fra kunder og brukere fra 9 prosent i 2015 til 17 prosent i 2022. Tillitsvalgte i kommunal sektor er i mye større grad utsatt for ubehagelige opplevelser fra kunder/brukere (25 prosent) enn i andre sektorer. Det samme gjelder tillitsvalgte i Handel og Kontor (28 prosent).

Når det gjelder ubehageligheter fra andre tillitsvalgte er det totalt en reduksjon i andelen som svarer dette fra 20 prosent i 2015 til 12 prosent i 2022. Tillitsvalgte under 30 år er i størst grad utsatt for ubehageligheter fra andre tillitsvalgte (25 prosent).

Når det gjelder trusler, ble det i 2015 ikke spurt om hvem som var ansvarlig. Svarene fra 2022 er gjengitt i figur 7.7. Også på dette området er det leder(e) som i de fleste tilfellene er ansvarlige (46 prosent) med kunder/brukere som nummer to (31 prosent), og kolleger som nummer tre (28 prosent).

Figur 7.7 Da du ble utsatt for trusler som var så alvorlige at du ble redd, var dette fra noen av følgende? Flere alternativer mulig. (n = 124). Prosent.



På dette spørsmålet rapporterer vi ikke svarene etter bakgrunnsvariabler, da det blir for få personer i hver gruppe.

## Hjelp og støtte

De tillitsvalgte fikk spørsmål om de hadde noen å henvende seg til dersom de hadde hatt ubehagelige opplevelser er blitt utsatt for alvorlige trusler eller vold. (se tabell 7.1) Dette spørsmålet ble ikke stilt i 2015. Når det gjelder vold er antallet personer (n) så lite at vi ikke rapporterer svarene her. Videre har vi spurt alle om *hvem* de ville ha henvendt seg til for å søke hjelp og støtte.

Tabell 7.1 Da du ble utsatt for ubehagelige opplevelser, trusler eller vold, hadde du noen du kunne søke støtte og hjelp hos? Prosent.

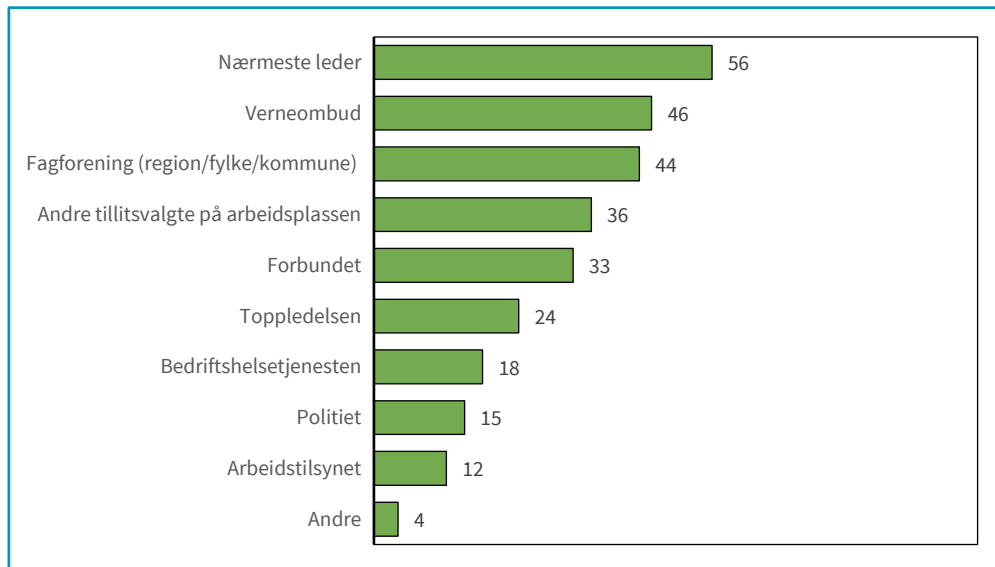
	Ja	Nei, hadde ingen	Nei, hadde ikke behov
Ubehagelige opplevelser (n = 557)	54	27	19
Trusler som var så alvorlige at du ble redd (n = 124)	58	33	9

Svarene viser at rundt en tredjedel av de tillitsvalgte svarer at de ikke hadde noen å henvende seg til etter å ha opplevd ubehageligheter eller trusler. Det er et ganske oppsiktsvekkende resultat. Drøyt halvparten, 54 prosent, svarer bekreftende på at de hadde noen å henvende seg til etter å ha opplevd ubehagelige opplevelser. Det er forskjell på menn og kvinner. 62 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene hadde noen å søke støtte hos. 27 prosent av mennene og 12 prosent av kvinnene svarte at de ikke hadde behov for hjelp og støtte.

På spørsmål om man hadde noen å henvende seg til etter å ha opplevd alvorlige trusler, er det 58 prosent som svarer ja, 33 prosent svarer nei og 9 prosent som svarer at de ikke hadde behov for hjelp og støtte. På dette spørsmålet rapporterer vi ikke svarene etter bakgrunnsvariabler, da det blir for få personer i hver gruppe.

Spørsmål om hvem man vil henvende seg til i tilfelle man skulle oppleve ubehageligheter, trusler eller vold har gått til hele tillitsvalgtpanelet, og ikke bare de som selv har vært utsatt. Dette spørsmålet er heller ikke stilt tidligere.

Figur 7.8 Hvem ville du ha henvendt deg til dersom du opplever trakassering, vold, trusler eller ubehagelige opplevelser på grunn av din rolle som tillitsvalgt? Flere svar mulig. (n = 3427) Prosent..



De fleste tillitsvalgte ville gått til nærmeste leder dersom de opplevde trakassering, vold, trusler eller ubehagelige opplevelser i rollen som tillitsvalgt. Dette er ikke unaturlig, da det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom denne tankegangen følges, er det logisk at verneombudet er valgt som nummer to på lista. Henvendelser om arbeidsmiljø ville også naturlig gå til bedriftshelsetjenesten og/eller Arbeidstilsynet, men disse kommer langt ned på lista. Fagforeningen i region, fylke eller kommune, andre tillitsvalgte på arbeidsplassen og forbundet er det imidlertid en god del som ville ha henvendt seg til. I tabell 7.2. vises svarene fordelt på noen sentrale bakgrunnsvariabler.

Tabell 7.2 Hvem ville du ha henvendt deg til dersom du opplever trakassering, vold, trusler eller ubehagelige opplevelser på grunn av din rolle som tillitsvalgt? Fordelt på bakgrunnsvariabler. Flere svar mulig. (n = 3427). Prosent.

	Mann	Kvinne	Privat vare	Privat tjeneste	Kommunal/ fylkeskommunal	Staten inkl. helseforetak
Nærmeste leder	61	51	47	51	64	56
Verneombud	44	48	40	42	52	47
Fagforening (region, fylke, kommune)	42	48	32	39	50	48
Andre tillitsvalgte på arbeidsplassen	39	33	45	39	29	42
Forbundet	35	32	36	35	29	36
Toppledelsen	31	18	35	30	17	19
Bedriftshelsetjenesten	22	15	27	20	15	14
Politiet	17	12	14	18	15	12
Arbeidstilsynet	15	9	14	16	10	8

For del fleste vil det være naturlig å søke hjelp og støtte hos familie og venner etter å ha opplevd trakassering, vold, trusler eller ubehagelige hendelser, men det har vi ikke spurt om.

# 8 Psykisk helse – erfaringer og beredskap på arbeidsplassene

---

Psykiske plager og sykdommer er en viktig årsak til sykefraværet i det norske arbeidslivet, og kan forverres eller forårsakes av arbeidsmiljøet (STAMI, 2021). I 2021 rapporterte STAMI at andelen sysselsatte som melder inn psykiske plager har økt de siste årene. Omtrent 11 prosent oppgir psykiske plager hvor forhold på jobben helt eller delvis har skylda. Dette tallet kan være så høyt som 20 prosent for utsatte yrkesgrupper. Vinteren 2022 spurte vi derfor de arbeidsplassrepresentanter i tillitsvalgtpanelet om:

- Deres erfaringer med ansatte som har eller har hatt psykiske plager,
- behovet for opplæring til å kunne bidra i arbeidet med psykisk helse i virksomheten,
- åpenhet for å melde ifra om psykiske plager på arbeidsplassene, samt
- risikokartlegging og tiltak på området.

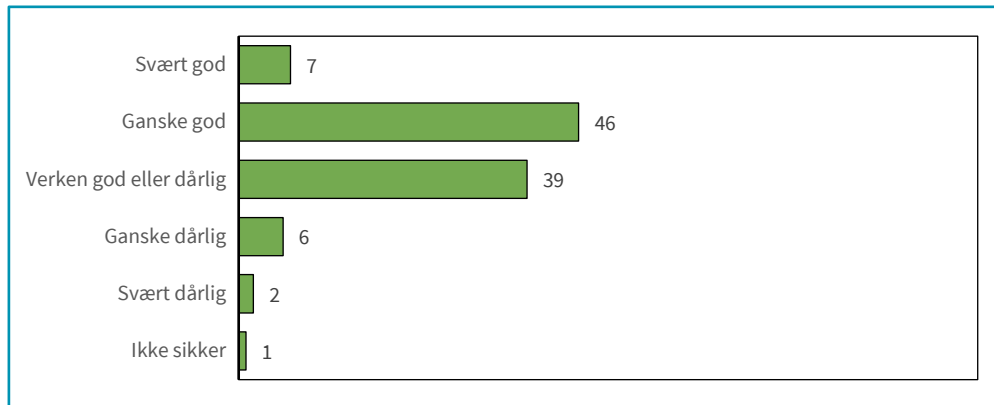
## 8.1 Erfaringer og behov for opplæring

64 prosent av de tillitsvalgte svarer at de i tillitsvalgtrollen har erfaringer med ansatte som har eller har hatt psykiske plager i løpet av de siste to årene. 29 prosent av de tillitsvalgte svarer nei, og 8 prosent oppgir «ikke sikker». Blant de som har slike erfaringer, er andelen størst blant de kvinnelige tillitsvalgte; 68 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte, og 59 prosent av de mannlige svarer dette. Det er også høyere forekomst i kommunal sektor enn i andre sektorer.

De tillitsvalgte som har erfaringer med ansatte med psykiske plager, ble videre bedt om å beskrive sin evne til å håndtere slike situasjoner. På spørsmålet «Hvis du skulle beskrive din evne til å håndtere situasjoner med ansatte som har psykiske plager», finner vi flest tillitsvalgte som vurderer sin evne som «ganske god» eller «verken god eller dårlig» (se figur 8.1).

Som det går fram av Figur 8.1, vurderer 53 prosent av de tillitsvalgte sin egen evne til å håndtere slike situasjoner som ganske eller svært god. Kun 8 prosent vurderer sin kompetanse som ganske eller svært dårlig, og 39 prosent oppgir «verken god eller dårlig». Det er en større andel kvinner enn menn som svarer at de har god eller ganske god evne til å håndtere situasjoner hvor ansatte har psykiske plager (58 prosent blant kvinner og 46 prosent blant menn). Videre er andelen tillitsvalgte som vurderer sin evne til å håndtere slike situasjoner i svært eller ganske stor grad, større i offentlig, enn i privat sektor; henholdsvis 60 prosent av de tillitsvalgte i offentlig sektor, sammenlignet med 45 prosent i privat vare- og tjenesteproduksjon. Dette kan være utslag av at det er flere kvinner enn menn i offentlig sektor.

Figur 8.1 Hvis du skulle beskrive din egen evne til å håndtere situasjoner med ansatte som har psykiske plager. Vil du si at din kompetanse er ... (n = 1762). Prosent.

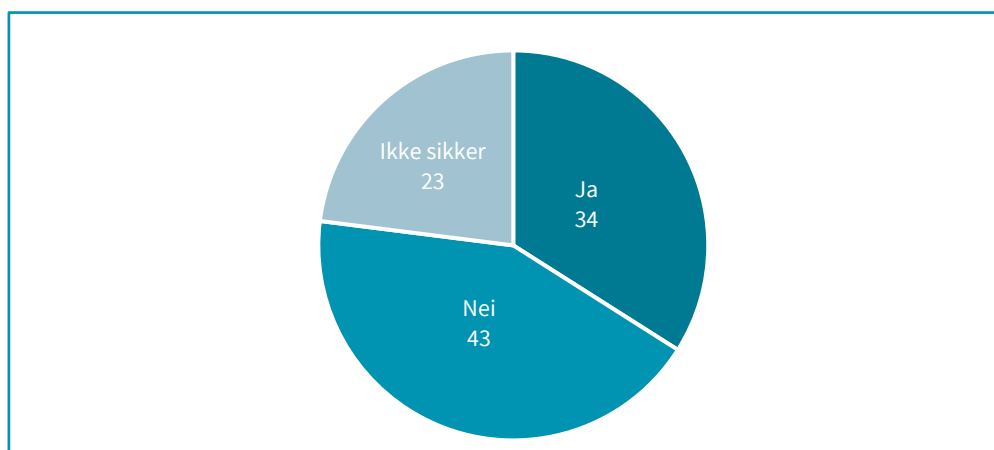


Ønsket om opplæring eller annen støtte for å kunne bidra i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen er imidlertid stort. På spørsmålet «I hvilken grad har du som tillitsvalgt behov for opplæring eller annen støtte for å kunne bidra i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen?», svarer 66 prosent at de i ganske eller svært stor grad har behov for dette. Kun 9 prosent svarer i ganske eller svært liten grad, og 21 prosent svarer i verken stor eller liten grad. 70 prosent av kvinnene og 64 prosent av mennene svarer at de har ønske om opplæring.

## 8.2 Tiltak på arbeidsplassen

Bare 34 prosent av de tillitsvalgte svarer at det er gjennomført risikokartlegginger av om arbeidet kan føre til psykiske plager for de ansatte på sin arbeidsplass. 43 prosent av de tillitsvalgte svarer nei. Her er også andelen som ikke er sikre temmelig høy; 23 prosent (se figur 8.2).

Figur 8.2 Er det på din arbeidsplass gjennomført risikokartlegginger av om arbeidet kan føre til psykiske plager for de ansatte? (n = 2771). Prosent.

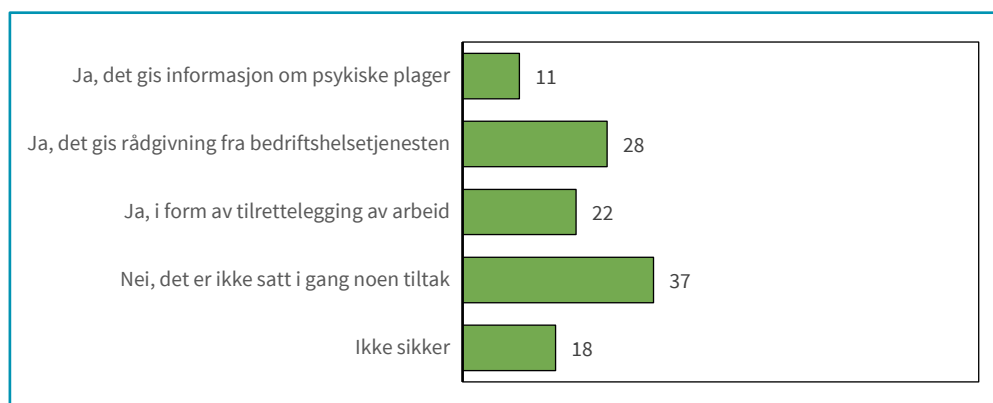


Andelen som svarer at det er gjennomført risikokartlegginger av om arbeidet kan føre til psykiske plager blant de ansatte, er større blant tillitsvalgte på store arbeidsplasser. Eksempelvis svarer 28 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplasser med 25 eller færre ansatte at det er gjennomført risikokartlegginger på arbeidsplassen, sammenlignet med 38 prosent på arbeidsplasser med 26 til 50 ansatte, og 41 prosent på arbeidsplasser med mer enn 500 ansatte.

Vi har også spurt de tillitsvalgte hvorvidt det er satt i gang tiltak på den enkelte arbeidsplass for å forholde seg til ansatte med psykiske plager. Som Figur 8.3 viser, er det ganske stor variasjon i svarene. Totalt er det 61 prosent av de tillitsvalgte som svarer at deres virksomhet har satt i gang slike tiltak; at det gis informasjon om psykiske plager, at bedriftshelsetjenesten gir rådgivning, eller at arbeidet tilrettelegges. Samtidig svarer hele 37 prosent at det ikke er satt i gang noen tiltak, og 18 prosent er ikke sikre. Også her er forskjellen stor mellom tillitsvalgte i små og store virksomheter. Mens 22 prosent på arbeidsplasser med 25 eller færre ansatte svarer at det gis informasjon om psykiske plager eller at bedriftshelsetjenesten tilbyr rådgivning på arbeidsplassen, svarer 35 prosent i virksomheter med 51 til 100 ansatte, og hele 64 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte det samme.

Her varierer også svarene noe mellom sektorene. Andelen tillitsvalgte som oppgir at det er satt i gang tiltak på arbeidsplassen i form av tilrettelegging av arbeid, er større i offentlig sektor enn i privat sektor, henholdsvis 28 og 18 prosent. Samtidig er andelen tillitsvalgte som oppgir at bedriftshelsetjenesten tilbyr rådgivning mindre i kommunal/fylkeskommunal sektor (9 prosent) enn i både statlig og privat sektor (begge på 12 prosent).

Figur 8.3 Er det på din arbeidsplass/virksomhet satt i gang tiltak for å forholde seg til ansatte med psykiske plager? (n = 2736). Prosent.



Svarene varierer også mellom kvinner og menn. Mens 44 prosent av de mannlige tillitsvalgte svarer at det enten gis informasjon om psykiske plager eller at bedriftshelsetjenesten tilbyr rådgivning, svarer 32 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte det samme.

### 8.3 Åpenhet for å melde fra

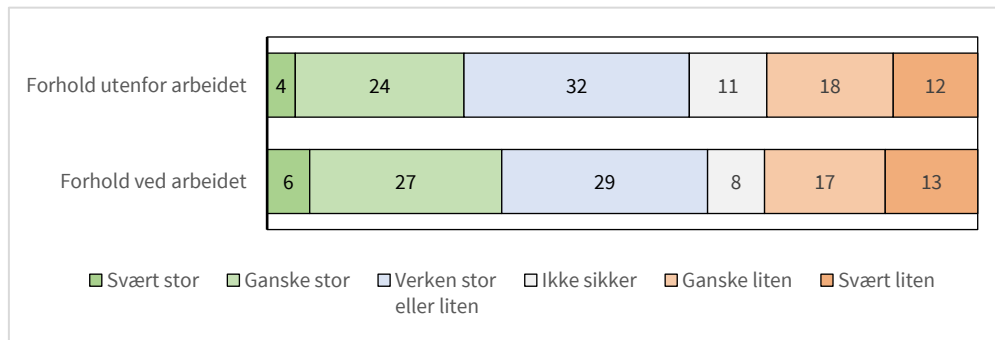
Hvordan står det til med åpenheten på arbeidsplassene? Er det slik at ansatte sier fra om psykiske plager? I svarene skiller vi mellom å si fra om psykiske plager som skyldes forhold ved arbeidet og som skyldes forhold utenfor arbeidet.

Det er en svært liten andel som vurderer åpenheten for å si ifra om psykiske plager som «svært stor» (figur 8.4). Henholdsvis 6 prosent (forhold ved arbeidet) og 4 prosent (forhold utenfor arbeidet) svarer at det er svært stor åpenhet. Andelen som vurderer åpenheten som «ganske stor» er henholdsvis 27 og 24 prosent. 30 prosent mener det er ganske eller svært liten åpenhet. Usikkerheten er imidlertid stor. Til sammen er det 37 prosent (forhold ved arbeidet) og 43 prosent (forhold utenfor arbeidet) som svarer «verken eller» eller «ikke sikker».

Arbeidsplassens størrelse ser ut til å ha en påvirkning når det kommer til åpenhet for å si ifra om psykiske plager. Åpenheten oppfattes som større i de mindre virksomhetene. Blant tillitsvalgte ved arbeidsplasser med 25 eller færre ansatte, svarer 39 prosent at det er ganske eller svært stor åpenhet for at de ansatte sier ifra om de har psykiske plager som skyldes forhold ved arbeidet. 33 prosent av de tillitsvalgte ved arbeidsplasser med 51 til 100 ansatte, og 29 prosent ved arbeidsplasser med mer enn 500 ansatte svarer det samme. Denne tendensen gjelder også det å si fra om psykiske plager som skyldes forhold utenfor arbeidet.

Variasjonene er svært små når vi kontrollerer for bakgrunnsvariabler som kjønn, eller i hvilken sektor vedkommende er tillitsvalgt. Et unntak er at kvinner i noe større grad enn menn mener det er ganske eller svært stor åpenhet på sin arbeidsplass for at de ansatte sier fra når de har psykiske plager som skyldes forhold utenfor arbeidet. Vi finner også en litt høyere andel i kommunal/fylkeskommunal sektor som mener det er åpenhet for å si fra om psykiske plager som skyldes forhold ved arbeidet.

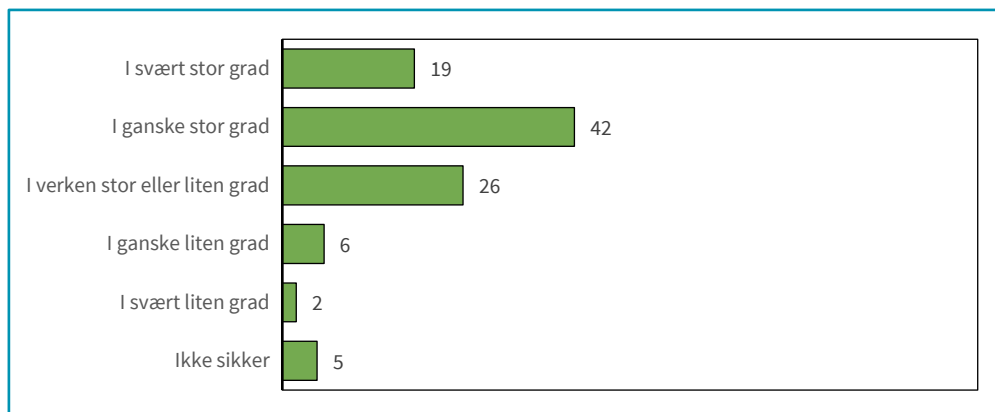
Figur 8.4 Åpenhet på arbeidsplassen for at de ansatte sier fra når de har psykiske plager som skyldes forhold ved eller utenfor arbeidet. (n = 2743). Prosent.



## 8.4 Behov for større åpenhet

Som vist tidligere, vil nesten sju av ti tillitsvalgte gjerne ha mer opplæring for å kunne bidra i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen. I tillegg ønskes tiltak for å bedre forståelsen og åpenheten. 66 prosent av de tillitsvalgte svarer at det er i ganske eller svært stor grad behov for slike tiltak. 26 prosent svarer i verken i stor eller liten grad, og bare 8 prosent svarer i ganske eller svært liten grad.

Figur 8.5 I hvilken grad mener du det er behov for å gjennomføre tiltak for å skape bedre forståelse for og åpenhet rundt psykisk helse på din arbeidsplass? (n = 2739). Prosent.



Det er en større andel tillitsvalgte ved de store arbeidsplassene som svarer at det er behov for å gjennomføre tiltak for å skape bedre forståelse for og åpenhet rundt psykisk helse på arbeidsplassen. Mens 51 prosent av de tillitsvalgte ved arbeidsplasser med færre enn 25 ansatte svarer at det i svært eller ganske stor grad er behov for å gjennomføre slike tiltak, svarer 74 prosent det samme ved arbeidsplasser med mer enn 500 ansatte.



## 9 Oppsummering

---

Denne rapporten inneholder resultater fra LOs tillitsvalgtpanel i 2022. Det var to undersøkelser i løpet av året, og nedenfor oppsummerer vi resultatene.

### Økonomiske framtidsutsikter

- I 2022 mener 41 prosent av de tillitsvalgte at det vil være omtrent samme antall ansatte på deres arbeidsplass to år fram i tid. 29 prosent tror det blir flere ansatte, mens 20 prosent tror det vil være færre ansatte.
- Nesten sju av ti tillitsvalgte i privat sektor vurderer de økonomiske resultatene i sin virksomhet som tilfredsstillende. Pandemi, krigsutbrudd og inflasjon ser ikke ut til å ha påvirket tillitsvalgtes vurderinger.

### Kompetanseutvikling

- I 2022 er det 28 prosent som svarer at det har blitt foretatt kompetansekartlegginger i deres virksomhet i løpet av de siste fem årene. Det omfatter både formell kompetanse og realkompetanse.
- 16 prosent av de tillitsvalgte har i høy grad vært involvert i vurderinger av behovet for kompetanseutvikling på sin arbeidsplass. Ytterligere 27 prosent svarer «i noen grad».
- Sju av ti tillitsvalgte svarer at de ansatte har deltatt på interne opplæringskurs. 49 prosent svarer at ansatte har deltatt på eksterne opplæringskurs.
- Kortere opplæringstiltak skjer hovedsakelig i arbeidstiden (41 prosent). Samtidig er det 21 prosent som svarer at arbeidstakerne deltar på opplæringstiltak i fritiden, og 20 prosent svarer «omtrent likt mellom arbeidstid og fritid». Dette er opplæringstiltak som arbeidstakerne selv tar initiativ til.
- I forbindelse med lengre videreutdanningstiltak har 22 prosent en arbeidsgiver som betaler lønn for det meste av tiden, og ytterligere 22 prosent svarer at arbeidsgiver betaler lønn for deler av tiden. Dette er også utdanningstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til.
- Nesten 4 av 10 får dekket hele eller mesteparten av kostnadene (avgifter, materiell mv.) for opplæringstiltak som arbeidstaker selv tar initiativ til.
- De viktigste kompetansebehovene for virksomhetene er ifølge de tillitsvalgte, tekniske, praktiske eller jobbspesifikke ferdigheter i tillegg til teamwork og samhandling.
- 65 prosent av de tillitsvalgte svarer at virksomhetene løser sine kompetansebehov ved å gi opplæring til de som allerede er ansatt. 62 prosent rekrutterer nye ansatte med den nødvendige kompetansen. 44 prosent omorganiserer for å kunne utnytte ansattes kompetanse bedre. 31 prosent svarer at virksomheten rekrutterer nye ansatte og gir disse særskilt opplæring.

## **Tillitsvalgtes prioriteringer i kongressperioden**

- I 2022 er høyere lønn det viktigste området for de tillitsvalgte. 68 prosent svarer at dette er noe LO må prioritere. 40 prosent svarer pensjon og 30 prosent er opptatt av å fremme heltidsarbeid.
- Nederst på prioriteringslista kommer forsikringsordninger og andre medlemsfordeler, seniorpolitikk og å motarbeide diskriminering av minoriteter.
- Medbestemmelse på arbeidsplassen har fått lavere prioritet i 2022 enn ved tilsvarende undersøkelser i 2013 og 2017.
- Nye områder som de tillitsvalgte er opptatt av er klima, miljø og energipolitikk.

## **Likestilling og rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte**

- 34 prosent av de tillitsvalgte samarbeider med arbeidsgiver om det lovpålagte likestillingsarbeidet i virksomhetene.
- 27 prosent svarer at det er satt i gang tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.
- 22 prosent svarer at det er foretatt kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på deres arbeidsplass.
- Det er en kraftig økning i kvinners villighet til å påta seg tillitsverv på lokalt nivå, sammenliknet med 2012.

## **Mangfold og diskriminering**

- 85 prosent av de tillitsvalgte mener at det er en selvfølge at ansatt med flerkulturell bakgrunn blir inkludert i LO og forbundene.
- 63 prosent svarer at LO og forbundene bør jobbe mer aktivt for å øke det etniske mangfoldet blant tillitsvalgte.
- 63 prosent mener at å ha ansatte med ulik bakgrunn gjør arbeidsmiljøet bedre.
- 62 prosent svarer at store virksomheter har et større ansvar for rekruttere personer med ulik etnisk og kulturell bakgrunn.

## **Trakassering, vold og trusler**

- Det er bare én prosent som i sin rolle som tillitsvalgt har blitt utsatt for seksuell trakassering.
- 9 prosent av arbeidsplassstillitsvalgte har fått varsler om seksuell trakassering i jobbsammenheng.
- 27 prosent tillitsvalgt på arbeidsplasser som er utsatt for seksuell trakassering, som følge av kontakt med kunder, pasienter og brukere.
- 67 prosent svarer at det er retningslinjer på arbeidsplassen som slår fast at seksuell trakassering ikke er akseptert.
- 64 prosent svarer at det finnes rutiner på arbeidsplassen for å melde fra om og håndtere, seksuell trakassering.
- 36 prosent oppgir at det finnes en handlingsplan med konkrete tiltak for forhindre seksuell trakassering på eller i tilknytning til jobb.
- 24 prosent svarer at det på arbeidsplassen foretas jevnlig risikokartlegginger som også omfatter ansattes risiko for seksuell trakassering.
- Sju av ti tillitsvalgte mener at en hendelse med seksuell trakassering vil bli tatt på alvor av ledelsen.

- Seks av ti svarer at det er enkelt å si fra om man blir utsatt for seksuell trakassering
- 44 prosent mener at ledelsen tar et tydelig ansvar for å forebygge seksuell trakassering.
- 23 prosent av de tillitsvalgte svarer at de har fått god opplæring i hvordan man skal håndtere slike saker.
- 15 prosent har vært utsatt for ubehagelige opplevelser som plaging og erting. i sin rolle som tillitsvalgt.
- 4 prosent har fått trusler som gjorde dem redde, 3 prosent har blitt utsatt for vold.
- Flertallet (57 prosent) svarer at det er ledere som står bak de ubehagelige opplevelser.
- 56 prosent svarer at de ville henvendt seg til nærmeste ledere dersom de opplevde trakassering, vold eller trusler. 46 prosent ville henvendt seg til verneombud.

### **Psykisk helse – erfaringer og beredskap på arbeidsplassene**

- 64 prosent av de tillitsvalgte svarer at de i tillitsvalgtrollen har erfaringer med ansatte som har eller har hatt psykiske plager i løpet av de siste to årene.
- 53 prosent av de tillitsvalgte vurderer sin egen evne til å håndtere situasjoner med ansatte som har psykiske plager som ganske eller svært god.
- Sju av ti tillitsvalgte vil gjerne ha mer opplæring for å kunne bidra i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen.
- 34 prosent svarer at det er gjennomført risikokartlegginger av om arbeidet kan føre til psykiske plager. 43 prosent svarer nei, og 23 prosent er ikke sikre.
- 61 prosent svarer at det er satt i gang tiltak på arbeidsplassen for å forholde seg til ansatte med psykiske plager, i form av informasjon, rådgivning og tilrettelegging av arbeid.
- Det er en svært liten andel som vurderer åpenheten for å si ifra om psykiske plager som «svært stor». Henholdsvis 6 prosent (forhold ved arbeidet) og 4 prosent (forhold utenfor arbeidet) svarer at det er svært stor åpenhet. Andelen som vurderer åpenheten som «ganske stor» er henholdsvis 27 og 24 prosent.
- 66 prosent mener det er behov for tiltak for å bedre forståelsen og åpenheten rundt psykisk helse.

# Referanser

---

- Andersen, R. K. & Sterri, E. B. (2022), *Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold*. Fafo-rapport 2022:27. Fafo.
- Folkehelseinstituttet (FHI) (2022). *Hurtigoversikt. Omfang av seksuell trakassering i Norge*.
- Nergaard, K. (2023). *Kvinnens representasjon i LO og forbundene 2022*. Faktaflak, mars 2023. Fafo
- Nergaard, K., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2013). *Kvinner i fagbevegelsen 2013. Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2013:10. Fafo.
- STAMI. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021: Status og utviklingstrekk*.
- Ødegård, A.M. (2023). *LOs tillitsvalgtpanel: Likestilling og rekruttering av kvinner til tillitsvern*. Faktaflak, mars 2023. Fafo.
- Ødegård, A. M., Andersen, R.K., Dapi, B. og Aagestad, C. (2022), *Arbeidsinnvandring fra tredjeland*. Fafo-rapport 2022:17. Fafo.



# Tillitsvalgtpanelet.

## Oppsummering av resultater fra 2022

Denne rapporten oppsummerer resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2022. Fjoråret var blant annet preget av stor etterspørsel etter arbeidskraft etter en periode med høy arbeidsledighet under koronapandemien. Den økonomiske situasjonen i virksomhetene og oppdatert kompetanse blant arbeidstakerne er områder som belyses. Videre har vi spurt om hva LO bør prioritere i den kommende kongressperioden. Lønn er nå det viktigste for de tillitsvalgte. Andre temaer er betydningen av etnisk mangfold, likestillingsarbeidet i virksomhetene og rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte. Det er også spørsmål om håndtering av seksuell trakassering og psykiske helseplager på arbeidsplassene.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2023:20  
ID-nr.: 20856