

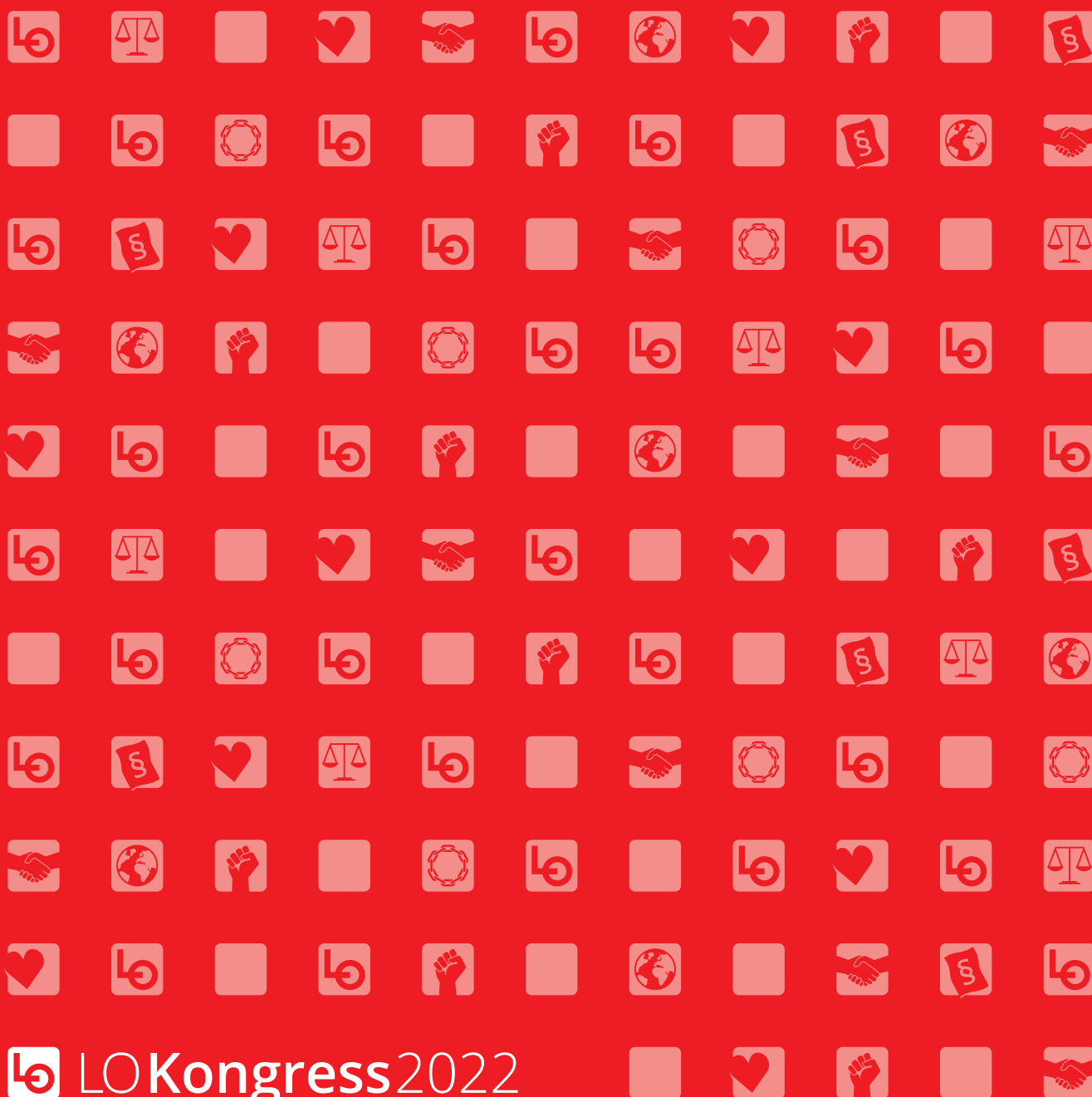
LOs 35. ordinære kongress, Oslo Kongressenter Folkets Hus  
30. mai til 3. juni 2022

Dagsorden pkt. 5 Del 2

# LOs egen organisasjon

Organisasjonsgjennomgangen 2017–2022

Forslag og innstillinger



Dagsorden pkt. 5 Del 2

## **LOs egen organisasjon**

Organisasjonsgjennomgangen 2017–2022

Forslag og innstillinger

**Forslagsnr.: 5000**

**Fra: Sekretariatet**

1. Anbefalingene fra arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen 2017–2022 tiltres og oversendes sekretariatet.
2. Arbeidet med organisasjonsgjennomgangen videreføres i kongressperioden 2022–2025, med sikte på ytterligere å styrke LO-felleskapet.
3. Sekretariatet oppnevner arbeidsgruppe og fastsetter mandat.
4. For øvrig tas rapporten fra arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen til etterretning.

# Innhold

<b>Innledning</b>	<b>7</b>
<b>1. Anbefalinger</b>	<b>8</b>
1.1 Videreføring av organisasjonsgjennomgangen	8
1.2 Lokalorganisasjonene (kap. 3.1)	8
1.3 Regionråd (kap. 3.3)	8
1.4 Felles skolering (kap. 3.5)	9
1.5 Koordinerende fora (kap. 4.1)	9
1.6 Høringer (kap. 4.2)	9
1.7 Økt bruk av tverrfaglig arbeid og vertikal forankring (kap. 4.3)	9
1.8 Offentlig sektor (kap. 4.4)	9
1.9 Oppfølging av nye tiltak (kap. 5)	9
1.10 Medlemsbevaring/begrense medlemsfravall - "tette i bunn"	10
1.11 Rekruttering blant yrkesfagelever (kap. 5.4.1)	10
1.12 Studenter (kap. 5.4.2)	10
<b>2. Oppdraget, mandat og arbeidsgruppe</b>	<b>11</b>
2.1 Bakgrunn	11
2.2 Mandat	12
2.3 Arbeidsgruppen	12
<b>3. Regional organisering</b>	<b>14</b>
3.1 Lokalorganisasjonene	14
3.2 Regionaliseringen	15
3.3 Regionråd	16
3.4 Regionkonferanser	17
3.5 Felles skolering	17
<b>4. Oppfølging av igangsatte tiltak</b>	<b>19</b>
4.1 Koordinerende fora	19
4.2 Høringer	19
4.3 Økt bruk av tverrfaglig arbeid og vertikal forankring	20
4.4 Offentlig sektor - styrke LOs kompetanse	21
<b>5. Oppfølging av nye tiltak</b>	<b>23</b>
5.1 Medlemsbevaring/begrense medlemsfravall - "tette i bunn"	23
5.2 Digital assistanse for medlemsservice, og rekruttering	23
5.3 Videreføring og styrking av innsatsen i servicesektoren	24
5.4 Høyere prioritet til rekruttering i utdanningsgruppene	25
5.5 Forprosjekt regionene 2020-2021	28
<b>6. Vedtektene</b>	<b>30</b>
<b>Vedlegg: De ulike utvalg, råd og fora i LO</b>	<b>30</b>

# Innledning

I en aktiv organisasjon finnes ingen endelig organisasjonsstruktur. Endringer og tilpasninger vil jevnlig måtte gjøres som følge av interne behov og prioriteringer, samt endringer i samfunnsutviklingen. LO former og formes av samfunnsutviklingen. LO skal være en åpen, endringsvillig og dynamisk organisasjon som evner å vurdere nye ideer og realisere gode forslag underveis. Det er grunnleggende å være aktive og kreative, slik at nødvendige endringer kan komme når det er behov for og oppslutning om dem. Dette i motsetning til en kultur hvor vi må "vente til neste kongress" og derved passiviserer oss selv. Vår felles organisering og det formelle organisasjonsmønsteret bør evalueres og forbedres kontinuerlig. LO er en stor, demokratisk organisasjon og endringsarbeid kan og bør ta tid.

## Leseveiledning

Dette dokumentet er delt opp slik at anbefalingene fra arbeidsgruppa for organisasjonsgjennomgang ligger først. Disse anbefalingene gjenfinnes i kapitlene som følger. Deretter kommer informasjon om mandat og bakgrunn for arbeidsgruppen. I kapittel tre er delkapittelet om regionaliseringen, herunder lokalorganisasjonene, regionråd, regionkonferanser og fellesskolering. Kapittel fire tar for seg oppfølgingen av igangsatte tiltak, herunder koordinerende fora, høringer, økt bruk av tverrfaglig arbeid og vertikal forankring. Samt styrking av LOs kompetanse på offentlig sektor.

Kapittel fem handler om oppfølgingen som er gjort av nye tiltak, medlemsbevaring/begrense medlemsrafall, digital assistanse for medlemsservice og rekruttering, videreføring og styring av innsatsen i servicesektoren, rekruttering i utdanningsgruppene, med fokus på yrkesfagelever, studenter og arbeidstakere med høyere utdanning, og arbeidet med forprosjekt for regionene i perioden 2020 – 2021.

Kapittel seks handler om vedtekter. Arbeidsgruppens arbeid med dette er oversendt til foreløpig vedtektskomite.

# 1. Anbefalinger

## 1.1 Videreføring av organisasjonsgjennomgangen

Kongressen gir sekretariatet i oppdrag å jobbe videre med organisasjonsgjennomgangen, med sikte på ytterligere å styrke det totale LO-fellesskapet også i kommende kongressperioder. Sekretariatet oppnevner arbeidsgruppe og fastsetter mandat med bakgrunn i anbefalinger for en videreføring av organisasjonsgjennomgangen i kongressperioden 2022-2025.

## 1.2 Lokalorganisasjonene (kap. 3.1)

Flere av forbundene i arbeidsgruppen opplever utfordringer med dagens vedtekter, som sier at medlemmene skal tilhøre lokalorganisasjonen der hvor arbeidsplassen ligger. Spesielt gjelder dette for de som er stasjonert ved en hovedstasjon, men har sin fysiske arbeidsplass andre steder i landet. Dette gjelder også for distriktsavdelinger, storavdelinger og landsomfattende avdelinger. Det anbefales derfor at denne problemstillingen løftes i neste periode.

Lokalorganisasjonene har i mange kongressperioder hatt mulighet til å søke sekretariatet for å tilpasse egne vedtekter på grunn av spesielle forhold i distriktet. Dette har medført at LO i noen tilfeller ikke fremstår som en enhetlig organisasjon, og det finnes heller ingen god oversikt på de tilpasningene som er gjort. I tillegg har det vært omfattende endringer i vedtektene og gjennomført en stor regionaliseringsreform. Dette har medført at vedtekter i lokalorganisasjonene og vedtak fattet på kongressen ikke samsvarer. Det er et behov for å rydde opp i dette, derfor anbefaler arbeidsgruppen at vedtektene som fattes på kongressen 2022 gjøres gjeldende i samtlige lokalorganisasjoner. Dette medfører at lokalorganisasjonene som har behov for egne tilpasninger på grunn av spesielle forhold i distriktet må søke sekretariatet på nytt.

Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen mener det er viktig at man ser spesifikt på prøveordningen for LO i Oslo. Bakgrunnen for dette er blant annet store organisatoriske og administrative endringer i LO, deler av lokale vedtekter godkjent langt tilbake i tid og endringer i regionstrukturen. Slik oppbygningen er nå, har LO i Oslo etter vedtekter og retningslinjer vedtatt av sekretariatet ingen formell kopling inn mot viktige organisatoriske ledd. Det bør ses på hvordan LO på best mulig måte organiserer arbeidet lokalt i regioner med få, større og sterkere lokalorganisasjoner. Arbeidsgruppa anbefaler at det gjennomføres en prosess med sikte på å avslutte prøveordningen LO i Oslo har hatt siden 1997 innen 1.1.2025.

Arbeidsgruppen anbefaler at det i den neste perioden ses på hvordan forbundene på en bedre måte kan bidra til å få inn rett informasjon til LOrgnett, LOs fakturerings- og tillitsvalgtsystem for LOs lokalorganisasjoner.

## 1.3 Regionråd (kap. 3.3)

En overordnet erfaring så langt er at regionrådene er bredt sammensatt, men fortsatt ønsker vi mer representasjon fra noen av de mindre forbundene. LO legger til grunn at forbundenes regionrådsmedlemmer representerer eget forbund i rådet, men erfaring viser

at noen av representantene er usikre på hvem de egentlig representerer. Arbeidsgruppen anbefaler forbundene å presisere dette ovenfor egne representanter. Videre anbefales at LO legger til rette for en årlig lokalorganisasjonskonferanse i hver region, som et koordinerende opplæringstiltak og styrking av lokalorganisasjonenes rolle i regionrådet.

#### **1.4 Felles skolering (kap. 3.5)**

Arbeidsgruppa for organisasjonsgjennomgangen anbefaler at det tidlig i neste kongressperiode vurderes om det er behov for endringer i mandatet og arbeidsform for Fellesskoleringsrådet, eller hvorvidt fellesskoleringsrådet skal bestå.

#### **1.5 Koordinerende fora (kap. 4.1)**

Arbeidsgruppen anbefaler at oversikten over koordinerende fora sendes ut årlig til forbundene, da den kan benyttes i egen organisering og opplæring. Videre mener arbeidsgruppen det er viktig at man er tydeligere når man går i gang med et utvalg, definerer om det er tidsavgrenset, hvem det er rådgivende for, hvilke forventninger som ligger i et slikt arbeid og hvilken status utvalget har. Arbeidsgruppen ønsker at det innarbeides i oversikten hvor mange møter hvert enkelt forum har.

#### **1.6 Høringer (kap. 4.2)**

Arbeidsgruppen anbefaler at man i neste periode ser ytterligere på hvordan man kan trekke mer vekslers på LOs regionapparat i forkant av høringssvarene, samt bedre forankringen etter vedtak både i forbundene og ut i alle LOs administrative og politiske ledd som bør kjenne til svarene LO gir. Med LOs store medlemsmasse er det viktig at våre høringssvar vektlegges tyngre enn enkeltyttringer. Det bør ses på hvordan vi kan få dette bedre fram og om det er andre måter vi kan synliggjøre våre standpunkter.

#### **1.7 Økt bruk av tverrfaglig arbeid og vertikal forankring (kap. 4.3)**

Sekretariatet og vedtakene som fattes der, anses som særdeles viktig og arbeidsgruppen anbefaler at det i neste kongressperiode ses på hva vi vil med dokumentene vi produserer, hvordan det jobbes etter at vedtakene er fattet og på hvilken måte de forankres i LO og forbundene. Arbeidsgruppen mener vi kan dra lærdom av hvordan vi jobbet sammen da koronakrisen stengte Norge i mars 2020. LO tok medansvar for raskt å få til gode løsninger og tiltak forankret i forbundene under kovid-pandemien. Dette gir oss et godt grunnlag å bygge videre på.

#### **1.8 Offentlig sektor (kap. 4.4)**

Arbeidsgruppen mener at fokuset på offentlig sektor er styrket i perioden, men at det fortsatt er forbedringspotensial. Det anbefales at man jobber videre med dette i neste kongressperiode, og definerer konkrete problemstillinger og punkter som kan vurdere måloppnåelsen.

#### **1.9 Oppfølging av nye tiltak (kap. 5)**

Det anbefales at det samarbeides videre med rekruttering på tvers av forbundsgrensene.

### **1.10 Medlemsbevaring/begrense medlemsfracfall - "tette i bunn" (kap. 5.1)**

Det har ikke blitt satt i gang et eget prosjekt rundt dette, men flere prosjekt tar for seg denne problemstillingen. Det anbefales at dette løftes videre inn i neste kongressperiode. LOfavør as kan også være en sterk aktør inn i dette arbeidet.

### **1.11 Rekruttering blant yrkesfagelever (kap. 5.4.1)**

LOs lærlingpatrulje anses som en suksessfaktor og anbefales videreført i neste kongressperiode.

### **1.12 Studenter (kap. 5.4.2)**

Anbefalingen for kongressperioden 2022 – 2025 er å videreføre og videreutvikle LO-studentene som den viktigste arenaen for å nå ut til disse gruppene.



## 2. Oppdraget, mandat og arbeidsgruppe

### 2.1 Bakgrunn

LOs kongress i 2013 ba sekretariatet om å iverksette et arbeid med en helhetlig gjennomgang av LOs organisasjon og administrasjon med sikte på å styrke LOs koordinerende rolle slik det framkommer i formålsparagrafen. Hensikten var å bygge en organisasjon med enda større kraft på alle nivåer. I gjennomgangen skulle det legges grunnleggende vekt på at LOs fremste oppgave er å samordne forbundenes arbeid. Sekretariatet måtte derfor vurdere alle møtepunkter og koordinerende fora mellom forbundene og LO, samt utvalg og administrative ressurser lokalt, regionalt og sentralt, for å avklare om LO er organisert på en slik måte at de samlede ressursene i LO og forbundene, herunder økonomi, brukes på en måte som er optimal i forhold til formålsparagrafen. Kongressen ba videre om at sekretariatet, fram til kongressen 2017, skulle foreta en grundig gjennomgang av LOs lokalorganisasjon og LOs vedtekter med sikte på å tilpasse lokalorganisasjonen og vedtektene til dagens arbeidsliv og den generelle samfunnsutviklingen.

Gjennom perioden 2013 til 2017 ble det lagt ned et stort arbeid. LO-kongressen 2017 tok gjennomgangen til etterretning og gjorde vedtak om kontinuerlig organisasjonsutvikling og å jobbe videre med organisasjonsgjennomgangen. Bakgrunn og premisser er blant annet beskrevet i følgende kongressvedtak:

#### **"Kontinuerlig organisasjonsutvikling**

*I en aktiv organisasjon finnes ingen endelig organisasjonsstruktur. Endringer og tilpasninger vil jevnlig måtte gjøres som følge av interne behov og prioriteringer, samt endringer i samfunnsutviklingen. LO former og formes av samfunnsutviklingen. LO skal være en åpen, endringsvillig og dynamisk organisasjon som evner å vurdere nye ideer og realisere gode forslag underveis. Det er grunnleggende å være aktive og kreative, slik at nødvendige endringer kan komme når det er behov for og oppslutning om dem. Dette i motsetning til en kultur hvor vi må "vente til neste kongress" og derved passiviserer oss selv. Vår felles organisering og det formelle organisasjonsmønsteret bør evalueres og forbedres kontinuerlig. LO er en stor, demokratisk organisasjon og endringsarbeid kan og bør ta tid. "*

Som følge av kongressens vedtak i 2017 er det iverksatt endringer, særlig i det lokale og regionale organisasjonsapparatet.

Kongressen forutsatte at inneværende kongressperiode vil måtte bære et visst preg av utprøving og at de erfaringer vi høster nå, vil trenge grundig evaluering og bearbeiding for å kunne forme et best mulig organisasjonsmønster for framtida.

Dette er bakgrunnen for at kongressen ga sekretariatet i oppdrag å jobbe videre med organisasjonsgjennomgangen, med sikte på ytterligere å styrke det totale LO-fellesskapet også i kommende kongressperiode.

Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen har hatt et *evalueringsoppdrag* og et *utviklingsoppdrag*. Disse oppgavene henger sammen.

LOs administrasjon er ansvarlig for tilrettelegging og gjennomføring i tett samarbeid med LOs ledelse og arbeidsgruppen.

## 2.2 Mandat

Sekretariatet oppnevnte arbeidsgruppen med en mandatperiode i kongressperioden 2018 – 2021. Arbeidsgruppen har fulgt opp og evaluert de vedtakene om organisasjon som handler om koordinering i LO sentralt, hørings saker, og lokalorganisasjonene og regional organisering.

Arbeidsgruppen har vært rapporteringspunkt og styringsgruppe for arbeidet med videreføring av organisasjonsgjennomgangen. Her ligger prosjektene Medlemsbevaring/begrense medlemsfracfall – "tette i bunn", Digital assistanse for medlems service og rekruttering, Videreføring og styrking av innsatsen i servicesektoren, Høyere prioritet til rekruttering i utdanningsgruppene, Regionaliseringen og Vedtektene. Arbeidsgruppen har også hatt mulighet til å ta nye initiativ utover de beskrevne, hvis den har ansett det som tjenlig.

I oppdraget til arbeidsgruppen ble det lagt en forutsetning om at det skulle være en dynamisk prosess og at de tiltak det var bred enighet om skulle iverksettes løpende. Ved behov har gruppen kunnet benytte ekstern bistand.

Arbeidsgruppen har i perioden rapportert til sekretariatet.

## 2.3 Arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen for videreføring av organisasjonsgjennomgangen i kongressperioden 2017-2021, ble oppnevnt av Sekretariatet 11.06.18, og fikk følgende sammensetning:

FORBUND	REPRESENTANT	VARAREPRESENTANT
LOs ledelse	Terje Olsson – leder	
Fagforbundet	Sissel M. Skoghaug	Karin Bøyum
Fellesforbundet	Clas Delp	Hege Espe
Handel og Kontor i Norge	Lena Reitan	Kirsti Hansen Demèni
Norsk Nærings- og Nyttelsesmiddelarbeiderforbund	Jarle Wilhelmsen	
EL og IT Forbundet	Monica Derbakk	Vidar Hennem
Forbundet for Ledelse og Teknikk	Arnstein Aasestrand	
Norsk Tjenestemannslag	Anita Busch	Sven Ivar Skodjevåg
Industri Energi	Ommund Stokka	Erling Holmefjord
Norsk Arbeidsmandsforbund	Jonny Olafsen	
Fellesorganisasjonen (FO)	Marianne Solberg	Rune Soma
Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund	Nina Bergene	Jan Arve Blom
Skolenes landsforbund	Mette Johnsen Walker	Bodil Gullseth
LOs regionkontor	Roger Pilskog	
HK-klubben	Tone K. Ingesen	Oppnevnt av HK-klubben

Det har vært lite utskifting i arbeidsgruppen i perioden, arbeidet som gjøres i denne arbeidsgruppen oppleves som viktig. Fra administrativ side har spesialrådgiver Kim-Louis Belaska hatt hovedansvaret for oppfølging av kongressvedtaket og organisasjonsmedarbeider Aud Helen Wernberg Øyen har bistått tett.

Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen fattet beslutning om at det meste av arbeidet denne gangen skulle gjennomføres administrativt i henholdt til kongressens vedtak. Arbeidsgruppen har blitt orientert underveis og bidratt til utvikling. Det har ikke vært behov for en "full gjennomgang" som i siste kongressperiode. Det har heller ikke vært behov for en ny bred samfunnsanalyse, men det kan bli nødvendig med en analyse vedrørende den nye regionaliseringen.

Arbeidsgruppen har hatt ni møter i perioden, det er gjennomført en studiereise til Brastad i Sverige, samt en samling på Sørmarka.

I Sverige fikk arbeidsgruppen status og ga tilbakemeldinger på en rekke prosjekter som ligger inn under organisasjonsgjennomgangen. Gruppen hadde besøk fra Pernilla Lund, enhetssjef for de 10 regionale LO-distriktene (tidligere enhetssjef for LO Sveriges organisationsenhet) og Bengt Forsling, distriktssjef for LO Västsverige (det største av de 10 regionale distriktene). Disse innledet om LO Sveriges struktur, med hovedvekt på det lokale og regionale nivået og erfaringer fra organisasjonsprosjektet de har gjennomført over flere kongressperioder.

Arbeidsgruppen hadde også en samling på Sørmarka hvor det ble foretatt en gjennomgang av denne rapporten som beskriver det arbeidet som er gjort i kongressperioden. I tillegg ble det foretatt en gjennomgang av forslagene til vedtektsendringer som arbeidsgruppen oversender til foreløpig vedtektskomite.

## 3. Regional organisering

### 3.1 Lokalorganisasjonene

Kongressen i 2017 slo fast at lokalorganisasjonene er et viktig organisasjonsledd og at disse skulle videreføres i tråd med formålsparagrafen. Kongressen fattet videre vedtak om store endringer i lokalorganisasjonenes tilknytning til regionstrukturen. LO i Oslo har et unntak med bakgrunn i kongressvedtaket i 1997 (senere fulgt opp i sekretariatsmøter og representantskapsmøte). Unntaket ble vedtatt videreført i kongressperioden 2017-2021.

En gjennomgang av alle kommuner i Norge viser at de aller fleste tilhører en lokalorganisasjon. Utviklingen viser at det i 2015 var 105 lokalorganisasjoner og at dette antallet er redusert til 93 (medio 2020). Dette er en trend som med stor sannsynlighet har å gjøre med blant annet samfunnsutviklingen og kommune- og regionsreformen, samt strukturelle endringer i forbundenes lokale ledd. Regionkontorene er i dialog med de områdene som per dags dato ikke har noen tilknytning, for å se hvordan disse kan legges inn under en eksisterende lokalorganisasjon. Dette er et pågående arbeid.

I de kommunene som ikke er dekket av lokalorganisasjoner er det gitt muligheter gjennom vedtektene til å opprette tverrfaglige kontaktutvalg. Foreløpig har ingen benyttet seg av denne nye muligheten, men arbeidsgruppen følger utviklingen.

Flere av forbundene i arbeidsgruppen opplever utfordringer med dagens vedtekter, som sier at man skal tilhøre lokalorganisasjonen der hvor arbeidsplassen ligger. Spesielt gjelder dette for de som er stasjonert ved en hovedstasjon, men har sin fysiske arbeidsplass andre steder i landet. Dette gjelder også for distriktsavdelinger, storavdelinger og landsomfattende avdelinger. Det anbefales derfor at denne problemstillingen løftes i neste periode.

De fleste lokalorganisasjonene gjennomfører årsmøter og sender kopi av årsregnskap, revisjonsprotokoll og protokoller fra årsmøtet til regionkontorene. Regionkontorene har rutiner for å følge opp de som ikke sender inn eller gjennomfører årsmøter, så det er ytterst sjelden at fagforeninger benytter seg av muligheten til å holde tilbake kontingent.

Lokalorganisasjonene har i mange kongressperioder hatt mulighet til å søke Sekretariatet for å tilpasse egne vedtekter på grunn av spesielle forhold i distriktet. Dette har medført at LO i noen tilfeller ikke fremstår som en enhetlig organisasjon, og det finnes heller ingen god oversikt over de tilpasningene som er gjort. I tillegg har det vært omfattende endringer i vedtektene og det er gjennomført en stor regionaliseringsreform. Dette har medført at vedtekter i lokalorganisasjonene og vedtak fattet på kongressen ikke samsvarer. Det er et behov for å rydde opp i dette, derfor anbefaler arbeidsgruppen at vedtektene som fattes på kongressen 2022 gjøres gjeldende i samtlige lokalorganisasjoner. Dette medfører at lokalorganisasjonene som har behov for egne tilpasninger på grunn av spesielle forhold i distriktet må søke sekretariatet på nytt.

For å ivareta en best mulig mulig/helhetlig forvaltning av penger vil Sekretariatet vedta egne retningslinjer for økonomihåndtering i lokalorganisasjonene.

Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen mener det er viktig at man ser spesifikt på prøveordningen for LO i Oslo. Bakgrunnen for dette er blant annet store organisatoriske

og administrative endringer i LO, deler av lokale vedtekter godkjent langt tilbake i tid og endringer i regionstrukturen. Noe av utfordringen er at slik oppbygningen er nå, har LO i Oslo etter vedtekter og retningslinjer vedtatt av Sekretariatet ingen formell kopling inn mot viktige organisatoriske ledd. Det bør ses på hvordan LO på best mulig måte organiserer arbeidet lokalt i regioner med få, større og sterkere lokalorganisasjoner.

Det er viktig at det legges opp til gode prosesser som ivaretar særegenheten til Oslo. Både i forhold til medlemmene, vedtekter, og regionalapparat med eksempelvis regionkonferanser og regionråd. Vi må også sørge for at LO i Oslos funksjoner blir ivaretatt.

Det må være en prosess som er tuftet på bred forankring for å se på fremtidens løsning, hvor LO i Oslo, regionkontoret og organisasjonsavdelingen er inkludert. Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen orienteres om arbeidet underveis i prosessen.

Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres en prosess med sikte på å avslutte prøveordningen som LO i Oslo har hatt siden 1997 innen 1.1.2025.

Det har gjennom kongressperioden vært jobbet konkret med utbedringer av LORgnett, LOs fakturerings- og tillitsvalgtsystem for lokalorganisasjonene. Dette er i tråd med FAFO-rapporten som ble lagt fram i 2017. Det har vært ryddet i rutiner, tidligere fakturaer og tekniske løsninger. De tekniske utbedringene og interne rutiner fortsetter i kongressperioden, men det må på plass en annen rutine som sikrer at informasjonen som legges inn i systemet ivaretar oppdaterte medlemstall og tillitsvalgtinformasjon. Det er i tillegg gjort en kartlegging av hvilke kommuner som hører innunder den enkelte lokalorganisasjon og LOs regionkontorer følger dette opp. Arbeidsgruppa anbefaler at det i den neste perioden ses på hvordan forbundene på en bedre måte kan bidra til å få inn rett informasjon til LORgnett.

### **3.2 Regionaliseringen**

Med bakgrunn i organisasjonsgjennomgangen 2013-2017, gamle retningslinjer for styret for fylkeskonferansen og evaluering av prøvefylkeordninger i Vestfold, Telemark og Oppland ble det utarbeidet forslag til nye retningslinjer for regionråd og regionkonferanser. Arbeidet ble gjennomført av organisasjonsavdelingen i nært samarbeid med LOs valgte ledelse, arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen, ansatte ved distriktskontorene (nå regionkontorene), og vedtatt av LOs sekretariat 16. oktober 2017. Tilbakemeldingene har i hovedsak vært særdeles positive og det blir pekt på at regionene nå har fått organer som har styrket den faglige koordineringen innad i regionen. Man har også sikret en sterkere forankring av det regionale arbeidet gjennom nye rutiner for behandling av regionale protokoller i ledermøter, administrasjonsmøter og LOs sekretariat. Det er også opprettet jevnlig elektroniske møter med det administrative uteapparatet for å sikre oppfølging av vedtak fattet i LOs sentrale fora. Dette er et av tiltakene for å sikre en større bevissthet rundt det organisatoriske arbeidet.

Det ble pekt på at det skulle legges vekt på å styrke regionalt samarbeid også på tvers av og mellom flere regioner. Her er det fortsatt en vei å gå, men vi ser at regionaliseringsprosessen, både administrativt og organisatorisk, i de fylker som er sammenslåtte, har ført til at man har satt et ekstra fokus på koordinering. LO har i perioden gjort en administrativ endring i tråd med Stortingets vedtak om regionstruktur og vår egen organisasjon. Dette har ført til at vi har gått fra 18 regioner i Norge til 10. Det

eneste som ikke følger vedtaket fra Stortinget er Viken og Oslo, der vi har et administrativt kontor.

Det er i tillegg iverksatt et forprosjekt for å se på helheten i strukturen rundt LOs regionkontorer, inkludert den administrative tilknytningen til sentrale avdelinger og politisk ledelse i LO. Forprosjektet ønsker i hovedsak å få svar på hvordan LOs region- og avdelingsstruktur kan bidra ytterligere til å nå organisasjonens overordnede mål. I tillegg vil forprosjektet se på hvilke erfaringer den politiske ledelse har med LOs region- og avdelingsstruktur, og om dagens administrative og politiske linjer gir noen utfordringer.

### **3.3 Regionråd**

Regionrådet erstattet styret for Fylkeskonferansen. Endringen omfattet både sammensetning og formål. Fra å tidligere være et forum bestående av noen lokalorganisasjoner, har nå alle forbundene som ønsker det, fått muligheten til å oppnevne en representant med vara og lokalorganisasjonene inntil tre representanter med inntil tre vararepresentanter.

LOs regionråd er samarbeidsorgan for forbundene og LOs lokalorganisasjoner, underlagt LOs vedtekter og vedtak fattet av LOs kongress, LOs representantskap og LOs sekretariat. LOs regionråd har som formål informasjonsvirksomhet og koordinering av felles faglig innsats, som regionale nærings- og sysselsettingsspørsmål, informasjonskampanjer, skolingstiltak eller valgkamp i regionene, og å gi rådgivende uttalelser om viktige regionale faglige spørsmål. Regionrådene skal ta initiativ til og bidra med å koordinere fellestiltak som styrker rekrutteringen til fagbevegelsen. Regionrådene skal også bidra til å ta initiativ i egne forbund og lokalorganisasjoner til koordinert oppfølging av LOs vedtak. LOs regionråd skal også planlegge og arrangere LOs regionkonferanser.

En overordnet erfaring så langt er at regionrådene er bredt sammensatt, men fortsatt ønsker vi mer representasjon fra noen av de mindre forbundene. LO legger til grunn at forbundenes regionrådsmedlemmer representerer eget forbund i rådet, men erfaring viser at noen av representantene har en usikkerhet rundt hvem de egentlig representerer. Arbeidsgruppen anbefaler forbundene å presisere dette ovenfor egne representanter. Videre anbefales at LO legger til rette for en årlig lokalorganisasjonskonferanse i hver region, som et koordinerende opplæringstiltak og styrking av lokalorganisasjonenes rolle i regionrådet.

Ettersom dette er en ny arena, har forbundene hatt behov for noen interne runder for å fastsette hvordan representantene skal oppnevnes. Dette har ført til at oppnevningen har tatt noe tid, men vi ser for oss at dette vil ta kortere tid etter hvert som ordningen har fått satt seg. Det er stor forskjell i forbundene på hvordan de velger/oppnevner sine representanter, men det er en forutsetning at representantene har god forankring og koordinerer internt i egne ledd. Dersom det er endringer av representasjon i perioden, er det fortsatt forbundene sentralt som skal melde endringen.

Regionrådet fatter vedtak i form av råd, innstiller ovenfor regionkonferansen og bidrar til koordinering mellom forbundene og lokalorganisasjonene i den enkelte region. Erfaringene så langt viser at opprettelsen av regionråd innfrir forventningene om bedre koordinering og samhold, som samlet gir oss en bedre organisasjon. Situasjonen rundt korona-pandemien har vært med på å vise rådets viktige funksjon. Det har i perioden vært

avholdt vesentlig flere regionrådsmøter enn først oppsatt, og forbund og lokalorganisasjoner har sett på dette som en viktig møteplass. Noen av regionrådene har kommet godt i gang i forhold til formålet, mens andre har brukt lenger tid på å sette seg. Formålene og spillerommet til regionrådene er store, og det er potensiale for å drøfte flere ting. Arbeidsgruppen anbefaler at LOs regionledere utveksler erfaringer rundt saker som blir løftet og at forbundenes representanter i større grad benytter rådet i tråd med forbundenes egne prioriteringer. Forbundene får tilsendt samtlige protokoller og har her en mulighet til å følge rådernes saker og utvikling.

### 3.4 Regionkonferanser

Fylkeskonferansene som tidligere bestod hovedsakelig av lokalorganisasjonene, er i perioden erstattet av regionkonferanser. Regionkonferanser avholdes ordinært to ganger i året og består av to representanter fra hver lokalorganisasjon (årsmøtevalgt), regionrådet, regionens valgte representant til LOs representantskap, og representanter fra forbundene etter fordelingsnøkkel. Endringen har ført til større deltagelse fra forskjellige forbund og det har blitt en bredere sammensatt konferanse. Denne fatter vedtak etter grundig innstilling på samtlige saker fra regionrådet, og dette sammen med klare retningslinjer for utsending av sakspapirer har ført til bedre og ryddigere behandling i forkant og under konferansene. Forbundene sentralt er godt fornøyd med den nye strukturen og mener konferansen og formålet fungerer godt.

LOs regionkonferanse er samarbeidsorgan for forbundene og LOs lokalorganisasjoner, underlagt LOs vedtekter og vedtak fattet av LOs kongress, LOs representantskap og LOs sekretariat. Regionkonferansen har som formål å styrke og samordne aktiviteter i forbundene og LOs lokalorganisasjoner og ivareta de fagorganisertes interesser overfor regionen/fylkeskommunen og andre organer på regionplan. Dette organet skal også velge representant(er) og vararepresentant(er) fra regionen til LO-kongressen og LOs representantskap, samt samordne og fremme forslag overfor kongressen.

Dette organisasjonsleddet har bidratt til at forbundene har tatt større ansvar rundt LOs regionale arbeid som igjen har styrket god koordinering og samhold.

### 3.5 Felles skolering

LOs kongress vedtok i 2013 at som et tiltak for å sikre ytterligere styrking av fellesskolering i kongressperioden, skulle det etableres et forpliktende samarbeid for prioritering og koordinering mellom LO, AOF og forbundene. Bakgrunnen for dette var en erkjennelse av at andelen felleskurs hadde vært synkende gjennom flere år. Man kunne derimot se en positiv trend der andelen kurs som ble gjennomført fra forbundene selv var stadig økende.

Fellesskoleringsrådet (FSR) som er oppnevnt av Sekretariatet skal bidra til å styrke fellesskoleringen, herunder toppskolering, MoTo og ungdomskurs (MoTo), gjennom å etablere et forpliktende samarbeid for prioritering og koordinering mellom LO, AOF og forbundene. Rådet blir et felles bindeledd mellom forbundene, LO og AOF og har rådgivende status ovenfor fondsstyret i privat sektor og ansvarlige for kursvirksomheten i LO Stat og LO Kommune på området fellesskolering (definert som kursvirksomhet). Videre skal det sikre en best mulig koordinering av planer, utvikling av felleskurs og markedsføring av slike i fagbevegelsen. Dette skal bidra til å gi tillitsvalgte nyttige og gode tilbud om

skolering utover den forbundsvise skoleringen, og gi best mulig utnyttelse av organisasjonenes økonomiske og menneskelige ressurser på området fellesskolering.

Gjennom hele perioden har det vært gjennomført en rekke møter og forbundene som er oppnevnt har deltatt aktivt. Det ble også gjennomført en samling i Danmark hvor rådet fikk gode innspill på hvordan de har valgt å legge opp skoleringen.

FSR har gjort flere forsøk på kartlegging av forbundenes ønsker, planer og utvikling av nye kurs som forbundene har ment ville gi positive utslag for medlemmer og fellesskoleringen. Det har også vært sett på løsninger for å kunne tilby fellesskolering til statlige virksomheter som, med bakgrunn i enkelttemaer i kursene, ikke har hatt mulighet til å delta på grunn av begrensninger i hovedavtalen. Rådet har også sett nærmere på hva som er de viktige momentene ved fellesskolering, samt sett på løsningene dansk LO har valgt.

Gjennom perioden har også AOF gjennomgått store forandringer, både administrativt og organisatorisk.

Etter samlingen i Danmark ønsket rådet å se på alternative løsninger for hvordan forbundenes medlemmer og tillitsvalgte kan møtes på tvers av forbundsgrensene under skolering. Med bakgrunn i dette gjennomførte flere av forbundene i FSR et særdeles vellykket pilotprosjekt i 2019, med i overkant av 100 deltagere gjennom fem dager. I 2020 måtte rådet dessverre avlyse på grunn av Covid-19. Hensikten med piloten var å samlokalisere flere forbund på samme hotell gjennom en uke. Under uka skulle forbundene selv gjennomføre og administrere sine egne kurs, mens LO skulle legge til rette for fellessamlinger og sosialt opplegg på kveldene, noe som bidro til å koble de forskjellige deltagerne sammen.

Dette var ikke tenkt som en erstatning alene til den tradisjonelle skoleringen, men som et supplement.

Det ble gjennomført fellesskapsuke på Sørmarka 6.-10. september 2021. Forbundene og AOF holdt egne kurs, mens LO skulle gjennomføre felles samlinger for alle om morgenen og kvelden. Grunnet covid og bestemmelsen om en meters avstand, måtte disse fellessamlingene avlyses, men kursene til forbundene gikk som planlagt. Det er utfordrende at flere av kursene som settes opp ikke blir fulltallige, og det må gjennomføres en evaluering av hvorfor enkelte av kursene som settes opp av AOF etter forespørsel og avklaring i Fellesskolering ikke blir fulltallige.

Det ble dessverre også i 2021 utfordrende å gjennomføre regionale fellesskapsuker, men vi tar sikte på gjennomføring i 2022, i tett samråd med regionledere.

Med unntak av toppskoleringen, som har godt med søkere og stort sett er fulltegnet, ser vi at fellesskoleringen (MoTo) fortsatt ligger på et lavt nivå. Rådet har evaluert hva som er oppnådd i perioden, og om LO-kongressens og Sekretariatets vedtak, mandat og tiltak har ført oss noe nærmere ønsket om styrket felles skolering.

Arbeidsgruppen for organisasjonsgjennomgangen anbefaler at det tidlig i neste kongressperiode vurderes om det er behov for endringer i mandatet og arbeidsform, eller hvorvidt FSR skal bestå.



## 4. Oppfølging av igangsatte tiltak

### 4.1 Koordinerende fora

LOs koordinerende arbeid med forbund og andre samfunnsaktører er stort og mangfoldig. Arbeidet er i mange tilfeller organisert gjennom ulike råd, utvalg, komiteer, eller andre ad hoc-sammensetninger. Et viktig element når vi laget oversikten var å legge til rette for at foraene kan dra vekslers på hverandre, samt å bidra til at det ikke opprettes fora som jobber med like oppgaver uten å vite om hverandre. Der hvor navnet på forumet ikke beskriver tema godt nok, er det hensiktsmessig at utvalgene, eller LOs administrasjon, tar løpende initiativ til eventuelle navneforbedringer. Det er viktig for forbundene og LO at det til enhver tid er god oversikt på dette arbeidet og at det kommer klart fram når et forum opprettes eller ferdigstiller sitt arbeid og avsluttes. I den nye oversikten er de forskjellige foraene sortert på hvilken fagavdeling i LO som har det administrative ansvaret, og man finner fora som er oppnevnt av besluttede politiske organer og i den enkelte fagavdeling. Vi har lagt vekt på å ha bred informasjon i oversikten slik at de som leser den skal ha mulighet til fange essensen uten å selv sitte i utvalget. Per 1.1.2020 viste oversikten 52 aktive fora, mens åtte var avsluttet siden sist gjennomgang. I fora oppnevnt av sekretariatet blir det bestemt hvilke forbund som skal ha representasjon, mens i andre fora er det mulig å gi innspill om man ønsker representasjon. Oversikten sendes i dag fortløpende ut etter forespørsel fra forbund, fagavdelinger eller regionkontorer.

Arbeidsgruppen anbefaler at denne oversikten skal sendes ut årlig til forbundene da den kan benyttes i egen organisering og opplæring. Videre mener arbeidsgruppen det er viktig at man er tydeligere når man går i gang med et forum, definerer om den er tidsavgrenset, hvem den er rådgivende for, hvilke forventninger som ligger i et slikt arbeid og hvilken status utvalget har. Arbeidsgruppen ønsker at det innarbeides i oversikten hvor mange møter hvert enkelt forum har.

LOs fagavdelinger har det administrative ansvaret for de ulike foraene og skal sørge for oppdatert oversikt. Det er satt frister for å sikre koordinert oppfølging, og utvalgene skal evalueres årlig av den administrativt ansatte. Året før kongress skal samtlige utvalg foreta en grundig egen vurdering. Viktige momenter som skal ses på er hvorvidt grunnlaget for mandatet har endret seg eller om det er behov for justering, videreføring eller ferdigstilling av arbeidet. For å sikre forankring av arbeidet som gjøres i koordinerende fora, jobbes det med rutiner for utsending av alle protokoller til forbundenes epostadresser. Dette arbeidet ses på som en del av den vertikale forankringen. Til rapporten legges det til et vedlegg med oversikt på alle LOs koordinerende fora.

### 4.2 Høringer

På bakgrunn av organisasjonsgjennomgangen og et ønske om sterkere fokus på vertikal forankring, ble det utarbeidet nye rutiner for den interne saksbehandlingen rundt høringer. Rutinene ble endret før forrige kongress, og både forbund og LOs ledelse og administrasjon virker å være godt fornøyd med de nye rutinene. Hovedhensiktene var at LO ønsket å prioritere sterkere koordinering av kjerneoppgaver knyttet til arbeid (inkludert næring) og inntekt (inkludert velferd), og vektlegge saker av felles karakter og av

særlig politisk betydning. Hensynet til organisasjons- og politisk aktivitet samt profilering tillegges også vekt.

De nye rutinene ivaretar en løpende oversikt over saker som er mottatt, sortert på høringsfrist og avsender. Ledelsen i saksbehandlende avdeling tar en umiddelbar vurdering av høringsens viktighet for LO. Saker som avdelingen mener er aktuelle for uttalelse, sendes forbundene for eventuelle merknader med en rimelig høringsfrist tilpasset LOs høringsfrist. Alle saker som LO uttaler seg om, behandles i sekretariatsmøtet etter innstilling fra administrasjonsmøtet. Normal høringsfrist for saker fra departementer med videre, er tre måneder. Med statsrådets godkjenning kan den reduseres til seks uker. Som hovedregel bør ikke LO behandle saker med kortere frist enn dette. Arbeidsgruppen ser at høringsprosesser i noen tilfeller er lagt til ferier og med særdeles korte frister. Dette er en stor utfordring for LO, forbundene og demokratiet, og må følges tett opp i framtiden. Høringsaker anses som en anledning, ikke en plikt til å ytre seg. Det sendes ikke, som før, svar til departementet om at "LO ikke ønsker å avgis uttalelse", da det lett kan forstås litt galt. Endringene i rutiner for høringer internt i LO har ført til at vi bruker mer tid på relevante høringer, noe som har gitt en vesentlig reduksjon i antall høringsvar.

Arbeidsgruppen anbefaler at man i neste periode ser ytterligere på hvordan man kan trekke mer veksler på LOs regionapparat i forkant av høringsvarene, samt bedre forankringen etter vedtak både i forbundene og ut i alle LOs administrative og politiske ledd som bør kjenne til svarene LO gir. Med LOs store medlemsmasse er det viktig at våre høringsvar vektlegges tyngre enn enkeltuttøringene. Det bør ses på hvordan vi kan få dette bedre fram og om det er andre måter vi kan synliggjøre våre standpunkter.

### **4.3 Økt bruk av tverrfaglig arbeid og vertikal forankring**

Kongressen vedtok at " Dette punktet bør vises vesentlig større oppmerksomhet i LOs daglige virke framover."

Det har etter kongressen vært gjennomført individuelle samtaler for kartlegging av forbedringspotensial med samtlige avdelingsledere i LO. Dette, sammen med innspill i organisasjonsgjennomgangen, har blant annet dannet grunnlaget for digitaliseringsprosjektet. I tillegg har LO valgt å dele organisasjonsavdelingen og opprettet administrasjonsavdelingen igjen. Vi sikter mot en mer prosjektorientert administrativ organisasjon, og innfører digitale verktøy som forenkler samhandling på tvers av avdelingene og regionene.

I utgangspunktet var vertikal forankring definert i to punkter, høringer og koordinerende fora. Disse er framhevet i egne punkter i denne rapporten.

Vi ser også at flere av prosjektene som er initiert gjennom denne kongressperioden, har større grad av forankring i forbundene. Eksempler på disse er: LO for alle, Serviceprosjektet, Tillitsvalgsåret og regionaliseringsprosessen. Det er et ønske at det kommer tydeligere fram hvilken rolle LO og forbundene har i de forskjellige prosjektene.

Sekretariatet og vedtakene som fattes der, anses som særdeles viktig, og arbeidsgruppen anbefaler at det i neste kongressperiode ses på hva vi vil med dokumentene vi produserer, hvordan det jobbes etter at vedtakene er fattet og på hvilken måte de forankres i LO og forbundene. Arbeidsgruppen mener vi kan dra lærdom av hvordan vi jobbet sammen da

koronapandemien stengte Norge i mars 2020. LO tok medansvar for raskt å få til gode løsninger og tiltak forankret i forbundene under koronapandemien. Dette gir oss et godt grunnlag å bygge videre på.

#### **4.4 Offentlig sektor – styrke LOs kompetanse**

Etter LO-kongressen i 2017 har LO hatt et forsterket fokus på offentlig sektor, blant annet ved å styrke egen kompetanse gjennom samarbeid med forbundene. Det er løftet flere arbeidsrettslige saker, blant annet EØS-rettslige problemstillinger. Synliggjøring av LOs politikk for offentlig sektor har blitt satt høyere på dagsorden i denne kongressperioden enn tidligere, blant annet kan det være viktig å trekke fram LOs kritikk av ostehøvelkuttene (ABE-reformen) i statsbudsjettene og behovet for sterkere satsing på kommunene. I pensjonsdebatten har LO hatt en sentral rolle, og ledet forhandlingene om ny offentlig tjenstepensjon og særaldersgrenser.

LO har også fått laget en FAFO-rapport om private velferdsleverandører. Profitt i velferdstjenestene var et viktig tema for LO i valgkampen i 2019, og kritikken av privatiseringstendensene var en viktig del av LOs uttalelse om Solberg-regjeringens erklæring fra Granavollen i 2020. Gjennom koronakrisen har LO vært tydelig på å sikre kommune og stat nok bevilgninger, både for å sikre det offentlige tilbudet og for å holde hjulene i gang i økonomien. Dette ble fulgt opp videre i valgkampen i 2021.

LO har deltatt i «Hjelmengutvalget» som regjeringen satte ned etter påtrykk fra ESA. LO har sammen med KS tatt ut dissens i flere saker, og dette arbeidet har blitt fulgt opp i møter med blant annet næringsministeren og opposisjonen på Stortinget. LO koordinerer også møter mellom forbundene i offentlig sektor og helsefraksjonen. I kongressperioden har det blitt avholdt møter der ledelsen i alle forbund i offentlig sektor har vært samlet for å diskutere oppfølging av kongressens vedtak om offentlig sektor. Det er nedsatt et eget utvalgt som arbeider med tillitsreform i offentlig sektor. Ledende tillitsvalgte fra forbund i denne sektoren er representert. Tillitsreformutvalget har utarbeidet notat i 2020 om hvilke prinsipper LO legger i tillitsreformen, og notatet er lagt fram for sekretariatet. I tillegg har utvalget utarbeidet en bredere rapport i 2021 om tillitsreform i offentlig sektor og hvordan LO skal jobbe med dette framover. LO har fått laget en rapport om støtteordningene for private barnehager, som et ledd i å få redusert profitten til kommersielle barnehager. LO har i 2021 fulgt opp arbeidet i Storberget-utvalget om barnehager, der Fagforbundet har vært representert.

LO har over lenger tid jobbet med luftambulansetjenesten og presset på for offentlig drift av ambulansetjenestene, gjerne sammen med ideelle aktører. LO vil jobbe videre for at det utredes endringer i styringen av sykehusene og helseforetaksmodellen, som mål å redusere markedstenkningen og mindre bruk av innsatsstyrt finansiering.

LO har sammen med flere forbund satt fokus på beredskapsarbeidet i samfunnet. Det er lagt vekt på totalberedskap og lokalberedskap, og gjennom blant annet utarbeidelse av et Agenda-notat har det ført til økt offentlig debatt om temaet.

Heltid i hele arbeidslivet har blitt løftet som en viktig sak gjennom perioden. Deltid er utbredt i offentlig sektor, særlig innen helse og omsorg, og var et tema som LO prioriterte i valgkampen.

LO har fått mange viktige gjennomslag i Hurdalsplattformen til den nye regjeringen. Regjeringen legger vekt på økt satsing på offentlig sektor, noe LO har jobbet aktivt for. En av regjeringens viktigste prosjekter er en tillitsreform i offentlig sektor. «Reformen handler om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter» heter det i Hurdalsplattformen. Regjeringen legger vekt på økt satsing på offentlig sektor. Kommunene skal få økte ressurser og det loves mer til helse og sykehus. Regjeringen vil fjerne ostehøvelkuttene som har ligget i den såkalte ABE-reformen. I tillegg slår de fast at «grunnleggende velferdstjenester ikke skal kommersialiseres, og en ny regjering skal kraftig redusere omfanget av kommersielle aktører i velferden». LO vil jobbe videre med å følge opp satsingen på offentlig sektor i valgperioden.

Arbeidsgruppen mener at fokuset på offentlig sektor er styrket i perioden, men at det fortsatt er forbedringspotensial. Det anbefales at man jobber videre med dette i neste kongressperiode, og definerer konkrete problemstillinger og punkter som kan vurdere måloppnåelsen.

## 5. Oppfølging av nye tiltak

Det har vært jobbet med følgende innsatsområder i kongressperioden i uprioritert rekkefølge. Det er alltid en prioritet i LO å rekruttere nye medlemmer.

### 5.1 Medlemsbevaring/begrense medlemsfravall - "tette i bunn"

Det har lenge vært slik at vi både rekrutterer godt og har høyt fravall av medlemmer. Fravallet må begrenses. Vi legger til grunn at fravall som følger av politiske vedtak og andre "tungtveiende" grunner, utgjør en mindre del av utfordringen. Innsatsen må legges på tiltak for positiv medlemspleie, informasjon og service, aktivitetstilbud og godt faglig arbeid i alle ledd. Det har ikke blitt satt i gang et eget prosjekt rundt dette, men summen av flere prosjekt tar for seg denne problemstillingen. Det anbefales at dette løftes videre inn i neste kongressperiode. LOfavør as er en sterk aktør inn i arbeidet for å begrense medlemsfravall, gjennom LOfavør as sine datatekniske løsninger. Videre viser undersøkelser gjort av Opinion for LOfavør at medlemmer som har tatt i bruk medlemsfordeler, er signifikant mer fornøyde med medlemskapet sitt, og har mindre sannsynlighet til å melde seg ut, enn medlemmer som ikke har tatt fordeler i bruk ennå. Det er derfor viktig å styrke innsatsen for å gjøre medlemmene kjent med alle fordelene i medlemskapet, og med det styrke medlemslojaliteten til forbundene.

### 5.2 Digital assistanse for medlemservice, og rekruttering

Digital assistanse ble først gjennomført som et forprosjekt i tidsperioden 05.04.19 – 19.09.19. Hensikten var å kartlegge nåsituasjonen for å vurdere bedre kvalitet og effektivitetsgevinster ved nye tekniske løsninger og arbeidspraksiser.

Kartleggingen av innmeldingsprosessen i LO viste betydelig forbedringspotensial når det kom til interne arbeidsrutiner, som i stor grad var knyttet til de tekniske løsningene. Ansatte måtte sjonglere mellom It-systemer, følge opp innmeldinger til innmeldte, og behandling hos forbundene. Dette gav dårlige forutsetninger for å yte god medlemservice til de innmeldte, og håndteringen av medlemmer opp mot LOs medlemmer (forbundene). Det henvises til sluttrapporten for en detaljert gjennomgang av disse.

Kartleggingen hos Fellesforbundet, Fagforbundet, El og It Forbundet og Fellesorganisasjonen viste stor variasjon i hvordan de løste forbundsbytter på vegne av medlemmene. Ved et forbund var det også store forskjeller internt i hvordan dette ble håndtert. Dette skyldes i stor grad forbundenes sammensetting, hvem som hadde ansvaret for ulike medlemsgrupper, fusjoner mellom forbund, tekniske løsninger, og ingen etablert standard for håndtering. Det henvises til sluttrapporten for en detaljert gjennomgang av disse.

Kartleggingen av henvendelser inkluderte administrasjonsavdelingen, Informasjon og rådgivningsavdelingen, organisasjonsavdelingen og regionkontorene. Informasjonen viste at LO får en del henvendelser, men lider trolig under en betydelig underrapportering, særlig for regionkontorene. Datagrunnlaget viste at antall henvendelser er innenfor det LO burde håndtere med dagens ansatte, og kontakt via kanaler som telefon, epost og Facebook. Det henvises til sluttrapporten for en detaljert gjennomgang av disse.

Utviklingsprosjekt Ny innmeldingsprosess med LOfavør-løsningen ble startet 16.01.20 og innført 01.03.21. Løsningen åpner opp for videre utvikling med forbundsbytte ved at innmeldingsskjema leter etter data i LOfavør sitt register. Det er fortsatt forbundsrutiner som gjelder. Arbeidet er interaktivt med fokus på delleveranser og utvikling over tid etter behov fra organisasjonsavdelingen.

Prosjekteier og prosjektleder har laget en plan for evaluering av gevinster etter 6 og 9 måneder. Det gjøres fortløpende evalueringer av prosjektets ulike løsninger er en del av arbeidet med kontinuerlig forbedring.

### **5.3 Videreføring og styrking av innsatsen i servicesektoren**

Servicesektoren omfatter ca. 75 prosent av sysselsettingen i Norge, men bare 20 prosent er fagorganisert. I juni 2019 ble den ekstraordinære kampanjen for organisering i servicesektoren avsluttet. Sekretariatet vedtok at arbeidet og erfaringene fra prosjektet skulle videreføres. Servicesektoren er et av LOs fremste prioriterte områder for økt organisering/rekruttering.

LOs regionkontor fikk ansvar for videreføring av serviceprosjektet 2020 – 2022. Det ble satt av midler sentralt i LO som skulle dekke LO sin del av prosjektkostnadene, definert som «i hovedtrekk å dekke 30% av kostnadene».

Regionene inviterte i 2019 aktuelle forbund til å delta i prosjektet. De fleste la fram forslag om å ansette en prosjektmedarbeider tilknyttet LO sitt regionkontor og lage regionale planer i samarbeid med forbundene. Finansiering skulle skje via et spleiselag på prosjektstillingen (30 prosent LO) og andre aktiviteter (skolering, profilering og så videre) og i tillegg egne ressurser fra forbundene. Møter og sonderinger ble gjort høst 2019 og vinter 2020.

Det viser seg at de fleste regionene ikke kom i gang med prosjektene. Pandemien er hovedårsaken, da forbundene måtte prioritere annerledes og oppsøkende virksomhet ikke var mulig eller ønskelig å gjennomføre. I tillegg viste det seg vanskelig å få på plass økonomien. Regionavdelingene i forbundene hadde ikke satt av penger og det var vanskelig å få på plass finansieringen før prosjektplaner var lagt. Det var manglende vilje til å forplikte seg til noe man ikke visste hva ville bli. Forbundene sentralt meldte i møte i april 2021 at de heller ikke hadde vært gode nok til å forankre og informere internt i forbundene utover i 2020. Alle regionene melder at det for så vidt var positive tilbakemeldinger fra forbundene til å delta, men det ble vanskelig å initiere samarbeid når finansieringen hele tiden var første punkt på agendaen.

Regionene Vestland, Vestfold og Telemark og Trøndelag ansatte prosjektmedarbeider og kom i gang med aktivitet vinteren 2020. Trøndelag avsluttet etter ett års drift, de to andre videreførte prosjektet med ansatt prosjektmedarbeider. Pandemien satte store begrensninger og det har ikke vært mulig med mye oppsøkende virksomhet. Noe kartlegging og aktivitet er gjennomført, men svært begrenset. Region Oslo og Viken har ansatt prosjektmedarbeider som har forberedt etablering av et LO-senter på Gardermoen. Dette åpnet i august 2021.

Våren 2021 besluttet LO å legge en revidert plan for prosjektet. Finansieringsmodellen framsto komplisert. Forbundene er ulikt organisert og regionkontorene som har prøvd å få

med seg forbund opplever at mange regionavdelinger takker nei når finansieringa framstår uklar. Samtidig er det nå et avgjørende tidspunkt for å henvende seg til ansatte i servicesektoren om å organisere seg. Mange har opplevd stor usikkerhet gjennom pandemien og vil kanskje være mer åpne for tryggheten og fellesskapet LO og LO-forbundene kan tilby.

Prosjektet videreføres med samme mål og målsetting, men med ny finansieringsmodell. Målet er økt organisasjonsgrad i servicesektoren. Målgrupper er ansatte i servicesektoren, i mange regioner på kjøpesenter. I tillegg er det satsinger mot flyplasser, der særlig LO-senteret på Oslo Lufthavn Gardermoen er en stor satsing. LO finansierer prosjektmedarbeider på regionkontorene og setter av noe midler til felles aktivitet og felles informasjons- og profileringsmateriell. Forbundene dekker egne kostnader og bidrar eventuelt til felles aktivitet. En forutsetning er at LOs regionkontor og forbundene i regionene vurderer mulighetene for videreføring av prosjektet fra 2023. Seks av LOs regioner har prosjektmedarbeidere på plass og ytterligere to regioner har ansatt prosjektmedarbeider fra 2022.

#### **5.4 Høyere prioritet til rekruttering i utdanningsgruppene**

Arbeidet med å styrke organisering og rekruttering blant yrkesfagelever, studenter og arbeidstakere med høyere utdanningsbakgrunn er den andre hovedprioritering for LO. Det forventes vekst i sysselsettingen av personer med utdanningsbakgrunn. I dag har LO om lag 15 prosent av de fagorganiserte i disse gruppene.

##### **5.4.1 Rekruttering blant yrkesfagelever**

Bakgrunnen for satsningen på rekruttering blant yrkesfagelever er vedtak gjort på LOs kongress i 2017. LO må være den naturlige arbeidstakerorganisasjonen for alle unge på vei inn i arbeidslivet, og gjennomføre tiltak som rekrutterer og skolerer unge til å ta verv i fagbevegelsen. Tidlig bevisstgjøring av skoleelever, lærlinger og studenter gjennom LOs ungdomsarbeid er avgjørende for å sikre rekruttering av morgendagens arbeidstakere. En viktig aktivitet i LOs ungdomsarbeid er besøk på ulike utdanningsinstitusjoner og arenaer for læring. Lærlingene er framtidens fagarbeidere. Det er derfor viktig å skape forståelse for at lærlinger er en del av det ordinære arbeidslivet og har behov for beskyttelse og det sosiale fellesskapet medlemskapet gir. LO vil i kongressperioden ta initiativ til, og ta en koordinerende rolle, ved gjennomføring av lærlingpatrulje på tvers av forbundene.

I kongressperioden har det vært jobbet for at LO skal få et større søkelys på skolebesøk både i sentrale og lokale utvalg. LOs sentrale ungdomsutvalgs handlingsplan for kongressperioden fastslår at skolebesøk skal være et fast punkt på alle møter. Formålet med dette er at alle forbund som er representert kan diskutere skolebesøkene som er gjennomført, og på den måten kan LO og forbundene samkjøre arbeidet med å nå ut til skoleelevene i større grad.

I mange regioner har regionkontorene ansvaret for å følge opp skoler, koordinere og gjennomføre skolebesøk. Dette skjer i stor grad sammen med forbundene. Oversikt over antall skolebesøk som er gjennomført i kongressperioden er dessverre ikke mulig å finne. Det har i slutten av kongressperioden blitt satt i gang et arbeid med rapportering, der LOs organisasjonsavdeling får inn rapporter fra regionene. Dette for å få bedre oversikt over skolebesøk i framtidige år og kongressperioder.

I kongressperioden har LOs organisasjonsavdeling hatt et samarbeid med elevorganisasjonen slik at LO på en bedre måte kan nå ut til yrkesfagelevne gjennom elevorganisasjonens kanaler og tillitsvalgte. Et av prosjektene som er gjort sammen med elevorganisasjonen, er utviklingen av en rettighetsapp som skal hjelpe yrkesfagelever med overgangen fra skole til læretid. Denne blir gjort tilgjengelig for alle skoleelever i Norge. Resultatene av prosjektet er ennå ikke mulig å måle da denne appen vil bli satt i drift fra 2022.

I kongressperioden har LOs sentrale ungdomsutvalg utviklet LOs lærlingpatrolje. LOs sentrale ungdomsutvalg vedtok vinteren 2019 et notat som beskriver hvordan patroljen skal gjennomføres. Det er i hovedsak LOs regionkontor som gjennomfører aktiviteten i samarbeid med forbundene på lokalt nivå. Patroljen oppsøker lærlinger på deres arbeidsplass og gjennomfører et intervju. Gjennom intervjuet kan LO avdekke brudd på arbeidsmiljølov og opplæringslov og på den måten bidra til en bedre arbeidshverdag for lærlinger.

I 2019 gjennomførte LO lærlingpatroljen for første gang, med over 800 besøkte lærlinger. Arbeidet med patroljen er videreført til 2020 og 2021. Patroljen begynner å ta sin form og i 2021 ble over 1300 lærlinger intervjuet av LOs lærlingpatrolje.

I forbindelse med lærlingpatroljen, er det også blitt utviklet en lærlinghåndbok som deles ut til alle lærlinger og yrkesfagelever når en er ute på arbeidsplassbesøk eller skolebesøk.

LOs lærlingpatrolje kommer til å bli LOs aller viktigste aktivitet rettet mot yrkesfagelever og lærlinger i årene som kommer. Patroljen har som mål å rekruttere, informere, kartlegge og avdekke utfordringer i lærlingenes hverdag, og vil gi LO et godt bilde på hvordan lærlingene i Norge har det. Samtidig er patroljen en viktig aktivitet for å rekruttere nye medlemmer til LO og forbundene. I 2021 ble 17 prosent av alle uorganiserte lærlinger medlemmer hos et LO-forbund etter endt besøk.

#### **5.4.2 Studenter**

LOs sekretariat vedtok januar 2019 at LO skal gjennomføre et pilotprosjekt som har som mål å øke LO-forbundenes vekst blant studenter på høyskoler og universitet, samt sikre LO og forbundene en sterkere tilstedeværelsen ved utvalgte studiesteder. Pilotprosjektet opprettet syv studentstyrer – kalt «LO-studentene» – ved et utvalg studiesteder fra Kristiansand i sør til Tromsø i nord. LO-studentene skal tilby studenter og studentmedlemmer faglig innhold, som foredrag, temakvelder og bedriftsbesøk, i tillegg til et sosialt fellesskap uavhengig av forbundstilhørighet. LO-studentene skal drives av og for studentene på studiestedet og får egne budsjetter som administreres gjennom LOs regionkontorer. Gjennom styrenes aktivitet skal LO-studentene øke LOs synlighet blant studenter, engasjere unge i høyere utdanning og sørge for økt rekruttering til LOs forbund, sammen med det øvrige studentarbeidet.

Per 15.12.21 er det styrer/kontaktpersoner ved alle pilotstedene i prosjektet, men aktiviteten varierer stort fra sted til sted. Koronapandemien har begrenset mye av aktiviteten og rekruttering til styrene, og derfor også organisasjonsutviklingen og skoleringen av de studenttillitsvalgte. Høsten 2020 ble det likevel avholdt samling for aktive LO-studenter, der styremedlemmene fikk innføring i retningslinjer, dele erfaringer, samt styreskolering. Det er planlagt ny samling våren 2022. Dette vil bli en viktig årlig skolering



om studentsatsingen fortsetter. Under pandemien har organisasjonsavdelingen videreutviklet andre sider av prosjektet, slik som nye nettsider, utvikling av karriereportal, LOs studentpolitikk, kampanjer på sosiale medier med mer.

LOs hovedkontor har hatt mye ansvar for prosjektet i oppstarten, men det er ønskelig med tettere samarbeid og ansvarsfordeling med både regionkontorene og LOs forbund. Det er også ønskelig å utvide prosjektet til nye studiesteder i 2022. En nøkkel til styrenes suksess er tett og god oppfølging fra LOs faglige ungdomssekretærer, som mange steder ikke er tilfredsstillende blant annet på grunn av for mange arbeidsoppgaver og nedprioritering av studentarbeid. Hos forbundene er det flere forbund som nå satser mer på studenter, men det er det fortsatt for lite fokus på dette i mange forbund. Det er også en utfordring at forbundene selv har studentstyrer og annen aktivitet parallelt med LO, istedenfor å styrke fellessatsingen gjennom LO-studentene. Dette er noe hele organisasjonen må forbedre i fremtiden.

Resultatene til prosjektet har totalt sett vært meget gode. Medlemstallet for 3. kvartal 2021 er 25 794 studentmedlemmer. Dette er 1 195 flere enn samme periode året før (+ 4,86 prosent). Totalt i prosjektperioden har medlemsveksten økt betraktelig, med over 4600 medlemmer siden oppstart i 2019 – en økning på 22 prosent på under tre år. Anbefalingen for neste kongressperiode er derfor å videreføre og videreutvikle LO-studentene som den viktigste arenaen for å nå ut til studenter. Dette innebærer økte ressurser, blant annet til aktivitet, skoloring, samlinger, kampanjer og så videre. I tillegg bør det vurderes frikjøp av studentledere, styrking av studentrepresentanter i relevante LO-fora og utvalg, forbedring av LOfavør-fordeler rettet mot unge, samt innhold og organisering av studentmedlemskap (pris, forbundsfritt studentmedlemskap og så videre). Dette med mer vil evalueres i LO-studentenes sluttrapport våren 2022.

### **5.4.3 Arbeidstakere med høyere utdanning**

LOs mål er å bli den største arbeidstakerorganisasjonen innenfor alle bransjer og yrkesgrupper, i alle sektorer og på alle utdanningsnivåer. LO og forbundene skal sammen arbeide for å øke organisasjonsgraden. Vi må beholde og styrke vår posisjon i arbeidslivet. LO for alle skal bidra til å øke rekrutteringen av medlemmer med høyere utdanning gjennom at LO og forbundene tar et felles løft for å styrke og rekruttere denne gruppen. Kampanjen startet i januar 2020 og skal vare i tre år.

I tillegg til målet om økt organisasjonsgrad skal prosjektet bidra til å styrke LOs posisjon i arbeidslivet og bidra til at LO framstår som relevant for alle yrkesgrupper. LO skal oppleves konstruktiv og framtidsrettet, og framstå som en organisasjon som kjemper for rettferdighet.

Det er ansatt 15 prosjektsekretærer i 11 forbund. Prosjektsekretærene arbeider etter planer definert i eget forbund og rapporterer tilbake til LO. LO og forbundene spleiser på utgiftene til prosjektsekretærene over tre år. LO betaler 75 prosent av kostnadene første året, 50 prosent andre året og 25 prosent tredje året.

Målet er å øke antall nye medlemmer med 15000. Forbundene har per andre tertial 2021 vervet ca. 6000. Det betyr at vi er på vei mot målet, men 2021 har ikke hatt samme vekst som det første året. Pandemien har gjort arbeidet svært krevende.

Aktivitetene i prosjektet skjer primært i forbundene. Vervearbeid i ulike former, organisasjonsbygging og synlighet på arbeidsplassene er aktiviteter som var planlagt for prosjektet. På grunn av pandemien måtte prosjektsekretærene raskt endre planer og tenke nytt. Mye aktivitet er gjennomført på digitale flater og vi ser stor kreativitet i nye måter å møte potensielle medlemmer på. Vi ser også at styrking av lokale tillitsvalgte og klubber blir vektlagt i flere av forbundene og er del av strategier for å være mer synlig og aktuelle. LO for alle er et organisasjonsutviklingsprosjekt og denne delen vil bli vektlagt inn i det siste prosjektåret.

LO, ved organisasjonsavdelingen, har det overordnede ansvaret for prosjektet og et faglig ansvar for prosjektsekretærene. Vi arrangerer samlinger for prosjektsekretærene og kommunikasjons- /organisasjonsmedarbeidere fra forbundene og leder nettverk for prosjektsekretærene. Innholdet i samlingene er relatert til organisasjonsutvikling og kommunikasjonsarbeid. Nettverket for prosjektsekretærene er en arena for erfaringsutveksling.

Utover intern faglig oppfølging arrangerer LO også frokostseminarer med relevante tema for målgruppa.

Som del av prosjektet gjennomfører LO en overordnet kommunikasjonskampanje. SoMe-kampanjen var startklar i juni 2020, men LO valgte å bryte samarbeidet med kommunikasjonsbyrået vi da hadde engasjert. Kampanje med ny samarbeidspartner ble utviklet og lansert våren 2021. Kampanjen presenterer medlemmer i forbundene som deltar i LO for alle og har flere elementer, blant annet intervjuer. Alle portrettene samles på en landingsside. Fagforbundet og NTL har inngått avtale med samme firma og lager egne kampanjer i samme stil mot målgruppene sine i prosjektet.

## **5.5 Forprosjekt regionene 2020-2021**

Forprosjektet ble initiert med bakgrunn i behov for å se på helheten i strukturen rundt LOs regionskontorer, men også den administrative tilknytningen til sentrale avdelinger og politisk ledelse. Behovet ble identifisert av organisasjonsgjennomgangen, endringer i fylkesstruktur, sekretariatets vedtak om regionalisering, tilbakemeldinger fra regionskontorer og avdelinger i LO, samt initiativ fra ledelsen.

Det ble tidlig i forprosjektet avdekket behov for å identifisere og beskrive utfordringer i organisasjonen som ønskes løst. Videre har forprosjektet hatt stort fokus på å sikre tidlig involvering og forankring, og sørge for at organisasjonen skulle formidle sitt virkelighetsbilde gjennom grundig kartlegging. Forprosjektets leveranse resulterte i tre prosjektbegrunnelser og en prosjektrapport. Kartleggingen og prioriteringene ble gjort av arbeidsgruppen, og er grunnlaget for prosjektbegrunnelsene. Prosjektrapporten presenterer forprosjektets gjennomføring og organisering, leveranser, erfaring, samt anbefaling for veien videre.

Det framkommer en rekke funn av kartleggingsprosessen som ikke skisseres i de prioriterte prosjektbegrunnelsene. Underveis i forprosjektet har disse funnene tydeliggjort et behov for videre oppfølging som har blitt dokumentert i en sluttrapport som har blitt sendt tilbake til linjeorganisasjonen

Forprosjektet har bevisst ikke diskutert konkrete tiltak og løsninger, da forprosjektets anbefaling er at dette tilhører neste fase. Problemfokuseringen i forprosjektet har hatt som hensikt å sikre at ledelsen får god, relevant og tilstrekkelig informasjon til å beslutte om man ønsker å se på mulige løsninger for utfordringene som er skissert.

Forprosjektet har bestått av en styringsgruppe, arbeidsgruppe og et forprosjektsekretariat med tydelige roller og ansvar. Styringsgruppen har bestått av tre fra LOs ledelse, leder av administrasjonsavdelingen, leder av personal- og utviklingsavdelingen, leder av organisasjonsavdelingen, samt leder av HK-klubben. Styringsgruppen har ansvar for gevinstrealiseringen av forprosjektet som innebærer å utnytte leveransene som forprosjektet ga, tilføre forprosjektet ressurser og endringer, samt støtte og kontroll av forprosjektet.

Forprosjektsekretariatet bestod av prosjektleder fra administrasjonsavdelingen og tre prosjektkoordinatører fra personal- og utviklingsavdelingen, organisasjonsavdelingen og administrasjonsavdelingen.

Prosjektleder har hatt ansvaret for planlegging, gjennomføring og avslutning av forprosjektet, ansvaret for at forprosjektet leverer i henhold til plan (kvalitet, tid og kostnad), kommunikasjonen i forprosjektet og effektiv organisering, samt ledelse av arbeidsgruppen. Prosjektkoordinatørene har hatt ansvar for å bidra til framgang i forprosjektet gjennom en rådgivende funksjon, forankre i egen avdeling, støtte forprosjektet, bidra til et godt samarbeid og synliggjøre utad.

Arbeidsgruppen bestod av representantene for de ulike gruppene i regionene, herunder regionledere, nestledere, organisasjonsmedarbeidere og de faglige ungdomssekretærene, samt representanter fra vernetjenesten og HK-klubben. Representantene i arbeidsgruppen har hatt ansvar for å ivareta interessene til gruppene de representerer, bidra til å forankre arbeidet i forprosjektet til de man representerer og stille forberedt til arbeidsmøter.

Forprosjektet har bidratt med en god kartlegging av organisasjonen. Prosessen har fungert godt for alle interessenter, samt skapt forventninger i organisasjonen. Ledelsen besluttet i ledermøte i juni å videreføre arbeidet for å følge opp funnene i forprosjektet ved å søke ekstern bistand til støtte i det videre arbeidet. Leder for administrasjonsavdelingen har det administrative ansvaret for oppfølgingen og det vil bli lagt en konkret plan for det videre arbeidet i løpet av høsten 2021.

## 6. Vedtektene

Arbeidsgruppen har gjennomgått vedtektene i to omganger og dette arbeidet er oversendt til foreløpig vedtektskomite for videre arbeid.

### Vedlegg: De ulike utvalg, råd og fora i LO

#### Forhandlings- og HMS-avdelingen

Sekretariatetsoppnevnt:

LOs organisasjonskomité

Andre fora:

Arbeidsgruppe for vurdering av ulike lønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre store lønnsforskjeller

Arbeidsgruppe for hvordan man kan gå videre med arbeidstidsreduksjoner

Arbeidstidsutvalget etter AML § 10-12 (4)

HMS-IA-utvalg

Referansegruppe – HMS-regelverk/forskrifter til arbeidsmiljøloven

#### Informasjons- og rådgivningsavdelingen

Sekretariatetsoppnevnt:

Styringsgruppa for utvidet fagblad – og informasjonssamarbeid

LOs styringsgruppe for valgkampen

Andre fora:

Webmedarbeiderforum

#### Internasjonal avdeling

Sekretariatetsoppnevnt:

LOs arbeidsgruppe for oppfølging av palestinauttalelsen

Andre fora:

Arbeidsgruppen for EUs arbeidsmarkedsbyrå (ELA)

Internasjonal Faglig Solidaritet

Koordineringsmøte for Russlandsprosjektene

Internasjonalt forum

## **Ledelsen**

### Sekretariatsoppnevnt:

LOs kulturutvalg

### Andre fora:

Arbeiderbevegelsens historie (ad-hoc)

Kontaktmøte med forbunda (ad-hoc) - felles arbeid mot arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og svart økonomi.

Fagligpolitisk utvalg for helse

LOs fagligpolitiske utvalg for Forsvaret

Justispolitisk arbeidsgruppe

Kirkepolitisk gruppe

## **Næringspolitisk avdeling**

### Andre fora:

LOs olje- og gassutvalg

LOs maritime utvalg

LOs samferdselspolitiske utvalg

LOs stedsutviklingsutvalg

LOs helikopterutvalg

## **Organisasjonsavdelingen**

### Sekretariatsoppnevnt:

Arbeidsgruppe for organisasjonsgjennomgangen 2018-2021

Fellesskoleringsrådet. Arbeidsgruppe for å styrke koordinering av fellesskolering i fagbevegelsen

LO Luftfart

LOs sentrale ungdomsutvalg

LOs utvalg for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning

### Andre fora:

Redaksjon Brobyggerne

LO Selvstendig

Arbeidsgruppe for organisering i servicesektoren

LOfavør Fellesutvalget

Ledergruppen (LOfavør)

Bank- og forsikringskomiteen (BFK)

Leverandørkomiteen (LK)  
LOfavør-komiteene i fylkene  
Nordisk organisasjonsnettverk  
LOs forum for inkludering i arbeidslivet  
LO kultur

### **Samfunnspolitisk avdeling**

#### Sekretariatsoppnevnt:

Inntektspolitisk utvalg  
LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg

#### Andre fora:

Utdanningspolitisk arbeidsgruppe  
Arbeidsgruppe for LOs ivaretagelse av offentlig sektor  
NAV-gruppe i LO  
Finansieringsutvalget 2018-2021  
LOs arbeidsgruppe for barn og unge

### **Økonomiavdelingen**

#### Sekretariatetsoppnevnt:

Opplysnings- og Utviklingsfondet (OU-fondet)

#### Andre fora:

Tildelingsutvalget - LOs Utdanningsfond

### **Avsluttede fora/utvalg**

Klagenemnd for LOs selvberende forsikringsordning 2018-2019  
Arbeidstidsutvalget etter AML § 10-12(4)  
LO Ingeniør  
Koordineringsutvalget for verving og medlemservice  
HMS-nettverksgruppe mellom forbundene og LO  
Referansegruppe - HMS i bygg og anlegg (Fafoprojekt)  
Konsernarbeidsgruppa  
Referansegruppe – kontroll og overvåking  
Referansegruppe Arbeidskraftbehov – søndagsåpent  
Hovedorganisasjonenes fellestiltak 2018-2021 LO-SAMFO

