

Øyvind M. Berge, Jørgen Svalund og
Tom Erik Vennesland

LO og forbundenes ungdomsarbeid



Øyvind M. Berge, Jørgen Svalund og
Tom Erik Vennesland

LO og forbundenenes ungdomsarbeid

© Fafo 2013

ISBN 978-82-7422-998-3 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-999-0 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
LO og forbundenes arbeid rettet mot unge – bakgrunn	8
Tidligere forskning om unge i LO	9
Data og metodisk opplegg.....	11
Gangen i rapporten	14
2 Den formelle organiseringen av ungdomsarbeidet i forbundene	15
Ungt medlemskap – forbundenes målgrupper, priser og rettigheter	15
Organisering av ungdomsarbeidet	17
3 De ungdomstillitsvalgte	25
Hvorfor ungdomstillitsvalgt?	25
Hvordan fyller man rollen som ungdomstillitsvalgt?	27
Skolering.....	32
4 Samarbeid	33
Samarbeid i eget forbund	33
Samarbeid med ungdomstillitsvalgte fra andre forbund.....	35
5 Ungdomstillitsvalgtes gjennomslagskraft i forbundene og mot LO.....	41
Bli de ungdomstillitsvalgte tatt på alvor, og opplever de at de har gjennomslag?	41
Formelle rettigheter og økt innflytelse	43
6 Rekruttering.....	47
Medlemsrekruttering som motivasjon for et ungdomsarbeid	47
Ungdommene vil ha fagbevegelsen på pensum	48
Kollektiv hjemforsikring – et argument for verving eller bare en medlemsfordel?	49

Sommerpatruljen og rekruttering	50
Rekruttering av studenter	52
Profilere LO og/eller forbundene?	54
Arbeidsplassens rolle.....	55
En politikk for unge?.....	57
Det faglig-politiske samarbeidet, en styrke eller hemsko?	57
Satsing på ungdomsarbeid bidrar til bedre rekruttering av unge	58
7 Ungdomstiltak.....	61
LOs sommerpatrulje – LO og forbundenes viktigste ungdomstiltak	61
Ungdomskonferanser er viktige ungdomstiltak	64
Ungdomstillitsvalgtvervet som tiltak i seg selv	65
Hvilke tiltak mangler, og hva kan gjøres bedre?	67
8 Avslutning	69
Ungdomsarbeidet er blitt bedre	69
Engasjerte ungdommer som blir mer engasjert	70
Naturlig variasjon mellom forbundene	71
Formelle rettigheter har en betydning	73
Videre satsing nødvendig for fagbevegelsen	73
Referanser	75

Forord

Med drøye 142 500 medlemmer under 30 år (inkludert studentmedlemmer) er LO landets største hovedorganisasjon for ungdom. Arbeidet med å rekruttere ungdom er viktig både for å opprettholde den høye graden av fagorganisering som den norske modellen er tuftet på, og for hovedorganisasjoner og forbund som ønsker å beholde sin relative andel av de fagorganiserte. Denne rapporten omhandler ungdomsarbeidet i syv av LOs medlemsforbund, og vi ser nærmere på ordningen med egen ungdomstillitsvalgt og arbeidet som gjøres for å rekruttere ungdom. Rapporten er et resultat av et vedtak på LO-kongressen i 2009 der LO, i lys av sitt mål om å styrke satsingen på ungdomsarbeidet, besluttet å ta initiativ til en forskningsrapport for å kartlegge resultater av ungdomsarbeidet for «å skape kunnskap som kan bidra til bedre ressursutnyttelse og styrket innsats».

Rapporten er i hovedsak ført i pennen av Øyvind M. Berge og Jørgen Svalund, mens Tom Erik Vennesland har gjennomført det meste av datainnsamlingen og forfattet et bakgrunnsnotat som deler av kapittel 1 og 2 bygger på.

Det er mange som fortjener en takk for sine bidrag til rapporten. Først og fremst må vi få takke de 98 ungdomstillitsvalgte i Fagforbundet, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen, Handel og Kontor, Industri Energi, Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Tjenestemannslag, som velvillig har stilt opp på intervju. En takk fortjener også nøkkelinformanter i de samme forbundene for å ha stilt opp på intervju og for å ha bistått oss med kontaktinformasjon til de ungdomstillitsvalgte. Dernest må vi få takke Olav Andresen, LO, som har vært vår kontaktperson i prosjektet, for hans bidrag underveis og hans kommentarer til et tidlig utkast av rapporten. Til sist må vi få takke gode Fafo-kolleger: Kristine Nergaard for å ha kvalitetssikret arbeidet og Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Oslo, april 2013

Øyvind M. Berge (prosjektleder)

1 Innledning

Med over 142 500 medlemmer under 30 år, inkludert 17 463 studentmedlemmer, er LO landets største fagorganisasjon for ungdom.¹ I LOs organisasjonsprogram for 2009–2013 (LO 2009: 10-13) beskrives ungdomsarbeidet som et viktig bidrag til økt rekruttering og skoloring av unge medlemmer og tillitsvalgte. Et aktivt ungdomsarbeid, lokalt og sentralt, får i organisasjonsprogrammet en stor del av æren for en positiv økning i antallet unge medlemmer i mange av LO-forbundene de senere årene. Det er derfor en uttalt målsetting i programmet at ungdomsarbeidet skal fremme økt rekruttering av medlemmer og unge tillitsvalgte i kongressperioden (ibid.), og studentmedlemskapet må ses som en viktig del av ungdomsarbeidet i flere LO-forbund. Som et ledd i LOs mål om å styrke satsingen på ungdomsarbeidet vedtok LO-kongressen 2009 at «LO bør ta initiativ til en rapport om ungdomsarbeidet for å kartlegge resultater og skape kunnskap som kan bidra til bedre ressursutnyttelse og styrket innsats» (ibid.). Denne rapporten er en konsekvens av LOs kongressvedtak, og i rapporten er vi opp-tatt av forbundenes arbeid rettet mot ungdom og hvilke muligheter og hvilken rolle de ungdomstillitsvalgte har i dette arbeidet.² De ungdomstillitsvalgte skal arrangere konferanser, kurs og seminarer, og de skal være et bindeledd mellom forbundene og de unge medlemmene samt sikre at unge rekrutteres og fastholdes som medlemmer. Ungdomsarbeidet kan bidra til å gjøre LO og forbundene til bedre organisasjoner for de unge medlemmene ved at de i større grad opplever å bli tatt på alvor. Dette kan skje gjennom at LO og forbundene sørger for å organisere ungdommen bedre, slik at deres innspill når frem til styrende organer i LO og forbundene. I tillegg til at dette utvider organisasjonsdemokratiet og fremmer ungdomsinnflytelse, er det mulig å tenke seg at en slik dreining også vil fremme tilstrømningen av nye medlemmer til LO og forbundene. Videre er et av formålene med ungdomsarbeidet å skolere unge til å bli tillitsvalgte i fagbevegelsen etter at de har vært ungdomstillitsvalgte.

Mens vi vet en del om forbundenes studentmedlemmer, er lite kjent om de ungdomstillitsvalgte, hvorfor de har valgt å bli ungdomstillitsvalgte, og hvordan de ble rekruttert. Vi vet heller ikke mye om deres situasjon, funksjon og rolle, hvilken skoloring de ungdomstillitsvalgte får, og om de opplever at den fungerer. De ungdomstillitsvalgte er i mange tilfeller et brohode for forbundene inn mot unge medlemmer, og gode

¹ <http://ung.lo.no/>

² I tillegg lagde LOs organisasjonsavdeling i 2009 en intern rapport om ungdomsarbeidet.

samarbeidsforhold mellom ungdomstillitsvalgte, og mellom ungdomstillitsvalgte og forbundene, er viktig for å få full nytte av de ungdomstillitsvalgte. Samtidig er det lite kunnskap om hvordan dette fungerer. Videre har vi lite kunnskap om de ungdomstillitsvalgtes gjennomslag i egen organisasjon i saker unge er opptatt av, og vi vet heller ikke om, og på hvilken måte, ulike ungdomstiltak fungerer. Endelig ser vi også på hva det betyr å ha vært ungdomstillitsvalgt: Er det slik at disse blir mer interessert i faglig arbeid generelt, og fortsetter de å være aktive i sine forbund over tid?

Disse forholdene er tema for denne undersøkelsen. Gjennom dokumentstudier, dybdeintervjuer og en lang rekke strukturerte intervjuer med ungdomstillitsvalgte har vi sett nærmere på syv LO-forbunds organisering av arbeidet rettet mot ungdom, den formelle organiseringen av, og rollen til, ungdomstillitsvalgte, og hvordan de ungdomstillitsvalgte begrunner sin deltakelse og opplever sin rolle og innflytelse.

LO og forbundenes arbeid rettet mot unge – bakgrunn

Det norske arbeidslivet er kjennetegnet ved et organisert arbeidsliv hvor partssamarbeid, både sentralt og lokalt, om produktivitet, lønnsutvikling, organisering av arbeidet, arbeidsmiljø og så videre er et sentralt element (Dølvik 2008). Forholdet mellom arbeid og kapital, arbeidsgivere og arbeidstakere er organisert gjennom en kombinasjon og lov- og avtaleverk som i stor grad bygger på organisert samhandling mellom arbeidslivets parter (Kettunen 2012). Den norske modellen for omstilling og samarbeid hviler i stor grad på en høy organisasjonsgrad og sterke fagforeninger lokalt som sikrer nyskaping og endringsevne også på bedriftsnivå (Svalund et al. 2013). Samtidig som organiseringsgraden holder seg relativt stabil (Nergaard & Stokke 2010), er det norske arbeidslivet i endring. Flere arbeider i tjenesteytende næringer, flere arbeider med kompetansekrevende jobber, en lavere andel enn tidligere arbeider i industrien og andre tradisjonelt yrkesrettede næringer (Engelstad et al. 2003; Svalund 2009). Mens 17 prosent hadde høyere utdanning for 35 år siden (i 1978), har 37 prosent det samme i dag. Næringer og yrkesgrupper hvor LO tradisjonelt ikke står sterkt, har vokst over tid, mens andelen som arbeider i industrien, har blitt redusert. Personer med høy utdanning organiserer seg i høy grad, men de velger i større grad i profesjonsforbund. LO er ikke sterkt representert blant disse, mens Akademikerne og Unio står sterkt blant arbeidstakere med høyere utdanning – og særlig blant profesjonsgruppene.

Til tross for at halvparten av de organiserte arbeidstakerne i Norge fortsatt er medlem i et LO-forbund, vil de grunnleggende endringene i næringsstrukturen på sikt kunne utfordre LOs posisjon som den dominerende hovedsammenslutningen i Norge dersom ikke LO i større grad evner å rekruttere også arbeidstakere innenfor næringer hvor organisasjonen ikke har stått sterkt tidligere. Samtidig trer arbeidstakere med lang

utdanning inn i arbeidslivet på et senere tidspunkt, og mange har en type jobb mens de studerer, som hører inn under ett forbund, mens deres fremtidige yrke vil høre inn under andre forbund. Mange med høyere utdanning organiserer seg i studietiden eller i sitt første arbeidsforhold. Arbeidet som gjøres mot unge, er derfor viktig for å nå denne høyt utdannede gruppen arbeidstakere. LOs kongress anerkjente i 2009 at det er et stort rekrutteringspotensial blant ungdommen, og trakk frem at en styrket og samlet innsats overfor ungdom er viktig for vitaliseringen og utviklingen av fagbevegelsen. I tillegg til å rekruttere ungdom direkte kan en økt innsats overfor ungdom også bidra til at dagens unge medlemmer aktiviseres i større grad, gjennom å øke andelen yngre tillitsvalgte og slik sikre at saker som unge medlemmer er opptatt av, blir prioritert på klubbnivå, fagforeningsnivå og sentralt i forbundene. I tillegg til at aktivisering av unge medlemmer innad i LO og forbundene kan være ønskelig i seg selv som et demokratisk tiltak, kan det samtidig bidra til en mer slagkraftig og foroverlent bevegelse. Dagens unge er de som skal føre arbeiderbevegelsen videre, og gjennom utviklingen av unge, nye tillitsvalgte kan viktige fremtidige aktører i LO og forbundene utvikles. Bruk av ungdomstillitsvalgte, og en styrking av ungdomsarbeidet, kan dermed virke som en generell opplæring i organisasjonsarbeid og styrke både kvalitet og kvantitet på tillitsvervene i LO og forbundene.

Tidligere forskning om unge i LO

Tidligere forskning (Nergaard & Stokke 2010; Nergaard & Stokke 2006) viser at organisasjonsgraden øker med alder og tid som yrkesaktiv (ansiennitet). Av den grunn omhandler forbundenes arbeid med rekruttering og fastholdelse av unge medlemmer en større gruppe enn bare studentmedlemmer. Ett tema for denne rapporten er arbeidet LO og tilknyttede forbund gjør for å rekruttere og senere fastholde unge arbeidstakere, lærlinger, studenter og elever i videregående skole. Fra tidligere forskning vet vi at det er krevende å rekruttere studenter, «siden studenter er en gruppe som har sin identitet knyttet til det å være student, og som først og fremst identifiserer LO som en arbeidstakerorganisasjon» (Berge & Nergaard 2010: 60). I rapporten kommer det frem at studenter velger å bli studentmedlem i et LO-forbund både av profesjonsfaglige, praktiske og økonomiske, og politiske/ideologiske grunner (Berge & Nergaard 2010: 25). Nergaard og Jordfald (2008) tar for seg i hvilken grad studentmedlemmene forblir i LO over tid, og viser at mer enn halvparten av LOs studentmedlemmer var medlemmer fire år senere, og drøyt 40 prosent var registrert som ordinære medlemmer. Studentmedlemskapet, som en del av LOs ungdomsarbeid, ser dermed ut til å bidra til rekrutteringen til forbundene. Av den grunn er forbundene avhengige av et godt og aktivt ungdomsarbeid for å klare å skape tilhørighet til fagbevegelsen allerede

i studietiden og for å klare å knytte til seg medlemmer fra den stadig økende andelen av den unge befolkningen som velger å ta høyere utdanning.

En hovedkonklusjon i Berge og Nergaards (2010) rapport om LOs studentmedlemskap er at det finnes betydelige muligheter for å rekruttere flere studentmedlemmer, særlig innen studieretninger hvor det ikke er sterk konkurranse fra profesjonsforbund utenfor LO. Unge personer som er i LO og forbundenes søkelys som fremtidige medlemmer, er enten unge arbeidstakere i full jobb, elever og studenter med en deltidsjobb ved siden av studiene eller fulltids elever og studenter som snart skal over i jobb. LO organiserer kun en liten andel av alle studenter i Norge, og Nergaard og Jordfald (2008) påpeker at det er krevende å rekruttere og beholde studentmedlemmer, særlig der hvor det er snakk om personer uten tidligere tilknytning til fagbevegelsen eller personer i yrker/profesjoner der LO ikke har en dominerende posisjon. Fra tidligere rapporter om LOs studentmedlemskap vet vi blant annet hva som kjennetegner studentmedlemmene, og hvilke begrunnelser de kan ha for å melde seg inn i et av LOs forbund under studietiden. Samtidig som disse undersøkelsene viser at studentmedlemskap er en viktig rekrutteringsvei for forbund som ønsker å tiltrekke seg arbeidstakere med høyere utdanning (Nergaard & Jordfald 2008; Nergaard & Svalund 2009; Berge & Nergaard 2010), viste Nergaard og Jordfald (2008) at forbund som Handel og Kontor (HK) og Norsk Tjenestemannslag (NTL) har atskillig større frafall fra studentmedlemskapet enn profesjons- og yrkesbaserte forbund som Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon (MFO). LO-forbund møter spesielt en utfordring med å få bedre grep på studentene i forbundene der man ikke utdannes inn i et «LO-yrke» (Nergaard & Jordfald 2008: 9–10). Ungdomsarbeidet, og de ungdomstillitsvalgtes arbeid for å fremme ungdoms synspunkter, kan bidra til redusere slike problemer.

I undersøkelsen har vi valgt å se på forbund som har en bevisst politikk når det gjelder ungdomstillitsvalgte, og undersøke hvordan disse forbundene arbeider med og rettet mot ungdom. Som nevnt viser tidligere studier at forbund som rekrutterer blant studenter, men som tradisjonelt ikke er profesjons- eller yrkesbasert, i større grad sliter med å tiltrekke seg og fastholde studentmedlemmer. Gjennom å sammenligne forbund som i stor grad har medlemmer med høyere eller midlere utdanning (FO/NTL), med LO-forbund som rekrutterer blant unge som kommer i arbeid mye tidligere, ønsker vi også å studere hvordan slike forhold spiller inn på forbundenes arbeid rettet mot studenter og unge. I undersøkelsen sammenligner vi medlemskapsordninger, ungdomsarbeidets organisering og de ungdomstillitsvalgtes rolle i Fagforbundet, Fellesforbundet, NTL, Industri Energi (IE), Norsk Arbeidsmansforbund (NAF), FO og HK. Dette er alle forbund som har et aktivt ungdomsarbeid, samtidig som de representerer ulike sektorer og bransjer samt medlemmer med ulikt utdanningsnivå.

I alle disse forbundene har vi intervjuet både nåværende og forhenværende ungdomstillitsvalgte. Slik kan vi få informasjon om hvorvidt dagens ungdomstillitsvalgte har andre oppfatninger av ungdomsarbeidet enn de forhenværende ungdomstillits-

valgte. Samtidig har noen av de forhenværende ungdomstillitsvalgte innehatt vervene sine i flere år, og de kan på den måten gi oss innblikk i hvordan de opplever at ungdomsarbeidet i deres forbund har utviklet seg med årene. Endelig gir intervjuer med forhenværende ungdomstillitsvalgte innblikk i om ordningen med ungdomstillitsvalgte bidrar til å rekruttere unge personer inn i fagbevegelsen mer generelt, ved at vi kan undersøke om disse fortsatt er aktive tillitsvalgte i fagbevegelsen, og om de mener ungdomstillitsvervet har bidratt til dette.

Data og metodisk opplegg

Dokumentanalyse og kvalitative intervjuer: sammenligning av LO-forbundenes formelle organisering av ungdomsarbeidet

I undersøkelsen kartlegger vi ungdomstillitsvalgtes rolle, innflytelse og situasjon i syv ulike forbund. Noen av forbundene har egne ungdomssekretærer, og ungdomsorganiseringen har stemmerett på landsmøte og forbundsstyre, i andre er heltidsstillinger rettet mot ungdomsarbeid ikke prioritert, og ungdomsorganiseringen har ikke formelle innflytelsesrettigheter i forbundsstrukturen. Et formål med undersøkelsen har derfor vært å få bedre kjennskap til hvordan arbeidet fungerer i praksis, og hvor systematisk arbeidet er lagt opp. For å kunne sammenligne forbundenes arbeid er det viktig å kjenne til hvilke vedtekter og organiseringsformer de syv forbundene har valgt for å organisere dette arbeidet. Den første delen av undersøkelsen består derfor av en systematisk gjennomgang av de syv forbundenes struktur. Denne har vi gjort gjennom dokumentanalyser av forbundenes vedtekter og annet offisielt materiale og ved at vi har intervjuet personer med kjennskap til forbundenes organisering av dette arbeidet. Disse nøkkelinformantene har vært ungdomssekretærer, ledere og nestledere av sentrale ungdomsutvalg og personer som har spilt viktige roller i etableringen eller videreutviklingen av ungdomsarbeidet i forbundene.

Semistrukturert intervjuundersøkelse i de syv forbundene

Sammenligningen av forbundenes formelle organisering har først og fremst som formål å gi bakgrunnsinformasjon for bedre å forstå hvorfor de ungdomstillitsvalgte vi intervjuer, opplever sin situasjon slik de gjør. Hovedmålet med rapporten er å få vite mer om de ungdomstillitsvalgte selv, og om deres situasjon har endret seg de senere år. Samtidig ønsket vi å undersøke om unge som har hatt verv som ungdomstillitsvalgt, fortsetter i annet faglig arbeid i fagbevegelsen. En velegnet måte å undersøke slike forhold på ville være å gjennomføre en spørreundersøkelse. Imidlertid manglet flere av forbundene et systematisk register over de ungdomstillitsvalgte, og av den grunn lot en

spørreundersøkelse seg ikke gjennomføre. Det var også store forskjeller mellom forbundene der noen hadde svært få ungdomstillitsvalgte, mens andre igjen hadde kontaktinformasjon til få av sine ungdomstillitsvalgte. For eksempel hadde Fagforbundet alene e-postadresser til flere ungdomstillitsvalgte enn alle de øvrige forbundene til sammen.

Isteden har vi valgt å gjennomføre et stort antall semistrukturerte kvalitative intervjuer med tidligere og nåværende ungdomstillitsvalgte. Gjennom kvalitative intervjuer spør vi forhenværende og nåværende ungdomstillitsvalgte om en rekke temaer. Vi har for det første stilt spørsmål om hvorfor de valgte å engasjere seg i ungdomsarbeidet, hvordan de opplevde å bli rekruttert, om skoleringen de har fått, om samarbeidet med andre tillitsvalgte og hvorvidt de opplever å få gjennomslag for sakene sine. For det andre har vi spurt om deres holdninger, erfaringer og forventninger til sitt forbund og LOs ungdomsarbeid. Som en del av dette har vi også spurt om hvordan de vurderer eksisterende ungdomstiltak fra LO og forbundenes side. For det tredje har vi spurt om hvorvidt ungdomstillitsvervene har vært, er, eller kan bli en vei til videre aktivitet i forbundet og fremtidige verv. For det fjerde har vi spurt de ungdomstillitsvalgte hva de mener må til for å styrke rekrutteringen av unge medlemmer og tillitsvalgte, og hva som må til for å bedre kvaliteten i ungdomsarbeidet. Til slutt har vi bedt om de ungdomstillitsvalgtes vurderinger av arbeidet som blir gjort for at unge mennesker skal velge å melde seg inn i et LO-forbund, og for at unge medlemmer skal føle seg ivaretatt og bli engasjert i det faglige arbeidet (se vedlegg 1 for intervjuguider).

For alle forbund utenom Fagforbundet fikk vi telefonnummer til alle ungdomstillitsvalgte i forbundet, og så valgte vi tilfeldig ut syv forhenværende og syv nåværende tillitsvalgte. Fra Fagforbundet fikk vi først en e-postoversikt over alle ungdomstillitsvalgte, men da vi besluttet å gjøre en telefonundersøkelse, fikk vi av dette forbundet oversendt lister på et utvalg ungdomstillitsvalgte som de hadde telefonnummer til. Totalt er det gjennomført 98 telefonintervjuer, hvorav 49 med forhenværende og 49 med nåværende ungdomstillitsvalgte. For å nå tidligere ungdomstillitsvalgte kontaktet vi forbundene for å få navn og telefonnummer til personer som hadde ungdomstillitsverv i årene 2007/2008. Ved ett tilfelle traff vi allikevel en som hadde gått av før 2007 (NAF). Ved seks tilfeller – fire i Fagforbundet, en i IE og en i NAF – intervjuet vi personer som først hadde fått vervene sine fra 2009. De nåværende ungdomstillitsvalgte hadde alle verv som ungdomstillitsvalgte i 2012. Alle intervju, bortsett fra ett (januar 2013), ble gjennomført i 2012.

I tabell 1.1 følger en oversikt over de utvalgte forbundene og i hvilke perioder de ungdomstillitsvalgte i hvert enkelt forbund har hatt ungdomstillitsverv.

Tabell 1.1 Antall intervjuer i de ulike forbundene

	Ungdomstillitsvalgte 2007–2008	Ungdomstillitsvalgte i 2012
Fagforbundet	7*	7
Fellesforbundet	7	7
NTL	7	7
IE	7**	7
NAF	7***	7
FO	7	7
HK	7	7
Totalt	49	49

Note: * Fire var ungdomstillitsvalgte fra 2009. **En var ungdomstillitsvalgt fra 2009. ***En ungdomstillitsvalgt gikk av i 2006, en var ungdomstillitsvalgt fra 2009.

Telefonintervjuene fulgte en semistrukturert intervjuguide. Dette innebærer at spørsmålene i hovedsak har vært fastlagt på forhånd, mens rekkefølgen på spørsmålene har vært bestemt underveis. Ved å følge et slikt opplegg får vi informasjonen om de temaene vi er interessert i, samtidig som vi har kunnet følge informantenes individuelle fortellinger om sine opplevelser med ungdomsarbeidet (Thagaard 2009). Siden alle informantene har svart på spørsmål om de samme temaene, har vi også muligheten til å sammenligne svarene fra forhenværende og nåværende ungdomstillitsvalgte og mellom ungdomstillitsvalgte fra ulike forbund. Samtidig har vi kunnet se nærmere på om de forhenværende ungdomstillitsvalgte fortsatt er engasjert i fagbevegelsen, og hvorvidt erfaringer, nettverk og annet de har opparbeidet gjennom tiden som ungdomstillitsvalgt, har bidratt til dette. Imidlertid vil vi aldri kunne være sikre på at ikke vår rekruttering av informanter har påvirket hvilke funn vi har gjort her. Det er mulig å tenke seg at det ikke er tilfeldig hvilke forhenværende ungdomstillitsvalgte som har valgt å stille til intervju. Dersom vi har rekruttert de mest interesserte og engasjerte individene blant de forhenværende ungdomstillitsvalgte, vil dette kunne påvirke hva vi finner i positiv retning.

Videre har vi informasjon om de ungdomstillitsvalgte har hatt verv lokalt i klubben eller på det enkelte studiested, eller om de har hatt verv i avdelings- eller regionstrukturen i forbundenes ungdomsorganisering, eller om de har hatt verv sentralt i forbundene. Med slik kunnskap har vi også kunnet sammenligne hvordan ungdomstillitsvalgtrollen arter seg på ulike nivå, som lokalt ungdomstillitsvalgt i klubben kontra som ungdomstillitsvalgt i et sentralt ungdomsutvalg, hvilke problemer og utfordringer ungdomstillitsvalgte på ulike nivå møter, og så videre.

Gangen i rapporten

Rapporten består av fire deler og åtte kapitler. Den første delen av rapporten, innledningen og kapittel 2, tar for seg bakgrunnen for prosjektet og organisering av ungdomsarbeidet i de syv forbundene som omfattes av undersøkelsen. Spørsmål som tas opp, er: Bruker forbundene ungdomskontakter, studentkontakter eller ungdomstillitsvalgte, og hva er egentlig forskjellen? Hvilke rettigheter har ungdomsorganiseringene overfor forbundsstyret? På hvilke organisasjonsnivå har forbundene ungdomstillitsvalgte plassert?

I del II setter vi søkelyset på de ungdomstillitsvalgte og deres arbeid internt i forbundene. I kapittel 3 tar vi for oss hva det innebærer å være ungdomstillitsvalgt, hvilke arbeidsoppgaver de har, og hva de bruker tiden sin på. Opplever ungdomstillitsvalgte å få den skoleringen som er nødvendig? I kapittel 4 ser vi nærmere på de ungdomstillitsvalgtes samarbeid med andre i fagbevegelsen, både med voksne, ansatte og andre ungdomstillitsvalgte i eget forbund og med ungdomstillitsvalgte fra andre forbund. Fungerer det slik det burde? I kapittel 5 tar vi for oss om de ungdomstillitsvalgte opplever å få gjennomslag. Opplever de å få saker gjennom i egen organisasjon, eller arbeider de ungdomstillitsvalgte i et vakuum, hvor «voksenorganisasjonen», enten dette er på klubb-, avdelings- eller sentralt nivå, ikke er interessert i, eller trenger å ta hensyn til, de ungdomstillitsvalgtes ønsker?

I del III analyserer vi sider ved de ungdomstillitsvalgtes utadrettede virksomhet. I kapittel 6 ser vi nærmere på hvordan de ungdomstillitsvalgte arbeider med rekruttering av nye medlemmer, og hvilke utfordringer de møter i dette arbeidet, mens vi i kapittel 7 ser nærmere på forbundenes ungdomstiltak, det vil si tiltak som er rettet mot unge medlemmer (og potensielle medlemmer). Hva er de viktigste ungdomstiltakene? Opplever de ungdomstillitsvalgte selv at det er tiltak som mangler?

Del IV består av avslutningen. I kapittel 8 samler vi trådene og oppsummerer hovedtrekkene i rapporten.

2 Den formelle organiseringen av ungdomsarbeidet i forbundene

Formell organisering, om ungdomstillitsvalgte har tale- eller stemmerett i forbundsstyre eller på landsmøte, om forbundet har ansatt egne ungdomssekretærer eller betaler for frikjøp av ungdomstillitsvalgte som kan koordinere ungdomsarbeidet, kan ha stor innvirkning på hvilke arbeidsbetingelser ungdomstillitsvalgte har, og hvilke muligheter forbundene har for å inkludere og rekruttere ungdom. Samtidig kan det variere hva LO-forbundene legger i begrepet «unge medlemmer», og hvordan de avgrenser denne gruppen. For å få en forståelse for hvordan ungdomsarbeidet fungerer per i dag, beskriver og sammenligner vi i dette kapitlet ungdomsarbeidet i syv LO-forbund som alle er blant de som har ungdomstillitsvalgte. Vi ser på følgende forhold:

- Hvilke medlemstilbud har forbundene til unge?
- Hva er definisjonen/avgrensingen av «unge medlemmer»?
- Hvilke typer ungdomstillitsvalgte har forbundene?
- Hvilke rettigheter har ungdomstillitsvalgte i formelle organer som forbundsstyret?
- Hvilke ressurser har forbundene i form av ansatte ungdomssekretærer og annet?

Ungt medlemskap – forbundenes målgrupper, priser og rettigheter

Alder

Målgruppene til LOs ungdomsarbeid er unge arbeidstakere, lærlinger, studenter og elever på videregående skole. Det varierer mellom forbundene hvem som blir regnet som et ungt medlem. I Fagforbundet og Fellesforbundet er alle opp til 30 år ungdom, samtidig som de er valgbar opp til 33 i Fagforbundet. I IE er aldersgrensen 33 år, mens den er 35 år i NTL. I NAF, FO og HK opereres det, så vidt oss bekjent, ikke med en formell aldersgrense.

Elever og lærlinger

Forbundene har medlemskapsordninger for unge arbeidstakere, lærlinger, studenter og elever på videregående skole. Fagforbundet, Fellesforbundet, NAF, HK og IE tilbyr gratis elevmedlemskap til elever i videregående opplæring. I Fellesforbundet og IE inkluderer elevmedlemskapsordningene lærlinger. Fagforbundet har egne medlemskap for henholdsvis elever i videregående opplæring og lærlinger. Elevmedlemskapet er gratis, men inkluderer ikke kollektiv hjemforsikring, mens lærlingsmedlemskapet har en kontingent på 250 kroner per semester/halvår og inkluderer forsikringen.

Studenter

Alle forbundene tilbyr studentmedlemskap.

Student- og elevmedlemskapsordningene er regulert i LOs rammeavtale for student- og elevmedlemskap (rammeavtalen 2010). I student- og elevmedlemskapets grunnpakke inngår faglig bistand lokalt, juridisk bistand fra forbundet, forbundets fagblad, tilbud om kurs og aktiviteter via forbundene og LO samt muligheten til å benytte seg av forbundenes medlemskonsept LOFavør. I studentmedlemskapet inngår også innbo- og løsøreforsikring. For å kunne ha studentmedlemskap i et LO-forbund må studenten ha studiet som hovedbeskjeftigelse.³ Rammeavtalens anbefalte kontingent for studentmedlemskapet er 500 kroner per år. IE har gratis studentmedlemskap, de andre forbundene opererer med 250 kroner i kontingent per semester/halvår.

I den reviderte rammeavtalen for LOs student- og elevmedlemskap fra 2010 fikk forbundene større frihet til å skreddersy medlemskapsavtalen i tråd med forbundets egen rekrutteringsstrategi. Samtidig ble det åpnet for at studenter og elever kan verves enten til det forbundet studiet peker mot, eller til det forbundet som organiserer på arbeidsplassen studenten eller eleven jobber. I den opprinnelige avtalen var det forbundet med tariffavtale på studentens/elevens arbeidsplass som skulle følge opp medlemmet. Dette er nå endret slik at medlemsforbundet har ansvaret for å følge opp sine student- og elevmedlemmer.

Lærlinger og elever i ungdomsskolen omfattes ikke av rammeavtalen for student- og elevmedlemskap. Disse formene for medlemskap reguleres av forbundene selv. I tillegg har forbundene også mulighet til å tilby sine medlemmer fordeler utover det som omfattes av grunnpakken for student- og elevmedlemskapene.

³ For at studiet skal kunne anses som hovedbeskjeftigelse, må studenteten være registrert for å ta minimum 30 studiepoeng (tidligere 10 vektall) per år. Inntektsgrensen skal følge Statens Lånekasse for Utdanning sin grense vedrørende stipendandelen og gjelder hele kalenderåret, også sommeren.

Organisering av ungdomsarbeidet

De ulike LO-forbundenes ungdomsarbeid retter seg som nevnt mot noe ulike grupper. Mens mange unge medlemmer eller potensielle medlemmer i Fagforbundet, Fellesforbundet eller IE er i arbeid som lærlinger eller fast ansatt før de er 20 år, er mange av de unge (potensielle) medlemmene i NTL, NAF, FO og HK fortsatt hel- eller deltidsstudenter. LO-forbundene organiserer (derfor) det lokale ungdomsarbeidet ulikt. NTL har ungdomskontakter, FO har studenttillitsvalgte, mens resten har ungdomstillitsvalgte. Ifølge LO er en ungdomskontakt en som er:

Valgt til å være kontaktleddet med de unge i fagforeningen. Ungdomskontakter følger opp årsmøtene med å lage tiltak fagforeningen skal gjennomføre opp mot målgruppen lærling, student og unge medlemmer. Som representant kreves det at du bidrar som frivillig ute over vanlig arbeidstid.⁴

FOs studenttillitsvalgt ligner på en ungdomskontakt, men er en student som arbeider med og for studenter. Vedkommende har ansvar for å rekruttere studenter og representere FO-studentene overfor forbund og i FO-studentenes ulike fora, slik som lokallagskonferansen.

Mens begrepene *ungdomskontakt* og *studenttillitsvalgt* ikke er definert i hovedavtalen, er *ungdomstillitsvalgt* definert i hovedavtalen mellom LO og NHO, § 5-5, som en funksjon i foreningen (klubben). Det følger også med rettigheter for disse tillitsvalgte, for eksempel hvor mye tid som kan brukes til å gjennomføre oppgavene som følger vervet som ungdomstillitsvalgt, i arbeidstiden. I hovedavtalen presiseres det at de ungdomstillitsvalgte skal forklare fordelene ved å være organisert, og de skal i utgangspunktet inngå i den vanlige tillitsvalgtkvoten, selv om det kan inngås lokale avtaler om annet. Mens Fagforbundet, Fellesforbundet og IE legger opp til at det skal være en egen ungdomstillitsvalgt⁵ på klubbnivå i den enkelte bedrift, har ikke de andre forbundene vektlagt dette nivået. I stedet har de ungdomskontakter eller ungdomstillitsvalgte på avdelingsnivå.

De unge medlemmene i de ulike forbundene har egne representanter, med egne arbeidsutvalg, som arbeider frem handlingsplaner og fagligpolitiske ønsker for hva forbundet bør ta tak i og konsentrere seg om. Ungdommene har varierende grad av formelle rettigheter inn mot forbundenes landsmøte og styre. I Fellesforbundet, FO og HK møter en representant med alle rettigheter i forbundsstyret (landsstyret i FO), i Fagforbundet og IE møter en representant med tale- og forslagsrett. I NTL sier vedtektene at en ungdomskontakt bør velges inn i styrene på alle nivå (vedtekter § 6) uten

⁴ <http://ny.lo.no/ung/Malgrupper/Ungdomstillitsvalgt/>

⁵ I IE oppgis det at det bør velges en ungdomstillitsvalgt.

at det angis hvilke rettigheter dette utløser. I NAF har ungdomsrepresentantene ingen slike rettigheter, men en valgt ungdomssekretær inngår i forbundets ledelse.

Fagforbundet

Den ungdomstillitsvalgte skal lede ungdomsutvalget / representere de unge medlemmene og være representert i styret i den lokale fagforeningen. Hvert andre år skal det avholdes en egen lokal ungdomskonferanse for ungdomsmedlemmene i den lokale fagforeningen. På konferansen velges ungdomstillitsvalgt, vara og eventuelt ungdomsutvalg. Ungdomskonferansen velger også delegater til fylkeskretsenes ungdomskonferanse. Ungdomsarbeidet i fagforeningene koordineres av ungdomsutvalget i fylkeskretsen, og dette ungdomsutvalget gjennomfører valg av ungdomsutvalg og ungdomstillitsvalgt, valgkomité og representanter til den sentrale ungdomskonferansen.⁶ Den ungdomstillitsvalgte sitter i Fagforbundets fylkesstyre. Ungdomskonferansen på fylkesnivå er ungdomsorganiseringens høyeste organ i fylkeskretsene, og valgene blir avholdt på fylkeskretsens ungdomskonferanse hvert andre år. På ungdomskonferansen skal hver enkelt fagforening i fylket være representert med minimum én delegat. De faste medlemmene i ungdomsutvalget møter som delegater til ungdomskonferansen med fulle rettigheter. Fylkeskretsenes ungdomskonferanse skal også vurdere fagforbundets ungdomsarbeid de to siste årene, og fylkeskretsen har ansvaret for å opprette et student- og elevforum. Dette forumet skal ha en rådgivende funksjon overfor fylkeskretsens ungdomsutvalg og har som oppgave å rekruttere medlemmer og gi et tilbud til medlemmene på utdanningsinstitusjonene.

Den sentrale ungdomskonferansen i Fagforbundet avholdes hvert andre år. Her møter delegatene fra fylkeskretsene, og konferansen velger det sentrale ungdomsutvalget, inkludert leder og nestleder. De sentrale ungdomstillitsvalgtes hovedansvar er å tilrettelegge og stimulere til aktivitet ute i fylkeskretsene. Leder og nestleder skal være mye ute og besøke ungdommene i fylkeskretsene og er for eksempel innledere på kurs og konferanser som fylkeskretsene avholder. Det sentrale ungdomsutvalget sender ut informasjon og arrangerer kurs, konferanser, kampanjer og lignende.

Leder og nestleder i det sentrale ungdomsutvalget er frikjøpt på heltid og har sin arbeidsplass sammen med resten av administrasjonen og den valgte politiske ledelse i Fagforbundet. Leder i det sentrale ungdomsutvalget er fast medlem av Fagforbundets forbunds- og landsstyre, mens nestleder (valgt ungdomssekretær) er personlig vara. Valgt ungdomssekretær møter i forbunds- og landsstyret med tale- og forslagsrett. Fagforbundets ungdoms retningslinjer vedtas av den sentrale ungdomskonferansen.

⁶ Hvor mange delegater fra fylkeskretsens ungdomskonferanse som kan velges til den sentrale ungdomskonferansen, avhenger av hvor mange medlemmer på 30 år eller yngre forbundet har i fylket.

Fellesforbundet

Klubb

Fellesforbundet legger opp til at det skal være en lokal ungdomstillitsvalgt på bedriften som skal jobbe for at de saker som spesielt angår og opptar ungdom, blir en del av klubbens arbeidsområder. Den ungdomstillitsvalgte har særlig ansvar for unge medlemmer og lærlinger. I de klubbene der det er opprettet grupper, det vil si underavdelinger under klubben, skal det også være valgt en ungdomskontakt dersom gruppen har unge arbeidere.⁷

Avdeling

Fellesforbundets avdelingsstyrer skal, der det er mulig, inkludere en ungdomsleder.⁸ Avdelingene har ansvar for å opprette ungdomsgrupper, drive ungdomsarbeid og drive informasjon mot skolene i avdelingens område. Fellesforbundet sentralt anslår at mellom og 80 og 90 av forbundets 108 avdelinger har ungdomsleder per mai 2012. Ungdomsledere velges for ett år ved første gangs valg. Deretter velges ungdomslederne for to år. Ungdomslederen er leder av avdelingens ungdomsgruppe og har som hovedoppgave å arbeide blant avdelingens ungdom og lærlinger.

Region

Forbundsstyret har ansvaret for å avholde regionale ungdomskonferanser hvert år. Her deltar ungdomsmedlemmer fra avdelingene i de respektive avdelingskretsene. Temaer som kan bidra til økt faglig ungdomsaktivitet og politisk engasjement, skal stå på dagsordenen på de regionale ungdomskonferansene hvor representantene til den nasjonale ungdomskonferansen velges.

Sentralt nivå

Forbundet har ansvar for å avholde den nasjonale ungdomskonferansen, som består av 80 representanter, hvert år. Alle distriktskontorområdene får to representanter hver, og de resterende representantene fordeles etter antall yrkesaktive medlemmer (inkludert student- og elevmedlemmer) under 30 år i det enkelte distriktskontors område. Konferansen skal utarbeide et rådgivende dokument til forbundets ledelse. Dokumentet skal være en oppfølging av vedtektene, prinsippprogrammet og prioriterte oppgaver med særlig vekt på det ungdomspolitiske perspektivet. Konferansen skal også gi innspill til forbundsledelsen på hvordan forbundet kan nå sine mål om å skape større faglig aktivitet og politisk engasjement blant unge medlemmer i forbundets avdelinger.

⁷ <http://www.fellesungdom.no/about/>

⁸ Til avdelingsstyret velges leder, nestleder, kasserer, sekretær, studieleder, ungdomsleder og styremedlemmer og minst tre varamedlemmer (fra vedtektene kapittel 3.4.3.2).

Fellesforbundets vedtekter (kapittel 3, avsnitt 3.1.5) krever at to av forbundsstyrets 28 medlemmer skal være aktive ungdomstillitsvalgte med personlige varamedlemmer, og at seks av representantskapets 38 medlemmer skal være aktive ungdomstillitsvalgte med personlige varamedlemmer. Forbundsstyret skal påse at det velges et sentralt ungdomsutvalg og ungdomssekretær, og at det utarbeides retningslinjer både sentralt og regionalt. Det sentrale ungdomsutvalget velges på den nasjonale ungdomskonferansen.⁹ Ungdomsutvalget skal bestå av en leder, nestleder, sekretær, fem utvalgsmedlemmer og tre varamedlemmer. Medlemmer under 30 år som arbeider eller er under utdanning innenfor Fellesforbundets organisasjonsområde, er valgbare. Ungdomsutvalget velges for to år av gangen.

Det sentrale ungdomsutvalget skal ha minst fire møter i året. I tillegg til ungdomsutvalgets faste medlemmer kan også aktive ungdomstillitsvalgte i forbundsstyret og representantskapet inviteres til møtene. Utvalgets overordnede ansvarsområder er å følge opp saker og gi råd til forbundets ledelse i saker som har særlig interesse for ungdom. Videre skal utvalget bidra aktivt i det regionale ungdomsarbeidet og skape ungdomsaktivitet i avdelingene. Ungdomsutvalgets sekretær er frikjøpt fra sin arbeidsgiver på heltid og har fast arbeidssted ved Fellesforbundets hovedkontor i Oslo. Sekretæren skal representere Fellesforbundet i LOs ungdomsutvalg.

Norsk Tjenestemannslag

NTL bruker ungdomskontakter for å holde kontakt med unge medlemmer på ulike nivå. I forbundets vedtekter for 2011–2014 står det at styrene i de formelle organisasjonsleddene bør velge en ungdomskontakt blant styrets medlemmer. I NTLs vedtekter § 13-6 oppgis det videre at dersom forbundet har mer enn 500 studentmedlemmer, velges en observatør til landsstyret, og observatøren møter med tale- og forslagsrett. NTL-studentene har hatt slike rettigheter de siste årene.

Ungdomskontaktene skal blant annet videreformidle informasjon til unge medlemmer i virksomheten de er ansatt i. Ungdomskontaktene har ansvaret for å følge opp LOs og NTLs ungdomsarbeid lokalt i samarbeid med det lokale ungdomsapparatet til LO og de ungdomsansvarlige i forbundet. Flere foreninger, landsforeninger og avdelinger har også egne ungdomsutvalg.¹⁰

Sentralt er NTLs ungdomsarbeid organisert med to separate utvalg: det sentrale ungdomsutvalget og studentfagsutvalget. Det sentrale ungdomsutvalget er ikke vedtektsfestet og blir utnevnt av forbundsstyret for to år av gangen. Rekrutteringen

⁹ Til å forberede valg av forbundets ungdomsutvalg skal ungdomskonferansen nedsette en valgkomité bestående av tre personer fra forskjellige fylker som i løpet av konferansen skal fremme sin innstilling. Den fylkesvise deltakelsen i valgkomiteen skal rullere fra periode til periode.

¹⁰ NTL er organisert i landsforeninger som dekker en virksomhet, etat eller bransje.

til utvalget skjer blant ungdomskontaktene i foreningene. Ungdomsutvalget består av seks faste medlemmer pluss fire eller fem vararepresentanter. Varaene skal også møte når det avholdes utvalgsmøter. Ifølge NTLs handlingsplan for ungdomsarbeidet fra 2003–2006 skal det sentrale ungdomsutvalget arbeide for økt rekruttering og motivering av ungdom til aktiv deltakelse i forbundets arbeid. Utvalget arrangerer blant annet en årlig ungdomskonferanse som er åpen for alle unge medlemmer.

Studentfagsutvalget skal være forbundets ekspertråd på studentpolitikk. Utvalget velges på den årlige studentkonferansen og består av seks–syv medlemmer. Rekrutteringen til studentkonferansen skjer i hovedsak gjennom nettverk. En av forbundets ungdomssekretærer har det overordnede ansvaret for ungdomsarbeidet.

Industri Energi

Klubb

I de lokale klubbene er IE representert via ungdomstillitsvalgte, og IE Ungdom oppfordrer alle store klubber eller lokale fagforeninger om å også få på plass et lokalt ungdomsutvalg.¹¹ Imidlertid er det ikke vedtektsfestet at ungdomstillitsvalgte eller det lokale ungdomsutvalget har formell innflytelse i den lokale klubben eller fagforeningen gjennom å ha rett til plass i styret og lignende.

Sentralt nivå

IEs ungdoms styrende organer er ungdomskonferansen, ungdomsutvalget og arbeidsutvalget. Ungdomskonferansen avholdes årlig og skal behandle og fatte vedtak i alle saker som er oppført på den vedtatte dagsordenen, gjennomføre valg av nye representanter til IEs ungdomsutvalg, velge en valgkomité for perioden frem til neste ungdomskonferanse og en kontrollkomité, gjøre eventuelle endringer i IEs ungdoms vedtekter og vedta en handlingsplan for det sentrale ungdomsutvalget. Alle medlemmer av forbundet til og med 33 år kan delta og ha stemmerett på ungdomskonferansen (Industri Energi ungdoms vedtekter).

Det sentrale ungdomsutvalget er det øverste organet mellom ungdomskonferansene og fatter vedtak i alle spørsmål som ikke er avgjort av ungdomskonferansen. Ungdomsutvalget består av ti medlemmer totalt, inkludert leder (ungdomssekretær), 1. nestleder (ungdomssekretær), 2. nestleder, medlemmer og varamedlemmer. Leder og 1. nestleder i ungdomsutvalget er frikjøpt fra sine arbeidsplasser på heltid og har base ved forbundets organisasjonsavdeling i Stavanger. Ungdomsutvalget utpeker en representant som har tale- og forslagsrett i IEs forbundsstyre.

¹¹ <http://ungdom.industrienergi.no/modules/m02/article.aspx?CatId=38&ArtId=342#ScrollAnchor>

Ungdomsutvalget skal komme sammen til møte minst fem ganger i året. Ungdomsutvalget har som formål å arbeide for at klubbene og avdelingene skal øke fokuset på ungdomsarbeidet. Ungdomsutvalget er ansvarlige for å holde kurs, konferanser og andre arrangementer rettet mot skolering av unge tillitsvalgte. Videre skal utvalget være en ressurs ved oppstart av lokale ungdomsutvalg og sikre at forbundets unge medlemmer får nødvendig hjelp til planlegging og utførelse av lokale arrangementer.

IE Ungdoms arbeidsutvalg består av leder og nestledere. Arbeidsutvalget skal gi innstilling i saker som behandles av ungdomsutvalget, og ta avgjørelser i saker som ungdomsutvalget har gitt fullmakt til.

Norsk Arbeidsmandsforbund

Lokalt

NAF har ikke egne ungdomstillitsvalgte på klubbnivå.

Avdelingsnivå

NAF har ungdomsutvalg i alle elleve avdelinger. Avdelingene har ansvar for å påse at det drives aktivt ungdomsarbeid gjennom avdelingens ungdomsutvalg, både overfor unge medlemmer, uorganisert ungdom og ungdom under utdanning i avdelingens område. Ungdomsutvalget velges på avdelingens årsmøte og skal ha en rådgivende funksjon overfor avdelingsstyret (NAF vedtekter 2011–2015). Leder for ungdomsutvalget i avdelingene har plass i avdelingsstyrene med fulle rettigheter, og enkelte avdelinger har også lagt til rette for at nestleder eller tilsvarende kan møte i avdelingsstyret med fulle rettigheter dersom leder av ungdomsutvalget ikke kan stille.

Sentralt

NAF har et sentralt ungdomsutvalg som skal ha en rådgivende funksjon overfor forbundsstyret og landsstyret. Landsstyret utarbeider utvalgets mandat, og det sentrale ungdomsutvalget ledes av en ungdomssekretær. Ingen kan velges som ungdomssekretær etter fylte 31 år. Det sentrale ungdomsutvalget består av leder (ungdomssekretæren), og fem andre medlemmer. Ifølge forbundets vedtekter og handlingsprogram 2011–2015 er det årsmøtet som velger ungdomsutvalget, og fra 2011 har ungdomssekretæren inngått i forbundets ledelse med fulle rettigheter.

Det sentrale ungdomsutvalget skal jobbe for å samordne NAFs ungdomsarbeid, bidra aktivt til rekruttering av unge medlemmer og aktivitet i avdelingene, fremme samarbeid med annen LO-ungdom og gi innspill og råd til forbundsstyret i saker som angår ungdom spesielt. Ungdomssekretæren sitter i forbundsledelsen, men ungdom har ikke plass i landsstyret/forbundsstyret.

Fellesorganisasjonen

Lokalt på studiestedene

FO-studentene er en studentorganisasjon organisert i lokallag som samler studentmedlemmer ved studieretningene innen FOs organisasjonsområder.¹² Lokallagene er sentrert rundt høyskolene og består av et styre på minst tre personer: leder, nestleder og kasserer. Lokallagene skal jobbe for å fremme yrkesfaglig og sosialt engasjement blant medlemmene og samles hvert år til lokallagskonferansen hvor de kan utveksle erfaringer. Lokallagsstyret skal være bindeleddet mellom FO-studentenes arbeidsutvalg og medlemmene.

Sentralt

Landstinget er FO-studentenes høyeste organ. Hvert enkelt lokallag sender minst én representant til landstinget. Lokallagskonferansen/landstinget er bygget opp med en veksling mellom fagseminar og ordinær behandling av aktuelle politiske og organisatoriske saker. Ved ett av de to årlige landstingene velges FO-studentenes høyeste organ mellom landstingsmøtene, FO-studentenes arbeidsutvalg.

Arbeidsutvalget består av leder, nestleder, studentrepresentant i FOs tre seksjonsråd for henholdsvis sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere, studentrepresentant i velferdsarbeidsutvalget og informasjons- og rekrutteringsansvarlig. Arbeidsutvalget representerer FO-studentene i forbundets landsstyre (leder og nestleder), seksjonsrådene (en representant fra AU per seksjonsråd) og i andre FO-utvalg ved behov. Arbeidsutvalget skal blant annet holde kontinuerlig kontakt med studiesteder uten lokallag og jobbe for å få lokallag på plass hvor det er mulig. Utvalget skal også prioritere besøk til lokallag og deres tilknyttede avdelinger, der de etterlyser oppfølging eller hjelp.

FO-studentene har en representant med tale-, forslags- og stemmerett i landsstyret og ytterligere en representant med tale- og forslagsrett, samt at de har stemmerett i FOs 19 fylkesavdelingsstyret.

¹² Medlemskapet gjelder for studenter ved bachelorutdanninger i sosialt arbeid, vernepleie, arbeids- og velferdsforvaltning/velferdsfag og studenter ved master og videreutdanning, uten fast ansettelsesforhold (FO-studentenes vedtekter 2008).

Handel og Kontor

Avdeling

HKs laveste organisasjonsnivå for ungdomstillitsvalgte er avdelingene. Avdelingene er delt inn regionsvis, og forbundet består av åtte regioner per 2013.¹³ Hver region har sitt eget regionale ungdomsutvalg (fem–elleve medlemmer). Det regionale ungdomsutvalget velger en leder og nestleder. Lederne i de regionale ungdomsutvalgene og en ungdomsrepresentant fra de landsomfattende avdelingene inngår i det sentrale ungdomsrådet. Det sentrale ungdomsrådet konstituerer seg selv, i etterkant av de regionale ungdomskonferansene. Ungdomsrådet skal formelt være et rådgivende organ overfor HKs forbunds- og landsstyre og involvere seg i LOs ungdomsprosjekter.

Ungdomsrådet er representert i representantskapet med seks medlemmer. Ungdomsrådets leder møter også i forbundsstyret med alle rettigheter.

¹³ De åtte regionene er Øst, Indre Østland, Østlandet Sør, Agder og Rogaland, Vest, Midt Norge og Nord-Norge.

3 De ungdomstillitsvalgte

Tema for dette kapitlet er de ungdomstillitsvalgte i de syv forbundene som undersøkelsen omfatter. Vi intervjuet et utvalg blant nåværende og tidligere ungdomstillitsvalgte om følgende tema:

- Hvordan ble de ungdomstillitsvalgte, og hvorfor påtok de seg dette vervet?
- Hva gjør at de fortsetter i vervene?
- Hvilken opplæring får ungdomstillitsvalgte? Deltar de i generell tillitsvalgtopplæring og/eller er det spesielle opplæringstiltak rettet mot denne gruppen tillitsvalgte?
- Får de ungdomstillitsvalgte tilstrekkelig opplæring til å utøve sitt verv?
- Hva bruker ungdomstillitsvalgte tiden sin på?

Vi ser også på om det er forskjeller mellom forbundene siden ungdomstillitsvalgte i de syv forbundene har ulike roller i organisasjonene, og siden de ungdomstillitsvalgte rekrutteres fra ulike kategorier medlemmer (unge arbeidstakere, studenter). Vi er videre interesserte i om det er forskjeller mellom dagens ungdomstillitsvalgte og tidligere ungdomstillitsvalgte.

Hvorfor ungdomstillitsvalgt?

De aller fleste ungdomstillitsvalgte ble ungdomstillitsvalgte direkte eller indirekte fordi de var (er) engasjerte i fagforeningsspørsmål. Noen var allerede tillitsvalgte og ble bedt om å ta på seg ungdomstillitsvalgtvervet da de var den yngste i klubben/foreningen. Andre møtte opp på møter, kurs eller lignende i regi av fagforeningen, på disse arrangementene var deres engasjement så tydelig at de ble bedt om å ta på seg vervet som ungdomstillitsvalgt.

Enkelte av de ungdomstillitsvalgte var så engasjert i slike spørsmål at de selv har vært med på å starte opp lokalt fagforeningsarbeid eller spesifikt arbeid rettet mot ungdom/studenter. Mange av dem vi intervjuet, fortalte også at de var vant til å ta på seg denne typen arbeid, at de tidligere hadde engasjert seg i fagforeningsarbeid, i elevråd med videre. Enkelte gav klart uttrykk for at de hadde tatt på seg vervet da de så

for seg at det gav muligheter for å få gjennom saker de var opptatt av, og at de således ønsket innflytelse.

Når jeg kom på kurs og så det at det faktisk er mulighet for å være med å påvirke litt og til å være med på sånne ting, så synes jeg det virka veldig interessant. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Jeg.. ..hadde mye kunnskap på informasjonsarbeid fra før og tenkte jeg kunne gjøre en god jobb.. Det var lokallaget som hadde veldig lyst til at jeg skulle være informasjons- og rekrutteringsansvarlig idet sentrale arbeidsutvalget, og det var jo en tillitserklæring da.. Og så hadde jeg lyst til å påvirke da! (Ungdomstillitsvalgt, FO)

Samtidig var det flere som ble utsatt for mildt press, i den forstand at det ikke var noen andre som var interessert i å ta på seg vervet. Det ble da vist til at de var den yngste tillitsvalgte, og at vervet ikke tok mye tid (noe det likevel gjorde for de fleste).

Ungdomstillitsvalgt ble jeg litt sånn tilfeldig, fordi jeg var den eneste under 34 år i styret. Da tilfalt det meg. Det var ikke nødvendigvis det vervet jeg forsøkte å få. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

Det var nok fordi jeg ikke dukka fort nok. Det er ofte ikke så stort engasjement blant ungdommen for dette. Han som satt som ungdomstillitsvalgt i klubben, spurte om jeg kunne ta over, han ville gå av, og jeg takka ja til å ta over. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Intervjuene tyder i liten grad på at bakgrunnen for at den enkelte ble ungdomstillitsvalgt, er forskjellig fra det ene fagforbundet til det andre. For dem som er/var ungdomstillitsvalgt i forbund som dels retter seg mot studenter, NTL, FO, HK og dels IE, finner vi at det var noe vanligere å oppgi at de kom inn i vervet gjennom kurs, konferanser og lignende, sammenlignet med ungdomstillitsvalgte i Fagforbundet, Fellesforbundet, NAF og dels IE, hvor det er vanlig å begynne å arbeide etter videregående skole. I disse forbundet foregikk rekrutteringen av de ungdomstillitsvalgte i større grad gjennom klubben eller det generelle tillitsmannsapparatet. Det innebærer i noe større grad at de ungdomstillitsvalgte i disse forbundene ser ut til å ha tidligere erfaring fra vanlig tillitsmannsarbeid. Mange av disse kombinerte også ungdomstillitsvalgtvervet med vanlig tillitsvalgtarbeid i klubben der de jobbet, eller med andre verv på andre nivå i forbundet. Naturlig nok var det vanligere å ta på seg dette vervet i forbindelse med at man allerede var tillitsvalgt.

Kurs og konferanser – viktig motivasjonsfaktor

Som tillitsvalgt – og som ungdomstillitsvalgt – vil mange få tilbud om opplæring, og mange av forbundene har også egne konferanser for ungdomstillitsvalgte og andre

aktiviteter der unge tillitsvalgte møtes. Selv om kurs, konferanser og lignende for de fleste ikke var hovedgrunnen til at de ble ungdomstillitsvalgte, svarer en del at slike forhold allikevel var med på å bidra til at de ble det, eller til at de etter at de ble det, har engasjert seg så sterkt i dette vervet som de har gjort. For noen av de ungdomstillitsvalgte var sommerkonferanser, sommerpatruljer og lignende en inngangsport til ungdomstillitsvalgtvervet, for andre bidro det til et sterkere engasjement. For en del er det også slik at disse tilbudene, og muligheten til å fortelle andre om dem, er en viktig grunn til at de trives med å reise rundt til ungdom og fortelle om arbeidet fagforeningen gjør.

Når det gjelder betydningen av slike kurs og konferanser for de ungdomstillitsvalgtes engasjement, tyder intervjuene på at sommerpatruljer og ulike ungdomskonferanser har blitt mer viktig for de ungdomstillitsvalgte de senere år. De nåværende ungdomstillitsvalgte forteller oftere at deres engasjement, på ulike måter, har sammenheng med dette, enn det de tidligere ungdomstillitsvalgte gjør. Videre er det noen skiller mellom de ulike fagforbundene som kan være verdt å merke seg. I FO, IE og NTL blir ungdomskonferansen/sommerkonferanser og lignende trukket frem som viktig for engasjementet, i HK og NAF trekkes sommerpatruljen særskilt frem, mens det i Fellesforbundet og Fagforbundet varierer i større grad. Noen er opptatt av generelle tillitsvalgtkurs, andre av sommerpatruljen og atter andre av det sosiale, det å treffe andre ungdom(stillitsvalgte).

Samtidig som kurs og konferanser er viktige motivasjonsfaktorer for mange, strekker ikke tiden alltid til. En god del, på tvers av forbund, sier at de ikke har tid til å dra på så mange kurs som de kunne ønske.

Hvordan fyller man rollen som ungdomstillitsvalgt?

De ungdomstillitsvalgte beskriver seg selv som engasjerte personer, opptatt av faglig-politisk arbeid blant ungdom. Samtidig oppgir de fleste at de lar seg engasjere av arbeidet de gjør, menneskene de møter, og kursene og konferansene de enten deltar på eller er med på å arrangere. En del deltar altså på kurs og konferanser, og de møter annen ungdom. Vi spurte de ungdomstillitsvalgte hvilke oppgaver de arbeider med, og hva de i hovedsak bruker tiden sin på. Bortsett fra at de som tidligere har vært ungdomstillitsvalgte, i noe større grad brukte tid på å bygge opp lokallag eller ungdomsorganiseringen mer sentralt i sitt forbund, er det ingen klare forskjeller mellom tidligere og nåværende ungdomstillitsvalgte. Isteden varierer arbeidsoppgavene og hva de bruker tiden sin på, etter hvilken type ungdomstillitsvalgt de er eller har vært. Noen ungdomstillitsvalgte har sitt virke lokalt, i klubben eller på ett studiested, andre har oppgaver innenfor en avdeling eller region i forbundsstrukturen, mens atter andre er plassert mer sentralt i

forbundsstrukturen. Som vi så i kapittel 2, legger Fagforbundet, Fellesforbundet og IE opp til at det skal være en egen ungdomstillitsvalgt¹⁴ på klubbnivå i den enkelte virksomhet. Dette er de ungdomstillitsvalgte selv svært opptatt av:

99 prosent av medlemmene oppfatter at de er medlem av en klubb – ikke Lilletorget. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

De andre forbundene har ikke konsentrert seg om dette nivået formelt sett. I stedet har de ungdomskontakter eller ungdomstillitsvalgte på avdelingsnivå. Det virker naturlig nok inn på hva slags erfaringsbakgrunn våre intervjupersoner har. Mange av dem begynte i verv på arbeidsplassen, men har siden hatt ansvar for mer sentralt organiserte oppgaver. Av den grunn har vi svært få som først og fremst relaterte seg til arbeid på arbeidsplassen, fra NAF, NTL og HK.

Ungdomstillitsvalgt på klubb-/arbeidsplassnivå

De ungdomstillitsvalgte som har vært ungdomstillitsvalgte *lokalt* i klubben der de jobber, bruker mye av sin tid på å representere ungdom, være en ungdomsstemme innad i klubben.

...Men ellers var det et generelt fagforeningsarbeid – prøve å gjøre livet bedre for de ansatte, og bedre samarbeidet mellom ansatte og bedrift.. Det var ikke så mange unge i bedriften heller.. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

I tillegg til å delta i generelt tillitsmannsarbeid, gjerne med et spesielt ansvar for ungdomssaker dersom de skulle dukke opp, bruker ungdomstillitsvalgte tid på styresamarbeid, på å finne ut hvem de unge i klubben er, rekruttere unge ansatte og informere unge medlemmer.

Jeg brukte veldig mye tid på den biten med å få folk til å melde seg inn, få dem til å forstå hva en fagforening er, og samtidig få de til å gidde å reise på kurs.. Jeg gjorde dette ved å gå rundt og snakke med dem.. Og samtidig sette meg inn i ting, sånn at jeg kunne informere om det på en skikkelig måte.. Ja, vil si jeg ble tatt på alvor.. Hvis ikke hadde jeg nok ikke engasjert meg enda.. Nå sitter jo jeg som leder av klubben selv.. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

I tillegg til denne formen for «lokal» rolle, *som er utbredt* blant våre informanter i Fellesforbundet, Fagforbundet og delvis IE, er det en del ungdomstillitsvalgte som arbeider lokalt på sitt studiested, her i FO og IE. De arbeider da med rekruttering av medlemmer til sitt forbund gjennom å forsøke å verve direkte eller gjennom å arrangere temakvelder, og de bruker tid på studentenes behov og ønsker, enten dette er knyttet til kurs og konferanser eller direkte til arbeidsplass spørsmål.

¹⁴ I IE oppgis det at det bør velges en slik.

Ungdomstillitsvalgt i avdeling/forening eller på regionalt nivå

I tillegg til på «lokalt» nivå arbeider mange av de ungdomstillitsvalgte på *region-/avdelingsnivå* eller lignende. I tillegg til å holde kontakt med tillitsvalgte/ungdom i klubbene bruker denne typen ungdomstillitsvalgte i større grad tid på å arrangere ungdomskonferanser, kurs og sommerpatruljer samt å besøke skoler. Dette arbeidet gjøres både som et tilbud til nåværende medlemmer og for å rekruttere nye medlemmer. I tillegg til å arbeide utover, mot potensielt nye medlemmer, og nedover, mot klubbene, bruker en del av de ungdomstillitsvalgte i denne mellomposisjonen tid på å presentere ungdomssaker og representere denne delen av medlemsmassen oppover i organisasjonen. Heller ikke her er det noe særlig forskjell mellom nåværende og tidligere ungdomstillitsvalgte og mellom ungdomstillitsvalgte i ulike forbund.

De ungdomstillitsvalgte vi har intervjuet, som har slike roller, bruker mye tid på internt organisasjonsarbeid, det vil si at de bruker tid på å innkalle til møter, forberede seg til møter og delta i møter internt i det enkelte forbund. Dette kan være møter mellom ungdomstillitsvalgte i den enkelte avdeling/region og lignende, mellom ulike avdelinger eller som representant for regionen/avdelingen i sentrale ungdomsråd eller andre organ som koordinerer rekrutteringsarbeid eller arbeid mot ungdom. Flere av disse ungdomstillitsvalgte sier at de bruker altfor mye tid på koordinering og møter, og at dette stjeler tid fra rekrutteringsarbeid, faglig-politisk arbeid og andre mer direkte nyttige og viktige oppgaver.

Det er veldig mye papirarbeid.. mailer som blir sendt frem og tilbake.. spørsmål som må besvares.. man kan styre det til en viss grad selv, men det går veldig mye tid med til møter.. Jo lengre oppi systemet du kommer, desto mer tid går med til møter.. Det vil jeg påstå er negativt. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Samtidig erkjenner våre informanter at det er viktig både å koordinere arbeidet som gjøres, og å treffe andre ungdomstillitsvalgte. Videre bruker mange en del tid på å arrangere ungdomskonferanser, enten dette er i avdelingen/regionalt eller nasjonalt.

Ungdomstillitsvalgt på sentralt nivå

En del ungdomstillitsvalgte har også posisjoner *sentralt* i forbundenes ungdomsarbeid gjennom å sitte i de sentrale ungdomsutvalgene/arbeidsutvalgene eller tilsvarende eller ved at de er frikjøpt som en del av forbundenes betalte tillitsvalgte. I noen grad er det en flytende overgang mellom dem vi har omtalt som ungdomstillitsvalgte på regional/avdelingsnivå, og de sentrale ungdomstillitsvalgte. De som har slike posisjoner, bruker mye av tiden sin på møte- og reisevirksomhet, på planlegging og forberedelse av slike møter. Noen av disse bruker tid på å holde kontakt med forbundsstyret, på å koordinere arbeidet med forbundsstyret og på å legge frem saker for dem eller for landsmøtet. Videre har de gjerne et ekstra ansvar for å følge opp forbundets handlingsplan når det gjelder ungdom, og å arbeide med rekruttering. Som en del av dette bruker en del

ungdomstillitsvalgte tid på å oppdatere hjemmesider, sosiale medier og lignende samt at det brukes mye tid på å arrangere og reise på kurs og konferanser. Mange, både på regionalt nivå, avdelingsnivå og på sentralt nivå, sier at de bruker svært mye tid på reisevirksomhet.

Ofte mangelfull beskrivelse av oppgaver og forventninger

Samtidig som arbeidsoppgavene og hva de ungdomstillitsvalgte bruker tid på, er mye det samme i de ulike forbundene, er det forskjell på hvordan de ungdomstillitsvalgte roller og arbeidsoppgaver er styrt og strukturert av rollebeskrivelser, planer og definerte arbeidsoppgaver i de ulike forbundene. De fleste oppgir at da de begynte som ungdomstillitsvalgt i den rollen de har i dag, var det uklart hva de skulle ta seg til, hva som var deres oppgaver, og hvordan disse skulle utføres. Det var i stor grad opp til dem selv hva de ville prioritere. Som en av de tidligere ungdomstillitsvalgte i en IE-klubb svarte da vi spurte om det var klart hva vedkommende skulle gjøre i sitt verv:

Nei, det var ikke klart.. Det var litt sånn at jeg måtte komme opp med gode ideer og gjennomføre dem.. Det er litt personavhengig i forhold til hva en har lyst til å gjøre.. Man kan utforme sin egen rolle.. Jeg kan nok tenke meg at de som er helt ferske, kunne hatt hjelp i mer tunge rammer å forholde seg til.. Få vite litt om hva en skal ta tak i. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, IE)

Det er også enkelte nåværende ungdomstillitsvalgte som synes det er uklart hva som er deres oppgaver, men det er færre blant disse enn blant de avgåtte ungdomstillitsvalgte:

Per i dag skulle jeg ønske at vi hadde mye mer konkrete retningslinjer fra forbundet på hva vi skal jobbe med. Jeg tror det hadde blitt bedre da, det er mye man kunne ha gjort, med det blir litt vanskelig når man ikke har et nettverk og ikke får retningslinjer. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

På den ene siden tillater dette den enkelte å bruke sin kreativitet og sin stå-på-vilje der de selv finner det best. Ettersom det kan være ulike behov på ulike nivå og etter ulike lokale forhold eller saker som er på agendaen, sikrer dette en fleksibilitet som mer organiserte, systematiske og byråkratiske planer og retningslinjer ikke alltid gir mulighet til. På den andre siden gir fravær av formell organisasjon og organisering ikke alltid bedre arbeidsbetingelser (Perrow 1986). Tvert imot er det gjennom organisering man klarer å få til noe. Mangel på tydelig organisering og retningslinjer fører ofte til at det oppstår en uformell organisering knyttet til hva den enkelte skal gjøre, og hvordan. Men til forskjell fra en skriftliggjort, mer formell organisering er en slik uformell «slik gjør vi det her»-, «dette vet jo alle»-måte å organisere arbeidet på mye tyngre å komme inn i. Dette uttrykker også flere av informantene, som sier at de brukte et par år på å forstå hva de skulle gjøre, og hvordan de skulle gjøre sitt arbeid. Som en av de ungdomstillitsvalgte fra Fellesforbundet sa det:

Det er en utfordring å finne ut hva som ikke må gjøres på nytt hver gang, og hva som det går an å lage faste rutiner rundt.. Det er en stor utfordring for ungdomsarbeidet at kompetansen forsvinner så fort. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Det er ikke slik at ungdomstillitsvalgte i noen forbund opplever at beskrivelsen av hva som forventes, er klar, mens dette i andre forbund er dårlig definert. Vi finner først og fremst at opplevelsen av organisering, retningslinjer og arbeidsoppgaver varierer innad i det enkelte forbund. Mens enkelte ungdomstillitsvalgte oppgir at det er uklart hva de skal gjøre i sin lokale rolle / i klubben, er dette krystallklart for andre i samme forbund. En forklaring kan være hvilken støtte de ungdomstillitsvalgte får, og hvilke rutiner klubben, avdelingen eller ungdomsutvalget har for opplæring av nye ungdomstillitsvalgte.

Samtidig oppgav mange ungdomstillitsvalgte fra Fellesforbundet, uavhengig av hvilket nivå de har arbeidet på, at det var uklart for dem hva de skulle gjøre som ungdomstillitsvalgte, og for noen var det også uklart hvem som hadde ansvaret for hva. I de andre forbundene opplevde noen sine oppgaver som klare, andre opplevde dem som uklare. I NAF og IE opplever informantene som har hatt ungdomstillitsverv sentralt i forbundet, at det har vært klart hva de skal gjøre, og hvordan, mens det oppleves motsatt sentralt i NTL.

Samtidig som vi finner slike variasjoner, finner vi i noen grad at denne uklarheten ble opplevd som noe større blant de tidligere ungdomstillitsvalgte sammenlignet med dem som er ungdomstillitsvalgte i dag. Dette gjelder spesielt for dem som har hatt verv over klubbnivå. Når vi for eksempel spurte en ungdomstillitsvalgt fra Fellesforbundet hvilke oppgaver vedkommende hadde i regionen, fikk vi dette svaret:

I starten var det ikke klart.. Oppstartsproblemer.. Vi var det første ungdomsutvalget som hadde et eget opplegg og et budsjett.. De andre avdelingene hadde ikke et sånt arbeid da.. Når jeg begynte, så var det en annen som var leder, og jeg var egentlig nestleder.. Og det var veldig mye surr.. Alt var veldig utydelig.. Plutselig ble sekretæren borte, så måtte jeg ta den posten og.. Så ble plutselig leder ungdomssekretær i Fellesforbundet.. Alt snudde seg på hue på en gang.. Det ordna seg etter hvert da, fikk den gamle ungdomssekretæren tilbake som organisasjonsarbeider – han visste hvordan ting skulle gjøres... Han hadde veldig mye kunnskap. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

En tidligere ungdomstillitsvalgt i klubben i IE svarte på en lignende måte:

Nei, det var ikke klart.. Fant ut av hva jeg skulle gjøre selv.. Kom jo inn i en tid da ungdomsarbeidet skjøt fart – det var startfasen av IEs ungdomsarbeid.. Vi diskuterte såpass mye med folk rundt omkring at vi fant ut av det. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, IE)

De tidligere ungdomstillitsvalgte svarte i større grad at organiseringen var uklar, og at fravær av enkelte personer påvirket hva de kunne og skulle gjøre, sammenlignet med hva vi finner blant dagens ungdomstillitsvalgte. Det ser dermed ut til at organiseringen, selve rammene rundt arbeidet, har blitt noe mer ordnet enn det var tidligere i alle forbundene vi ser på.

Skolering

Samtidig som rolleklarhet, mangel på organisering og rollebeskrivelser rundt ungdomstillitsvervet kan bidra til at ungdomstillitsvalgtes arbeid blir mindre effektivt, mer komplisert og vanskelig enn det ellers ville vært, kan slikt arbeid uansett være krevende. De ungdomstillitsvalgte, som de fleste tillitsvalgte, vil møte på utfordringer og problemstillinger som i stor grad var ukjente for dem tidligere. Særlig for unge med kort erfaring fra arbeidslivet kan den nye rollen som ungdomstillitsvalgt innebære en bratt læringskurve:

Av og til kan det blir litt gresk: alle disse ordene og uttrykkene. Det er mye å sette seg inn i alt av lover og paragrafer. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, Fagforbundet)

Om, og hvordan, de kan løse utfordringene de møter, er ikke bare avhengig av organisering, men også av kompetanse. Vi spurte derfor de ungdomstillitsvalgte om de har fått tilbud om tillitsvalgtopplæring, og dersom de hadde deltatt i slik opplæring, om den var tilpasset dem og deres verv. Vi var spesielt ute etter å finne ut om skoleringen de ungdomstillitsvalgte mottok, fungerte, og hva som eventuelt var bra / mindre bra.

Noen av de ungdomstillitsvalgte oppgir at de har deltatt på kurs eller annen opplæring rettet mot arbeidet som ungdomstillitsvalgt, men de fleste har tatt generelle kurs rettet mot det å være tillitsvalgt, for eksempel kurs i debatteknikker, forhandlinger eller arbeidsmiljøloven. De aller fleste oppgir at opplæringen de har deltatt på, fungerer tilfredsstillende og har bidratt til at oppgavene som følger med ungdomstillitsvalgtvervet, blir enklere å gjennomføre på en god måte. Noen få opplever at ikke alt har fungert like bra, men det er ingen, med ett unntak, som sier at de er direkte misfornøyd med tilbudet, eller som har etterlyst et bedre og mer ungdomsrettet tilbud.

Et av formålene med ungdomsarbeidet er, som nevnt innledningsvis, å skolere unge til å bli tillitsvalgte i fagbevegelsen etter at de har vært ungdomstillitsvalgte. Det er følgelig positivt at den unisone tilbakemeldingen var at det er mye kurs tilgjengelig, og at de som ønsker å ta ulike kurs, kan gjøre det. Imidlertid er det en del som opplever at tiden ikke strekker til, samtidig som en del oppgir at de har tilstrekkelig med kurs og kompetanse. Det er ingen klare forskjell mellom forbundene og heller ingen klare forskjeller mellom tidligere og nåværende ungdomstillitsvalgte.

4 Samarbeid

Siden ungdomstillitsvalgte gjerne er alene i rollen i egen klubb og skal påvirke eget forbund med hensyn til saker som er viktig for ungdom, vil det være naturlig å samarbeide med andre tillitsvalgte i eget forbund. Dette vil også være viktig om man ønsker å påvirke forbundet på regionalt og sentralt nivå. I tillegg vil unge ha mye felles på tvers av forbundene, og de vil derfor kunne samarbeide om felles saker for å fronte dem overfor LO eller i sine respektive forbund. I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvordan de ungdomstillitsvalgte samarbeider internt i egen organisasjon og eksternt med ungdomstillitsvalgte fra andre forbund. I kapittel 3 viste vi at det er store forskjeller i hvordan de ungdomstillitsvalgte utøver rollen sin, og hva de bruker tiden på, og at disse skillene først og fremst går mellom hvilket nivå man innehar verv på, og mindre mellom ulike forbund. Vi viste også at et fellestrekk var at det for mange var uklart hva som var deres oppgaver, og hvordan de skulle utføres. Ungdomstillitsvalgte som (i tillegg) har verv på regionalt eller sentralt nivå, er ofte involvert i ulike samarbeidsformer innad i eget forbund og med ungdomstillitsvalgte i andre forbund. I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvordan slikt samarbeid kommer til uttrykk, samt på de ungdomstillitsvalgtes vurderinger av om, og eventuelt hvordan, man kan samarbeide bedre med andre forbund. I tillegg tar vi for oss om og hvordan de ungdomstillitsvalgte samarbeider med hverandre internt i egen organisasjon – enten med andre ungdomstillitsvalgte eller med øvrige tillitsvalgte og ansatte i eget forbund.

Samarbeid i eget forbund

Bedre struktur på samarbeidet over tid

Dersom vi ser alle forbundene under ett og sammenligner intervjuene av nåværende ungdomstillitsvalgte med dem som hadde vervet i 2007/2008, finner vi en klar forbedring i form av økt samarbeid både ungdomstillitsvalgte seg imellom og mellom ungdomstillitsvalgte og andre organer i forbundene. Dels handler dette om at flere av forbundene har fått en mer formell struktur på ungdomsarbeidet på plass, men vi har også inntrykk av at forbundene tar ungdomsarbeidet mer seriøst (se også kapittel 5). Et unntak er Fagforbundet, der også de tidligere ungdomstillitsvalgte opplevde å være involvert i bred forstand. Dette kan handle om at Fagforbundet var tidlig ute med sitt

ungdomsarbeid og dermed hadde en mer etablert struktur allerede i 2007/2008 enn mange av de andre forbundene.

Blant tidligere ungdomstillitsvalgte i andre forbund er bildet mer varierende – men mange gav uttrykk for at de hadde lite kontakt med andre ungdomstillitsvalgte i eget forbund. Dette knytter de typisk til manglende struktur og retningslinjer (se også kapittel 3) og til fravær av formelle møteplasser:

Var ikke noe sentralt ungdomsutvalg på den tiden – vi var bare et nettverk av ungdomstillitsvalgte. Det var lite organisert: Vi møtte hverandre og utvekslet noen erfaringer på en konferanse på Sørmarka, men vet ikke om det var LO eller NTL som arrangerte. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, NTL)

Når det sentrale ungdomsutvalget kom opp og gikk, så du at ting skjedde i forbundet – det ble fokus på ungdom. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, IE)

Samarbeid med andre typer tillitsvalgte og ansatte

Flere av de nåværende ungdomstillitsvalgte samarbeider med andre tillitsvalgte og ansatte i egne forbund. Av dem som var involvert i slike samarbeid tidligere, var det flere som opplevde at de ble inkludert mer som et «alibi».

Man får ikke alltid gjort så mye når man må spørre mye om lov og ikke får hjelp. Det tar mye tid, og så mister man motivasjonen. Det er en lang vei fra ord til handling. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, NAF)

Det er veldig god kommunikasjon mellom alle i fylket og i landet. Alle i NAF snakker godt sammen, og har du et spørsmål, er det bare å ringe (Nåværende ungdomstillitsvalgt, NAF)

Selv om sitatene for å illustrere forskjellen er hentet fra NAF, finner vi samme mønster i andre forbund:

Vi ble dratt med, men mer som et alibi mange ganger. Forbundet tok med ungdom fordi de var «forplikta» til å ha med ungdommen, men for å bli hørt måtte man vise litt større evner enn det som normalt kan forlanges av en ungdom. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, HK)

Også blant dagens ungdomstillitsvalgte er det varierende samarbeid med «de voksne» i forbundet, men som en påpeker, avhenger dette ofte også av ungdommenes tilnærming til samarbeid:

Når vi møter de «voksne» med et ønske om å benytte deres kompetanse, så inviterer man til et samarbeid, og da er det lett å bli tatt på alvor. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

Samarbeid mellom de ungdomstillitsvalgte i forbundene

Når det gjelder samarbeid, er kontakten ungdomstillitsvalgte seg imellom langt viktigere, og noe flere er involvert i. Unntaket er kanskje NTL, der ikke alle er involvert i samarbeid utover sin egen arbeidsplass. I Fagforbundet er samarbeidet utstrakt og omfattende, og de ungdomstillitsvalgte viser til mange kommunikasjonskanaler som legger til rette for samarbeid i det daglige (sosiale medier, telefon- og e-postlister) utover de formelle kanalene og konferanser. I de fleste forbundene er det en eller flere av de ungdomstillitsvalgte som forteller at de samarbeider så tett at man etter hvert blir venner og omgås sosialt. Dette gjelder særlig de som sitter i ulike utvalg sammen, og som jevnlig møter hverandre på ulike arrangementer og konferanser. På samme måte som når det gjelder rolleutøvelse (se kapittel 3), ser vi at forskjellene handler mer om på hvilket nivå man har verv, og mindre om hvilket forbund man er medlem av. Ungdomstillitsvalgte som har verv på regionalt eller sentralt nivå, samarbeider (naturlig nok) hyppigere og mer omfattende med andre ungdomstillitsvalgte.

Samarbeid med ungdomstillitsvalgte fra andre forbund¹⁵

Forskjellene på dem som har verv på regionalt og sentralt nivå, på den ene siden, og dem som (bare) har verv på lokalt nivå, på den andre, blir enda mer tydelige når det kommer til samarbeid med andre forbund. Jo høyere nivå man innehar verv på, jo hyppigere er man involvert i samarbeid.

Samarbeid med andre forbund var jeg ikke involvert i, men de gamle ringrevene holdt på med det (Tidligere ungdomstillitsvalgt, HK)

Et annet funn er at forbundene som er involvert i denne undersøkelsen, ofte er de forbundene som samarbeider med hverandre. Dette skyldes trolig at dette er blant de forbundene som har et mest aktivt ungdomssamarbeid. Mange av forbundene samarbeider med ungdomstillitsvalgte fra Fagforbundet og Fellesforbundet. I det hele tatt er særlig Fagforbundet Ungdom noe flere ungdomstillitsvalgte betrakter som et forbilde og en ønsket samarbeidspartner. I tillegg er det noen (HK og IE) som har samarbeid med EL & IT Forbundet, og noen (NAF) med Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom) og Norsk Transportarbeiderforbund (NTF). Fem av syv nåværende ungdomstillitsvalgte i NAF er opptatt av Forbundsalliansen¹⁶ som en fin arena for

¹⁵ Vi finner også at noen av de ungdomstillitsvalgte (blant de mest aktive) samarbeider med ungdomspolitikere i AUF og SU og med Norsk Folkehjelp.

¹⁶ NAF, Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom) og Industri Energi vedtok i 2011 (IE fra 2012) å søke samarbeid med gjennom «forbundsalliansen» med

samarbeid. Samtidig er det ingen fra Industri Energi som nevner dette i intervjuene. Ifølge de ungdomstillitsvalgte i NAF har imidlertid både ungdomstillitsvalgte fra Postkom, NTF og Industri Energi vært involvert i samarbeidet. I tillegg nevner en fra HK Forbund¹⁷:

Det finnes ikke noe bedre forum enn Forbundsalliansen. Konseptet bak er å samle så mange gira ungdommer på et sted, det gir meg fornya inspirasjon til å jobbe videre med ungdomsarbeid. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

De fleste forbundene har altså samarbeid med ett eller flere LO-forbund. To unntak i så måte finner vi i FO og NTL. Blant de ungdomstillitsvalgte i NTL er det ingen av dem vi har intervjuet, som samarbeider noe særlig med andre utover sin egen arbeidsplass, bortsett fra noen som sitter / har sittet i LOs ungdomsutvalg. FO-erne samarbeider ofte med (andre) profesjonsforbund i Unio eller Akademikerne. Riktignok er det flere av FO-erne som oppgir at de samarbeider med LO (for eksempel med LOs ungdomssekretær), men bare én ungdomstillitsvalgt har vært involvert i en form for samarbeid med et LO-forbund. Flere sier at de ikke er prinsipielt imot, men at FO har lite til felles med andre LO-forbund, og at det derfor er mer naturlig å samarbeide med for eksempel pedagogstudentene (Unio). En uttrykker seg slik:

Jeg hadde verv i LO – det var ikke knirkefritt. Det er ulikt hvordan de andre forbundene driver studentpolitikk. Andre forbund har veldig unge ungdomstillitsvalgte, og studentpolitikken bærer preg av det. Vi har høyere utdanning, og det preger hvilke saker vi er interessert i. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, FO)

Det overordnede inntrykket er at både de som i dag samarbeider med andre forbund, og de som ikke gjør det, generelt er positive til samarbeid med andre (LO-forbund). En tidligere ungdomstillitsvalgt i Industri Energi fremholder at slikt samarbeid var det mest interessante i vervet fordi det var slik man får se forskjellene i utfordringer mellom yrkene. To nåværende ungdomstillitsvalgte uttrykker seg slik:

Jeg tror vi har en fordel i forhold til de voksne i forbundet. Blant de eldre er det mye interne konflikter, og man prøver å stjele medlemmer fra hverandres forbund. Vi unge er egentlig bare glad for at vi har unge medlemmer på kryss og tvers av

sikte på mulighet for sammenslåing. Etter en forhandlingsrunde ble prosjektet stoppet i februar 2013, så en ungdomstillitsvalgt i NAF fikk mer rett enn han trodde da han uttalte: «Når det gjelder forbundsalliansen, er det ikke tvil om hvilken gruppe som har fått mest til – det er ungdommen.»

¹⁷ Forbund 1 var et prosjekt som skulle samle fagbevegelsen i servicesektoren i et stort LO-forbund. Etter planen skulle seks fagforbund (HK, Postkom, NTF, Yrkestrafikkforbundet (YS), Norsk Jernbaneforbund, Hotell og Restaurant) inngå i dette forbundet.

forbundene. Til slutt ender du opp under LO-paraplyen uansett hvilket forbund du er organisert i. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Vi gjør jo det samme, vi har bare forskjellig logo – så hvorfor skal vi ikke jobbe mer sammen om ting fremfor å slåss om medlemmer? (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

Samtidig finner vi også eksempler på ungdomstillitsvalgte som er negative til samarbeid med andre forbund i og utenfor LO:

Vi klarer oss greit selv. (Ungdomstillitsvalgt, FO)

Vi har også stilt spørsmål om når og hvor samarbeid med andre forbund foregår. Foruten sommerpatruljen som er en viktig arena for mange (se kapittel 7), skjer samarbeid formelt gjennom LOs ungdomsutvalg hvor mange har deltatt eller deltar. Mer uformelt synes kurs og konferanser i regi av LO, men også forbundene selv, å være en viktig arena for å knytte kontakt og utvikle samarbeidsrelasjoner. Slike kurs og konferanser er en viktig arena for å knytte kontakt med andre ungdomstillitsvalgte i eget forbund, men særlig blant de nåværende tillitsvalgte synes det utbredt å invitere andre forbund på egne konferanser og å være gjest når de andre forbundene arrangerer sine konferanser. Dette blir tema i det følgende.

Mange har sittet i LOs ungdomsutvalg

Overraskende mange av dem vi har intervjuet, har deltatt i LOs ungdomsutvalg enten tidligere eller nå. LOs ungdomsutvalg i fylket skal bestå av minst én representant fra hvert av de forbund som ønsker å være representert. LOs faglige ungdomssekretær i fylket er sekretær for utvalget, med tale- og forslagsrett. Dette utvalget skal blant annet koordinere forbundenes faglige ungdoms- og studentarbeid, drive fellesaktiviteter og reise ungdomspolitiske spørsmål overfor LO. Dette er altså et formelt organ for samarbeid mellom de ungdomstillitsvalgte. Vi finner svært divergerende holdninger til hvor godt disse utvalgene fungerer, rundt om i fylkene. Siden vi ikke finner store forbundsvise forskjeller, kan det være at det varierer veldig fra fylke til fylke. Noen uttrykker seg slik:

Vi fikk ikke utretta så mye, men en samling der vi bare snakka om ting. Tulle møter! (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Mens andre uttrykker seg slik:

De møtene jeg har fungert på, har fungert ganske greit. Det er en del folk der jeg kjenner litt til fra før, og det går fint an å samarbeide med dem. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

Skal vi likevel fremheve en forskjell mellom forbundene, må det være at dette er den eneste arenaen de intervjuede ungdomstillitsvalgte i NTL deltar i samarbeid på, og at disse er positive til ordningen. En nåværende ungdomstillitsvalgt fra NTL gir en forklaring på dette og sier at de er avhengig av LOs ungdomsutvalg for samarbeid fordi NTL har en annen organisering enn de andre forbundene. Siden NTL ikke er organisert geografisk, mener den ungdomstillitsvalgte at dette vanskeliggjør å få til et nettverk og samarbeid dersom det ikke skjer i LOs ungdomsutvalg.

Selv om også vi finner ungdomstillitsvalgte i alle forbund som er positive til LOs ungdomsutvalg, er det flere som er negative til hvordan utvalgene fungerer. Et paradoks er kanskje at både de positive og negative bruker den samme begrunnelsen: at møtene er for «snille og konsensusbaserte»:

Jevnt over i LO-familien så er vi gode venner. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Jeg samarbeider med det sentrale ungdomsutvalget i LO, der vi møter ungdomssekretæren. Men det fungerer ikke bra – for konsensusbasert og for konfliktsky. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

I tillegg til å ønske mer «temperatur» i møtene er det flere som peker på at de opplever mandatet til LOs ungdomsutvalg som uklart. Det var imidlertid bare tidligere ungdomstillitsvalgte som nevnte dette, og det kan derfor være at det har blitt klarere de siste årene. Tilhengerne av LOs ungdomsutvalg mener innsatsen fra en del forbund burde være større, og synes det er dumt at noen saboterer denne arenaen for samarbeid:

Noen er veldig opptatt av seg og sitt, mens andre er rause og inkluderende. Mesteparten av tida fungerer det veldig bra. Noen bør derimot ha et sterkere hjerte for LO-familien enn det de har. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

LO har kongressperioden 2009-2013 hatt en strategi for å få flest forbund med i LOs sentrale ungdomsutvalg. Bakgrunnen for dette er at man betrakter det som avgjørende for å kunne koordinere og styrke student- og ungdomsarbeidet at flest mulig forbund bidrar med kunnskapsoverføring og løfter utfordringene i lag. Forbundenes deltakelse har økt fra åtte forbund i 2008 til 18 forbund i 2013.

Kurs og konferanser har en nøkkelrolle for å etablere samarbeid

Kurs og konferanser er et av hovedtemaene i kapittel 7. I dette avsnittet vil vi konsentrere oss om å diskutere disse arrangementenes nøkkelrolle for å etablere samarbeid. Konferansene blir fremhevet som viktige både for å etablere og pleie kontakt med ungdomstillitsvalgte i eget forbund, så vel som med ungdomstillitsvalgte i andre (LO-) forbund. En ungdomstillitsvalgt i Industri Energi forteller at han ikke kjente noen

ungdomstillitsvalgte i eget eller andre forbund før han reiste på en konferanse. Dem han kjenner nå, er dem han møter på kurs.

Du har den klassiske utfordringa: at de fleste som er tillitsvalgt på lokalt nivå, har en fulltidsjobb. Så du blir ikke introdusert for så mange andre enn de som reiser rundt på kurs. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Den ungdomstillitsvalgte peker med dette på et viktig poeng – at ikke alle har tid/mulighet til å reise på konferanser fordi de ikke får fri fra arbeid (se også kapittel 3). Dette kan også være en delforklaring på hvorfor vi observerer at ungdomstillitsvalgte med bare verv på arbeidsplassnivå på tvers mellom forbund deltar mindre i samarbeid.

Selv om de fleste beskriver det som sosialt å delta på konferanser og forteller om vennskap som oppstår, er det grunn til å påpeke at det ikke er like lett for alle å komme utenfra:

Møtte andre på konferanse i annen by i regionen, ikke så vellykket – klikkete. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, HK)

De ungdomstillitsvalgte i NTL har ikke deltatt på egne konferanser for ungdomstillitsvalgte, deres konferanser er mer rettet mot unge medlemmer enn ungdomstillitsvalgte. Dette problematiserer vi mer i kapittel 7, men nøyer oss her med å si at de ungdomstillitsvalgte gjerne har deltatt på ordinære tillitsvalgtsamlinger i forbundet der de møter andre unge. Dette kan fungere på samme måte ved at samarbeid med andre ungdomstillitsvalgte blir etablert:

Når du sitter i fylket med sju medlemmer under 35 år, er det fint å komme på en konferanse med andre ungdommer. Det viktigste er vel egentlig å komme sammen, ikke innholdet. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, NTL)

Vedkommende legger imidlertid til at ungdommene som møttes på disse konferansene, ikke snakket om ungdom og ungdomssaker, men om tillitsvalgtarbeid generelt. Det er følgelig ikke helt slik at de ordinære tillitsvalgtsamlingene i NTL har samme funksjon som rene ungdomskonferanser, selv om de unge deltakerne finner sammen sosialt.

I tillegg til å skape samarbeidsrelasjoner internt i organisasjonen ser det ut til at konferanser i de siste årene har fått en rolle i å skape samarbeid eksternt mellom forbund. Flere forteller at de inviterer andre forbund på sine konferanser, og at de selv deltar som gjest på de samme forbundene sine arrangementer. Dette fenomenet finner vi blant dem med verv på regionalt eller sentralt nivå og hos alle forbund utenom NTL og FO.

5 Ungdomstillitsvalgtes gjennomslagskraft i forbundene og mot LO

Ungdomsarbeidet skal bidra til at unges stemme blir hørt i LO og LO-forbundene, og dermed sørge for at politikken er fremtidsrettet. Gjennom større vekt på saker unge er opptatt av, kan ungdomsarbeidet også bidra til å fornye og vitalisere LO og forbundene på en måte som over tid kan bidra til å bedre rekruttering, heve organisasjonsgraden og øke oppslutningen om fagbevegelsen.

I dette kapitlet ser vi nærmere på i hvilken grad de ungdomstillitsvalgte opplever at de har gjennomslag i egen organisasjon, og om deres ønsker og innspill tas hensyn til i politiske kampsaker og handlingsplaner.

Blir de ungdomstillitsvalgte tatt på alvor, og opplever de at de har gjennomslag?

De ungdomstillitsvalgte som ble intervjuet, ble spurt om de opplevde at de ble tatt på alvor i sitt arbeid innenfor forbundet, og om og på hvilken måte de opplevde å ha innflytelse og få gjennomslag for sine ideer og saker.

Skillet mellom å bli tatt på alvor og å få gjennomslag er viktig fordi det er fullt mulig å bli tatt på alvor når saker fremmes, uten at de ungdomstillitsvalgte opplever å få gjennomslag i sakene i form av at det bevilges midler, eller at forbundet legger om sin politikk innen ulike områder.

Noen opplevde å bli tatt på alvor på grunn av sin rolle, sitt verv og sin posisjon i forbundet, mens andre mente at de ble tatt på alvor på grunn av eget engasjement og personlig stil. Som et eksempel på betydningen av formelle posisjoner kan følgende sitat være illustrerende:

Ja, blir tatt på alvor.. men det kan ha en sammenheng med at jeg sitter i tunge verv [som ungdomstillitsvalgt]. Det kan nok være vanskelig å sitte der kun som ungdomstillitsvalgt. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Posisjon gir makt. Å være fersk og ha mindre betydningsfulle verv spiller naturligvis inn på hvilke områder den enkelte har mulighet for å få gjennomslag på. Samtidig er det andre som vektlegger at egne evner og stil i stor grad spiller inn. To av våre andre informanter beskrev det slik:

Ja, ble tatt på alvor, men det har mer med meg som person å gjøre enn vervet jeg hadde.. Jeg kan være ubehagelig plagsom mot mennesker som ikke hører på meg. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Opplever at jeg blir tatt på alvor.. Men jeg har også en fremtoning som person som ikke åpner for å bli dikket med. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Dette minner oss om at innflytelse både kan bunne i posisjon og person, og at slike forhold i mange tilfeller henger sammen. Vi har tidligere (kapittel 3) vist til at mange ungdomstillitsvalgte er usikre på sin rolle, sitt ansvar og hvilke oppgaver de er tiltenkt. Usikkerhet rundt egen rolle og posisjon kan fort gå ut over gjennomslagskraften til den enkelte, og flere, uavhengig av forbund, oppgir at de var usikre i starten. Da blir det mer krevende å presse gjennom krav og ønsker i kraft av egen person.

De aller fleste informantene oppgir, på tvers av forbund, at de ble tatt på alvor. Det er noe større variasjon når det gjelder om de fikk gjennomslag for sine forslag og de sakene de kjempet for. Ungdomstillitsvalgtes gjennomslagskraft ser delvis ut til å henge sammen med hvilken type sak det dreier seg om. Saker som tydelig er en ungdomssak, og som ikke påvirker forbundets generelle politikk eller andre prioriteringer forbundene må gjøre, får lettere gjennomslag enn saker hvor ungdomsgruppens synspunkter i større grad skiller seg fra «de voksnes» etablerte politikk i forbundet eller i LO. På spørsmål om vedkommende opplevde å få gjennomslag for sine saker, sier en tidligere ungdomstillitsvalgt for eksempel at:

På ungdomssida ja, men ikke overfor andre delen. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

På samme måte svarer en tidligere ungdomstillitsvalgt og medlem i det sentrale ungdomsutvalget i IE at:

Vi fikk gode tilbakemeldinger fra forbundsstyret, men jeg hadde en følelse av at det ikke var alle klubbledere rundt omkring som godtok oss som en sentral enhet.. De trodde kanskje at ungdommen er litt for ville i sine spørsmål og kritikker.. De er redde for å miste makt. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Formelle rettigheter og økt innflytelse

Når de ungdomstillitsvalgte beskriver sine sentrale verv, enten det er som ungdomssekretær, i nasjonale arbeidsutvalg eller sentrale ungdomsutvalg, oppgir de stor sett at de ble tatt på alvor og opplevde at de fikk gjennomslag. Samtidig er det noe variasjon, spesielt over tid. Noe av denne variasjonen skyldes at ungdomsorganiseringenes formelle rettigheter har blitt styrket over tid i noen av forbundene. En av de ungdomstillitsvalgte med sentrale verv nasjonalt i FO sier at:

Det var veldig vanskelig å få gjennomslag.. Jeg tror vi ble hørt, men jeg tror kanskje det stoppa litt opp der.. De er ikke pålagt å høre oss, vi hadde ikke noe stemmerett i landsstyret.. Vi hadde bare forslagsrett. (Ungdomstillitsvalgt, FO)

På samme måte sier et av de tidligere medlemmene i det sentrale ungdomsutvalget i Fellesforbundet at:

Vi hadde jo ikke møterett i forbundsstyret. Vi hadde et forbundsstyremedlem som møtte på våre møter i det sentrale ungdomsutvalget. Vi var et rådgivende organ, men ble sjelden spurt om råd. Vi måtte derfor finne saker hvor vi kunne få rådgitt mest mulig. Det var et problem at vi følte at de kunne møte i våre møter, men vi kunne ikke møte i deres møter. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Også i NAF uttaler en av de tidligere sentralt plasserte ungdomstillitsvalgte at de møtte motstand, og at mangelen på formell makt var et problem for deres gjennomslagskraft:

Det sentrale forbundsstyret ville ikke ha oss representert i forbundsstyret, så vi ble ikke helt tatt på alvor den gangen. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

I de senere år har ungdommen i Fellesforbundet og FO fått både møterett og stemmerett, noe som trekkes frem som viktig av flere av de nåværende sentralt plasserte ungdomstillitsvalgte i FO. Stemmeretten sikrer at de ungdomstillitsvalgte blir hørt i noen sammenhenger. Samtidig kan stemmerett, og ikke bare tale- og forslagsrett, bidra til at ungdomsorganiseringen i større grad kan oppnå sine mål gjennom å inngå allianser med andre deler av forbundsstrukturen i ulike saker.

Disse endringene i formell makt, sammen med målrettet arbeid for å fremme ungdoms interesser, ser ut til å ha endret gjennomslagskraften i Fellesforbundet og FO. De aller fleste av dagens sentralt plasserte ungdomstillitsvalgte sier at de får gjennomslag for mange av sakene de fremmer. Dette tyder på at formell posisjon også gir faktisk innflytelse. Samtidig er ikke formell makt i form av stemmerett i forbundsstyret et absolutt krav for innflytelse. Også i NAF kommer det tydelig frem at dagens sentralt plasserte ungdomstillitsvalgte i større grad opplever at de blir tatt på alvor og har gjennomslagskraft i eget forbund. Dette gjelder til tross for at ungdomstillitsvalgte i NAF ikke har tale-, møte- og stemmerett i forbundsstyret. Det er i disse tre forbundene,

og spesielt i NAF og Fellesforbundet, vi finner at de ungdomstillitsvalgtes opplevelse av gjennomslag har endret seg til det bedre over tid. I de andre forbundene svarer de tidligere ungdomstillitsvalgte i samme grad som dagens ungdomstillitsvalgte at de ofte, men ikke alltid, opplever å få gjennomslag for sine innspill og ønsker.

Vi ser at flere ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet og FO viser til sin stemmerett i forbundsstyret som viktig for deres evne til å få gjennom saker. Selv om vi finner at formelle rettigheter har blitt styrket og oppleves som viktig i disse forbundene, er det imidlertid våre informanter i IE som mest unisont viser til at forbundet støtter oppunder deres arbeid, og at de har gjennomslag i en rekke saker både sentralt og lokalt. Også i IE møter ungdomsorganiseringsen med en representant med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett. Samtidig har IE ungdomstillitsvalgte på heltid som blir betraktet som en viktig suksessfaktor:

Heltidsungdomstillitsvalgt er en uvurderlig ressurs. Det går ikke an å drive et ungdomsarbeid for 15 000 medlemmer på frivillig basis. Vi har så mange arrangementer og deltakelse på så mange ting at det er helt nødvendig. (Nåværende ungdomstillitsvalgt, IE)

Det er dermed ikke noen nødvendig sammenheng mellom høy gjennomslagskraft, «vi får gjennom det vi vil», og høy aktivitet. Også i NTL svarer de ungdomstillitsvalgte, uavhengig av nivå, at de får gjennom sine saker, og selv om NTL sine vedtekter sier at en ungdomskontakt bør velges inn i styret, er det ingen i forbundsstyret per dags dato. Slik sett kan det se ut til at en organisering av ungdomsarbeidet uten formell forankring i forbundsstyret, slik det er i NTL og NAF, ikke nødvendigvis reduseres ungdomstillitsvalgtes opplevelse av å få gjennom viktige saker. På den andre siden viser andre deler av denne rapporten (kapittel 6 og 7) at de ungdomstillitsvalgte i de andre forbundene, spesielt Fellesforbundet, Fagforbundet og IE, vil mer og gjør mer. I NTL er det for eksempel slik at i tillegg til at det ikke sitter noen fra ungdomsorganiseringsen i forbundsstyret, har forbundssekretæren som har ansvar for ungdomssaker, også en rekke andre oppgaver, og med begrenset frikjøp av tid for dem som sitter i det sentrale arbeidsutvalget, vil det kunne føre til at aktiviteten går ned.

Dette er trolig grunnen til at vi finner eksempler på ungdomstillitsvalgte i NTL som tar til orde for «å lære» av andre forbund:

Det burde vært en 100 prosent frikjøpt leder og nestleder av det sentrale ungdomsutvalget som på samme nivå som i Fagforbundet og Industri Energi. (Nåværende ungdomstillitsvalgt, NTL)

Også i NAF er det frustrasjon over at ikke forbundet prioriterer mer ressurser til frikjøp av ungdomstillitsvalgte (uten at det tilsynelatende går ut over innsatsviljen):

Det bør være et samsvar mellom forventningene og hva man faktisk kan klare. De gutta har 100 prosent jobb... ... Det (vervet) er ekstremt tidkrevende. Madammen spurte om jeg synes det var rart å være hjemme, det er illustrerende.. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

Formelle rettigheter som representasjon i forbundsstyret ser altså ut til å øke sannsynligheten for at de ungdomstillitsvalgte opplever makt og gjennomslag, men er ikke en avgjørende betingelse for suksess. Det synes også viktig at en eller flere frikjøpes eller ansettes i forbundet for å koordinere ungdomsaktiviteten og de ungdomstillitsvalgte. Styrkede formelle rettigheter og frikjøp fremstår med dette som en viktig forklaringsfaktor på hvorfor ungdomsarbeidet vurderes bedre av nåværende enn av tidligere ungdomstillitsvalgte.

6 Rekruttering

I dette kapitlet vil vi se nærmere på rekruttering av unge medlemmer. Siden de fleste arbeidstakere som organiserer seg, gjør det allerede som studenter eller i sin første jobb, er rekruttering av unge medlemmer viktig for LO og det enkelte forbund. På LO-kongressen i 2009 ble det påpekt at forbundene har et stort rekrutteringspotensial blant unge, og vist til at en styrket og samlet innsats overfor ungdom vil være viktig fremover. Vi vil i det følgende se på hvordan de ungdomstillitsvalgte vurderer sitt eget forbund sin innsats i arbeidet med å nå unge medlemmer, om det er forskjeller mellom de ulike forbundene og mellom ungdomstillitsvalgte i dag og de som var tillitsvalgte i 2007/2008. Videre ser vi nærmere på hvilke tiltak de ungdomstillitsvalgte mener det vil være viktig å fortsette med eller begynne med for å rekruttere bedre blant ungdom.

Medlemsrekruttering som motivasjon for et ungdomsarbeid

Økt rekruttering av ungdom er trolig den viktigste motivasjonen for LO og forbundene for i det hele tatt å satse på et ungdomsarbeid.¹⁸ Det er også medlemsrekruttering av unge de ungdomstillitsvalgte selv typisk trekker frem når de argumenterer for hvorfor de oppfatter ungdomsarbeid som viktig. Til sammenligning er det svært få som viser til «demokratiargumenter» av typen at man må ha en egen ungdomstillitsvalgt for å bidra til at tillitsvalgtkorpset bedre spiller medlemsmassen, og at det ikke bare er godt voksne som skal bekle vervene. Langt vanligere er å fremføre argumentet at unge kommuniserer best med unge, og skal man lykkes bedre i rekrutteringen av denne gruppen, må man følgelig etablere verv som sikrer at ungdommen er aktiv i forbundet. Dernest er det mange som viser til at det er viktig å rekruttere unge for å sikre at de ikke blir «kapret» som medlemmer i andre forbund og blir værende der. Også de som opplever liten konkurranse fra andre forbund, er opptatt av ikke å vente til arbeidstakerne blir

¹⁸ En ungdomstillitsvalgt i NTL går så langt at vedkommende antyder at dette var det eneste forbundet var opptatt av: «Jeg endte vel mer opp med å være verveansvarlig enn ungdomskontakt... ..det var nok viktigere for NTL at jeg drev verving». (Tidligere ungdomstillitsvalgt, NTL)

eldre før de rekrutteres. En ungdomstillitsvalgt i HK er imidlertid opptatt av både «demokrati» og «gevinster for forbundet» ved å rekruttere unge medlemmer:

Verver du en på 20, er jo han medlem i 50 år, verver du en på 50, så er han medlem i 20 år. Det er også viktig for mangfoldet i forbundet at alle aldre er representert, både som medlemmer og i styrer rundt om kring. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Ungdommene vil ha fagbevegelsen på pensum

Når vi spør hvordan LO og forbundene kan rekruttere bedre blant ungdom, er det over en tredjedel av de ungdomstillitsvalgte som påpeker at LO og forbundene er nødt til å bli mer aktive på skolene enn de er i dag. Et flertall av disse utdyper videre at de oppfatter det som et problem at man på skolen lærer for lite om hva fagbevegelsen har betydd for utviklingen av det norske samfunnet generelt og arbeidstakernes posisjon spesielt. Ungdomstillitsvalgte fra alle forbund nevner dette, men hvilket nivå de mener man skal engasjere seg på, varierer. Noen tillitsvalgte fra NAF og Fellesforbundet mener at man må inn allerede på ungdomsskoletrinnet, men de fleste anser videregående skole som mest aktuelt. Ungdomstillitsvalgte i FO og NTL er mest opptatt av høyskolene og universitetene, noe som har sammenheng med hvilke medlemmer de skal rekruttere. Samtidig finner vi også ungdomstillitsvalgte i disse forbundene som mener at man må begynne informasjonsarbeidet allerede på videregående skolenivå.

Selv om de ungdomstillitsvalgte først og fremst er opptatt av skolebesøk i form av stander, er det overraskende mange som ønsker enda tettere samarbeid med skolene. Fra alle forbund er det eksempler på ungdomstillitsvalgte som foreslår klassebesøk. Enkelte ungdomstillitsvalgte i HK, Fellesforbundet og NAF går enda lenger og sier at de skulle ønske at fagbevegelsen var på pensum i historie- og samfunnsfagene på ungdoms- og/eller videregående skolenivå. I denne sammenheng blir det vist til at det er en svakhet i dagens pensum at man som elev får lære så lite om fagbevegelsens rolle i det norske samfunnet – både historisk og i dag. De er videre overbevist om at dersom ungdommer hadde større kjennskap til fagbevegelsens rolle, så ville langt flere melde seg inn:

Jeg tror at dersom vi får inn fagforeningshistorie i pensum, så blir det mer en selvfølge å melde seg inn når en kommer ut i arbeidslivet. Mer kunnskap vil føre til bedre rekruttering. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Det er flere forbund som særlig vektlegger yrkesskolene som sentrale når det skal arrangeres skolebesøk. Den åpenbare grunnen er selvsagt at disse elevene etter kort tid skal ut i arbeidslivet som lærlinger, og de er en gruppe særlig NAF, Fagforbundet, Industri Energi og Fellesforbundet synes å være opptatt av.

Ungdomstillitsvalgte i NTL, FO og dels Fagforbundet fremhever viktigheten av å være aktiv på de stedene som driver høyere utdanning. Også her er det ungdomstillitsvalgte som ønsker seg «inn i klasserommet». Særlig FO-tillitsvalgte er opptatt av dette. Vårt inntrykk er at FO skiller seg fra de andre forbundene ved at de ofte får anledning til å gjennomføre slike klassebesøk. Det er flere ungdomstillitsvalgte som forteller om at forbundet er til stede på en forelesning tidlig i hvert semester. En nåværende ungdomstillitsvalgt i FO mener at denne ordningen kunne bli enda bedre dersom FO benyttet en representant for FO-studentene til å snakke i klassene i stedet for eldre tillitsvalgte. Vedkommende begrunner dette ved at etablerte tillitsvalgte ofte mangler studentperspektivet, og at unge kommuniserer bedre med unge (se også avsnittet under). Det er selvsagt mulig at FO helt eller delvis benytter FO-studentene til dette arbeidet på andre studiesteder enn der den ungdomstillitsvalgte er student.

En tillitsvalgt fra Fagforbundet påpeker at det er viktig å besøke både skoler og høyskoler siden det er viktig å være på arenaer der ungdommen er, og viser til at «er du flink å snakke på slike skolebesøk, så melder jo hele klasser seg inn». Samtidig advarer den ungdomstillitsvalgte mot å rette all innsatsen inn på skoler. Vedkommende begrunner dette med at elever og studenter er mindre trofaste medlemmer enn arbeidstakere, og det er viktigere at man har sterke klubber som fanger opp lærlingene. Også en tillitsvalgt fra Fellesforbundet er inne på mye av det samme og konkluderer med at det viktigste er å konsentrere seg om lærlingene:

Studenter og ufaglærte er ofte på vei et sted, så det er litt uvisst. En lærling er på vei mot et fagbrev og en fast jobb. Målet er å ha fast ansatte fagarbeidere som er fagorganiserte. Grunnen til at det er viktig å ta for seg lærlingene, er at de med et positivt inntrykk av fagbevegelsen er lettere å engasjere sammenlignet med de som har vært lenge i bedriften og tillagt seg en passiv holdning. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Kollektiv hjemforsikring – et argument for verving eller bare en medlemsfordel?

En annen ting som mange ungdomstillitsvalgte nevner som en mulig kilde til bedre ungdomsrekruttering, er i større grad å reklamere for de tilleggsgodene man får gjennom LO-Favør ved et medlemskap. Særlig er den kollektive hjemforsikringen, eller innboforsikringen, et gode som det vises til. Samtidig er dette et område hvor vi finner svært divergerende synspunkter i materialet, og hvor enkelte av de ungdomstillitsvalgte er klare i talen når de argumenterer for at LO og forbundene i liten grad skal benytte «tilleggsgodene» til rekruttering. Som en uttrykker seg:

Drit i forsikringer – det er kun en medlemsfordel, ikke en grunn til å bli organisert. (Ungdomstillitsvalgt, Industri Energi)

En annen tillitsvalgt fra samme forbund viser til at det er lite vits «å rekruttere en haug med medlemmer som bare ønsker billig forsikring, men som ikke bryr seg om å være fagorganisert». Samtidig er det nettopp de «mindre bevisste ungdommene» forkjemperne ønsker å nå ved å reklamere for medlemsfordelene i rekrutteringsarbeidet.

Vi må drive oppsøkende virksomhet på yrkesskoler hvor vi promoterer forsikringer. Unge bryr seg mindre om oppsigelsesvern – de er opptatt av forsikringer. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

Berge og Nergaard (2010) finner den samme uenigheten i sin studie av LOs studentmedlemsskap. Der trekker forfatterne konklusjonen at LO er et merkenavn som gjenkjennes som arbeidstakerorganisasjon og ikke forsikringsselskap, men samtidig at dette er et gode som trolig kan bidra til økt rekruttering blant grupper med mindre bevisst forhold til fagbevegelsen (ibid.: 62). Til tross for den sterke aversjonen vi ser enkelte ungdomstillitsvalgte har mot å bruke «innboforsikringen» for aktivt i vervearbeidet, er det rimelig å anta at ungdom som i utgangspunktet er reserverte med å bruke penger på et medlemskap, kan bli mer positivt innstilt når man synliggjør de individuelle medlemsfordelene som man får i tillegg til tradisjonell fagforeningsbistand.

Sommerpatruljen og rekruttering

Som vi kommer nærmere inn på i kapittel 7, er det mange av de ungdomstillitsvalgte vi har intervjuet, som er med på sommerpatruljen, eller som deltok da de var aktive ungdomstillitsvalgte. Dette er også ungdomstiltaket som de ungdomstillitsvalgte betrakter som flaggskipet i ungdomssatsingen. I dette avsnittet vil vi nøye oss med å diskutere patruljens rolle i medlemsrekruttering. Det er 15 ungdomstillitsvalgte som trekker frem sommerpatruljen i forbindelse med rekruttering. Disse er spredd på ulike forbund, men tillitsvalgte i HK utpeker seg noe. Mer slående er det at det, med ett unntak, bare er nåværende ungdomstillitsvalgte som knytter sommerpatruljen til rekruttering. Dette har trolig sammenheng med at sommerpatruljen har rettet mer oppmerksomhet mot medlemsrekruttering etter 2009, da LO-kongressen vedtok at et viktig formål med sommerpatruljen er å øke oppslutningen blant ungdom.

Flere ungdomstillitsvalgte fremholder at sommerpatruljen har en nøkkelrolle som rekrutteringsarena både direkte og indirekte – direkte gjennom at de rekrutterer aktivt når de er ute på patrulje, men også indirekte ved at den synliggjør fordelene med å være (LO-)organisert overfor ungdom. Dette underbygges også av årsrapporten fra

sommerpatruljen i 2012 som viser at man rekrutterte 533 nye medlemmer i forbindelse med patruljen. I underkant av halvparten av disse ble ordinære medlemmer, mens de øvrige ble studentmedlemmer, elevmedlemmer eller lærlingemedlemmer. I samme rapport vises det til at det i 2011 ble rekruttert 571 nye medlemmer i forbindelse med sommerpatruljen. Totalt innebærer det at sommerpatruljen direkte sto for over tusen nye ungdomsmedlemmer de siste to årene. I tillegg viser årsrapporten for sommerpatruljen til at det reelle tallet trolig er høyere ettersom det vil være medlemmer som melder seg inn i etterkant (ibid.). Videre heter det i rapporten at rekrutteringspotensialet trolig er enda større, og at patruljen kan rekruttere langt flere medlemmer enn den gjør i dag, fordi «mange av dem som er i målgruppa til sommerpatruljen, dessuten kan få gratis elevmedlemskap» (ibid.).

En ungdomstillitsvalgt fra Fellesforbundet advarer imidlertid sommerpatruljen mot å innta en for aggressiv rekrutteringsstrategi og mener selv at det viktigste med patruljen er å gjøre ungdom klar over hvor de kan henvende seg om de trenger hjelp, og øke bevisstheten om reglene i arbeidslivet. Vedkommende argumenterer for at den viktigste rekrutteringsjobben må gjøres av klubber på virksomhetsnivå. For å underbygge dette forteller den ungdomstillitsvalgte om en lærling som ble rekruttert etter besøk av sommerpatruljen. Etterpå fortalte han til sine kollegaer at han var blitt medlem, men fikk da høre at de synes det var noe tull. Dette resulterte i at lærlingen meldte seg ut igjen etter to uker. Ut fra denne historien trekker den ungdomstillitsvalgte følgende konklusjon:

Det er derfor jeg tenker at de skal være litt forsiktig med å melde folk inn på patruljene uten å vite helt hvordan forholdene er på bedriftene de jobber. Det er nok noen ganger best å bare informere... (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Selv om den ungdomstillitsvalgte her har et godt poeng, er det grunn til å minne om at mange ungdommer jobber i bransjer hvor organisasjonsgraden er lav, og hvor det gjerne ikke er en etablert klubb på arbeidsplassen. Besøket fra LOs sommerpatrulje vil derfor for mange være den første gangen de får tilbud om et fagforeningsmedlemskap og informasjon om hva dette innebærer. Ser vi på informasjonen som er gitt i intervjuene med de ungdomstillitsvalgte under ett, synes det klart at sommerpatruljen har høy status både hos unge medlemmer og annen ungdom. Dersom LO ønsker å rekruttere bedre blant ungdom, kan det derfor etter vår oppfatning være lurt å fastholde på strategien om å benytte patruljen til å tilby medlemskap til ungdommer ved bedriftsbesøk og til ungdommer som ringer inn til sommerpatruljens informasjonstjeneste.

Rekruttering av studenter

Fra andre studier har vi mye kunnskap om LO og forbundenes arbeid med å rekruttere studentmedlemmer (se for eksempel Berge & Nergaard 2010). Samtidig har det siden 2009 vært en kraftig vekst i studentmedlemmer, og de ulike LO-forbundene organiserer i dag rundt 18 000 studenter (mot drøye 11 000 i 2009).

FO og NTL skiller seg fra de andre forbundene ved at det er rekruttering av studenter som de ungdomstillitsvalgte opplever som det viktigste tiltaket for å rekruttere nye unge medlemmer. Samtidig er det også betydelig forskjeller blant disse forbundene. Flere tillitsvalgte fra NTL peker på at mange unge arbeidstakere er medlemmer i forbund tilknyttet Akademikerne når de begynner i sin første jobb, eller velger å bli medlem der:

Nyansatte melder seg inn i Akademikerne, som er bedre på å rekruttere studenter. Hadde vi nådd studentene i større utstrekning, kunne det hatt positiv betydning for medlemsvekst og rekruttering av unge. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

Fafo har tidligere påpekt at organisasjonsgraden blant studenter innen økonomi, samfunnsfag og historie er lav. I 2009 var det 50 000 studenter på disse studieretningene, mens NTL, Samfunnsviterne og Samfunnsøkonomene til sammen hadde 1500 medlemmer. Siden det er få andre forbund som er aktuelle for disse studieretningene, er rekrutteringspotensialet stort for NTL. Vårt hovedinntrykk er at mye av ungdomsarbeidet i NTL er rettet inn mot studentarbeidet. Det er også ungdomstillitsvalgte som påpeker at de har tro på at forbundets satsing på studenter og et eget studentutvalg vil gjøre forbundet generelt bedre på rekruttering og kontakt med unge arbeidstakere. Selv om dette i mange tilfeller vil være en rasjonell strategi for NTL, vil vi samtidig advare mot å tro at studentarbeidet alene skal løse den rekrutteringsutfordringen blant unge som de ungdomstillitsvalgte beskriver. Svalund og Nergaard (2008) viste at bare 20 prosent av studentmedlemmene i NTL var å gjenfinne som ordinære medlemmer fire år etter. Selv om noen i tillegg fortsatt var studentmedlemmer, viser dette at en stor andel av dem man klarer å rekruttere som studenter, ikke blir værende i NTL. Dette taler for at det også må gjøres en stor innsats på arbeidsplassene dersom NTL ønsker å øke sin rekruttering blant unge.

Profesjonsforbundet FO har et noe annet utgangspunkt. Også ungdomstillitsvalgte fra dette forbundet ser studentrekruttering som det avgjørende. FO-studentene har lokallag på utdanningsstedene og oppgir at de rekrutterer svært godt. I 2009 viste Fafo at rundt en tredjedel av studentene som skulle bli barnevernspedagoger, sosionomer, og vernepleiere, var medlem av FO. Imidlertid var over halvparten medlem når studiene var fullført og de skulle begynne i første jobb, noe som uttrykker at mange trolig blir med på slutten av studietiden (Berge & Nergaard 2010). Alle syv nåværende ungdomstillitsvalgte vi har intervjuet i FO, mener at forbundet gjør en god jobb, og at rekrutteringen går veldig bra. Dette spørsmålet er ikke stilt til de forhenværende

ungdomstillitsvalgte, men også inntrykket fra disse intervjuene er at studentrekrutteringen fungerte godt. Selv om følgende sitat fra en ungdomstillitsvalgt omhandler vedkommende selv, er det likevel illustrerende for hvordan FO som profesjonsforbund har et litt annet utgangspunkt enn for eksempel NTL i rekrutteringsarbeidet overfor studenter:

Jeg ville meldt meg inn uansett, jeg hadde ikke trengt å verves. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, FO)

Rekruttering av studenter anses som viktig for de ungdomstillitsvalgte i øvrige forbund, men mange påpeker at studentmedlemmene ikke er like trofaste som de ordinære medlemmene og derfor ikke bør være prioritert over rekruttering på arbeidsplassen. Både Handel og Kontor, Fagforbundet, Fellesforbundet og NAF viser til at de organiserer i bransjer hvor mange studenter jobber, og at studentene av denne grunn er en viktig målgruppe.

Samtidig har Fagforbundet de siste årene hatt en målrettet satsing på studenter og er i dag forbundet i LO med desidert flest studentmedlemmer (i underkant av 4000 medlemmer). De siste fem årene har forbundet særlig fokusert på rekruttering av sykepleierstudenter. Hver høst har Fagforbundet Ungdom sentralt inviterer seg selv ut til alle klasser på høsten hvor ungdomstillitsvalgt i fylket følger opp med å kontakte lærer for undervisning.¹⁹ Høsten 2012 vervet de i underkant av 1000 studenter gjennom denne metoden og tiltaket «den røde sofaen»²⁰

Også de ungdomstillitsvalgte i Industri Energi rapporterer om at de har stor vekst i antall studentmedlemmer. Hvorvidt dette er positivt, er det imidlertid delte oppfatninger om. En ungdomstillitsvalgt mener det er viktig å vise at IE også er et forbund for ingeniører og arbeidstakere med høyere utdanning, og at studentrekruttering er en viktig del av dette. En annen er mer skeptisk:

Vi rekrutterer veldig mye studenter. Forbundet har en person som jobber 50 prosent med det, og han har rekruttert en haug med studenter. Jeg vet ikke om det er så mye vits da, å rekruttere en haug med studenter som bare vil ha forsikring. (Ungdomstillitsvalgt, Industri Energi)

En ungdomstillitsvalgt i HK som studerer statsvitenskap, og som ifølge seg selv vil ende opp i NTL etter hvert, mener likevel at studenter som jobber i HK-bransjer, bør være organisert hos dem siden det er de som best kan bistå studentmedlemmene i deltidsjobben sin:

¹⁹ Det er imidlertid mange lærere som ikke ønsker at Fagforbundet skal få komme inn i klassene på grunn av avtaler med Norsk Sykepleierforbund (NSF).

²⁰ Den røde sofaen er et tiltak som Fagforbundet startet på Høyskolen i Oslo der studenter kan få råd og informasjon om rettigheter i arbeidslivet (se også Berge og Nergaard 2010)

Vi er jo i og for seg et forbund hvor de unge er inne en tidsbegrensa periode. Mange unge [...] jobber et år eller to, men har ingen intensjon om å bli i bransjen. Når jeg er ute og verver, hører jeg at de ofte bare jobber med dette under studiene, så skal de få seg en «skikkelig jobb» – men man kan jo ta med seg det man lærer, til andre jobber og forbund. Det er nok mange som ikke ser at det å være organisert fra dag én i arbeidslivet har en nytte. Det er bra å være organisert i HK selv om du skal bli lærer. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Spørsmålet om LOs studentmedlemmer skal organiseres etter arbeidsplass eller etter studiested, har ved ulike anledninger vært diskutert i LO (Berge & Nergaard 2010: 58). Frem til 2010 gjaldt prinsippet om at studentene skal organiseres etter studiested, men i dag åpnes det for studentene både kan organiseres i forbund som studiet peker mot, eller i forbundet som organiserer de ansatte på arbeidsplassen der studenten jobber.

Profilere LO og/eller forbundene?

Det er også uenighet blant de ungdomstillitsvalgte om hvorvidt man først og fremst skal profilere LO og/eller forbundene når man rekrutterer unge medlemmer. En ungdomstillitsvalgt i HK mener at mange ungdommer ikke skjønner helt forskjellen på forbund og LO. Dette kan gi seg utslag i unge medlemmer som uttaler at de ikke vil bli med i forbundet fordi de heller vil være medlem i LO, eller motsatt at de er medlem i for eksempel HK, og at de ikke er / vil være medlem i LO.

De som ønsker en sterkere profilering av LO, viser typisk til at LO er en sterkere merkevare og mer kjent blant ungdom, mens andre synes det er viktig å profilere forbundet ungdommene faktisk skal bli medlem av, eller er av den oppfatning at «LO er for runde i kantene». I sistnevnte kategori skiller særlig FO-erne seg ut med en sterk forbundsidentitet. I andre enden finner vi ungdomstillitsvalgte i NAF, der enkelte argumenterer for et forbundsløst LO. En tidligere ungdomstillitsvalgt i NAF viser til at mange unge har to jobber, og mener at det burde være sånn at «om man er medlem i LO, så bør man være det på alle sine arbeidsplasser». Vårt hovedinntrykk er at de øvrige forbundene plasserer seg imellom disse ytterpunktene. Selv om de ungdomstillitsvalgte er opptatt av eget forbund, er det flere som fremhever samarbeid på tvers og en felles mobilisering av ungdom under «LO-paraplyen». Følgende sitater fra de ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet kan være illustrerende:

Jeg frykter at en del forbund, både lokalt og sentralt, driver litt forbundssjåvinisme. Vi skal lære opp unge medlemmer og innprente en forbundskultur i dem, framfor å innprente at vi er organiserte arbeidstakere og del av et fellesskap...Vi ser behovet

for et sterkt LO, men ingen jobber med LO-identiteten lenger. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Jeg tror vi har en fordel i forhold til de voksne i forbundet. Blant de eldre er det mye interne konflikter, og man prøver å stjele medlemmer fra hverandres forbund. Vi unge er egentlig bare glad for at vi har unge medlemmer på kryss og tvers av forbundene. Til slutt ender du opp under LO-paraplyen uansett hvilket forbund du er organisert i. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Arbeidsplassens rolle

Vårt hovedinntrykk er at de ungdomstillitsvalgte mener at arbeidsplassen har en avgjørende rolle i ungdomsarbeidet generelt og særlig med hensyn til rekruttering. For det første er det mange som sterkt poengterer at det viktigste i rekruttering av ungdom er «å markedsføre kjernen i det å være fagorganisert». Her viser de typisk til hjelp og bistand på arbeidsplassen og tilhørighet til en klubb. For det andre er det mange som fremhever viktigheten av lokal tillitsvalgt og at rekruttering av ungdom (og andre medlemmer) avhenger av innsatsen til denne. Ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet, Industri Energi og Fagforbundet skiller seg ut ved at det er blant disse vi finner flest og de som mener sterkest om arbeidsplassens rolle²¹, men i alle forbund er det ungdomstillitsvalgte som fremhever arbeidsplassnivået. Et mulig unntak er FO-erne, som (naturlig nok) i liten grad skiller mellom arbeidsplass og studiested. Som en av dem uttrykker: «Problemene på arbeidsplassen fikser voksen-FO, mens vi rekrutterer og driver faglig oppdatering.»

I de andre forbundene er altså ungdommene opptatt av synlighet på arbeidsplassene og at ungdom blir tilbudt medlemskap av lokal (ungdoms-)tillitsvalgt (der dette finnes) etter at de har begynt i jobben:

Rekrutteringen avhenger av hvem som er tillitsvalgt på arbeidsplassen. En aktiv tillitsvalgt er lik mange medlemmer. (Ungdomstillitsvalgt, Fagforbundet)

Hvor godt vi lykkes, henger på klubber og avdelingene. Dersom de ikke gjør jobben, er det vanskelig. Forbundet må pushe klubblederne. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Vi må vise at LO er mer enn Roar Flåthen – det er noe som angår deg personlig på din arbeidsplass. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

²¹ En ungdomstillitsvalgt i Fellesforbundet er klar i talen og uttrykker at «det er feil at man i dag kan få ungdomsverv i LO eller forbund uten at man tidligere har hatt verv på arbeidsplassnivå».

I tilknytning til dette er det overordnet særlig fire forhold som trer frem:

- For det første er det mange som er opptatt av at forbundene må legge press på klubb- lederne for å sikre at de tilbyr unge ansatte medlemskap, og/eller at forbundene må bli flinkere til å reise ut og besøke arbeidsplassene for å bistå i dette arbeidet.
- For det andre er de ungdomstillitsvalgte opptatt av at ung-til-ung-kommunikasjon fungerer, og viser i denne sammenheng til at etableringen av egne verv til ungdomstillitsvalgte kommer fra erkjennelsen av at dette er effektivt med hensyn til rekruttering. Siden det ikke er (ungdoms-)tillitsvalgte på alle arbeidsplasser, er det viktig at både forbundene og regionale/sentrale ungdomstillitsvalgte er med på å bistå i rekrutteringsarbeid og medlemspleie av unge medlemmer på disse arbeidsplassene. De mener altså at forbundene må tilrettelegge for at ungdomstillitsvalgte sendes ut på bedriftsbesøk til virksomheter uten egen ungdomstillitsvalgt.
- For det tredje synes det å være et sterkt søkelys på lærlinger i flere av forbundene (Fellesforbundet, NAF, IE og Fagforbundet). Mange trekker stolt frem at de alltid klarer å verve alle lærlinger på arbeidsplassen, og/eller at de rekrutterer alle lærlingene når de er på besøk i andre virksomheter. En ungdomstillitsvalgt i Industri Energi viser til at de ved virksomheten har klart å verve alle lærlinger som har jobbet der siden 2009. Det er flere av de ungdomstillitsvalgte i de fire forbundene som har deltatt, eller deltar, i egne «lærlingpatruljer» hvor de besøker lærlinger ved relevante virksomheter for blant annet å rekruttere dem til forbundet. En ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet fremholder at slike patruljer har et stort rekrutteringspotensial, og forteller at de hadde besøkt 83 lærlinger, 39 av disse meldte seg inn, mens 41 allerede var medlemmer. Dette betyr at bare tre av de besøkte lærlingene forble uorganiserte etter besøket fra patruljen. Vi kjenner ikke organisasjonsgrad blant lærlinger, men i det minste kan det av intervjumaterialet virke som at dette er en gruppe man virkelig når gjennom ordningen med ungdomstillitsvalgt.
- For det fjerde er det mange som poengterer at medlemsrekruttering er et kontinuerlig arbeid. Selv om ulike aksjoner for å rekruttere ungdom kan gi vellykkede resultater, fremhever de at behovet for kontinuerlig arbeid gjør arbeidsplassnivået helt sentralt. At det finnes et apparat og rutiner for å tilby unge arbeidstakere medlemskap i de lokale klubbene, oppfattes derfor som viktigere enn mer adhocpregede tiltak.

En politikk for unge?

Som beskrevet over er vårt overordnede inntrykk at det er LO og forbundene som fagforening på arbeidsplassnivå som fremstår som det viktigste for det store flertall av ungdomstillitsvalgte. Det er til sammenligning (overraskende) få som nevner «ungdomspolitik» som en viktig kilde til rekruttering. Samtidig er det enkelte ungdomstillitsvalgte som er svært opptatt av og engasjert i at LO og forbundene må være mer aktive i politiske saker som angår ungdom, som boligpolitikk og studielånsfinansiering. Til tross for at det er få som selv nevner at en aktiv ungdomspolitik vil kunne gi seg utslag i medlemsvekst hos unge, er det likevel grunn til å anta at det kunne ha en positiv effekt. Som vi diskuterte nærmere i kapittel 3, er det mange av de ungdomstillitsvalgte som beskriver seg selv som engasjerte mennesker som er aktive på mange fronter. At LO og forbundene engasjerer seg i politiske tema som disse ungdomstillitsvalgte er opptatt av, kan ha en «to-nivå-effekt» gjennom at de ungdomstillitsvalgte får styrket sitt engasjement og sin tilhørighet og dermed blir mer aktive.

En ungdomstillitsvalgt i NTL er opptatt av at satsing på en lønnspolitikk til fordel for arbeidstakere med høyere utdanning vil kunne være en kilde til økt rekruttering blant ungdom. Dette vil trolig være mindre viktig for de andre forbundene enn for NTL, men også en ungdomstillitsvalgt fra Fagforbundet er inne på dette og mener at forbundet må gi et bedre tilbud til medlemmer med høyere utdanning. Selv om det rimelig å anta at for mange forbund så vil en «lønnspolitikk for unge» være mer rettet mot å skaffe høye generelle (krone)tillegg, illustrerer dette et dilemma etter hvert som større deler av arbeidsstyrken tar høyere utdanning.

Det faglig-politiske samarbeidet, en styrke eller hemsko?

Det er mange ungdomstillitsvalgte som problematiserer fordeler og ulemper ved det tette samarbeidet mellom Arbeiderpartiet og LO. På den ene siden er det flere som erkjenner at mange ungdommer er skeptiske til de tette båndene, men det er bare unntaksvis at de ungdomstillitsvalgte oppgir at de er motstandere av samarbeidet. En tidligere tillitsvalgt i NAF mener det er avgjørende å klare å vise at LO og AP ikke er det samme, samtidig som man får frem fordelene ved et samarbeid. En tidligere tillitsvalgt i Industri Energi er mer kritisk og tror pengestøtten til AP og SV har negative effekter for medlemstilstrømningen.

Til tross for erkjennelsen om skepsis blant mange ungdommer er det flere av de ungdomstillitsvalgte som oppfatter det «mer som en pedagogisk oppgave» å forklare viktigheten av det faglig-politiske samarbeidet for ungdom. Følgende sitat fra en

nåværende ungdomstillitsvalgt i Industri Energi kan være illustrerende for en holdning flere gav uttrykk for:

Vi kjører ikke på det politiske i forhold til ett parti, men vi er heller ikke redd for å vise hvilke fordeler og ulemper de politiske partiene vi gi arbeidstakerne... ... Uten ideologi blir vi en koseklubb som glemmer hvilket forbund vi er. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Satsing på ungdomsarbeid bidrar til bedre rekruttering av unge

Jeg opplever ikke at ungdomsarbeid er noe særskilt – det er fagforeningsarbeid med unge deltakere. Det er viktig å ha unge folk i posisjon i klubb og avdeling... ...Fordelen med ungdomsvervet er at identiteten som ungdom er sterk. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Det er ikke poeng å lage tøysekomiteer for ungdom, mens de voksne holder på med politikken. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

Et overordnet inntrykk etter å ha intervjuet 49 tidligere ungdomstillitsvalgte og 49 nåværende ungdomstillitsvalgte er at forbundene vi studerer, har blitt bedre på ungdomsarbeid de siste årene. Et uttrykk for dette er at nåværende ungdomstillitsvalgte er mer positive og tenderer i større grad til å være enige i at eget forbund er aktivt med hensyn til rekruttering og kontakt med ungdom. Det er også flere som på eget initiativ forteller om en bedring de siste årene og eksplisitt konstaterer en fremgang. Også de ungdomstillitsvalgte som ikke oppfatter at et ungdomsarbeid i seg selv har så stor verdi (jamfør sitatene over), vedgår at det har en positiv effekt når det kommer til rekruttering. Av de nåværende ungdomstillitsvalgte vi intervjuet, er det mange som viser til stor medlemsvekst blant unge, og det samme har flere av våre nøkkelinformanter i forbundene gitt uttrykk for.

Inntrykket om bedret rekruttering blant unge blir bekreftet når man ser på medlemsutviklingen i LO og forbundene de siste årene. Siden 2007 har antallet medlemmer under 30 år samlet sett vokst med rundt 25 000 – fra rundt 100 000 til 125 000 medlemmer (vekst på 25 prosent på fem år). I tillegg har antallet studentmedlemmer vokst radikalt – særlig fra 2009. I dag organiserer LO-forbundene rundt 18 000 studenter – mot rundt 11 000 i 2009 (vekst på rundt 60 prosent på tre år). Selv om yrkesdeltakelsen blant unge har økt i perioden, har også organisasjonsgraden blant unge vokst. Organisasjonsgraden omfatter også organisering i andre hovedorganisasjoner

enn LO, men analyser av AKU-tallene viser at LO er like stor i aldersgruppen 16–29 år som alle de andre til sammen.²²

Tabell 6.1 Organisasjonsgrad, ungdom 2008 og 2012

	2008	2012
16–24 år	25 prosent	27 prosent
25–29 år	45 prosent	51 prosent

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (AKU): 2012, Fafo 2013 (foreløpige kjøring, under publisering). 2008: Nergaard og Stokke 2010.

Dersom vi skal forsøke å oppsummere hvilken forklaring de ungdomstillitsvalgte har på den positive utviklingen, er det «ung-til-ung-kommunikasjonen»: at de som ungdom klarer å kommunisere budskapet på en enkel måte som gir gehør hos unge arbeidstakere og på møteplasser der unge er. Selv om den direkte kontakten på arbeidsplassen fremheves som den viktigste, er det mange som viser til at tilstedeværelse på sosiale plattformer og kommunikasjon gjennom nett og sms er viktig som supplement i medlemspleien og rekruttering av unge. Følgende sitat illustrerer at selv de ungdomstillitsvalgte i ung alder opplever å bli utdatert med hensyn til kommunikasjon med nye ungdomskull, og det illustrerer derfor også viktigheten av hele tiden å rekruttere og skolere nye ungdomstillitsvalgte:

Nå er jeg 31 år, og jeg merker at det å gå på yrkesskoler og prate om ting begynner å bli vanskeligere. Du snakker mye bedre med de som er på din egen alder. Det er noe annet når det står en 20-åring og sier noe, enn når det står en 50-åring og sier noe. (Tidligere ungdomstillitsvalg, IE)

²² Analysene er utført av Kristine Nergaard, Fafo.

7 Ungdomstiltak

En viktig målsetting med ungdomsarbeidet er å øke rekrutteringen av unge tillitsvalgte og skape et større engasjement blant unge tillitsvalgte, medlemmer og potensielle medlemmer. I dette kapitlet tar vi for oss forbundenes tiltak som er ment å bidra til å nå disse målene. Vi tar for oss hva de ungdomstillitsvalgte mener fungerer bra, og hva de opplever kunne vært bedre, og hvilke tiltak de opplever som særdeles viktige.

LOs sommerpatrulje – LO og forbundenes viktigste ungdomstiltak

I intervjuene spurte vi informantene hva som er de viktigste ungdomstiltakene til LO eller forbundet. Alle nåværende og tidligere ungdomstillitsvalgte, med unntak av NTL, pekte på LOs sommerpatrulje som et av de viktigste, om ikke det viktigste tiltaket. Som en av de ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet uttrykte det:

Det er jo sommerpatruljen.. Det er et av de viktigste, det er det blir satsa mest på hos Fellesforbundet og LO. Det er jo der vi får vist oss mest. Vi reiser rundt i hele Norge og får besøkt bedrifter og får snakket med ungdom og hjulpet dem hvis dem trenger det. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

Hvert år i snart tre tiår har LOs sommerpatrulje besøkt tusenvis av bedrifter landet rundt for å hjelpe ungdom i arbeidslivet. Sommerpatruljen drives av unge tillitsvalgte fra ulike forbund. Patruljen inspiserer bedrifter og bidrar til at ungdom får gjennomslag for sine rettigheter knyttet til arbeidsavtale, lønn med videre. LOs sommerpatrulje er et svært omfattende tiltak, og patruljen besøkte i 2012 6303 bedrifter. Det ble påpekt brudd på lover og regler i 1130 av disse bedriftene, noe som involverte 1420 unge voksne (LO 2012: 4). Slike brudd kan være knyttet til manglende arbeidskontrakt, brudd på overtidregler, pausebestemmelser eller andre arbeidstidsbestemmelser. Det kan også dreie seg om mangelfulle lønns slipper, mistanke om svart arbeid eller manglende opplæring. Ifølge LOs egne tall (LO 2012: 5) er mangelfulle eller manglende arbeidskontrakter det i særklasse vanligste bruddet.

I tillegg til bedriftsbesøk hadde sommerpatruljen en egen informasjonstjeneste for unge i arbeidslivet (LO 2012: 3). Informasjonstjenesten har besvart telefon, e-post og sms, og i 2012 fikk tjenesten 803 henvendelser som i stor grad dreier seg om lønnsforhold, arbeidstid og arbeidskontrakt. Sommerpatruljen er svært profilert i media, og sommerpatruljens informasjonstjeneste deltok i 2012 i en rekke sendinger på både radio, TV og i aviser. LO selv oppgir at det var rundt 600 medieoppslag på patroljen i 2012.

Blant våre respondenter er det først og fremst de ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet, HK, NAF og IE og dels Fagforbundet som har vært med på sommerpatruljen. Gjennom sommerpatruljen møter de mange unge uorganiserte som opplever uordnede forhold. Mens det er uordnede forhold for sommervikarer og andre i en del bedrifter i privat sektor, er bruk av arbeidsavtaler og tarifflønn mer vanlig i offentlig sektor. Av den grunn svarer en stor del av de ungdomstillitsvalgte i FO og Fagforbundet at det er ordnede forhold blant medlemmer og potensielle medlemmer, og at sommerpatruljen sånn sett ikke er så viktig innenfor deres område. Allikevel mener de at sommerpatruljen er et av de viktigste ungdomstiltakene til LO og forbundene, da det bidrar til profilering av LO og forbundene overfor unge medlemmer gjennom mediedekning. Mange av de ungdomstillitsvalgte i FO (FO-studentene) viser til at de er studenter, og at sommeren er tiden de kan jobbe og tjene penger. Også av den grunn er det vanskelig å delta i sommerpatruljen.

En hovedgrunn til at så å si alle de ungdomstillitsvalgte trekker frem sommerpatruljen som et av de viktigste ungdomstiltakene til LO og/eller sitt eget forbund, er publisiteten og mediaeffekten tiltaket gir. Det setter LO og LO-forbundene på karte» blant ungdom. Det er også en rekke andre sider ved sommerpatruljen som trekkes frem som viktige. I privat sektor trekkes sommerpatruljen frem som viktig fordi den avdekker «grumsete» forhold, mangel på arbeidskontrakter og lav lønn:

Sommerpatruljen er jo meget viktig da. Det er jo vaktbikkja. (Ungdomstillitsvalgt, Fellesforbundet)

I tillegg til å avdekke slike forhold og hjelpe ungdom som opplever slike forhold, trekker mange ungdomstillitsvalgte frem at sommerpatruljen bidrar til å gjøre bedrifter og bransjer mer seriøse over tid. En stor andel av de ungdomstillitsvalgte mener at bedriftene i større grad enn før møter unge arbeidstakere med ordnede forhold, med arbeidskontrakter og anstendig lønn, fordi de vet de kan få besøk av LOs sommerpatrulje. Enkelte av de ungdomstillitsvalgte hevder endog at effekten av sommerpatruljen er så god at det over tid har blitt krevende å gjennomføre den fordi det er færre uanstendige arbeidsforhold å avdekke. Videre opplever de ungdomstillitsvalgte at den gir en god mulighet til å komme i kontakt med og hjelpe ungdom og slik vise dem fagbevegelsens betydning i praksis. I tillegg til at det gir muligheter til å spre kunnskap om fagbevegelsen og rekruttere unge til fagbevegelsen, oppgir en del av de ungdomstillitsvalgte som selv har deltatt i sommerpatruljen, at deltakelse er lærerikt,

og at de gjennom sommerpatruljen møter problemstillinger som gir økt kunnskap og økt engasjement som tillitsvalgt.

På hvilke områder og hvordan kan sommerpatruljen bli bedre?

Samtidig som sommerpatruljen trekkes frem som svært viktig og svært bra, fungerer ikke alt like godt. Noen av de ungdomstillitsvalgte i HK og NAF trekker frem at mens sommerpatruljen i enkelte forbund gjennomføres forbundsvis, går flere forbund sammen i andre fylker. For disse ungdomstillitsvalgte oppleves det som et problem at andre forbund verver på «deres område». Mens enkelte av de ungdomstillitsvalgte i HK synes det er feil at andre ungdomstillitsvalgte fra andre forbund er på «deres» område, opplever ungdomstillitsvalgte fra andre forbund at de er for mye på HKs bedrifter.

En annen side ved at forbundene i sommerpatruljen noen ganger krysser forbundsgrensene, er at det kan oppleves som et problem at tillitsvalgte fra andre forbund ikke kjenner tariffavtale og avtalestruktur så godt som han eller hun bør for at sommerpatruljen skal fungere bra.

Andre mener at det er bra at forbundene går sammen, og viser til at det heller er et problem at sommerpatruljen noen ganger blir for forbundsfiksert. Disse mener at den heller bør vektlegge fagbevegelsen og styrken ved å være samlet i et stort LO, og at det også vil gi større mulighet for dem at de som deltar på sommerpatruljen, lærer om LO-systemet og de andre forbundene. (Se kapittel 5 om samarbeid for mer om dette.)

I tillegg til en viss grad av uenighet rundt hvordan sommerpatruljen bør organiseres, peker en del av de ungdomstillitsvalgte i HK og NAF på at oppfølgingen av sommerpatruljen i etterkant av aksjonen ikke alltid holder mål. Det skaffes navn på potensielle medlemmer, som forbundene senere ikke følger opp:

Jeg gikk sommerpatrulje i Horten i fjor.. Resultatet av det vi gjorde, skuffa meg litt – etterarbeidet fra LO var skuffende. Mange ville bli medlemmer, men de hørte ikke noe. LO følger ikke opp.. Det er veldig synd, for tiltaket i seg sjøl er kjempebra, men når vi ikke får noe ut av det, så blir det litt meningsløst.. og demotiverende for de som går patrolje, som ser at ingenting har skjedd... Den foregår midt i sommerferien, og da stiller man forventninger tilbake. (Ungdomstillitsvalgt, NAF)

Det er viktig å få inn innmeldingsskjemaer fra sommerpatruljen, noe som ikke alltid skjer. Samtidig følges heller ikke bedriftene opp før året etter, noe som oppleves som et problem for enkelte av dem vi intervjuet i disse to forbundene, da de opplever at arbeidet de gjør, delvis kastes bort.

Et annet tema som trekkes frem som utfordrende, er rekruttering til sommerpatruljen. Det blir hevdet at kostnader for forbundene fører til at de mindre forbundene ikke blir med, og flere trekker frem at det er for få forbund med på sommerpatruljen.

Videre er en rekke av dem vi intervjuet, opptatt av at det kan være vanskelig å få nok folk, og at det er ujevnt hva som blir gjort rundt i landet.

Ungdomskonferanser er viktige ungdomstiltak

Nasjonale konferanser svært viktig for mange forbund

I tillegg til sommerpatruljen trekker alle de ungdomstillitsvalgte frem de forbundsvise, nasjonale konferansene som svært viktige ungdomstiltak:

Ungdomskonferansen er veldig viktig – den er grunnen til at vi har kommet dit vi har. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

Disse nasjonale konferansene ser ut til å fungere ekstra godt i IE, Fagforbundet og Fellesforbundet. En viktig årsak er at de brukes til å bringe sammen ungdomsmedlemmer, og de fungerer som en sosial arena, hvor ungdommen treffer likesinnede og kan bygge nettverk (se kapittel 4 for mer om dette).

Videre tenner de engasjement og interesse for videre og dypere deltakelse i ungdomsorganiseringen og forbundet som sådan. En annen nåværende ungdomstillitsvalgt ved IE beskriver den nasjonale konferansen på Hell – «Raising Hell» – på denne måten:

at det er en vekkesbevegelse for unge medlemmer.. De får se hva forbund og fagforening er for noe.. at det er fryktelig artig å høre om det her, og at det er mye kjekke og engasjerte folk... Det absolutt beste er at alle har mulighet til å delta.. at du ikke har noen form for formell representasjon – det er åpent for alle. (Ungdomstillitsvalgt, IE)

I tillegg til å bringe ungdom sammen gir konferansene mulighet til å diskutere virkemidler, ungdomspolitik, og handlingsplaner for de ulike ungdomsorganiseringene. I hvilken grad dette faktisk skjer, varierer imidlertid en del. I NTL oppgir de vi har snakket med, at båtturen til Kiel/København som har vært brukt som ungdomskonferanse, fungerer dårlig. Den har i mindre grad enn de andre forbundene nasjonale konferanser et faglig program og virker i mindre grad å klare å bringe sammen unge, engasjerte medlemmer, sammenlignet med hva de andre ungdomstillitsvalgte i de andre forbundene forteller om.

Vi hadde fått med noen og tredve på den siste konferansen til København, det var ny rekord, men så ble jo den avlyst.. Fagforbundet får kanskje med 200–300 stykker.. NTL bør ha en stor konferanse og bygge den som en merkevare – da kanskje man får inn flere folk.. Københavnturer får man stadig vekk tilbud om, fra SpareBank 1, fra jobb og så videre. (Ungdomstillitsvalgt, NTL)

Mens de nasjonale konferansene pekes på som viktig av de fleste forbundene, og spesielt i forbundene der de fungerer ekstra godt, trekker flere av informantene også frem konferanser på region- eller avdelingsnivå som viktige. Slike konferanser gir på samme måten som de nasjonale konferansene mulighet til å bringe sammen unge tillitsvalgte, for både faglig og sosialt påfyll, med økt engasjement som resultat.

Kurs og konferanser viktig

I tillegg til de nasjonale konferansene som er viktige både for medlemsrekruttering og for rekruttering av ungdomstillitsvalgte, trekkes også kurs i regi av LO og forbundene frem som et godt ungdomstiltak. Gjennom disse kursene får ungdom bedre kjennskap til sider ved avtaleverket, ved LO eller forbundets historie med videre i tillegg til at de også her kan bli bedre kjent med andre sosialt og slik få et faglig-politisk nettverk. Spesielt påpekes det at kurs er viktig i forbund hvor de ungdomstillitsvalgte er involvert i vanlig tillitsvalgtarbeid på klubbnivå. En del av de ungdomstillitsvalgte i Fellesforbundet oppgir at det er viktig å få ungdom på kurs for å få dem engasjert i fagforeningen, samtidig som de mener det er rom for at LO og Fellesforbundet arrangerer flere kurs. Gjennom kurs heves kompetansen, og den enkelte integreres lettere, på samme måte som gjennom ulike konferanser.

Blant våre informanter i IE, Fagforbundet og Fellesforbundet fremheves også andre patruljer enn sommerpatruljen som gode tiltak, slik som lærlingepatruljen, som følger opp lærlingers arbeidskontrakter og arbeidsvilkår, og vinterpatruljen, som på lignende vis som sommerpatruljen undersøker hvordan arbeidstakerne har det på jobb, og hvor det informeres om rettigheter og plikter i arbeidslivet. I forbund hvor unge potensielle medlemmer er i jobb, kan det i det hele tatt se ut til at oppsøkende, patruljerende virksomhet i den enkelte bedrift oppleves som et effektivt tiltak for å få ungdommen i tale.

Ungdomstillitsvalgtvervet som tiltak i seg selv

Det at en rekke forbund har etablert egne tillitsverv for ungdom enten på klubb- eller avdelingsnivå, kan i seg selv betraktes som et ungdomstiltak. Vi har tidligere i denne rapporten diskutert hvordan vervet har gitt ungdom større innflytelse i forbundene (se kapittel 5), men fungerer det også som en vei til videre faglig engasjement i LO og forbundene? En gjennomgang av hva de tidligere ungdomstillitsvalgte vi har intervjuet, gjør i dag, tre–fem år etter de forlot vervet sitt, viser at halvparten fortsatt har engasjement i fagbevegelsen (25 av 49). I tillegg er det flere som ble oppfordret til å fortsette i andre verv, men som valgte ikke å stille til valg. I alle forbundene er det to–fem av de avgåtte ungdomstillitsvalgte som har verv, flest i Fellesforbundet og NTL, færrest i NAF

og HK. Mest vanlig er det å ha gått inn i et ordinært tillitsverv i det samme forbundet man var ungdomstillitsvalgt i, mens tre har blitt tillitsvalgte i andre LO-forbund. Det er også noen som har blitt ansatt i LO eller forbundet sitt. Vi har også spurt dem som ikke er i tillitsverv i dag, om de kunne tenke seg å engasjere seg²³ i fremtiden, og flere er positive til dette. I tillegg er det blant flere nåværende ungdomstillitsvalgte en bevissthet om at ungdomstillitsvalgtvervet kan fungere som en inngangsdør til videre engasjement i forbundene:

Så har jeg også sett at mange ungdomstillitsvalgte går videre til andre verv i Fagforbundet, også høyere opp i forbundet. (Nåværende ungdomstillitsvalgt, Fagforbundet)

Vi spurte også en del av de tidligere ungdomstillitsvalgte om vervet bidro til økt interesse for det faglige arbeidet. Særlig de som fortsatt innehar verv, svarer bekreftende på dette, men også en god del av de øvrige mener at vervet gav økt interesse:

Ja, absolutt. Man lærer jo mye om organisasjonsutvikling, om sammenhengene i samfunnet og hvor viktig det er å organisere seg både for oss selv og menneskene vi jobber med. Det har innvirkning på rammevilkårene mine og til utsatte grupper. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, FO)

Ja, absolutt. Når du er med folk som er kunnskapsrike og engasjert i det de snakker om, så smitter det selvfølgelig over på deg. I senere jobber merker jeg at jeg skal se etter i kontrakter og sånt, så jeg vil anbefale alle å melde seg inn.. (Tidligere ungdomstillitsvalgt, NAF)

Det kan følgelig se ut som at ordningen med ungdomstillitsvalgt fungerer med hensyn til rekruttering for videre engasjement i fagbevegelsen. Samtidig er det nok mange av disse som kunne ha kommet til å engasjere seg i fagbevegelsen uavhengig av ungdomstillitsvalgtvervet – men det synes likevel å være en vei inn. Dersom vi i tillegg ser på nivået på engasjementet som mange av de nåværende ungdomstillitsvalgte har i enkelte forbund, er det trolig minst like mange der som har ambisjoner om og lyst på et videre faglig engasjement.

²³ Siden dette kom sent i intervjuet, er spørsmålet ikke stilt til alle.

Hvilke tiltak mangler, og hva kan gjøres bedre?

I tillegg til å spørre om hvilke ungdomstiltak som fungerer særlig godt, spurte vi også om det er noen tiltak som mangler, og hva ved ungdomsarbeidet som eventuelt kan gjøres bedre.

Variasjonen i svarene vi fikk på disse spørsmålene, var stor, både internt i forbundene og mellom forbundene. De aller fleste opplevde i utgangspunktet at det ikke nødvendigvis manglet særlig med tiltak, eller at så mye kunne vært gjort bedre. Noen av dem vi intervjuet i Fellesforbundet og HK, svarte at det manglet sentrale ungdomsressurser, og at ungdomstillitsvalgte på alle nivå i større grad burde vært frikjøpt. Som nevnt i kapittel 5 er også tillitsvalgte fra NTL og NAF inne på det samme.

Man har veldig mye bra kompetanse som går litt tapt. Man kan ikke forvente at en del ungdommer skal jobbe frivillig og ofre masse dyrebar fritid. (Ungdomstillitsvalgt, HK)

Samtidig som en del, men ikke alle, i disse forbundene svarte slik, vet vi at dette sammenfaller med manges beskrivelse av at tiden ikke strekker til som ungdomstillitsvalgt. Arbeidet innebærer mye reising, mye møter og mye koordinering, som går ut over fritid, hjemmetid og kontakt med familie og venner. For LO og forbundene er det derfor grunn til å tenke gjennom hva de kan gjøre for ikke å belaste de ungdomstillitsvalgte mer enn nødvendig.

Når det gjelder frikjøp av ungdomstillitsvalgte synes Fagforbundet å ha kommet lengre enn de andre forbundene. Dette er både ungdomstillitsvalgte i Fagforbundet og i de andre forbundene klar over, og flere i de andre forbundene ønsker at eget forbund skal gjøre som Fagforbundet. En nåværende ungdomstillitsvalgt i Fagforbundet uttrykker seg slik:

Jeg ser at Fagforbundet har kommet mye lengre enn LO. LO har mye å lære av Fagforbundet og hvordan de organiserer sitt ungdomsarbeid. Fagforbundet har mange gode ungdomstillitsvalgte i fylkeskretsene og de må vi få til å klare å lære opp til å gi informasjon ut til de lokale. LO satser jo på ungdom, men får det altså ikke helt til. De andre forbundene som er i LO er jo ofte små. LO må få frikjøpt flere ungdomstillitsvalgte. Frigjøre arbeidskraft. Det er det viktigste LO kan lære. (Ungdomstillitsvalgt, Fagforbundet).

Videre finner vi at mange er opptatt av at vervearbeidet kan bli bedre gjennom å øke synligheten. For noen forbund kan dette være gjennom bruk av sosiale medier, for andre dreier det seg om å være til stede på videregående skoler, høyskoler med videre for å fortelle om fagforeningers rolle og betydningen fagbevegelsen har (se kapittel 6 for mer om dette).

Flere av dem som kom med innspill knyttet til forbedringer, mente at det kunne vært arbeidet mer på tvers av forbundene, enten ved at ungdomsorganiseringene i større grad forsøker å lære av de forbundene som lykkes i sitt arbeid, eller mer konkret ved at det etableres en større grad av formalisert samarbeid, møteplasser på tvers av forbund hvor ungdomstillitsvalgte kan samordne sine aktiviteter, og hvor LO i større grad trekkes inn.

LOs involvering i forbundenes ungdomssatsing

Som vi så i kapittel 6, er mange av de ungdomstillitsvalgte mindre opptatt av om de nye medlemmene rekrutteres til eget forbund, eller om de senere ender opp i andre forbund i LO-systemet. Av den grunn er det en del som er opptatt av LOs rolle i ungdomsarbeidet. Enkelte av de ungdomstillitsvalgte trekker frem LO-kurs som viktige for unge medlemmer og ungdomstillitsvalgte. Samtidig er det flere som opplever at tiltak som LO har ansvaret for, slik som sommerpatruljen og LOs ungdomskonferanse, lider under at LO ikke bruker nok tid og ressurser på dette. Som tidligere nevnt i dette kapitlet er det enkelte små forbund som i liten grad deltar i sommerpatruljen fordi de ikke har tilstrekkelig ressurser. Noen av de ungdomstillitsvalgte trekker frem at LO burde tilby støtte til disse. Samtidig opplever enkelte at LO gjør for lite generelt. En nåværende ungdomstillitsvalgt i IE uttrykker det på denne måten:

Generelt sett så synes jeg LO bør bruke mer penger på ungdommene – frigjøre mer midler til aktiviteter. Sånn som LOs ungdomskonferanse er veldig tam. Vet ikke hvorfor, men jeg synes det burde bli gjort noe mer med den. Jeg mener at den burde være kjempekjent i hele Norge, det er den ikke.. I hvert fall ikke i mitt forbund.. Så er det også dette materiellet fra LO som går til lærlinger og sånne ting.. noen ganger virker det helt malplassert.. Kan umulig være laget av ungdommer.. Man må sikre at ungdommen selv lager materiellet og brosjyrene som sendes til ungdom.. Det er en bra måte å nå ut på. (Nåværende ungdomstillitsvalgt, IE)

Selv om ikke dette sitatet er et uttrykk for en generell holdning blant alle ungdomstillitsvalgte, er det flere som på ulike vis kommer inn på forhold som tyder på at de hadde forventet noe mer støtte direkte fra LO i sitt arbeid rettet mot ungdom.

8 Avslutning

Den norske modellen er kjennetegnet og tuftet på en høy organisasjonsgrad. Arbeidet som rettes mot unge, er derfor viktig både for å holde organiseringsgraden oppe, men også for den enkelte hovedsammenslutning og det enkelte forbund som ønsker at vedkommende skal organisere seg hos dem. LOs kongress anerkjente i 2009 at det er et stort rekrutteringspotensial blant ungdommen, og trakk frem at en styrket og samlet innsats overfor ungdom er viktig for vitaliseringen og utviklingen av fagbevegelsen. I denne rapporten har vi sett nærmere på ungdomsarbeidet i LO og blant syv av medlemsforbundene. Hensikten med dette avslutningskapitlet er å samle trådene og oppsummere hovedtrekkene i rapporten.

Ungdomsarbeidet er blitt bedre

Med drøye 142 500 medlemmer under 30 år (inkludert studentmedlemmer) er LO landets største hovedorganisasjon for ungdom. Selv om vi i denne rapporten har tatt for oss et utvalg av de forbundene som har kommet lengst og har det mest aktive ungdomsarbeidet, drister vi oss til å konkludere med at vårt overordnede inntrykk er at ungdomsarbeidet er blitt bedre de senere årene. I tillegg er det for eksempel 18 forbund som deltar i LOs sentrale ungdomsutvalg, mot åtte i 2008. Noe som også gir indikasjoner på mer bredde i ungdomsarbeidet.

Gjennom å sammenligne svarene som er gitt av tidligere og nåværende ungdomstillsvalgte, ser vi forbedringer langs mange dimensjoner i LO og de aktuelle forbundene. Det mest åpenbare uttrykket er medlemsveksten som har kommet til både når det gjelder studentmedlemmer og ordinære medlemmer i ung alder. Samlet sett har organisasjonsgraden blant unge under 30 år økt fra 2008 til 2012. Selv om organisasjonsgraden også inkluderer medlemmer i andre organisasjoner enn LO, viser tallene at LO er like store som alle andre organisasjonene til sammen i denne aldersgruppen. Nåværende ungdomstillsvalgte er mer positive og tenderer i større grad til å være enige i at eget forbund er aktivt med hensyn til rekruttering og kontakt med ungdom. Det er også flere som på eget initiativ forteller om en bedring de siste årene og eksplisitt konstaterer en fremgang. I rapporten viser vi også at parallelt med økt tilbud om kurs og konferanser for unge medlemmer og tillitsvalgte har man klart å opprettholde

slagkraften i flaggskipet blant ungdomstiltakene – sommerpatruljen. Forbedringen i denne *utadrettede* aktiviteten (rapportens del III) kommer trolig av forbedringen vi observerer i den *innadrettede* aktiviteten (rapportens del II) og det som denne rapporten egentlig handler om: ordningen med egne ungdomstillitsvalgte for unge arbeidstakere, elever og studenter. Samtidig kan det være at forklaringen er motsatt: at medlemsveksten blant unge har bidratt til at forbundene har blitt nødt til å ta denne medlemsgruppen mer på alvor. Vi tror imidlertid at forklaringen er den første.

Når det gjelder den *innadrettede* aktiviteten, ser vi fortsatt at mange ungdomstillitsvalgte opplever det som uklart hva rollen innebærer, og hva som forventes av vervet, og her har trolig forbundene en vei å gå. Det er heller ikke så store forskjeller i hva de nåværende og tidligere ungdomstillitsvalgte bruker tiden til, dersom man ser bort fra at de forhenværende i noe større grad brukte tid på å bygge opp lokallag eller ungdomsorganiseringen mer sentralt i sitt forbund. Samtidig er det noe færre enn før som opplever rollen sin som uklar. Mer viktig er det kanskje at de nåværende ungdomstillitsvalgte opplever større innflytelse og å bli tatt på alvor. Her synes formelle rettigheter som representasjon i forbundsstyrene å være en viktig faktor, og det er også viktig at det settes av ressurser til å ansette ungdomssekretær eller frikjøpe tillitsvalgte (mer om dette nedenfor).

Engasjerte ungdommer som blir mer engasjert

De ungdomstillitsvalgte, i det minste de vi har intervjuet, er nok over snittet engasjerte mennesker. Når vi spør hvordan og hvorfor de tok på seg vervet, fremkommer det at de allerede var engasjert i fagforeningen enten som tillitsvalgte eller som deltakere på møter og arrangementer. Selv om vi også kom over ungdomstillitsvalgte som først hadde tatt på seg vervet etter mildt press, var det flere som hadde «for vane» å engasjere seg enten det dreide seg om elevråd, organisasjoner eller på arbeidsplassen. Flere av de ungdomstillitsvalgte har i tillegg til å ha verv på lokalt nivå fått verv på sentralt nivå, for eksempel gjennom sentrale ungdomsutvalg. Vi finner også eksempler på tidligere ungdomstillitsvalgte som fortsatt har verv i forbundet sitt eller i andre forbund. Halvparten av de tidligere ungdomstillitsvalgte (25 av 49) har fortsatt engasjement i fagbevegelsen. Noen av disse er blitt ordinære tillitsvalgte, andre ansatt i forbundet, mens noen er tillitsvalgte i andre LO-forbund. Dessuten er det flere som ikke avviser at det kan være aktuelt å bli engasjert i fremtiden. I tillegg til at halvparten fortsatt er engasjerte i fagbevegelsen, er det ytterligere tre som konkret hadde blitt oppfordret til å stille til valg for andre verv, som ikke gjorde det. Det kan følges ut som at ordningen med ungdomstillitsvalgt fungerer med hensyn til rekruttering for videre engasjement i fagbevegelsen. Samtidig er det nok mange av disse som kunne ha kommet

til å engasjere seg i fagbevegelsen uavhengig av ungdomstillitsvalgtvervet – men det synes likevel å være en vei inn. Dersom vi i tillegg ser på nivået på engasjement som mange av de nåværende ungdomstillitsvalgte har i enkelte forbund, er det trolig minst like mange der som har ambisjoner og lyst på et videre faglig engasjement.

Naturlig variasjon mellom forbundene

I kapittel 2 gjennomgikk vi organiseringen av ungdomsarbeidet i de ulike forbundene. Både i dette kapitlet og gjennom rapporten har vi observert variasjoner mellom forbundene av organisatorisk art, men også langs andre dimensjoner. Noen av disse forskjellene har vi oppsummert i tabell 8.1. En del av forskjellene kommer av variasjonen som eksisterer i den øvrige forbundsstrukturen, mens andre variasjoner også er naturlige i den forstand at ungdomsarbeidet er tilpasset de særegne utfordringer som er relevant for de bransjene som forbundet organiserer i. For eksempel ser vi at en definert (og lavere) aldersgrense er satt i forbundene som har et stort apparat på arbeidsplassene og høy organisasjonsgrad (Fellesforbundet, Fagforbundet og dels IE). Dette er ikke like viktig for forbundene som i første rekke retter seg mot unge med høyere utdanning og studenter (FO og NTL – henholdsvis uten aldersgrense og en aldersgrense høyere enn de andre). Heller ikke Handel og Kontor eller NAF opererer med en definert aldersgrense så vidt oss bekjent.

Både FO og NTL synes først og fremst å rette sitt ungdomsarbeid inn mot studentarbeidet. Dette er trolig naturlig for disse forbundene ettersom det vil være få arbeidstakere som begynner i arbeid uten høyere utdanning. Samtidig har vi i denne rapporten tatt til orde for at for eksempel NTL bør være varsom med å bare konsentrere seg om studentrekruttering ettersom undersøkelser har vist at frafallet av studenter er stort. Det er derimot lettere for FO å vektlegge studentrekruttering fordi de organiserer profesjoner som utdanner seg «inn i et FO-yrke».

Selv om de ulike forbundene er de som best kjenner sine egne bransjer, og derfor er best i stand til å vurdere hvordan man skal tilpasse aktivitetene for å treffe de unge (for eksempel om det er behov for julepatrulje i dagligvarebransjen og i hotell og restaurant), ser det ut til at de forbundene som klarer å ha aktiviteter på arbeidsplassnivå, lykkes best. De ungdomstillitsvalgte krever unisont å få fagbevegelsen inn i skolen – til og med på pensum – og er opptatt av å møte ungdom på arenaer der ungdom er (for eksempel sosiale medier). Samtidig er aktivitet på arbeidsplassen enten gjennom klubbarbeid eller besøk fra (sentrale) ungdomstillitsvalgte et forhold de betrakter som en avgjørende suksessfaktor. At det finnes et apparat og rutiner for å tilby unge arbeidstakere medlemskap i de lokale klubbene, oppfattes derfor som viktigere enn mer adhocpregede

tiltak. Samtidig er dette ikke alltid enkelt å få til i bransjer der organisasjonsgraden er lav og det er vanskelig å få tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Likevel fremgår det i denne rapporten at det er forbundene som har et stort og etablert apparat ute, som tilsynelatende lykkes aller best. Et av våre funn er at de ungdomstillitsvalgte fra Fellesforbundet, Fagforbundet og IE overordnet sett vil mer og gjøre mer, men en direkte sammenligning er samtidig ikke helt rettferdig fordi man har svært ulike ressurser til disposisjon. Samtidig er også ungdomstillitsvalgte fra andre forbund ofte klar over hvordan ting gjøres i andre forbund, og ønsker å inngå samarbeid eller lære fra forbundene med størst aktivitet.

Tabell 8.1 Ungdomsarbeidet i syv LO-forbund

	Alders-avgrensning	Kostnad	Formell betegnelse på ungdomsrollen	Formelle rettigheter i forbundsstyret
Fagforbundet	Opp til 30 år*	Gratis elevmedlemskap for elever i VGU. Lærlinger 250 kr. Studenter 250 kr per halvår.	Ungdomstillitsvalgt	Tale- og forslagsrett
Fellesforbundet	Opp til 30 år	Gratis elevmedlemskap for elever i VGU og lærlinger. Studenter 250 kr per halvår.	Ungdomstillitsvalgt	Alle rettigheter
NTL	35 år	Studenter 250 kr per halvår.	Ungdomskontakt	Ungdomskontakt bør velges inn i styret.
IE	33 år	Gratis elevmedlemskap for elever i VGU og lærlinger. Gratis studentmedlemskap.	Ungdomstillitsvalgt	Tale- og forslagsrett
NAF	Nei	Gratis elevmedlemskap for elever i VGU. Studenter 250 kr per halvår.	Ungdomstillitsvalgt	Ungdomssekretær inngår i forbundets styre.
FO	Nei	Studenter 250 kr per halvår.	Studentkontakt	Alle rettigheter
HK	Nei	Gratis elevmedlemskap for elever i VGU. Studenter 250 kr per halvår.	Ungdomstillitsvalgt	Alle rettigheter

Note: *Valgbare opp til 33 år.

Formelle rettigheter har en betydning

Av oversikten i tabell 8.1 over kan vi også se at ungdomsorganiseringene har varierende grad av formelle rettigheter inn mot forbundenes landsmøte og styre. I Fellesforbundet, FO og HK møter en representant med alle rettigheter i forbundsstyret (landsstyret i FO), i Fagforbundet og IE møter en representant med tale- og forslagsrett. I NTL sier vedtektene at en ungdomskontakt bør velges inn i styret, uten at det angis hvilke rettigheter dette utløser. I NAF har ungdomsrepresentantene ingen slike rettigheter, men en ungdomssekretær inngår i forbundets ledelse. I rapporten peker vi på at formell makt synes å gi innflytelse, blant annet fordi de ungdomstillitsvalgte selv rapporterer om dette. Samtidig viser vi at formell makt i form av stemmerett i forbundsstyret ikke er et absolutt krav for innflytelse. For eksempel opplever dagens ungdomstillitsvalgte i NAF økt innflytelse og gjennomslagskraft uten å ha denne formelle rettigheten. Dette kan indikere at det ikke bare er «stemmeretten» i seg selv som er utslagsgivende, men at forbundene i større grad er blitt opptatt av å lytte til ungdommen.

Videre satsing nødvendig for fagbevegelsen

Selv om denne rapporten vitner om at LO og forbundene dels har lyktes i den økte satsingen på ungdomsarbeidet som man satte seg mål om på LO-kongressen i 2009, vil det trolig være behov for en fortsatt satsing.

For det første er det som de ungdomstillitsvalgte minner oss om, et kontinuerlig arbeid med å verve nye unge medlemmer. Selv om LO og forbundene fortsatt er den største hovedsammenslutningen for norske arbeidstakere så vel som for ungdom, vil viktigheten av å verve unge arbeidstakere og unge medlemmer for øvrig snarere øke enn å avta. Stadig flere arbeidstakere kommer ut på arbeidsmarkedet med høyere utdanning, noe som vil gi forbund innen Akademikerne og Unio en fortsatt vekst. For å opprettholde sin posisjon må derfor LO og forbundene trolig øke organisasjonsgraden i «sine» bransjer, samtidig som man i større grad må nå arbeidstakere med høyere utdanning. Siden mange velger fagforening i ung alder, enten i studiene eller sin første jobb, er fortsatt ungdomssatsing trolig viktig.

I tillegg er også de ungdomstillitsvalgte selv «unge» kun i en kort periode. I kapittel 6 viste vi en ungdomstillitsvalgt som i en alder av 31 følte seg utdatert i kommunikasjonen med nye ungdomskull. Det er altså ikke bare et kontinuerlig arbeid med medlemsverving. Det er også nye ungdomstillitsvalgte som skal rekrutteres, skoleses og bringes inn i nettverk. I det sistnevnte arbeidet synes ungdomskonferansene å inneha en nøkkelrolle. Vi har i denne rapporten sett hvordan konferansene fungerer som en katalysator for engasjement, så vel som for å skape nettverk på tvers og innad i forbundene.

Referanser

- Berge, Ø. M. & Nergaard, K. (2010). «Det er godt å ha noen i ryggen»: Forventninger til og erfaringer med LOs studentmedlemskap. Oslo: Fafo-rapport 2010:13.
- Dølvik, J. E. (2008). *The negotiated Nordic labour markets: From bust to boom*. Center for European studies working paper series 162.
- Engelstad, F., Svalund, J., Hagen, I. M. et al. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kettunen, P. (2012). Reinterpreting the Historicity of the Nordic Model. *Nordic Journal of working life studies*, 2, 21–43.
- LO (2009). *LOs organisasjonsprogram 2009 – 2013*. Oslo: LO.
- LO (2012). Sommerpatruljen 2012.
- Nergaard, K. & Jordfald, B. (2008). *Hvor blir studentmedlemmene av? En kvantitativ analyse av LOs studentmedlemskap*. Oslo: Fafo-rapport 2008:25.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Oslo: Fafo-notat 2010:07.
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations: a critical essay*. New York: McGraw-Hill.
- Svalund, J. (2009). *Fakta om arbeidslivet og utdanningsgruppene*. Oslo: Fafo-rapport 2009:12.
- Svalund, J., Bergström, G. C., Dølvik, J. E. et al. (2013 forthcoming). Stress testing the Nordic models: Manufacturing labour adjustments during crisis. *European Journal of Industrial Relations*.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

LO og forbundenes ungdomsarbeid

Med drøye 142 500 medlemmer under 30 år (inkludert studentmedlemmer), er LO landets største hovedorganisasjon for ungdom. Arbeidet med å rekruttere ungdom er viktig både for å opprettholde den høye faglige organisasjonsgraden som den norske modellen er tuftet på, og for hovedorganisasjoner og forbund som ønsker å beholde sin relative andel av de fagorganiserte. Denne rapporten omhandler ungdomsarbeidet i syv av LOs medlemsforbund. Vi ser nærmere på ordningen med egen ungdomstillitsvalgt og på arbeidet som gjøres for å rekruttere ungdom.



Fafo

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

Fafo-rapport 2013:16
ISBN 978-82-7422-998-3
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20306