

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

**Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater  
fra 2023**





## **Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2023**

I denne rapporten samler vi resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2023. Det tillitsvalgte i LO-forbundene fikk spørsmål rundt følgende temaer: opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS), rekruttering av nyansatte og ungdom, kommunevalget og grønt skifte.

Tillitsvalgtpanelet ble opprettet i 2012 og finansieres av LO.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>3</b>
1.1 Metode og data .....	3
<b>2 Opplæring i arbeidsmiljø og HMS</b> .....	<b>5</b>
2.1 Intern og ekstern opplæring i arbeidsmiljø og HMS.....	6
2.2 Diskusjon om arbeidsmiljø og HMS på arbeidsplassene .....	10
<b>3 Rekruttering av nyansatte og ungdom</b> .....	<b>12</b>
3.1 Involvering i opplæring av lærlinger .....	13
<b>4 Kommunevalget 2023</b> .....	<b>15</b>
4.1 Tillitsvalgtes partitilhørighet .....	15
4.2 Var kommunevalget og politiske saker diskusjonstema på arbeidsplassene? .....	17
4.3 Politiske skandaler og tillit .....	19
4.4 Råd til medlemmene om partivalg eller side i politikken? .....	20
4.5 Samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet.....	23
4.6 LOs aktiviteter under valgkampen .....	25
4.7 Hva gjør partiene på rødgrønn side bra og dårlig? .....	27
<b>5 Tillitsvalgt i det grønne skiftet</b> .....	<b>38</b>
5.1 Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene? .....	41
5.2 En rettferdig grønn omstilling? .....	44
5.3 Kompetansebehov ved det grønne skiftet.....	48
5.4 De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet .....	52
5.5 Grønne tariffavtaler.....	56
5.6 Utdfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær .....	60
5.7 SamfunnskONSEKVENSER av det grønne skiftet .....	62
<b>6 Oppsummering</b> .....	<b>66</b>
6.1 Opplæring i arbeidsmiljø og HMS.....	66
6.2 Rekruttering av nyansatte og ungdom.....	66
6.3 Kommunevalget 2023.....	67
6.4 Grønt skifte .....	68
<b>Referanser</b> .....	<b>71</b>

# Forord

I denne rapporten samler vi resultatene fra LOs tillitsvalgtpanel i 2023. Den første undersøkelsen ble gjennomført i perioden mai/juni, den andre i perioden oktober/november og den tredje i desember 2023 / januar 2024. Noen av resultatene er presentert tidligere, som for eksempel svarene på spørsmål om grønt skifte i forbindelse med et internt seminar i LO-regi. Presentasjonen er publisert på Fafo.no. Videre blir det laget et eget notat om resultatene fra spørsmålene om grønt skifte.

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

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

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

Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, mai 2024

Anne Mette Ødegård

prosjektleder

# 1 Innledning

Tillitsvalgtpanelet fikk i 2023 spørsmål rundt følgende temaer, fordelt på tre undersøkelser: opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS), rekruttering av nyansatte og ungdom, kommunevalget og grønt skifte.

Året var preget av usikkerhet, ikke minst som følge av en fortsatt krig i Ukraina og utbrudd av krig på Gazastripen på slutten av året. Her hjemme var det usikkerhet rundt folks privatøkonomi, med høy prisstigning og renteøkninger. Samtidig var arbeidsledigheten lav og det var fortsatt stor etterspørsel etter arbeidskraft.

Tillitsvalgte har en viktig rolle for tilrettelegging av arbeidssituasjonen – for eksempel for å få flest mulig til å stå lengst mulig i jobb. De er som regel også bidragsytere i det generelle HMS-arbeidet ute i virksomhetene. Samtidig har de ingen plikt til å ta opplæring i HMS, med mindre de er medlem i arbeidsmiljøutvalget på arbeidsplassen. Dette er bakgrunnen for spørsmålene om opplæring i arbeidsmiljø og HMS for de tillitsvalgte som er blitt stilt i løpet av 2023.

Tillitsvalgte flest har en travel hverdag. Det kan gå på bekostning av verving av nye medlemmer, og kanskje spesielt rekruttering av ungdom. Ifølge Hovedavtalen mellom LO og NHO skal det gis informasjon til de tillitsvalgte om nyansettelser, og nyansatte skal få informasjon om tillitsvalgte (§ 8-1). Spørsmålet om i hvilken grad dette praktiseres ute på arbeidsplassene var blant temaene for tillitsvalgtpanelet i 2023. Det ble også spurt om i hvilken grad tillitsvalgte er involvert i opplæringen av lærlinger.

Det politiske høydepunktet i løpet av året var kommunevalget i september. I denne rapporten presenterer vi blant annet hvilke erfaringer tillitsvalgte på arbeidsplassnivå gjorde seg i løpet av valgkampen. Valget ble holdt etter en sommer med mange politikerskandaler, og blant spørsmålene er hvordan disse var med på å prege valget.

Rettferdig omstilling er et nøkkelbegrep i det grønne skiftet. På LO-kongressen i 2022 ble det vedtatt en rekke mål for LOs arbeid med klima og miljø, og rettferdig omstilling skal være ett av LOs fire satsingsområder i perioden 2022–2025. De tillitsvalgte har blant annet blitt spurt om hvordan dette vil påvirke deres arbeidsplass, hva slags kompetansebehov de har og hva slags rolle de kan spille i nødvendige omstillinger.

## 1.1 Metode og data

De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene. De svarer via skjema på internett på spørsmålsbatterier som sendes ut to–tre ganger per år. Formålet er å gjennomføre spørreundersøkelser om aktuelle temaer i norsk arbeidsliv.

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

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

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

- privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet)
- privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold, vakt)
- statlig sektor, inkludert helseforetak
- kommunal og fylkeskommunal sektor
- fristilt offentlig virksomhet

Tillitsvalgtpanelet som ble gjennomført i mai 2023, om opplæring i arbeidsmiljø og HMS, samt rekruttering av nyansatte og ungdom, gikk ut til et utvalg på 3766. 1711 tillitsvalgte svarte på undersøkelsen, noe som tilsvarer en svarprosent på 45. 93 prosent av de 1711 er tillitsvalgte i en bedrift eller virksomhet, mens 7 prosent er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå.

Tillitsvalgtpanelet som omhandlet kommunevalget ble gjennomført i overgangen oktober-november 2023. Undersøkelsen gikk ut til 4405, og 1836 svarte. Det tilsvarer en svarprosent på 42. 74 prosent av de 1836 er tillitsvalgte i en bedrift eller virksomhet, mens 26 er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå.

Tillitsvalgtpanelet som omhandlet det grønne skiftet ble gjennomført i desember 2023. Undersøkelsen ble sendt ut til 4323, og 1331 tillitsvalgte gjennomførte undersøkelsen. Det tilsvarer en svarprosent på 31. 79 prosent av disse er tillitsvalgte i en bedrift eller en virksomhet, mens 21 prosent er tillitsvalgte på regionalt eller nasjonalt nivå. Spørsmålene i undersøkelsen om det grønne skiftet har i all hovedsak gått ut til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Årsaken til dette, er at hovedfokuset i undersøkelsen er hvordan det grønne skiftet vil påvirke arbeidsplassene. Likevel har mer generelle spørsmål om holdninger til det grønne skiftet i stort, og dets konsekvenser på samfunnsnivå, også gått ut til tillitsvalgte på regions- og forbundsnivå.

## 2 Opplæring i arbeidsmiljø og HMS

Tillitsvalgte representerer de ansatte når det gjelder arbeidsvilkår, og de er også viktig bidragsytere i HMS-arbeidet på arbeidsplassen. De kan blant annet spille en rolle ved behov for tilrettelegging av arbeidet. Dette er bakgrunnen for at de tillitsvalgte på forsommeren 2023 fikk en rekke spørsmål om opplæring i arbeidsmiljø og HMS, og dette kapitlet baserer seg på disse svarene.

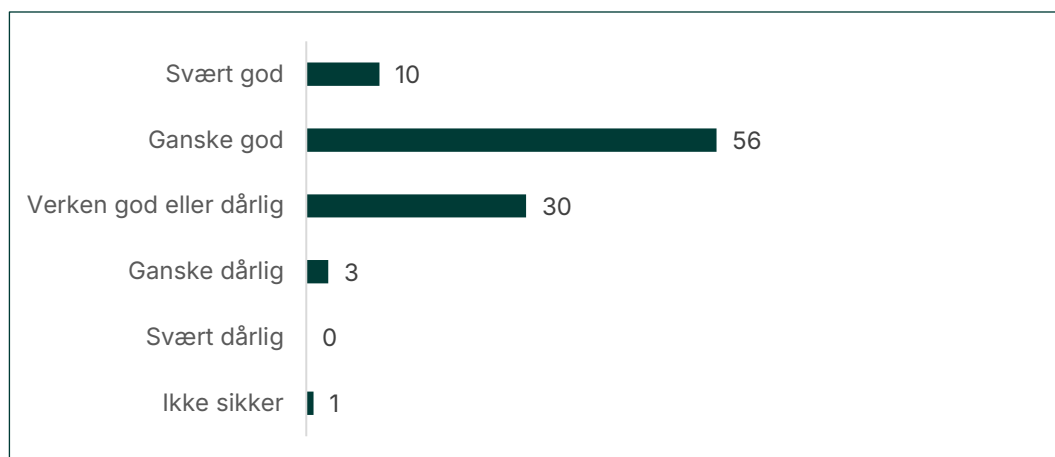
Noen av spørsmålene ble også stilt til de tillitsvalgte i 2019, og da har vi anledning til å sammenlikne svarene for å se om det har skjedd en utvikling i løpet av disse årene.

Tillitsvalgte er ikke pliktige til å gjennomgå HMS-opplæring, med mindre de er medlemmer av arbeidsmiljøutvalget (AMU) i virksomheten. Hvis så er tilfelle, skal de ha samme opplæring som verneombud(ene) (40 timer).

Det kan også være at den tillitsvalgte samtidig har verv som verneombud. Kombinasjonen er imidlertid sjelden – kun ti prosent har denne dobbeltrollen. Dette spørsmålet ble også stilt i 2019, og det er ingen signifikant endring i andelen som er både tillitsvalgt og verneombud. Kombinasjonen er mest vanlig innenfor privat vareproduksjon (15 prosent), og minst vanlig innenfor kommunal og fylkeskommunal sektor (5 prosent).

Hovedtemaet i dette kapitlet er opplæring i arbeidsmiljø og HMS for tillitsvalgte. Det er dermed interessant å få svar på hvor god kunnskap de tillitsvalgte selv mener at de har på disse områdene.

Figur 2.1. Alt i alt, hvor god er din kunnskap om arbeidsmiljø og HMS? Prosent (n = 1411).



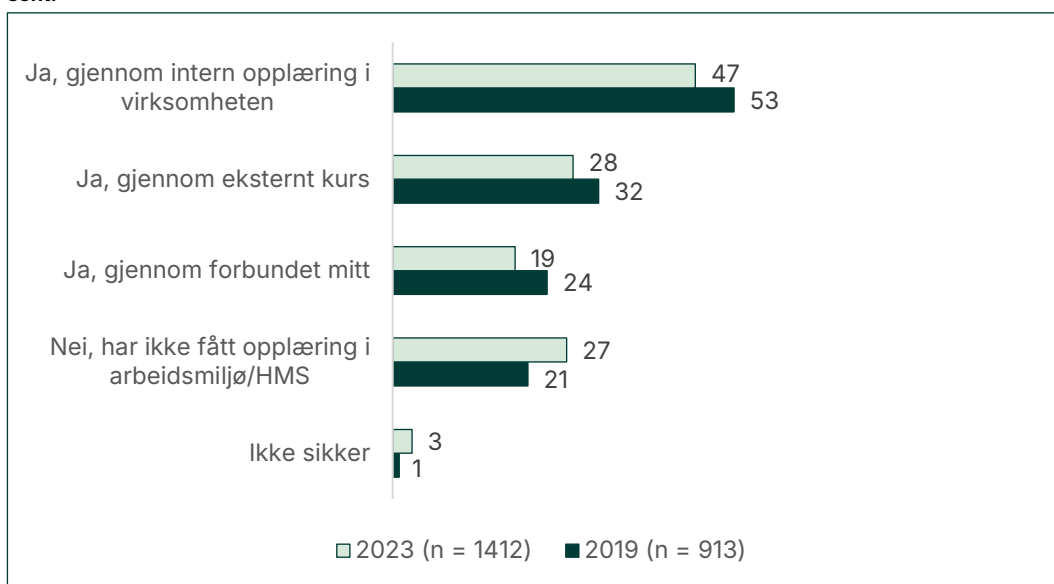
To av tre tillitsvalgte mener at de har god kunnskap om arbeidsmiljø og HMS. Det er ingen som svarer «svært dårlig», og kun 3 prosent svarer «ganske dårlig». En ganske stor andel på 30 prosent plasserte seg i midten, altså at de har «verken god eller dårlig» kunnskap om arbeidsmiljø og HMS. I de største virksomhetene (med mer enn 500 ansatte) svarte 79 prosent at de har ganske eller svært god kunnskap. Det er også i disse virksomhetene hvor det er mange som er tillitsvalgte på heltid. Det er tillitsvalgte i privat vareproduksjon som i størst grad vurderer sin kunnskap som god, noe som også henger

sammen med at det er en større andel menn enn kvinner som mener de har god kunnskap.

## 2.1 Intern og ekstern opplæring i arbeidsmiljø og HMS

Det ble stilt en rekke spørsmål om hvor de tillitsvalgte hadde fått opplæring i arbeidsmiljø og HMS, og hvordan de vurderte kvaliteten på denne opplæringen. Innledningsvis viser vi svarene på hvor stor andel som har fått opplæring og fra hvem. Alternativene var intern opplæring i virksomheten, eksternt kurs eller opplæring gjennom forbundet. De som hadde gått på eksterne kurs ble bedt om svare på om dette foregikk i regi av bedriftshelsetjeneste, Studieforbundet AOF eller en privat leverandør. Dette spørsmålet ble også stilt i 2019, noe som gjør det mulig å se om det har vært endringer på dette området.

**Figur 2.2. Har du som tillitsvalgt fått opplæring i arbeidsmiljø/HMS? (flere svar mulig). 2019 og 2023. Prosent.**



7 av 10 tillitsvalgte i undersøkelsen fra 2023 svarte at de har fått en eller annen form for opplæring i arbeidsmiljø/HMS. Sammenliknet med 2019 er det ikke store endringer, men trenden er at færre tillitsvalgte har fått opplæring i 2023. Det gjelder både intern opplæring, eksterne kurs og gjennom forbundet.

Det er mest vanlig med intern opplæring i virksomheten. Blant eksterne leverandører var bedriftshelsetjeneste mest brukt, og dette ble angitt av 45 prosent av de tillitsvalgte som hadde fått ekstern opplæring. Særlig innenfor kommunal sektor er det vanlig å bruke bedriftshelsetjenesten (60 prosent av de tillitsvalgte i kommunal sektor svarte dette). Videre hadde 24 prosent fått opplæring hos en privat leverandør, mens 13 prosent hadde fått opplæring hos Studieforbundet AOF. 18 prosent svarte «ikke sikker» på spørsmålet om hvilken leverandør som hadde stått for opplæringen i arbeidsmiljø/HMS.

Ved å se nærmere på bakgrunnsvariabler, så finner vi at:

- Blant tillitsvalgte på heltid er det 12 prosent som ikke har fått opplæring. Blant de som har 0–1 time til tillitsvalgtarbeid per uke, er andelen 34 prosent.



- Blant tillitsvalgte i privat vareproduksjon er det 19 prosent som ikke har fått opplæring. Til sammenlikning er det 30 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor
- I privat vareproduksjon er det mer vanlig å få intern opplæring i virksomheten (55 prosent) og i store virksomheter med mer enn 500 ansatte (60 prosent).
- 32 prosent av kvinnene og 23 prosent av mennene har ikke fått opplæring.
- Det er mer vanlig blant menn enn kvinner å ta eksterne kurs (36 vs. 20 prosent).

### Bransjespesifikk opplæring?

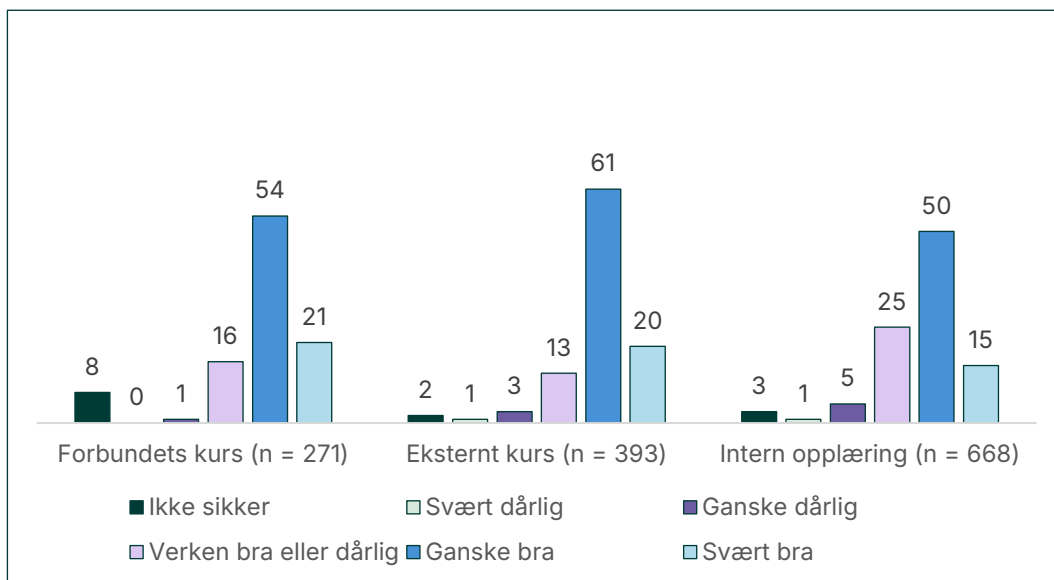
Arbeidsplasser kan ha svært forskjellige HMS-utfordringer, og dermed ulikt behov for opplæring. Det stilles blant annet ulike krav til planlegging og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak (jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §2-1), og dette skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Flertallet på 56 prosent av de tillitsvalgte hadde gjennomført en generell opplæring. 19 prosent svarte at opplæringen var en kombinasjon av generell og bransjespesifikk opplæring, og 22 prosent har gjennomført bransjespesifikk opplæring. Her er det privat tjensteproduksjon som skiller seg ut: 35 prosent av de tillitsvalgte i denne sektoren har fått bransjespesifikk opplæring og ytterligere 18 prosent har fått en kombinasjon av bransjespesifikk og generell opplæring.

### Kvalitet på opplæringen

Overordnet er de tillitsvalgte godt fornøyd med kvaliteten på opplæringen. Den eksterne opplæringen vurderes som bedre enn den interne. Svarene på spørsmål om kvalitet vises i figur 2.3.

**Figur 2.3. Hvordan tillitsvalgte vurderer kvaliteten på opplæringen i arbeidsmiljø/HMS i virksomheten. (Svar ut fra det siste kurset de deltok på). Prosent.**



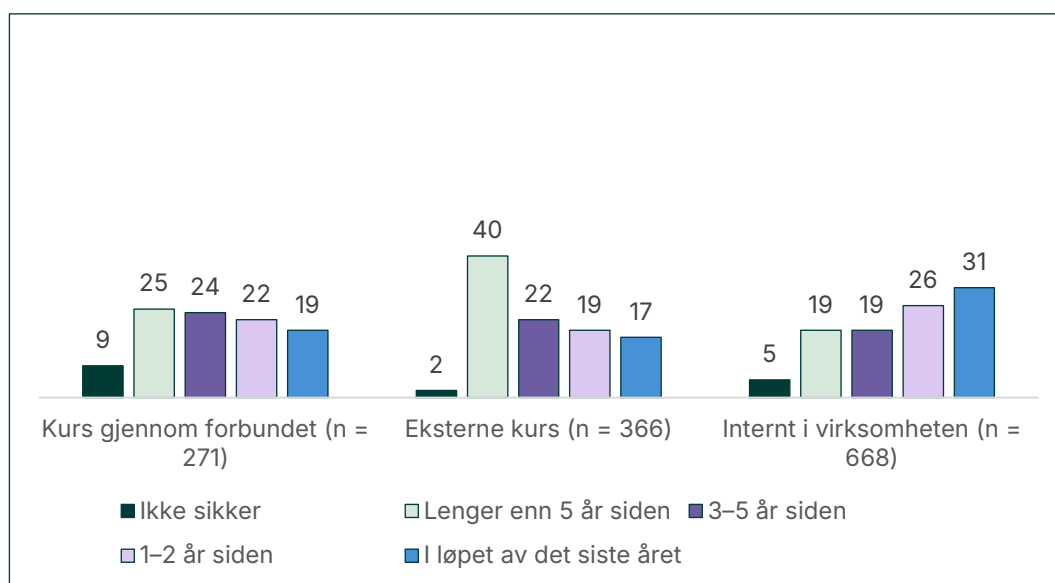
81 prosent vurderer opplæring fra eksternt leverandør som svært eller ganske bra. 75 prosent vurderer opplæringen fra forbundet som svært eller ganske bra. 65 prosent vurderer den interne opplæringen som svært eller ganske bra.

Ved å se nærmere på bakgrunnsvariabler, så finner vi at tillitsvalgte i de største virksomhetene (med mer enn 500 ansatte) er atskillig mer fornøyd med intern opplæring enn tillitsvalgte i små virksomheter. 74 prosent svarte ganske eller svært bra i de største virksomhetene, mot 56 prosent i virksomheter med mellom 10 og 15 ansatte.

### Opplæring – hvor lenge siden sist?

De tillitsvalgte som har gjennomført opplæring i arbeidsmiljø/HMS fikk også spørsmål om hvor lenge det var siden de sist fikk opplæring, fordelt på om de hadde svart «internt i virksomheten», «eksterne kurs» og «gjennom forbundet».

**Figur 2.4. Hvor lenge siden er det du deltok på kurs gjennom forbundet, eksterne kurs eller opplæring internt i virksomheten? Prosent.**



Nesten 6 av 10 tillitsvalgte som har gjennomført opplæring internt i virksomheten svarer at det var i løpet av det siste året eller de siste 1-2 årene. Når det gjelder de som har gått eksterne kurs, så er tilsvarende andel på 36 prosent. 41 prosent har fått kurs gjennom forbundet i løpet av det siste året eller for 1-2 år siden.

### 40-timers kurs

Det er mange former for opplæring i arbeidsmiljø og HMS, men verneombudene er plik- tige til å ta et såkalt 40-timers kurs (Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (§ 3-19)). I virksomheter med mer enn 30 ansatte (gjeldende fra 1. januar 2024 – tidli- gere var grensen 50 ansatte) skal det oppnevnes et arbeidsmiljøutvalg (AMU), hvor det også kreves at medlemmene har gjennomgått 40 timers opplæring. Fra og med 2024 vil det med andre ord bli flere arbeidstakere som er omfattet av krav om AMU på arbeids- plassen.

Blant de tillitsvalgte i LO-forbundene er det et flertall på 60 prosent som har tatt 40 ti- merskurset. Andelen blant menn er på 68 prosent, mot 50 prosent blant kvinner. Årsa- ken til at disse tillitsvalgte har tatt 40-timerskurset er et de enten er eller har vært ver- neombud (54 prosent) eller er medlem av AMU (46 prosent). Det er i de minste bedrif- tene at det er vanligst at man enten har vært eller er verneombud. I de største

virksomhetene er det vanligst å svare at de har tatt kurset fordi de er medlem i AMU. Disse spørsmålene ble ikke stilt i 2019.

Ved å se nærmere på bakgrunnsvariablene, finner vi følgende:

- 72 prosent av de tillitsvalgte innen privat vareproduksjon har tatt 40-timerskurset, sammenliknet med 62 prosent i privat tjenesteproduksjon, 55 prosent i kommunal sektor og 54 prosent i statlig sektor.
- Blant tillitsvalgte på heltid er det 89 prosent som har tatt dette kurset, sammenliknet med 44 prosent blant dem med 0–1 time per uke til bruk i vervet.

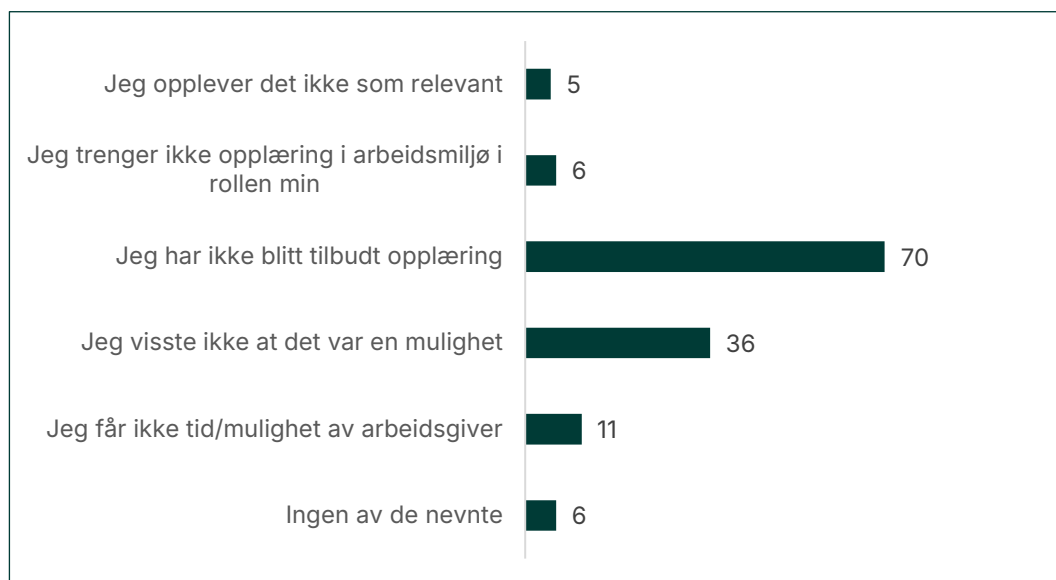
### Opplæring sammen med verneombudene?

På spørsmål om de tillitsvalgte har fått felles opplæring med verneombud(ene) i virksomheten, har det skjedd en ganske stor endring fra 2019 til 2023. I 2023 svarte 38 prosent ja og 58 prosent svarte nei. 4 prosent svarte «ikke sikker». I 2019 var andelen som hadde fått felles opplæring med verneombud(ene) på 50 prosent.

### Hvorfor ikke opplæring?

Som nevnt har ikke tillitsvalgte plikt til å ta HMS-opplæring, men som vist har det store flertallet gjennomført dette. De som svarte at de *ikke* hadde fått opplæring, ble spurt om hvorfor.

Figur 2.5. Det kan være flere grunner til at tillitsvalgte ikke har tatt opplæring i arbeidsmiljø/HMS, og under følger noen slike grunner. Vi vil gjerne vite om disse passer for deg eller ikke (flere svar mulig). Prosent (n = 365).



Et stort flertall svarte at de ikke har fått tilbud om slik opplæring, mens kun et lite mindretall svarte at de ikke opplever slik opplæring som relevant eller at de ikke trenger opplæring (til sammen 11 prosent). Det er også noen (11 prosent) som svarer at de ikke får tid/mulighet av arbeidsgiver.

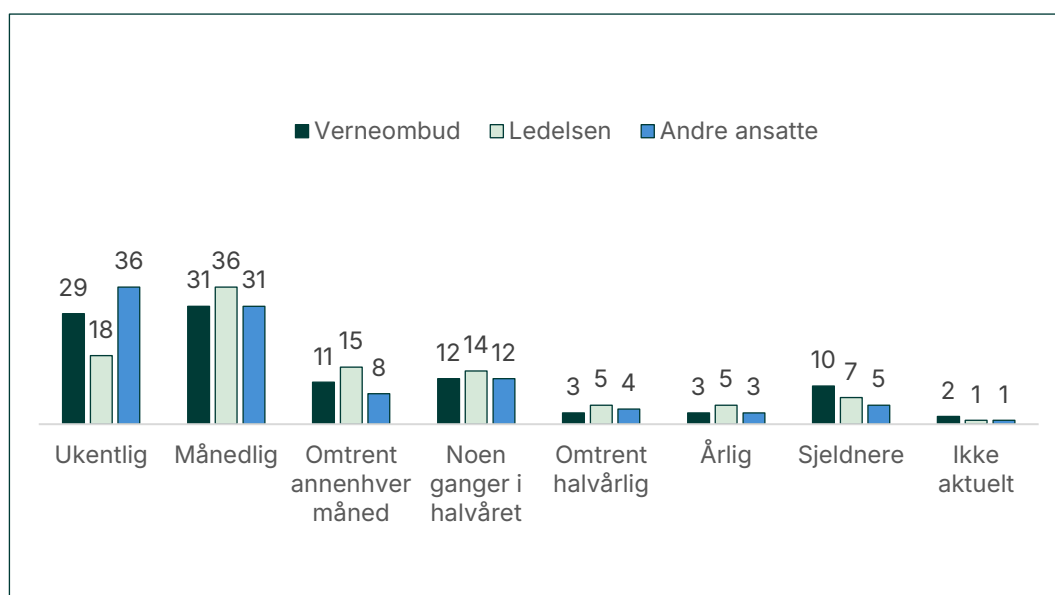
Ved å se nærmere på bakgrunnsvariablene, finner vi følgende:

- Til sammen 20 prosent av de tillitsvalgte innenfor privat vareproduksjon svarte «jeg opplever det som ikke relevant» eller «jeg trenger ikke opplæring i arbeidsmiljø i rollen min». Innenfor offentlig sektor er denne andelen 0 prosent i staten og 1 prosent i kommunene.
- Sektorforskjellene gjenspeiles også andelen menn og kvinner som svarte «ikke relevant» eller «trenger ikke opplæring» – henholdsvis 18 prosent menn og 5 prosent kvinner.

## 2.2 Diskusjon om arbeidsmiljø og HMS på arbeidsplassene

Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse- miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte (§ 3-1). Det systematiske arbeidet krever samarbeid. Derfor er det interessant å få vite hvor ofte de tillitsvalgte diskuterer arbeidsmiljø og HMS med verneombud(ene), ledelsen og andre arbeidstakere i virksomhetene.

Figur 2.6. Hvor ofte diskuterer du HMS og arbeidsmiljø med ... Prosent (n = 860).



Ukentlige og månedlige diskusjoner tyder på at det er et tett og systematisk samarbeid, både med verneombud (ene) og ledelsen. Slås disse sammen, er det 60 prosent av de tillitsvalgte som har diskusjoner med verneombud(ene) ukentlig eller månedlig. Diskusjoner med ledelsen er noe mindre hyppig: 18 prosent av de tillitsvalgte har dette ukentlig og 36 prosent månedlig. Det kan ha sammenheng med at det er verneombudene som er de mest aktive i kontakten med ledelsen når det gjelder HMS og arbeidsmiljø. Et annet trekk er imidlertid at de tillitsvalgte i stor grad har diskusjoner med andre ansatte om HMS og arbeidsmiljø. Nesten 7 av 10 svarer at de har dette ukentlig (36 prosent) eller månedlig (31 prosent). Det kan tyde på at ansatte ofte henvender seg til tillitsvalgte, og ikke verneombud(ene), også i saker som angår HMS og arbeidsmiljø.

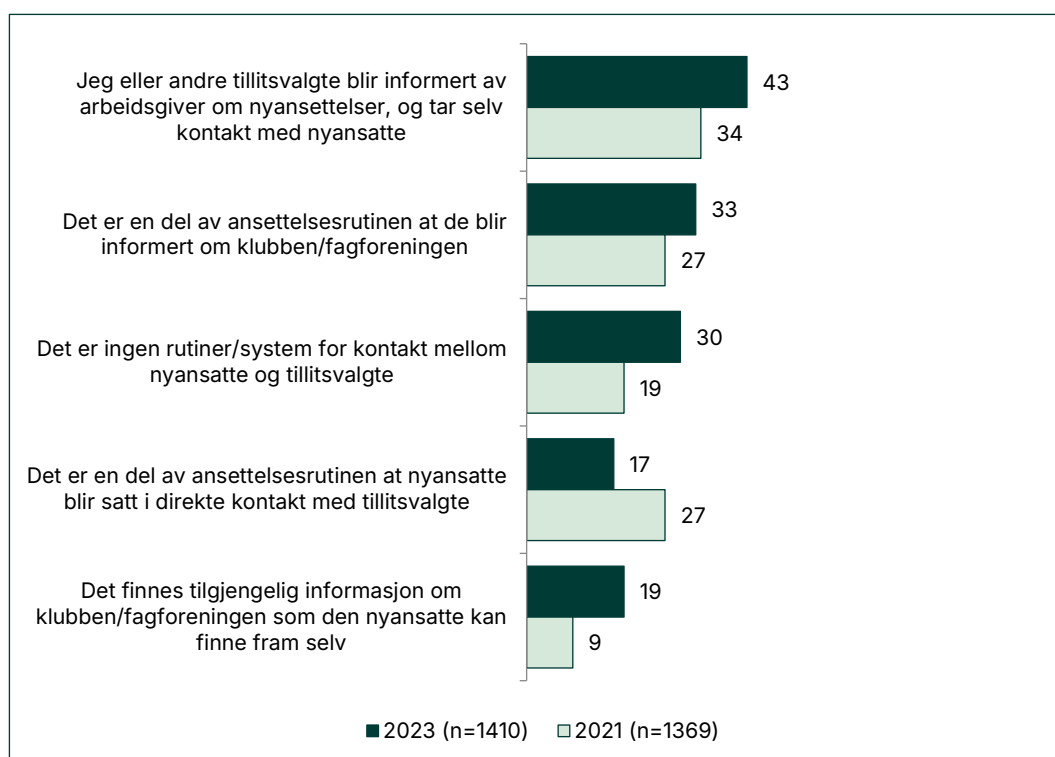
På den andre siden er det oppsiktsvekkende at så store andeler som 10 og 7 prosent av de tillitsvalgte sjeldnere enn årlig har diskusjoner med henholdsvis verneombud(ene) og ledelsen i virksomheten om disse temaene.

Diskusjoner om HMS og arbeidsmiljø vil henge sammen med hvor risikoutsatt arbeidsplassen er for slitasje, ulykker og skader. Det er derfor ikke uventet at slike diskusjoner er mest vanlig for tillitsvalgte innenfor privat vareproduksjon. Når det gjelder tillitsvalgte på heltid, så har over halvparten av dem ukentlige diskusjoner med verneombud(ene). Disse har også den mest omfattende kontakten med ledelsen og andre ansatte.

### 3 Rekruttering av nyansatte og ungdom

Rekruttering av nye medlemmer er en viktig oppgave for de lokale tillitsvalgte. I forbindelse med «Tillitsvalgtåret 2019» ble de tillitsvalgte blant annet spurt om verving. Der kom det fram at verving av nye medlemmer var lavt prioritert i en travel hverdag (Ødegård & Andersen, 2019). I 2023 har vi spurt hvordan de tillitsvalgte kommer i kontakt med nye medlemmer – et spørsmål som også ble stilt 2021.

**Figur 3.1. Hvordan kommer du eller andre tillitsvalgte i kontakt med nyansatte 2021 og 2023? Flere svar er mulig. Prosent.**



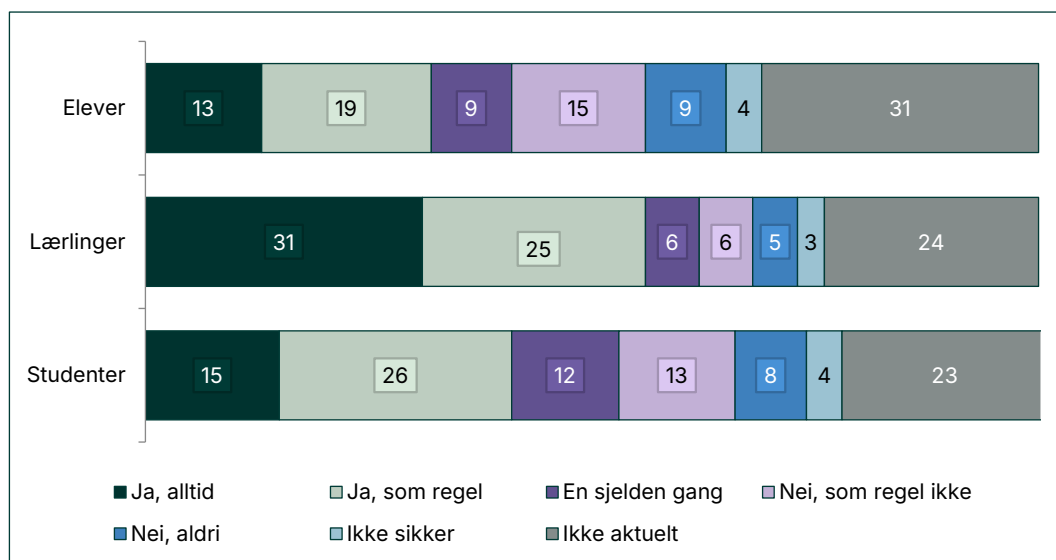
Det er vesentlig flere i 2023 som har svart at de kommer i kontakt med nye medlemmer ved at de blir informert av arbeidsgiver om nyansettelser enn det vi fant i 2021. Det er også flere i 2023 som har svart at det er en del av ansettelsesrutinen at de ansatte blir informert om klubben/fagforeningen. Videre er det en økning i andelen som svarte at det finnes tilgjengelig informasjon om klubben/fagforeningen som den nyansatte kan finne fram til selv. Det er derimot færre i 2023 som har svart at det er en del av ansettelsesrutinen at nyansatte blir satt i direkte kontakt med de tillitsvalgte. Det er også en økning i andelen som svarte at det ikke finnes rutiner/system for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte.

40 prosent av de tillitsvalgte på heltid svarte at det er en del av ansettelsesrutinen at nyansatte blir informert om klubben/fagforeningen og 24 prosent svarte at de blir satt i direkte kontakt med tillitsvalgte. Blant de heltidstillitsvalgte er det videre 31 prosent som har svart at det finnes tilgjengelig informasjon om klubben/fagforeningen som de nyansatte kan finne fram selv. Informasjon om klubben/fagforeningen som del av ansettelsesrutinen er mest vanlig i privat vareproduksjon (40 prosent) og minst vanlig i statlig

sektor, inkludert helseforetak (21 prosent). I statlig sektor svarte 57 prosent at tillitsvalgte blir informert av arbeidsgiver og at de deretter tar kontakt med nyansatte. I kommunal/fylkeskommunal sektor svarte 33 prosent at det er ikke finnes noen rutiner/system for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte.

Videre spurte vi om de selv eller andre tillitsvalgte tok kontakt med elever, studenter eller lærlinger om medlemskap i fagforeningen (figur 3.2).

**Figur 3.2. Tar du eller andre tillitsvalgte kontakt med elever/lærlinger/studenter om medlemskap i fagforeningen? Prosent (n = 1410).**

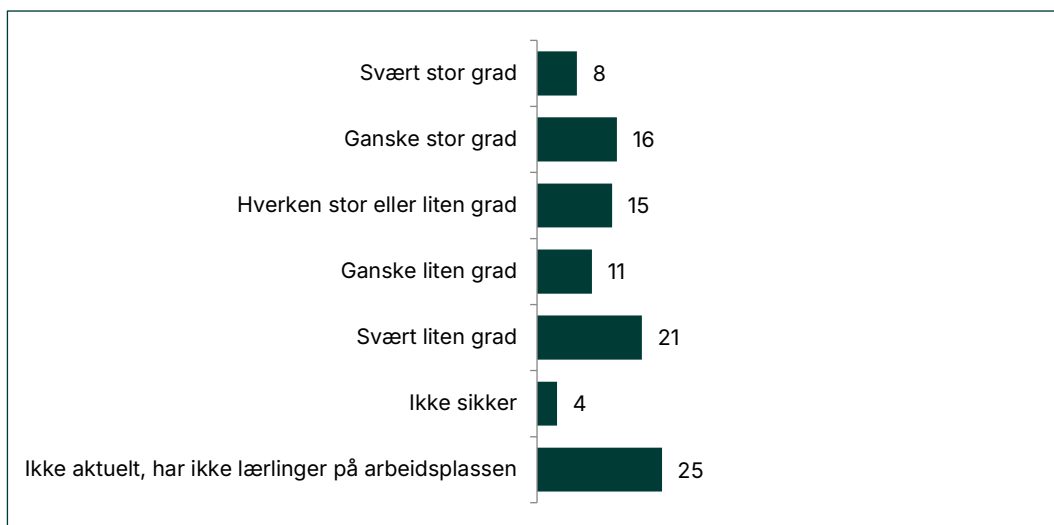


Drøyt halvparten har svart at de alltid (31 prosent) eller som regel (25 prosent) tar kontakt med lærlinger. Det er noen færre som tar kontakt med studenter (41 prosent) og enda noen færre som svarer at de tar kontakt med elever. Det er mer vanlig at tillitsvalgte i privat sektor svarer at de alltid tar kontakt med lærlinger, sammenliknet med tillitsvalgte i offentlig sektor. Dette er også mer vanlig i de største virksomhetene (mer enn 100 ansatte) enn i mindre virksomheter.

### 3.1 Involvering i opplæring av lærlinger

Til slutt i denne delen spurte vi om de tillitsvalgte var involvert i hvordan opplæringen av lærlinger på arbeidsplassen gjennomføres (figur 3.3).

**Figur 3.3. I hvilken grad er du eller andre tillitsvalgte involvert i hvordan opplæringen til lærlinger på arbeidsplassen gjennomføres? Prosent (n = 1410).**



Det er ikke så vanlig at de tillitsvalgte i stor grad involveres i hvordan opplæring av lærlingene gjennomføres på deres arbeidsplass, og kun 8 prosent svarte at det er det i stor grad. 16 prosent svarte at de i ganske stor grad er involvert. Vi finner at heltidstillitsvalgte i noe større grad enn andre svarer at de i stor eller ganske stor grad er involvert i opplæringen av lærlingene. Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) og fristilt offentlig virksomhet svarte i større grad enn andre at dette ikke er aktuelt fordi man ikke har lærlinger på arbeidsplassen. Ut over det finner vi ingen andre signifikante sammenhenger for bakgrunnsvariablene.



## 4 Kommunevalget 2023

LO-leder Peggy Hessen Følsvik karakteriserte kommunevalget 2023 som en «motbakke fra begynnelse til slutt». <sup>1</sup> Arbeiderpartiet, som er LOs faglig-politiske partner, fikk en oppslutning på 21,6 prosent. Det er første gang siden 1924 at Ap ikke er største parti i Norge.

Det har alltid vært et tett forhold mellom Arbeiderpartiet og LO, og det er derfor av stor interesse hva LO-medlemmene stemmer. En undersøkelse som Ap gjorde blant et representativt utvalg av LOs medlemmer etter valget, viste en oppslutning for Ap på 29 prosent. <sup>2</sup>

Ikke mindre interessant er det å få vite hvordan de tillitsvalgte i LO-forbundene oppfattet situasjonen i forbindelse med kommunevalget, og om de prøvde å påvirke medlemmene i den ene eller andre retningen. Denne undersøkelsen er foretatt blant de tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. Det var 1367 tillitsvalgte som svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 31, og den ble gjennomført i perioden oktober–november 2023. Her fikk de tillitsvalgte anledning til å si sin mening blant annet om valgkampen, politisk tilhørighet, hvilke saker som var viktige for medlemmene og om det faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Ap.

Det var i tillegg spørsmål om politiske skandaler overskygget for politiske diskusjoner og i hvilken grad disse har redusert tilliten til politikerne.

Avslutningsvis i dette kapittelet oppsummeres svar fra de tillitsvalgte på hva partiene på rødgrønn side gjør bra eller dårlig. De som svarte fikk anledning til skrive sin mening om Arbeiderpartiet, SV, Rødt og Senterpartiet.

### 4.1 Tillitsvalgtes partitilhørighet

Flertallet av de tillitsvalgte er ikke selv medlem i et politisk parti (68 prosent), og kvinner i enda mindre grad enn menn (72 prosent av kvinnene og 65 prosent av mennene).

De som er medlemmer, og som ville svare på spørsmålet, fordeler seg på følgende måte:

- Arbeiderpartiet: 17 prosent
- Sosialistisk Venstreparti (SV): 3 prosent
- Rødt: 3 prosent
- Høyre: 1 prosent
- Senterpartiet: 1 prosent
- Industri- og næringspartiet: 1 prosent
- Et annet parti / en annen liste: 1 prosent

---

<sup>1</sup> <https://www.dagbladet.no/studio/valg-2023/686?post=145362>

<sup>2</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/apstotten-blant-lomedlemmer-synker-na-er-hoyresiden-nesten-like-store-6.158.1007895.57932e48df>

Arbeiderpartiet er mest populært blant tillitsvalgte over 50 år og på de største arbeidsplassene (mer enn 500 ansatte) og blant medlemmene i Industri Energi. Det er flest SV-medlemmer blant tillitsvalgte i statlig sektor (10 prosent) og færrest i privat vareproduksjon (1 prosent). Rødt har en større andel medlemmer blant de som er mellom 31 og 40 år (7 prosent) enn i andre aldersgrupper.

De som er medlem i et politisk parti fikk spørsmål om de hadde verv eller var aktive på andre måter. Svarene fordelte seg på denne måten:

- 47 prosent er passive medlemmer
- 32 prosent har verv i partiet og/eller har offentlige verv på vegne av partiet
- 18 prosent har ingen verv, men deltar i partiarbeidet
- 3 prosent svarte vet ikke / vil ikke oppgi

De som svarte at de ikke var medlem i noe politisk parti, fikk et oppfølgingsspørsmål om det likevel er et politisk parti eller en bestemt side i politikken som de opplevde spesiell tilhørighet til (figur 4.1). Om lag 4 av 10 tillitsvalgte har enten ingen spesiell tilhørighet, eller ville ikke svare. Fordelingen på partier vises i figur 4.1.

**Figur 4.1. Er det et politisk parti du opplever spesiell tilhørighet til, uavhengig av hva du stemte? (blant de som svarte at de ikke er medlem i noe politisk parti). Prosent (n = 931).**



Det er med andre ord totalt nesten halvparten av de tillitsvalgte som enten er medlem (17 prosent) eller føler en spesiell tilhørighet til Arbeiderpartiet (31 prosent), som LO har et faglig-politisk samarbeid med. Senterpartiet, som er Aps regjeringspartner, har lav oppslutning blant de tillitsvalgte: 1 prosent er medlem og 2 prosent føler spesiell tilhørighet. Både Høyre, Industri- og næringspartiet og Fremskrittspartiet ser ut til å stå høyere i kurs enn Senterpartiet. SV og Rødt kommer ganske likt ut på popularitetsskalaen hos de tillitsvalgte i LO-forbundene, med til sammen mellom 10 og 11 prosent som enten

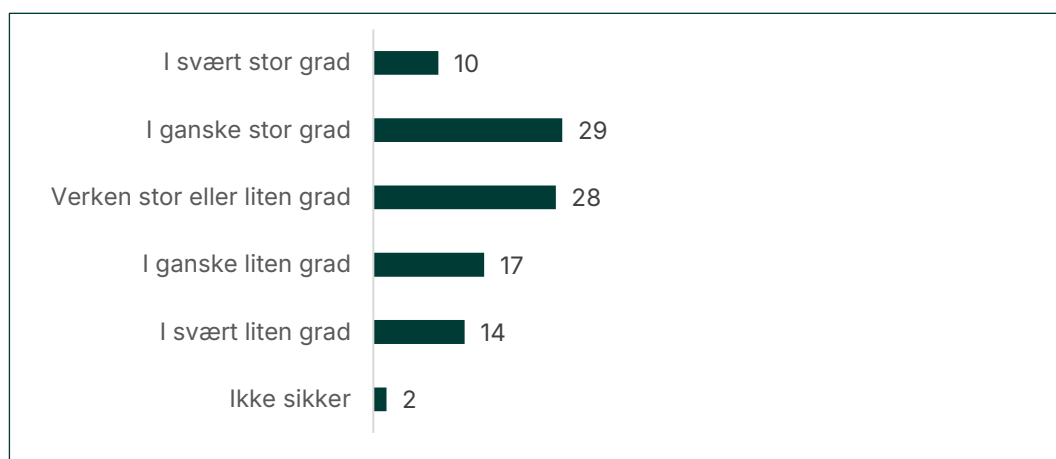
er medlemmer (3 prosent) eller som føler en spesiell tilhørighet til dem (henholdsvis 8 prosent for Rødt og 7 prosent for SV).

## 4.2 Var kommunevalget og politiske saker diskusjonstema på arbeidsplassene?

Det varierer i hvilken grad politikk og partivalg er noe som det snakkes om på arbeidsplassene. De tillitsvalgte fikk spørsmål om politikk er et tema, og om de ansatte tilkjenner hva de stemmer. Halvparten svarte at politikk stort sett er et ikke-tema på jobben og få vet noe om hva folk stemmer. Videre svarte 39 prosent at «hos oss er politikk noe det snakkes om, og de fleste tilkjenner hva de stemmer».

På norske arbeidsplasser ble kommunevalget diskutert, men i begrenset grad. Ikke overraskende var det tillitsvalgte i kommunal sektor som i størst grad svarte at valget var et tema på arbeidsplassen.

**Figur 4.2. I hvor stor grad var kommunevalget i høst et diskusjonstema på din arbeidsplass? Prosent (n = 1367).**



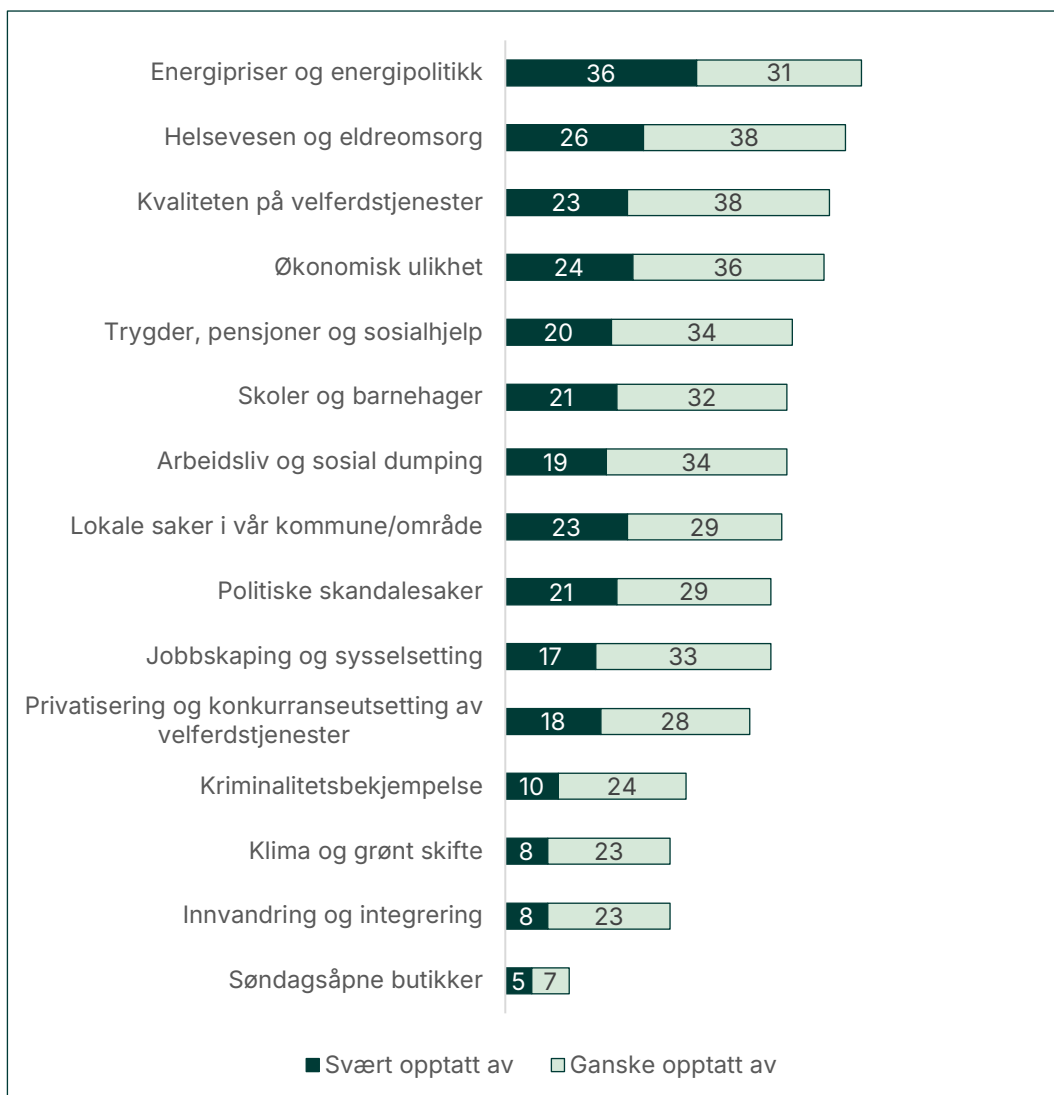
Det var til sammen 39 prosent av de tillitsvalgte som svarte at kommunevalget i svært eller ganske stor grad var diskusjonstema på arbeidsplassen. I kommunal sektor var det 49 prosent som svarte det samme.

Et naturlig oppfølgingsspørsmål var hvilke saker medlemmene var opptatt av. Aktuelle saker som preger nyhetsbildet vil ofte virke inn på hva man mener er viktig på et gitt tidspunkt. Høye strømpriser var noe de aller fleste nordmenn var opptatt av – og bekymret over – i løpet av 2023. Dette gjenspeiles i svarene fra de tillitsvalgte (se figur 4.3). De tillitsvalgte fikk videre presentert en hel rekke ulike saksområder hvor de ble bedt om å svare på i hvilken grad medlemmene var opptatt av disse. Det er verdt å merke seg at det ikke er medlemmene selv som svarer på hva de er opptatt av, men at dette er tillitsvalgtes inntrykk av hva som rørte seg på arbeidsplassene.

Det er også ofte slik at politiske saker og valgkamper domineres av rikspolitikken, og at temaer som er viktig for kommunepolitikken kommer i bakgrunnen. Derfor hadde vi et svaralternativ som het «spesifikke lokale saker i vår kommune/område». Et annet alternativ, som egentlig ikke hører inn under tradisjonelle politikkområder, var «politiske

skandalesaker». Dette viser til saker om sentrale politikeres inhabilitet, aksjekjøp og avsløring av tjuveri, uten at disse er nevnt spesifikt.

**Figur 4.3. I hvilken grad var medlemmene opptatt av følgende saker under valgkampen? Andel som har svart «svært opptatt av» eller «ganske opptatt av». Prosent (n = 1367).**



I tillegg til energipriser og energipolitikk, hadde tillitsvalgte inntrykk av at medlemmene var særlig opptatt av helsevesen, eldreomsorg, kvalitet på velferdstjenester og økonomisk ulikhet, mens søndagsåpne butikker kom helt nederst på lista. Over halvparten (52 prosent) er svært eller ganske opptatt av spesifikke lokale saker, og omtrent like mange (50 prosent) mener at medlemmene var opptatt av politiske skandalesaker. Ved å se nærmere på noen av bakgrunnsvariablene finner vi følgende:

- Kvinnelige tillitsvalgte mener i større grad enn mannlige tillitsvalgte at medlemmene er opptatt av kvaliteten på velferdstjenestene, helse og eldreomsorg, skole og barnehager, økonomisk ulikhet og lokale saker. Dette har trolig sammenheng med at dette er kvinnedominerte arbeidsplasser.
- Mannlige tillitsvalgte mener i større grad enn kvinnelige tillitsvalgte at medlemmene er opptatt av energipriser og politiske skandalesaker.

- Mannlige tillitsvalgte mener i større grad enn kvinnelige tillitsvalgte at medlemmene er opptatt av jobbskaping og sysselsetting.
- Tillitsvalgte over 50 år mener at medlemmene i større grad er opptatt av kriminalitetsbekjempelse.
- Tillitsvalgte med utdanning på universitets- og høgskolenivå mener medlemmene er mindre opptatt av energipriser og energipolitikk enn andre.
- Tillitsvalgte i Oslo mener at medlemmene er opptatt av privatisering og konkurranseutsetting av velferdstjenester i større grad enn i resten av landet. Det samme gjelder økonomisk ulikhet.

### 4.3 Politiske skandaler og tillit

Som vist tidligere, var det en stor andel av de tillitsvalgte som mente at politiske skandaler var en viktig sak for medlemmene i valget (se figur 4.3). Flere skandalesaker preget mediebildet i perioden før valget i september i 2023. Som eksempler kan vi nevne at Ola Borten Moe og Annette Trettebergstuen måtte gå av som statsråder på grunn av aksjehandler og brudd på habilitetsregler, og Rødt-leder Bjørnar Moxnes ble tatt for å stjele solbriller. Aksjehandlerne til Sindre Finnes, ektemannen til tidligere statsminister Erna Solberg, var også et gjentakende tema over en lengre periode. Det ble derfor laget egne spørsmål om temaet og om hvilke konsekvenser de tillitsvalgte mener at dette kan få for tilliten til politikere. Svarene viser at de politiske skandalene i stor grad preget valgkampen.

**Figur 4.4. I hvilken grad opplevde du at politiske skandaler overskygget for diskusjoner om de politiske sakene i valgkampen? Prosent (n = 1367).**



7 av 10 tillitsvalgte mener at politiske skandaler overskygget for diskusjoner om politiske saker: 55 prosent at de skygget ganske mye og 15 prosent at de skygget fullstendig. Som vi kommer tilbake til seinere i dette kapitlet, så mener de tillitsvalgte at habilitetsaker, rot og bråk var den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det dårlig.

Ved å se nærmere på noen av bakgrunnsvariablene finner vi følgende:

- 17 prosent av de mannlige og 12 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte mente at skandalene overskygget fullstendig for politiske saker.

- Kjønnsforskjellene henger trolig sammen med sektorforskjellene som viste at 10 prosent av tillitsvalgte i kommunal sektor mente at skandalene skygget fullstendig, mens 19 prosent av tillitsvalgte i privat vareproduksjon mente det samme.
- Geografisk er det Oslo som til en viss grad skiller seg ut. Her var det 24 prosent som mente at skandalene skygget ganske lite for politiske diskusjoner, sammenliknet med 16 prosent totalt.

Det påfølgende spørsmålet handlet om tilliten til politikerne, som følge av skandalesakene. Norge er kjent for at befolkningen har stor tillit, både til politikere og offentlige institusjoner. Det hevdes at den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen forutsetter høy grad av tillit. Ikke minst for å få til samarbeidet mellom partene i arbeidslivet, og for at innbyggerne ser på beslutningene som legitime (Fløtten & Jordfald, 2019).

Undersøkelser i befolkningen viser at den gjennomsnittlige tilliten til politiske partier, politikere, statlig forvaltning, regjering, kommunale politikere og kommuneadministrasjon er redusert det siste tiåret, og viste seg å være lavere i 2019 enn i 2007 (Haugsgjerd & Seggaard, 2020). Mange har uttrykt bekymring for at de nylige politiske skandalesakene fører til at den generelle tilliten synker ytterligere. Blant de tillitsvalgte mener over halvparten at tilliten til politikerne er vesentlig svekket som følge av disse sakene (se figur 4.5).

**Figur 4.5. Alt i alt – om du tar utgangspunkt i ditt miljø, hvilke konsekvenser vil du si at sommerens og høstens politiske skandaler har hatt for tilliten til politikere? Prosent (n = 1367).**



9 av 10 tillitsvalgte mener at tilliten til politikerne er svekket. Kun 6 prosent mener at den ikke er endret, mens 4 prosent svarer «ikke sikker». 60 prosent av mennene og 52 prosent av kvinnene mener at tilliten er vesentlig svekket. Kjønnsmønsteret følger sektor og forbundstilhørighet: tillitsvalgte i privat vareproduksjon og de som er medlem i Fellesforbundet og Industri Energi mener i større grad enn andre at de politiske skandalene har ført til vesentlig lavere tillit. Det er ingen geografiske forskjeller i svarene på dette spørsmålet.

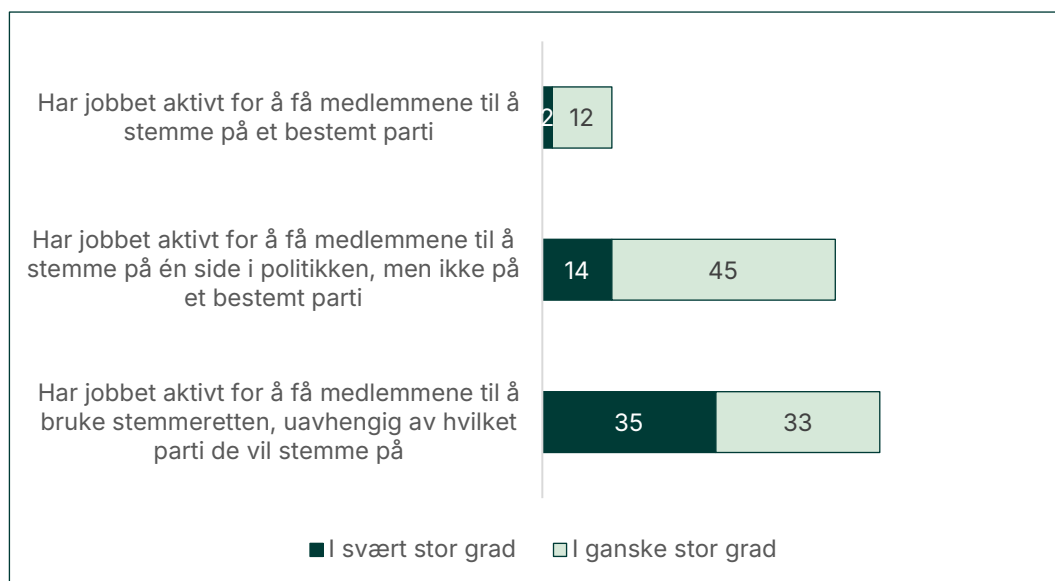
#### 4.4 Råd til medlemmene om partivalg eller side i politikken?

De tillitsvalgte ble spurt om de anså det som sin oppgave å gi råd til medlemmene om hvilket parti eller hvilken side av politikken de bør stemme på ved valget. Det var 29

prosent som svarte ja på dette spørsmålet, 61 prosent svarte nei og 10 prosent svarte «ikke sikker». Disse gruppene fikk ulike oppfølgingsspørsmål.

De som så det som sin oppgave å gi råd til medlemmene fikk spørsmål om hvordan de hadde forsøkt å påvirke medlemmene i forbindelse med kommunevalget (figur 4.6). Svarene viser at det er bruk av stemmeretten som har vært viktigst (68 prosent), og dette viser seg å være viktigere for kvinnelige enn for mannlige tillitsvalgte.

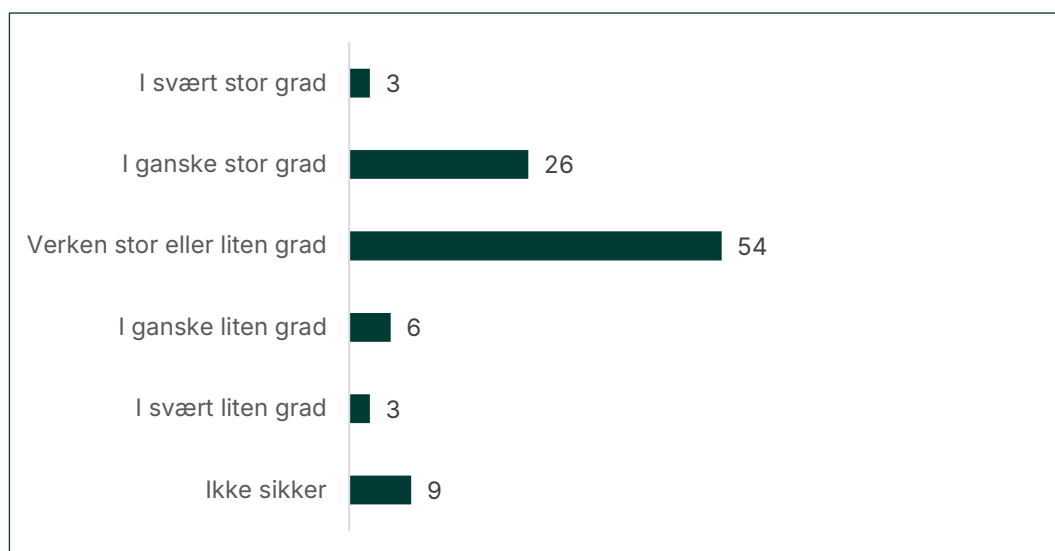
**Figur 4.6. I hvilken grad har du jobbet aktivt på noen av følgende måter før valget? Andel som svarte «i stor grad» og «i noen grad». Prosent (n = 390).**



14 prosent har i svært stor eller i ganske stor grad jobbet aktivt for å få medlemmene til å stemme på et bestemt parti. Det er imidlertid en solid majoritet på 59 prosent som har bedt medlemmene om å velge en bestemt side i politikken. Blant disse er det hele 93 prosent som har jobbet for at medlemmene skulle stemme på et parti på venstresiden.

Det neste oppfølgingsspørsmålet var om tillitsvalgte opplevde at medlemmene legger vekt på deres råd om politikk og partivalg (figur 4.7). Det viser seg at det er stor usikkerhet om hvorvidt rådene har en virkning eller ikke, siden over halvparten (54 prosent) har svart «verken stor eller liten grad» og 9 prosent har svart «ikke sikker».

**Figur 4.7. I hvilken grad opplever du at medlemmene legger vekt på dine råd om politikk og partivalg? Prosent (n = 238).**



De som svarte at det *ikke* er deres oppgave å veilede medlemmene, fikk også oppfølgingsspørsmål om hva de ville gjøre hvis de fikk henvendelser. Svarene fordeler seg som følger:

- 90 prosent svarte de ville svare om medlemmene spør.
- 76 prosent svarte det ikke er en oppgave i rollen som tillitsvalgt, «men som kollega veileder jeg gjerne».

### **Praktisk veiledning om valget**

Det er stadig diskusjoner om at det er for få som bruker stemmeretten sin i Norge. I fjorårets kommunevalg gikk 62,4 prosent av de stemmeberettigede til valgurnene. Ved forrige kommunevalg, i 2019, var valgdeltakelsen på 64,7 prosent.<sup>3</sup> Det er lavere deltakelse ved kommunevalg enn ved valg til Stortinget. For kommunevalgene har deltakelsen ligget mellom 60 og 65 prosent siden midten av 1990-tallet.<sup>4</sup>

Dette var bakgrunnen for spørsmål om de tillitsvalgte så det som sin oppgave å veilede medlemmene om hvordan man rent praktisk deltar i valg. 35 prosent svarte ja på dette spørsmålet, mens 51 prosent svarte nei. Kvinner og tillitsvalgte i kommunal sektor svarte i større grad enn andre ja på dette spørsmålet.

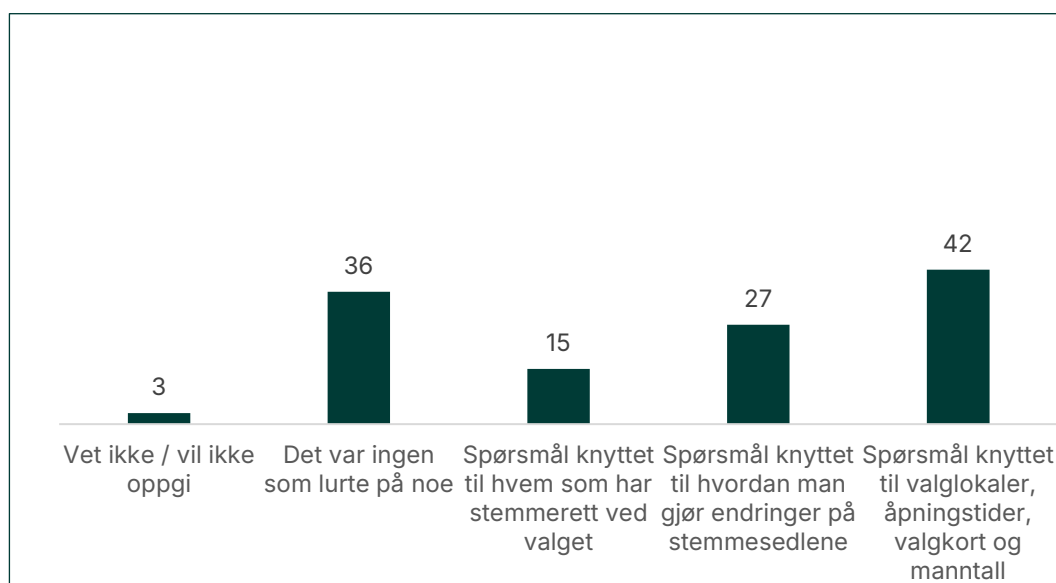
De som svarte ja, fikk oppfølgingsspørsmål om hva de fikk flest spørsmål om, noe som viste seg å være om valglokaler, åpningstider, valgkort og manntall (se figur 4.8).

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/valg/storingsvalg/statistikk/valgdeltakelse>

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/valg/storingsvalg/statistikk/valgdeltakelse/artikler/valgdeltakelsen-okte-blant-de-eldste>



**Figur 4.8. I den grad du ga praktisk veiledning til medlemmene om hvordan de skulle stemme – hva var det flest hadde spørsmål om? (Flere svar er mulig). Prosent (n = 458).**



Videre var det 27 prosent av de tillitsvalgte som hadde fått spørsmål om hvordan man gjør endringer på stemmesedlene, mens 15 prosent hadde bistått med spørsmål om hvem som har stemmerett. 36 prosent svarte at det var ingen som lurte på noe.

#### **4.5 Samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet**

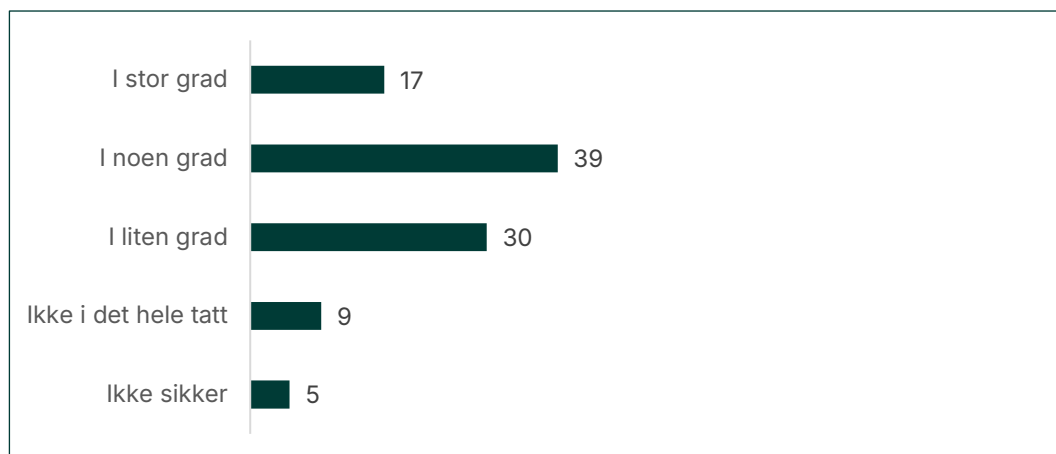
Som beskrevet, er nesten halvparten av de tillitsvalgte i LO-forbundene enten medlem, eller så føler de en spesiell tilhørighet til Arbeiderpartiet.

Det tradisjonelle, formelle faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Ap er til tider om-diskutert. Den viktigste begrunnelsen fra LOs side er å ha en politisk tilknytning til partier som deler LOs ideologi og verdier (LO, 2022).<sup>5</sup> LO har dialog med andre partier på venstresida, men det er bare med Arbeiderpartiet at samarbeidet er formalisert, blant annet gjennom samarbeidskomiteen, hvor ledelsen i LO og Ap møtes jevnlig. Samarbeidet foregår også lokalt. Kritikerne mener blant annet at det er feil å binde seg til ett politisk parti og at dette kan skape utfordringer for rekruttering av nye medlemmer.

Det tillitsvalgte fikk spørsmål om støtten til og om samarbeidet med Arbeiderpartiet var tema i valgkampen (se figur 4.9), og om dette eventuelt overskygget politiske diskusjoner med medlemmene (se figur 4.10).

<sup>5</sup> <https://www.lo.no/globalassets/kongress-2022/dokumenter-etter-kongress-2022---vedtatt/los-handlingsprogram-2022-25-bokmal-nett.pdf>

**Figur 4.9. LO blir av noen kritisert for støtten til / samarbeidet med Arbeiderpartiet. I hvilken grad opplevde du at dette var tema i valgkampen? Prosent (n = 1367).**



Over halvparten (56 prosent) av de tillitsvalgte rapporterte at støtten til og samarbeidet med Arbeiderpartiet var tema i valgkampen. Svarene tyder på forholdet til Arbeiderpartiet er noe som engasjerer mange. Det var menn og tillitsvalgte under 40 år som i størst grad opplyste om at dette var tema i valgkampen.

Tillitsvalgte som svarte at dette i stor eller noen grad var tema i valgkampen fikk et oppfølgings spørsmål om samarbeidet overskygget politiske saker.

**Figur 4.10. I hvilken grad opplevde du at støtten til / samarbeidet med Arbeiderpartiet overskygget politiske saker i diskusjoner med medlemmene? Prosent (n = 1367).**



Blant tillitsvalgte som opplevde samarbeidet med Arbeiderpartiet som tema i valgkampen svarte 39 prosent at støtten til / samarbeidet med Arbeiderpartiet skygget ganske mye for politiske diskusjoner, og ytterligere 7 prosent svarte at dette «skygget fullstendig for politiske saker».

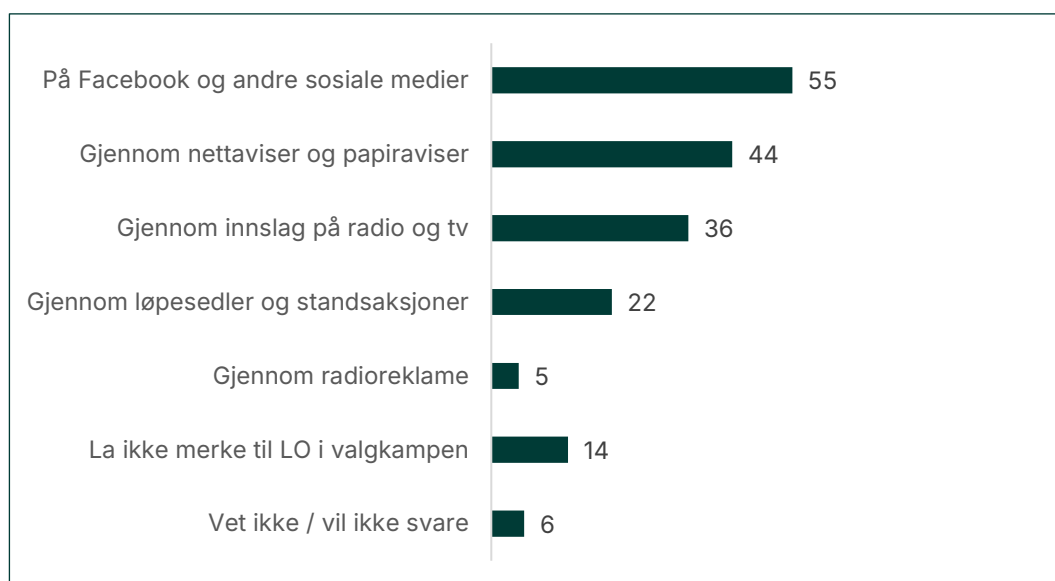
I disse svarene var det ingen forskjeller mellom kvinner og menn, mellom sektorer eller mellom størrelse på virksomheten. Den eneste gruppa som skilte seg ut var tillitsvalgte mellom 31 og 40 år, der det var 13 prosent som svarte at støtten/samarbeidet skygget fullstendig for politiske diskusjoner med medlemmene.

## 4.6 LOs aktiviteter under valgkampen

LO var aktive under valgkampen, blant annet med en nettside hvor velgerne kunne teste i hvilken grad de var enige med LO, og med en egen buss som stoppet på 29 ulike steder i landet. Det var første gang at LO hadde en valgkampbuss. Målsettingen var å skape større engasjement for saker som var viktige for fagbevegelsen.

De tillitsvalgte ble blant annet spurt om de hadde lagt merke til LOs engasjement i valgkampen og om de hadde deltatt på arrangementer på steder som bussen besøkte.

Figur 4.11. På hvilke måter la du merke til LO i valgkampen? Flere svar er mulig. Prosent (n = 1354).



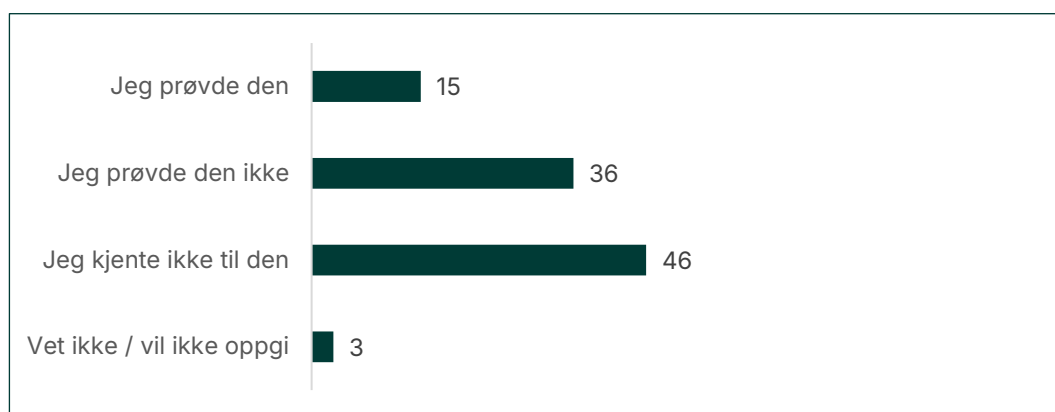
Svarene tyder på at sosiale medier var viktig for å nå gjennom til egne tillitsvalgte, siden 55 prosent hadde lagt merke til LO i valgkampen gjennom disse kanalene. Det var kvinner og tillitsvalgte i alderen 31–40 år som i størst grad hadde lagt merke til LO gjennom sosiale medier.

Det var totalt 44 prosent som hadde merket seg LOs engasjement gjennom nett- og papiraviser, og menn i større grad enn kvinner. 36 prosent svarte at de hadde fått denne informasjonen gjennom innslag på radio og tv. 22 prosent hadde fått informasjonen gjennom løpesedler og standsaksjoner, som hadde størst gjennomslagskraft hos tillitsvalgte i store virksomheter (mer enn 500 ansatte). Radioreklame viste seg å være lite effektivt, siden bare 5 prosent hadde lagt merke til LO gjennom denne kanalen. Det var til sammen 20 prosent av de tillitsvalgte som enten ikke hadde lagt merke til LO i valgkampen eller som ikke ville svare.

### Nettside med testing

Et annet spørsmål til de tillitsvalgte dreide seg om nettsiden som LO laget i forbindelse med valget, hvor man kunne teste ut holdninger til ulike politiske saker. Her var det blant annet spørsmål om private aktører burde få drive barnehager, skoler og eldreomsorg, om prisen på fritidsaktiviteter for barn og unge og om heltidsstillinger og lærlingplasser i kommunene. Hvis de som svarte var enige med LO, ble de anbefalt å stemme på ett av de rødgrønne partiene.

**Figur 4.12. LO utviklet under valgkampen en nettside der velgerne kunne teste hvor enige de var med LO. Prøvde du denne nettsiden selv? Prosent (n = 1367).**



Om lag halvparten av de tillitsvalgte svarte enten at de ikke kjente til nettsida (46 prosent) eller «vet ikke / vil ikke oppgi» (3 prosent). De under 50 år svarte i større grad enn de som er eldre at de ikke kjente til LOs «valgomat», og blant tillitsvalgte mellom 31 og 40 år var det 63 prosent som ikke kjente til nettsida. I statlig sektor (inkl. helseforetakene) var det 55 prosent som svarte at nettsida var ukjent.

15 prosent svarte at de hadde prøvd nettsida.

### **LO-bussen**

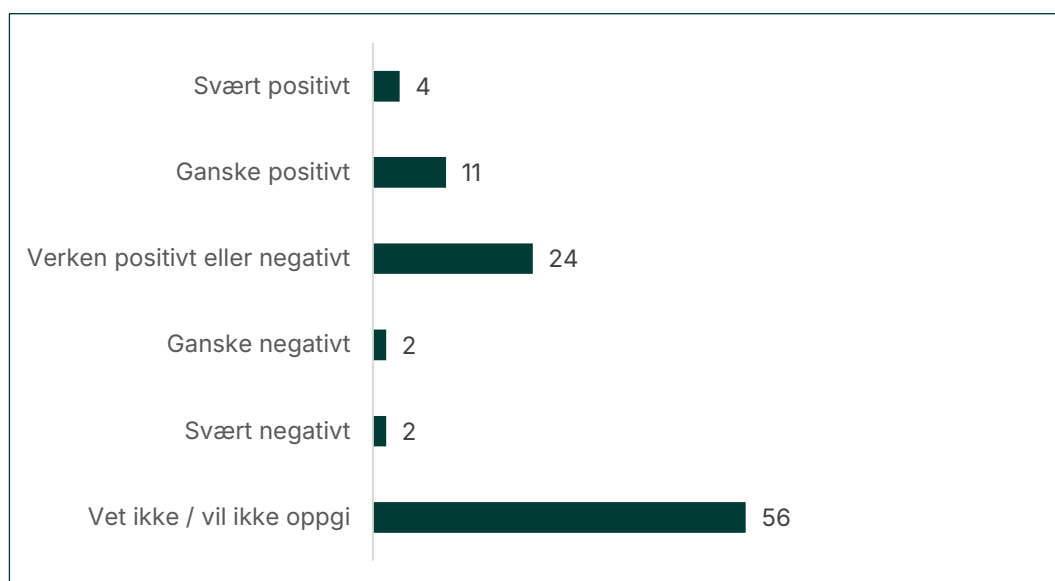
For å få vite mer om hva slags effekt LO-bussen hadde i valgkampen, ble de tillitsvalgte stilt noen spørsmål om denne. Innledningsvis ble de spurt om de hadde fått med seg at LO hadde en egen buss for å markere LOs saker under valgkampen. Det viste seg at mer enn halvparten – 57 prosent – av de tillitsvalgte i LO-forbundene ikke hadde fått med seg dette. 42 prosent svarte at dette hadde de fått med seg, mens 2 prosent svarte «vet ikke / vil ikke oppgi».

Svarene visert at det bare er tillitsvalgte i to fylker som stakk seg ut i den ene eller andre retningen – i Trøndelag var det en større andel tillitsvalgte som visste om bussen (50 prosent), mens det var en lavere andel (30 prosent) i Vestfold og Telemark (som var ett fylke på daværende tidspunkt).

Det ble også spurt om de tillitsvalgte hadde deltatt på arrangementer i forbindelse med bussbesøket, eller om de hadde reist noen strekninger med bussen. Ingen av de tillitsvalgte hadde reist med bussen, og 9 av 10 svarte at de ikke hadde deltatt på noen arrangementer.

Til sist ble de tillitsvalgte spurt om hva de synes om å ha en LO-buss i forbindelse med valgkampen (se figur 4.13). Svarene gjenspeiler at det var en svært begrenset andel av de tillitsvalgte som hadde deltatt på arrangementer eller besøkt bussen.

Figur 4.13. Opplevde du at LO-bussen var et positivt bidrag til å markere LOs saker i valgkampen? Prosent (n = 1342).



Ved å slå sammen vet ikke-andelen og andelen som svarer verken eller, utgjør det 8 av 10 tillitsvalgte. Samtidig er det svært få som mener at LO-bussen var et negativt bidrag. 15 prosent svarte at bussen var et ganske eller svært positivt bidrag for å markere LOs saker i valgkampen. Det var tillitsvalgte i Trøndelag som i størst grad mente at bussen var et positivt bidrag (19 prosent svarte ganske positivt og 5 prosent svært positivt).

#### 4.7 Hva gjør partiene på rødgrønn side bra og dårlig?

Deltakerne i tillitsvalgtpanelet ble bedt om kort å si sin mening om Arbeiderpartiet, Senterpartiet, SV og Rødt. Spørsmålet om hvert parti var tredelt: 1) hva er den viktigste grunnen til at partiet gjør det dårlig, 2) hva er den viktigste grunnen til at partiet gjør det bra, og 3) hva kan partiet gjøre for å styrke oppslutningen.

En undersøkelse gjennomført på oppdrag fra Arbeiderpartiet blant et representativt utvalg på om lag 4000 LO-medlemmer viste at de fire partiene, Ap, Sp, SV og Rødt, hadde drøyt halvparten av LOs medlemmer i ryggen ved årets lokalvalg. Arbeiderpartiet fikk 29 prosent (– 4 sammenliknet med 2019), Senterpartiet 4 prosent (– 14), SV 12 prosent (+ 2), og Rødt fikk 7 prosent (– 2).<sup>6</sup>

Disse resultatene gir god grunn til å foreta et dypdykk blant de tillitsvalgte i LO-forbundene. Hva er inntrykkene og holdningene ute på arbeidsplassene? Hvilke råd gir de til partiene? Svarene, som ble gitt i åpne svarkategorier, er systematisert og illustrert med ordskyer. Det vil si at de største ordene og uttrykkene er de som er gjentakende.

#### Arbeiderpartiet (Ap)

Arbeiderpartiet gjorde et svært dårlig kommunevalg, med en oppslutning på 21,6 prosent. Det var første gang siden 1924 at Ap ikke var største parti i Norge. Blant LOs medlemmer var det, som vist, en oppslutning om Ap på 29 prosent høsten 2023. Blant de

<sup>6</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/apstotten-blant-lomedlemmer-synker-na-er-hoyresiden-nesten-like-store-6.158.1007895.57932e48df>

tillitsvalgte i vår undersøkelse er det, som beskrevet tidligere, 17 prosent som har svart at de er medlem i Ap, og 31 prosent som har svart at de opplever en spesiell tilhørighet til partiet.

### Hva er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det dårlig?

I svarene på det første spørsmålet – hva som er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det dårlig – er det mange ord og uttrykk som er gjentakende. Et utvalg av disse oppsummeres i ordskyen nedenfor. Det var mer enn 1000 tillitsvalgte som svarte.

**Ordsky 1: Hva er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det dårlig?**

Høyredreid  
Utydelig Ledelse  
Skandaler  
Elitistisk Strømpolitikk

Svarene viser at de tillitsvalgte mener at habilitetssakene, og det som omtales som politiske skandaler, har hatt stor betydning for at Arbeiderpartiet gjør det dårlig. Som en tillitsvalgt skriver: «Altfor mye bråk og uro innad i partiet, som stjeler oppmerksomheten fra politikken, samt at det er en litt høyredreid politikk». En annen skriver: «Partiet fremstår ikke troverdig og tillitsvekkende»

Det er også mange andre som nevner høyredreining og utydelig politikk. En tillitsvalgt sier det slik: «Opplever at de (Arbeiderpartiet, vår presisering) vingler i saker, har ingen tydelig egenpolitikk, utenompolitiske saker som skaper støy, og at det er avstand mellom velgergruppen og politikerne». En skriver at partiet har beveget seg altfor langt mot sentrum og høyresiden, og at det ikke er «arbeidere igjen til å tale arbeidere sak og hverdag». En annen tillitsvalgt mener at «Støre er født rik og forstår ikke at folk har dårlig råd».

At mange mener at partilederen og partiledelsen gjør en dårlig jobb, henger også sammen med oppfatningen av at partiet har en uklar og utydelig politikk. «De (Aps ledelse, vår presisering) er livredde for å mene noe som helst av frykt for å skremme bort velgere», er ett sitat. En annen skriver at partiet er dårlig til å kommunisere egen politikk.

Noe forsonende er å finne i at sitater om at regjeringen har vært maks uheldig med situasjonen, med krig i Ukraina og høy inflasjon. Samtidig nevnes også at regjeringen må ta større ansvar for krisetidene og at matkøene er lengre enn noensinne.

## Hva er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det bra?

Spørsmålet «Hva er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det bra?» var det mange som reagerte på (rundt 60 stykker). Den typiske reaksjonen var at partiet slett ikke gjør det bra for tiden. Det var til sammen nær 570 tillitsvalgte som sa sin mening på dette spørsmålet.

Blant dem er det honnørord som ansvarlighet, styringsevne, trygghet og tradisjon som er gjentakende (se et utvalg av uttrykkene oppsummert i ordsky 2). Arbeidslivspolitikken nevnes også ganske ofte blant de tillitsvalgte.

### Ordsky 2. Hva er den viktigste grunnen til at Arbeiderpartiet gjør det bra?

Arbeidslivspolitikken  
Lokalpolitikken  
Ansvarlighet  
Tradisjon Folkelig  
Politikken Politikerne

En av de tillitsvalgte påpekte at Arbeiderpartiet er det eneste styringspartiet på venstresiden, og en annen understreker at «det er et stort parti som mange tross alt har tillit til». At partiet fører en trygg og forutsigbar økonomisk politikk, nevnes også som et positivt trekk. Som en tillitsvalgt sa: «Det er det tryggeste valget, men også kanskje litt kjedelig», og en annen bruker uttrykkene «pragmatisk og løsningsorientert».

Jonas Gahr Støre omtales som intelligent, en god debattant, ryddig og redelig.

Når det gjelder tradisjon og historiske årsaker, så nevnes også at mange stemmer Arbeiderpartiet av «gammel vane». Flere påpeker at Ap har mange gode tillitsvalgte lokalt.

## Hvordan kan Arbeiderpartiet styrke sin oppslutning?

Svarene på dette spørsmålet gjenspeiler naturlig nok hva de tillitsvalgte er misfornøyde med, som for eksempel utydelig kommunikasjon om egen politikk. Det er tre samlebetegnelser som peker seg ut i svarene på hvordan Ap kan styrke oppslutningen: 1) tydelighet, 2) større oppmerksomhet om arbeidsfolk, vanlige folk, røtter og grasrota, og 3) bedringer/skifte i ledelsen. Her er det rundt 945 tillitsvalgte som har svart.

Troverdighet  
Venstredreining  
For vanlige folk  
Lytte Tydelighet Strømpolitikk  
Ledelse Utjevning

Synspunkter på ledelsen i Arbeiderpartiet speiler resultatene i ordsky 1, som viser at mange tillitsvalgte synes at den er svak. Det etterlyses «bedre lederskap og kommunikasjon med grasrota», og at ledelsen må «lytte mer til vanlige folks utfordringer med økonomi og fattigdom». Det må også gjerne komme arbeidsfolk inn i ledelsen i partiet, ifølge de tillitsvalgte.

Selv om arbeidslivspolitikken kom ganske høyt på lista på spørsmålet om hva som er bra med Arbeiderpartiet, etterlyses det likevel i stor grad bedre omtanke for arbeidere og «vanlige folk». Det må, som en skriver, «fremmes et politisk budskap og løsninger som vanlige folk kan relatere seg til». Dette henger også sammen med ønsket om større tydelighet. En av de tillitsvalgte skriver: «Ap må finne mer tilbake til røttene, være tydeligere. Si hva man har fått til. Folk flest har ikke fått det med seg». Dette følges opp av to andre sitater:

«Bli et tydeligere parti på venstresida, ta standpunkt som viser hva de står for!»

«Bli mer offensive og fremtidsrettet. Tørre å i langt større grad prioritere. Ta tak i årsaker til samfunnsutfordringer; ikke plastre symptomene til problemene».

Når det gjelder habilitetskrise og politiske skandaler, så oppfordrer mange av de tillitsvalgte til å rydde opp for å gjenreise troverdighet og tillit.

### Senterpartiet (Sp)

Senterpartiet fikk en oppslutning på 8,6 prosent ved kommune- og fylkestingsvalget i 2023. Sammenliknet med forrige lokalvalg i 2019, var det en tilbakegang på 6,2 prosentpoeng. Som omtalt tidligere, stemte 4 prosent av LOs medlemmer på Sp ved valget 2023. Det er en tilbakegang på hele 14 prosentpoeng sammenliknet med 2019-valget.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/apstotten-blant-lomedlemmer-synker-na-er-hoyresiden-nesten-like-store-6.158.1007895.57932e48df>



Blant de tillitsvalgte som deltar i denne undersøkelsen, er det 1 prosent som er medlem i Senterpartiet, mens 2 prosent føler en tilhørighet til partiet.

### Hva er den viktigste grunnen til at Senterpartiet gjør det dårlig?

I svarene på spørsmålet om hva som er den viktigste grunnen til at Senterpartiet gjør det dårlig, er det mange gjentakende ord og uttrykk. Et utvalg av disse oppsummeres i ordsky 4. Drøyt 820 tillitsvalgte svarte på dette spørsmålet.

#### Ordsky 4. Hva er den viktigste grunnen til at Senterpartiet gjør det dårlig?

# Utydelighet Regjeringssamarbeid Brutte løfter

Bønder Ledelse Høyrevridd  
Populistisk Strømpolitikk

Brutte valgløfter, regjeringssamarbeid med Ap og dårlig leder/ledelse er de tre mest gjentakende forklaringene på dårlig oppslutning. Som en tillitsvalgt sier: «Det er stor avstand mellom løfter i opposisjon og virkelighet i regjering». En annen bemerker at: «De lovet for mye og har ikke fått til noen ting i regjeringssamarbeidet med Arbeiderpartiet». Å sitte i regjering er også et mye brukt stikkord for hvorfor partiet gjør det dårlig, blant annet fordi det er vanskelig å få oppmerksomhet om kjernesaker. I tillegg får regjeringen mye av skylden for innbyggernes økonomiske utfordringer.

Dette henger sammen med brutte valgløfter og at partiet er for populistisk. En tillitsvalgt sier det slik: «Sp er et populistparti og da fungerer det ikke så bra å være i posisjon». Trolig er betegnelsene «utydelige» og «vinglete» uttrykk for det samme.

Leder og partiledelse kommer som nevnt høyt på lista som forklaring på hvorfor Sp gjør det dårlig. «Vedum er kanskje ikke rett mann på rett plass», heter det fra en av de tillitsvalgte, og at han kan oppfattes som flåsete.

### Hva er den viktigste grunnen til at Senterpartiet gjør det bra?

Distriktsvennlig er et viktig stikkord for hva de tillitsvalgte svarer på spørsmål om hva som er årsaken til at Sp gjør det bra. Men i likhet med det samme spørsmålet om Ap, så er det mange som undrer seg over dette, og svarer at partiet slett ikke gjør det bra. Det er 455 tillitsvalgte som har svart.

Partileder

# Landbruk og bygda

# Distriktspolitikk

Folkelighet

Selv om mange mener at lederen er årsaken til at partiet gjør det dårlig, så er det også mange som mener at han er grunnen til at partiet gjør det bra. Det nevnes at Vedum framstår jovial, og at han klarer å stå rimelig oppreist på tross av motstand.

Når det gjelder uttrykkene «bønder» og «bygda», så har de tillitsvalgte nevnt at partiet «har respekt for matjorda vår», og at de dermed har god oppslutning hos bøndene. Videre har de tillitsvalgte nevnt at partiet har appell og støtte i bygde-Norge. Dette henger sammen med de mange som nevner distriktspolitikk, som dette sitatet: «Sp er det eneste partiet som tar distriktspolitikk på alvor». Partiet framstår som distriktenes tale-  
rør og har en tydelig distriktsprofil.

### Hvordan Senterpartiet kan styrke sin oppslutning

«Partiet må finne tilbake til kjerneverdiene, få mer realisme i debattene og vise styringsansvar», er svaret fra en av de tillitsvalgte på spørsmål om hvordan Senterpartiet kan styrke sin oppslutning. Svarene på dette spørsmålet er på mange måter et speilbilde av svarene på hvorfor Sp gjør det dårlig om utydelighet og brutte løfter. Det kan summeres med følgende sitat: «Partiet må utføre det de lovet under valget og bli et parti for distrik-  
tene og landbruket igjen». Rundt 640 tillitsvalgte har svart på spørsmålet.

Regjeringsbrudd  
Tydelighet Ledelse  
Distriktspolitikk  
Gjennomslag og løfter  
Egen politikk  
Vanlige folk

### Sosialistisk venstreparti (SV)

SV fikk en oppslutning på 8,9 prosent i årets valg. Det var en framgang på 0,8 prosentpoeng fra 2019. SV var med andre ord det eneste partiet på rødgrønn side som hadde framgang. 12 prosent av LOs medlemmer stemte på SV ved valget i 2023. Det var en framgang på 2 prosentpoeng sammenliknet med 2019-valget.<sup>8</sup> Blant de tillitsvalgte i denne undersøkelsen er 3 prosent medlem i SV. Ytterligere 7 prosent av de tillitsvalgte svarer at de føler en tilhørighet til partiet.

### Hva er den viktigste grunnen til at SV gjør det dårlig?

Som det eneste partiet som det er blitt spurt om i denne undersøkelsen med framgang, så er det kanskje litt merkelig å spørre om hva som er den viktigste grunnen til at SV gjør det dårlig. Årsaken er at likelydende spørsmål ble stilt om alle de fire partiene som er omfattet.

En av de tillitsvalgte begrunner sitt synspunkt med at «SV er blitt litt usynlig, og at mange andre på venstresiden som har tilsvarende budskap eller forslag». Andre er misfornøyde med lederskiftet, og at den nye ledelsen er for lite profilert.<sup>9</sup>

Miljø- og klimapolitikken er en viktig grunn til at SV gjør det bra, ifølge de tillitsvalgte, men også en årsak til at partiet gjør det dårlig. En forklaring er at klima og miljø er viktig for SV, men ikke viktig nok for velgerne. Andre er redde for at partiet ikke tar tilstrekkelig hensyn til industrien med sin politikk. En av de tillitsvalgte sier det på denne måten: «Velgerne er redde for at SV ikke er ansvarlige nok, og har gode nok løsninger for næringslivet». Nesten 670 tillitsvalgte har svart.

---

<sup>8</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/apstotten-blant-lomedlemmer-synker-na-er-hoyresiden-nesten-like-store-6.158.1007895.57932e48df>

<sup>9</sup> Kirsti Bergstø overtok som leder etter Audun Lysbakken i mars 2023.

## Ordsky 7. Hva er den viktigste grunnen til at SV gjør det dårlig?

Ap-skvis Elitistisk  
Miljø og klima  
Utydelig  
Nato/EU Ledelse Ensidig  
Pengepolitikk

### Hva er den viktigste grunnen til at SV gjør det bra?

At partiet er opptatt av fordeling, velferd og rettferdighet, er viktige årsaker til at SV gjør det bra, ifølge de tillitsvalgte i LO-forbundene. På andre områder er de tillitsvalgte splittet i sitt syn på partiet: De får ros for å være tydelige og synlige når det gjelder å fremme sin politikk, men omtrent like mange mener at partiet er usynlig og utydelig (se ordsky 7). En tillitsvalgt sier: «De er tydelige i sin retorikk og hvilke saker de kjemper for».

At regjeringspartiene gjør det dårlig, kan også være en grunn til at SV gjør det bra. Et sitat som illustrerer dette, er: «SV er solid forankret på venstresiden og i opposisjon til en regjering som får all tyn». Partiet scorer også ganske høyt på klima og miljø. Selv om det er mange som mener at partileder/ledelse gjør det dårlig, er det også en god del som mener at leder/ledelsen er god. Det er rundt 640 tillitsvalgte som har svart.

### Ordsky 8. Hva er den viktigste grunnen til at SV gjør det bra?

Tydelighet  
Ledelse  
Fordelingspolitikk  
Klima og miljø

## Hvordan SV kan styrke sin oppslutning

På spørsmål om hvordan SV kan styrke sin oppslutning, er det en klar speiling av svarene på hvorfor de gjør det dårlig. De tillitsvalgte mener at partiet må bli tydeligere og mer synlig. «Partiet må bli mer synlige, ha noen tydeligere fanesaker», sier en tillitsvalgt. Og en annen mener at «SV må bli mer tydelig på sin næringspolitikk – om de har noen». En tredje skriver at partiet må «framsnakke enda mer sine gjennomslag i forhandlingene med AP/SP regjeringen». Det er rundt 620 tillitsvalgte som har svart.

**Ordsky 9. Hva kan SV gjøre for å styrke sin oppslutning?**



Det er også på dette spørsmålet flere som er opptatt av å skifte leder/ledelse. I tillegg er det en god del tillitsvalgte som legger vekt på at SV må bli mer opptatt av industrien, arbeidsfolk og arbeidslivspolitikken. Noen advarer mot regjeringssamarbeid, mens det er flere som mener at partiet må ta mer ansvar, få en mer helhetlig politikk og gjerne gå inn i regjering.

## Rødt

Rødt fikk 3,5 prosent oppslutning ved høstens valg – en tilbakegang på 0,3 prosentpoeng fra 2019. 7 prosent av LOs medlemmer stemte på Rødt, noe som er en tilbakegang på 2 prosentpoeng fra 2019.<sup>10</sup> Blant deltakerne i denne runden av tillitsvalgtpanelet, er det 3 prosent som er medlemmer i Rødt og ytterligere 8 prosent som har svart at de følger en tilhørighet til partiet.

## Hva er den viktigste grunnen til at Rødt gjør det dårlig?

Det er den såkalte «solbrillesaken» som trekkes fram som den viktigste årsaken til at Rødt gjør det dårlig. Partileder Bjørnar Moxnes ble sommeren 2023 tatt for tyveri av solbriller på Gardermoen. Som en tillitsvalgt sier: «Partiet ble rammet av Moxnes' idiotiske brilletyveri».

---

<sup>10</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/apstotten-blant-lomedlemmer-synker-na-er-hoyresiden-nesten-like-store-6.158.1007895.57932e48df>

Mange tillitsvalgte oppfatter dessuten at Rødt er for ytterliggående i mange saker, og at de betraktes som et kommunistisk parti. En tillitsvalgt mener at «De er lite villig til kompromiss, så dermed lite samarbeid med andre». En annen påpeker at «De ennå blir oppfattet som revolusjonære». Partiets Nato-motstand ble også nevnt som årsak til lav oppslutning. Det er nær 800 tillitsvalgte som har svart.

**Ordsky 10. Hva er den viktigste grunnen til at Rødt gjør det dårlig?**

Radikalisme  
Skandale  
Nato Populisme

**Hva er den viktigste grunnen til at Rødt gjør det bra?**

Rødt er tidligere omtalt som en «vaktbikkje» på venstresiden. Mye taler for at også de tillitsvalgte i LO-forbundene har en slik oppfatning. Partiet scorer høyt på å være klare og tydelige på forskjellige politikkområder, og at de «tør å utfordre makta», og «tør å stå opp for de svake i samfunnet». Det påpekes også at partiet er flinke til å få sitt syn fram i debatter. Det er rundt 800 tillitsvalgte som har svart på spørsmålet.

**Ordsky 11. Hva er den viktigste grunnen til at Rødt gjør det bra?**

For arbeidsfolk  
Bekjemper ulikhet  
Tydelighet  
Ledelse

Flere av de tillitsvalgte mener at Rødt arbeider for å utjevne økonomiske forskjeller og er opptatt av saker for fattigfolk og arbeidsfolk. En sier det på denne måten: «Partiet prater arbeiderpolitikk og politikk for den vanlige mann. Er et alternativ til AP». Arbeids- og velferdspolitikken trekkes av flere fram som en positiv faktor i Rødts politikk.

Den nye lederen (Marie Sneve Martinussen) ses på som «dyktig» og «tøff». Hun overtok for Bjørnar Moxnes sommeren 2023.

### **Hvordan Rødt kan styrke sin oppslutning**

«Kanskje Rødt skulle ha et mer realistisk partiprogram, som sier at selv om vi er for/imot en sak kan vi støtte den under følgende omstendigheter», har en av de tillitsvalgte svart på spørsmål om hvordan Rødt kan styrke sin oppslutning. Mange av svarene dreier seg nettopp om at partiets politikk burde mykes opp og bli mer helhetlig. Rundt 690 tillitsvalgte har svart på spørsmålet.

**Ordsky 12. Hva kan Rødt gjøre for å styrke sin oppslutning?**

Avstand til kommunisme  
Tydelighet  
NATO  
**Realisme**  
Troverdighet

«Det er på tide å kutte i det aller verste radikale tankesettet», sier en tillitsvalgt. Og en annen mener at Rødt må «kutte ut gammelkommunistene». Avstand fra kommunistisk og revolusjonær tankegang nevnes av flere som en vei videre dersom partiet ønsker å styrke sin oppslutning.

## 5 Tillitsvalgt i det grønne skiftet

I handlingsprogrammet vedtatt av LO-kongressen i 2022, ble en rekke mål for LOs arbeid med klima og grønt skifte løftet fram (LO, 2022). I programmet presiserer LO at nye, anstendige og gode jobber må skapes, samtidig som dagens arbeidsplasser utvikles og trygges. LO vektlegger at både myndighetene, skatte- og avgiftssystemet, og arbeidslivets parter må bidra i dette arbeidet, for å tilrettelegge for innovasjon og næringsutvikling, gjøre det lønnsomt å velge miljø- og energivennlige løsninger, og sikre at overgangen til et lavutslippssamfunn blir rettferdig. Blant annet jobber LO for at Norge i 2050 skal være et lavutslippssamfunn, for Parisavtalens mål om å begrense den globale oppvarmingen til godt under to grader, for FNs bærekraftsmål, og for en «rettferdig omstilling» av arbeidslivet (LO, u.å. a).

Rettferdig omstilling er et begrep som står sentralt hos fagbevegelsen både nasjonalt og internasjonalt. Det er også i fagbevegelsen begrepet har sitt opphav, hvor et sentralt mål har vært å imøtekomme tapte arbeidsplasser som resultat av det grønne skiftet (FN, 2022 a). Rettferdig omstilling er imidlertid et bredt begrep, og favner om et spekter av strategier, policyer og virkemidler som skal sikre at ingen etterlates i omstillingen. Ofte trekkes sosial dialog, anstendige arbeidsplasser, kompetanseutvikling og internasjonalt samarbeid fram som viktige aspekter ved en rettferdig omstilling.

Internasjonalt har en rettferdig omstilling, eller «just transition», vært et viktig satsingsområde for blant andre ILO (International Labour Organization), som i 2015 introduserte «ILOs retningslinjer for en rettferdig omstilling til miljømessig bærekraftige økonomier og samfunn for alle» (ILO, 2016). Retningslinjene skal både fungere som et politisk rammerverk, og veilede myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner til hvordan å håndtere overgangen til lavutslippssamfunn (FN, 2022 b). Retningslinjene vektlegger forhold som anstendig arbeid, sosial beskyttelse, og sosial dialog. Også EU har introdusert en «mekanisme for rettferdig omstilling», som tilbyr finansiell støtte til de regionene, industriene og arbeiderne som vil påvirkes av det grønne skiftet i størst grad (Europakommisjonen, u.å.).

Nasjonalt viser LO til at all klima-, miljø- og naturpolitikk skal baseres på prinsippene for en rettferdig omstilling i arbeidslivet (LO, u.å. b). Prinsippene innebærer blant annet å skape og ivareta eksisterende anstendige arbeidsplasser, å sikre et sosialt sikkerhetsnett i omstillingen gjennom en sterk velferdsstat og gode sosiale ytelser, samt å sørge for retten til livslang læring. Rettferdig omstilling ble også trukket fram som ett av fire satsingsområder for LOs kongressperiode 2022–2025. Dette er noe av bakgrunnen for at Fafo i samarbeid med LO har laget en egen spørreundersøkelse til LOs tillitsvalgtpanel, som omhandlet tillitsvalgtes holdninger til involvering i det grønne skiftet på arbeidsplassene.

I dette kapittelet presenteres resultatene fra undersøkelsen. Vi ser nærmere på de tillitsvalgtes holdninger til hvordan det grønne skiftet vil påvirke arbeidsplassene, kompetansebehov for det grønne skiftet, samt de tillitsvalgtes rolle i det grønne skiftet. Kapittelet inneholder også en seksjon om grønne tariffavtaler, og en om ekstremværhendelser og



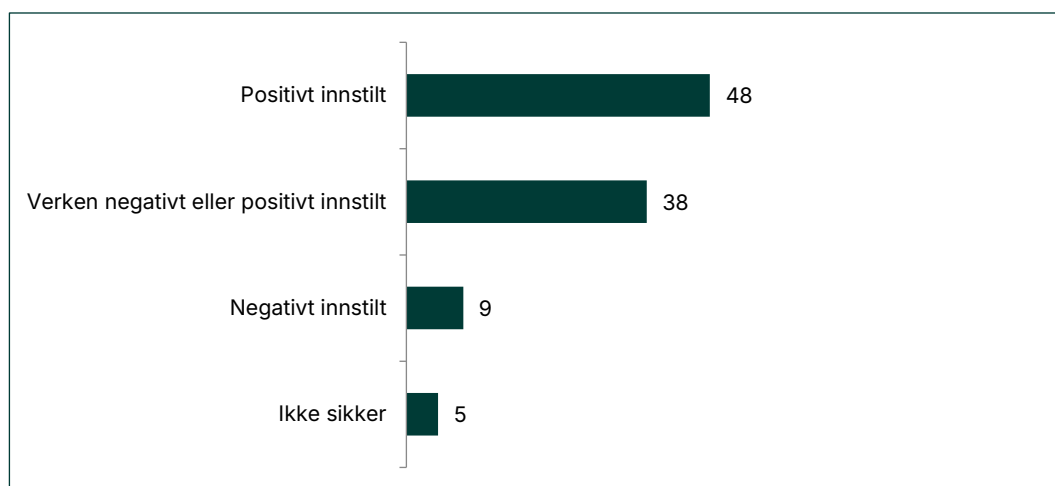
beredskap for dette på arbeidsplassene. Kapittelet avsluttes med de tillitsvalgtes holdninger til det grønne skiftets konsekvenser på samfunnsnivå. I spørreundersøkelsen tar vi i hovedsak utgangspunkt i det noe bredere begrepet «grønt skifte», mens særlig delkapittel 5.2 diskuterer de tillitsvalgtes holdninger og forventninger til et rettferdig, grønt skifte.

Det grønne skiftet forventes å medføre en rekke endringer i arbeidslivet. Disse endringene vil være av ulik karakter. Normann et al. (2023) ved NIFU og SINTEF har gjennomført en studie av arbeidslivets kompetansebehov i forbindelse med klima- og miljøutfordringer. I rapporten peker de på tre måter det grønne skiftet forventes å påvirke kompetansebehovet i det norske arbeidslivet. For det første vil klima- og miljøavtrykket fra eksisterende varer og tjenester måtte reduseres. Det vil være behov for å opprettholde produksjonen av en del nødvendige varer og tjenester, slik som mat og transport, mens utslipp av klimagasser og forringelse av natur må begrenses. Det vil kreve ny kompetanse. Rapportens andre poeng er at redusert etterspørsel, eller strengere reguleringer av enkelte varer og tjenester, vil lede til en reduksjon i produksjonen av varer og tjenester i deler av arbeidslivet. Dette gjelder blant annet virksomheter tilknyttet fossil energi. Disse vil enten få et redusert arbeidskraftsbehov, eller måtte rette seg mot nye markeder, som også vil kunne medføre endrede kompetansebehov. For det tredje vil det grønne skiftet skape behov for en rekke nye varer og tjenester, som også vil medføre kompetansebehov.

Spørreundersøkelsen gikk ut til 4323 respondenter over e-post, og i alt har 1453 svart på undersøkelsen. Dette tilsvarer en svarprosent på 34 prosent. Spørsmålene i denne delen av tillitsvalgtpanelet har i all hovedsak gått ut til tillitsvalgte på arbeidsplassnivå, siden hovedfokuset har vært på hvordan det grønne skiftet vil påvirke arbeidsplassene. Likevel har mer generelle spørsmål om holdninger til det grønne skiftet i stort, og dets konsekvenser på samfunnsnivå, også gått ut til tillitsvalgte på regions- og forbunds nivå. 1048 av respondentene er tillitsvalgte i en bedrift eller virksomhet (inkludert hovedtillitsvalgte), mens 283 er tillitsvalgte i en forening eller et forbund på regionalt eller nasjonalt nivå.

Som en inngang til denne tematikken, ble deltakerne i tillitsvalgtpanelet bedt om å svare på om de er overveiende positivt eller negativt innstilt til det grønne skiftet (figur 5.1). Dette spørsmålet gikk ut til alle tillitsvalgte, både på arbeidsplass- og forenings- og forbunds nivå. Nær halvparten (48 prosent) har oppgitt at de er positivt innstilt til det grønne skiftet, mens 39 prosent har oppgitt at de verken er negativt eller positivt innstilt. Kun et lite mindretall (9 prosent) er negativt innstilt til det grønne skiftet.

Figur 5.1. Vil du si du er overveidende positivt eller negativt innstilt til det grønne skiftet? Prosent (n = 1331).



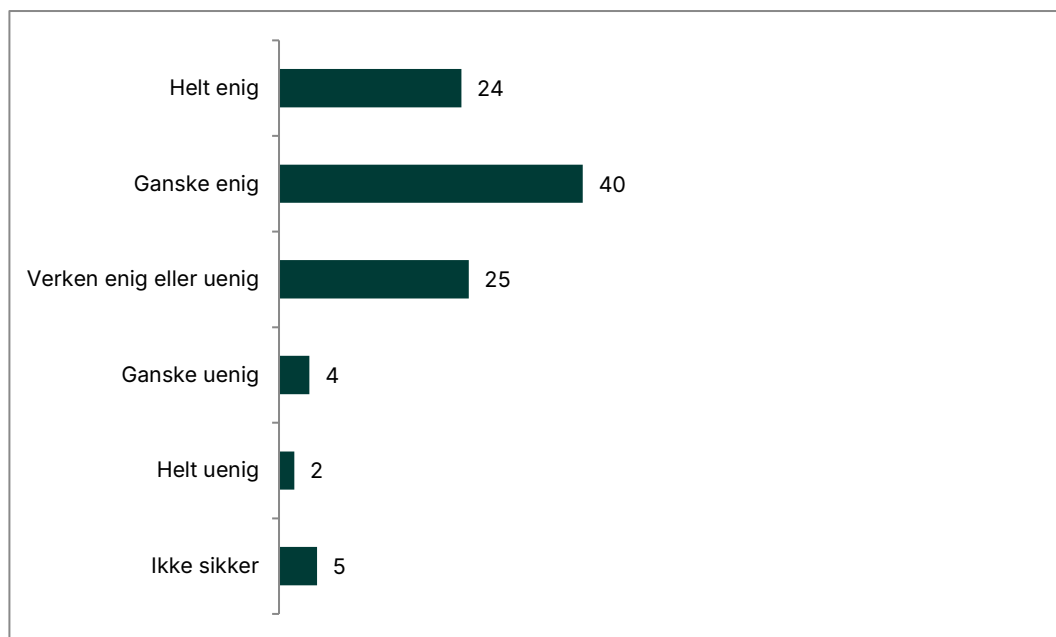
En noe større andel tillitsvalgte på forenings-/forbunds nivå er positivt innstilt til det grønne skiftet (53 prosent), enn tillitsvalgte på arbeidsplassnivå (46 prosent). Andelen som svarte at de er negativt innstilt er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Det er også en større andel tillitsvalgte som er positivt innstilt i statlig sektor (inkludert helseforetak) enn i kommunal/fylkeskommunal sektor og i privat tjenesteproduksjon. Videre har en større andel svart at de er positivt innstilt til det grønne skiftet i virksomheter med mer enn 100 ansatte, enn i virksomheter som har 50 ansatte eller færre.

I Rogaland er andelen som er negativt innstilt større enn i Trøndelag, Oslo og Vestland. Dette kan ses i sammenheng med hvilke industrier som preger de ulike regionene. De tillitsvalgte i områder der olje- og gassleverandørindustrien står sterkt, er mer negativt innstilt til det grønne skiftet enn i andre deler av landet.

Tar vi hensyn til utdanning, finner vi at andelen som er positivt innstilt til det grønne skiftet er større blant tillitsvalgte med høyere utdanning (64 prosent), enn de med videregående opplæring med fagbrev (38 prosent) eller annen type videregående opplæring (45 prosent). Tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere er også i større grad positivt innstilt enn de som har slike møter en gang i halvåret eller sjeldnere.

De tillitsvalgte ble videre bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i påstanden «Jeg er bekymret for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig» (figur 5.2). Nær to av tre tillitsvalgte (64 prosent) svarte at de er enige i påstanden (helt eller ganske enig), og kun et lite mindretall (6 prosent) oppga at de er uenige i denne påstanden.

**Figur 5.2. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «Jeg er bekymret for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig»? Prosent (n = 1330).**

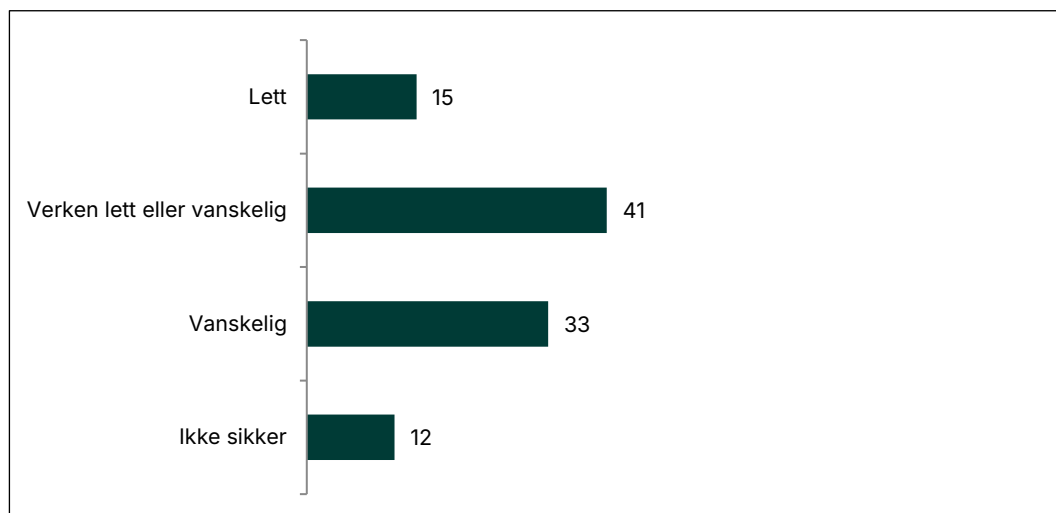


Andelen tillitsvalgte som er helt enige i påstanden, er større blant tillitsvalgte som jobber i Oslo (30 prosent), enn blant tillitsvalgte som jobber i Vestland fylke (19 prosent). Videre er andelen mannlige tillitsvalgte som oppga å være helt enige i påstanden, større enn den kvinnelige andelen.

### 5.1 Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene?

De tillitsvalgte på arbeidsplassnivå er blitt spurt om hvor lett eller vanskelig de synes det er å overskue hva det grønne skiftet vil bety for dem og deres arbeidsplass. På dette spørsmålet er det betydelig usikkerhet. Kun 15 prosent av de tillitsvalgte har oppgitt at dette er lett å overskue. Til sammen har 53 prosent svart at det verken er lett eller vanskelig å overskue, eller at de ikke er sikre (figur 5.3). I tillegg har én av tre svart at det er vanskelig å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass.

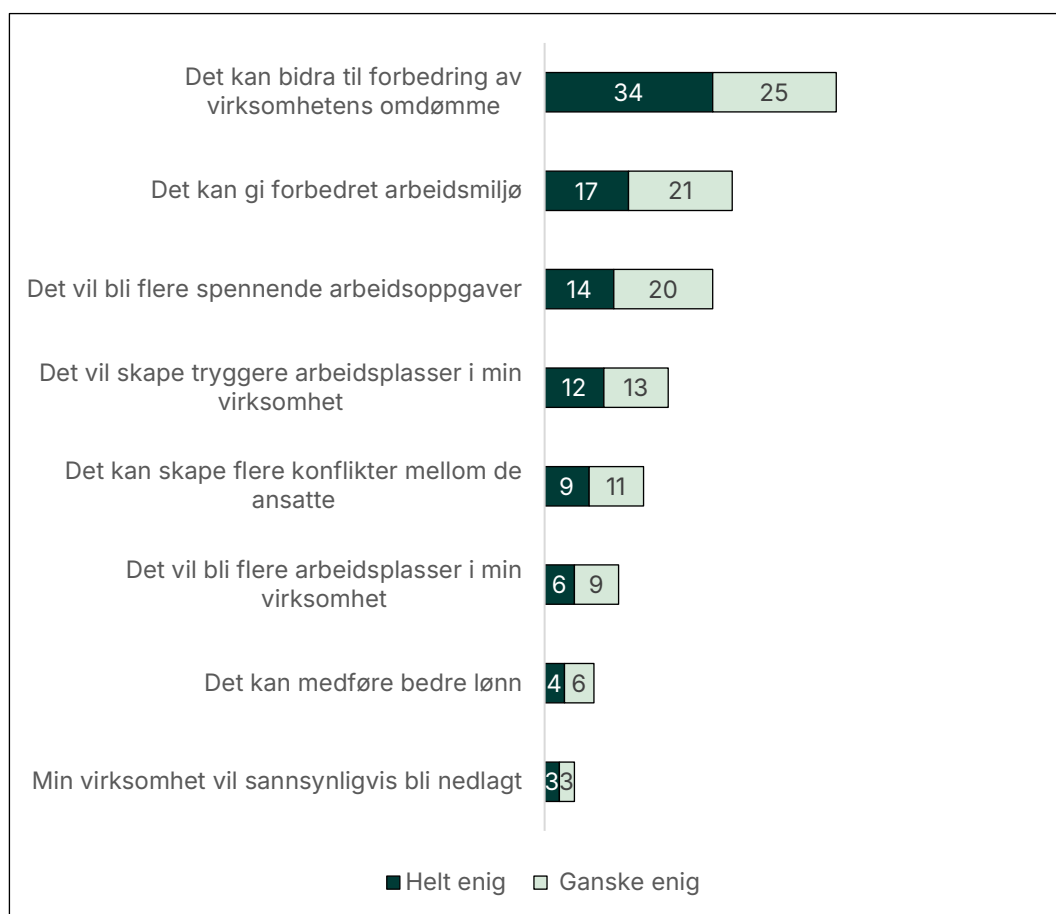
**Figur 5.3. Hvor lett eller vanskelig er det å overskue hva det grønne skiftet kan bety for deg og din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).**



Andelen tillitsvalgte som synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass, er lavere i kommunal/fylkeskommunal sektor, enn i både statlig og privat sektor. Andelen tillitsvalgte som synes dette er lett å overskue, er også mindre i Rogaland enn i Oslo. Det er flere mannlige tillitsvalgte som synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass, enn kvinnelige tillitsvalgte (henholdsvis 20 og 9 prosent).

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i en rekke påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke deres arbeidsplass (figur 5.4). Over halvparten er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet kan bidra til å forbedre virksomhetens omdømme. En relativt stor andel er også enige i at det kan gi forbedret arbeidsmiljø (38 prosent), og at det vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver (34 prosent). Færre er enige i at det vil lede til flere arbeidsplasser (15 prosent) – her er 45 prosent uenige. Færre er også enige i at det kan medføre bedre lønn (10 prosent). Her er 49 prosent uenige. Kun et fåtall er enige i at det grønne skiftet vil lede til at virksomheten mest sannsynlig vil legges ned (6 prosent). 74 prosent er uenige. Det er viktig å påpeke at andelen som har svart «ikke sikker» på disse spørsmålene er høy. Andelen varierer mellom 11 og 22 prosent.

**Figur 5.4. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).**



Under ser vi nærmere på hvordan ulike bakgrunnskjennetegn påvirker disse påstandene.

### **«Det kan bidra til forbedring av virksomhetens omdømme»**

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon enn i offentlig sektor er helt enige i at det grønne skiftet kan bidra til forbedring av virksomhetens omdømme. Andelen som er helt enige i dette er også større i de største virksomhetene (med mer enn 500 ansatte) enn i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte). Andelen mannlige tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

### **«Det kan gi forbedret arbeidsmiljø»**

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon er helt enig i at det grønne skiftet kan gi forbedret arbeidsmiljø enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Andelen mannlige tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

### **«Det vil bli flere spennende arbeidsoppgaver»**

Tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 100 ansatte svarer i større grad at de er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver enn i mindre virksomheter. De tillitsvalgte som oftest har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver (annenhver uke eller oftere) er også i større grad enige i denne påstanden enn tillitsvalgte som sjeldnest har slike møter (sjeldnere enn hvert halvår). I tillegg er en større andel mannlige tillitsvalgte helt eller delvis enige i denne påstanden enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

### **«Det vil skape tryggere arbeidsplasser i min virksomhet»**

Andelen tillitsvalgte i privat vareproduksjon som er helt enige i at det grønne skiftet vil skape tryggere arbeidsplasser i deres virksomhet er betydelig større enn i både privat tjenesteproduksjon og i offentlig sektor. De tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere er i størst grad helt enige i denne påstanden.

### **«Det kan skape flere konflikter mellom de ansatte»**

Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetak) er mindre bekymret for at det kan skape flere konflikter mellom de ansatte enn i andre sektorer. En større andel tillitsvalgte i små virksomheter (1 til 25 ansatte) er videre helt enige i denne påstanden, enn i større virksomheter. De mannlige tillitsvalgte er også i noe større grad enn kvinnelige tillitsvalgte helt enige i denne påstanden.

### **«Det vil bli flere arbeidsplasser i min virksomhet»**

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet vil lede til flere arbeidsplasser i deres virksomhet, er større i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) enn i virksomheter med mer enn 50 ansatte.

### **«Det kan medføre bedre lønn»**

En noe større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon er enige i at det grønne skiftet kan føre til bedre lønn sammenliknet med i statlig sektor (inkludert helseforetak). Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i denne påstanden er størst i de minste virksomhetene.

### «Min virksomhet vil sannsynligvis bli nedlagt»

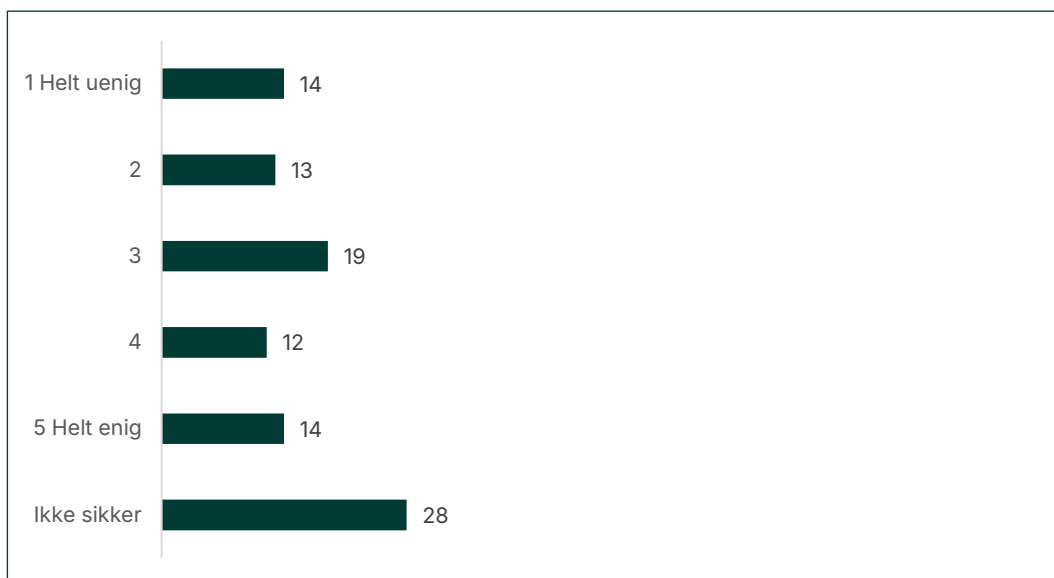
Det er en større andel som er helt uenige i denne påstanden i de største virksomhetene (med mer enn 100 ansatte) enn i de minste (1 til 25 ansatte). Andelen som er helt uenige er også større i Oslo og Trøndelag enn i Rogaland.

Når det gjelder påstanden «det vil svekke arbeidstakernes rettigheter», fant vi ingen betydelige forskjeller med hensyn til bakgrunnsvariabler.

### Gevinster og kostnader ved det grønne skiftet

På spørsmål om hvordan det grønne skiftet kan påvirke kostnader og gevinster på arbeidsplassen, er det stor usikkerhet blant de tillitsvalgte (figur 5.5). Her ble de tillitsvalgte bedt om å svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig, og 5 er helt enig. Mer enn én av fire (28 prosent) er usikre på om gevinstene ved det grønne skiftet vil bli større enn kostnadene for deres virksomhet. I tillegg er en relativt stor andel (19 prosent) verken enige eller uenige i denne påstanden.

Figur 5.5. Hvor enig eller uenig er du i påstanden «gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for min virksomhet»? Prosent (n = 1047).



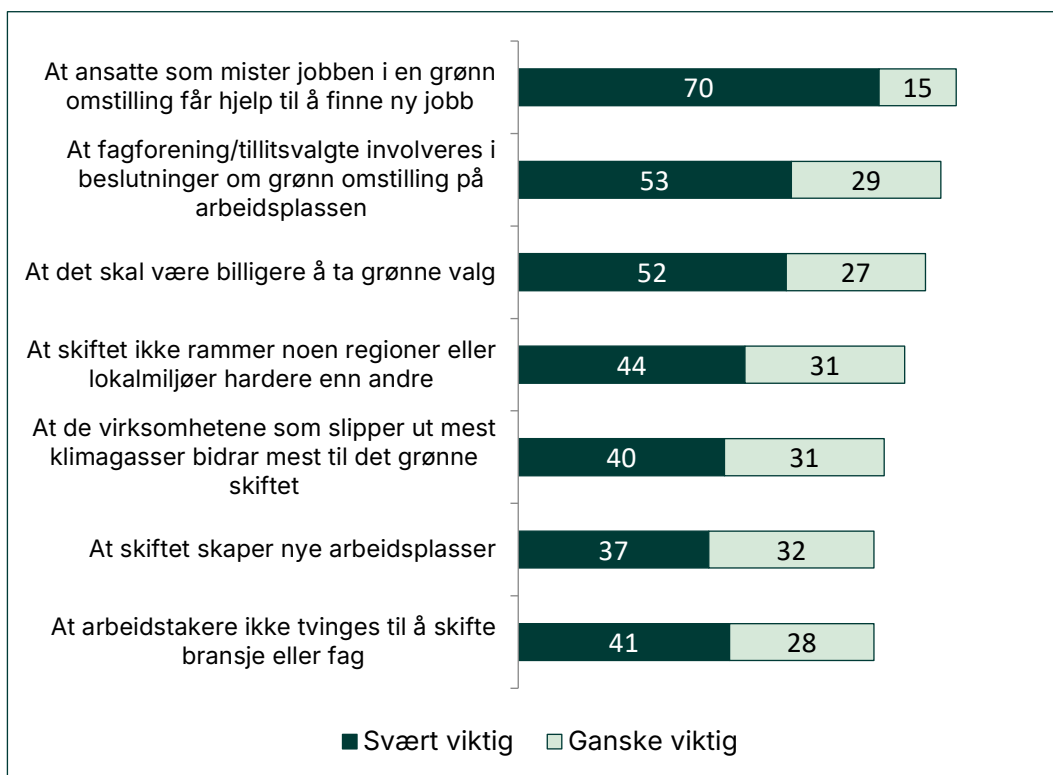
Det er en større andel mannlige enn kvinnelige tillitsvalgte som er enige i at gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for deres virksomhet.

## 5.2 En rettferdig grønn omstilling?

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til hvor viktig eller uviktig en rekke forhold er for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for arbeidstakerne. Dette var både forhold som gikk på den enkelte ansattes økonomi, forhold i bedriftene og mer samfunnsmessige konsekvenser (figur 5.6). Det er flest som har svart at det er svært viktig at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne en ny jobb (70 prosent), at det skal være billigere å ta grønne valg (52 prosent) og at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre (44 prosent). Samtidig mener også 70 prosent av de tillitsvalgte at det er svært eller ganske viktig at de virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også må bidra mest til å realisere det grønne skiftet. Videre mener 69 prosent at det er viktig at

det grønne skiftet skaper nye arbeidsplasser, og en like stor prosentandel mener at arbeidstakere ikke skal tvinges til å skifte bransje eller fag.

**Figur 5.6. Hvor viktig eller uviktig mener du det følgende er for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte på din arbeidsplass? Prosent (n = 1047).**

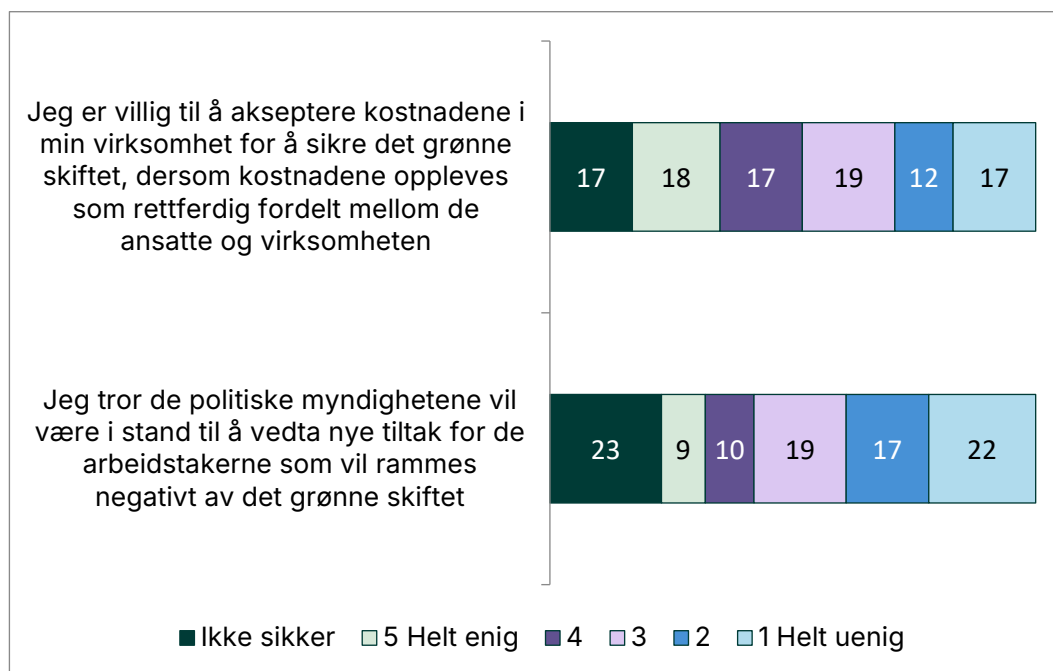


Vi har sett nærmere på om noen bakgrunnsvariabler skiller seg ut for å forklare eventuelle forskjeller i vurderingene av disse spørsmålene. Som vi ser av figur 5.6, er det stor samstemthet blant de tillitsvalgtes vurdering av disse spørsmålene. Det er likevel noen forskjeller når vi ser nærmere på de som svarer «svært viktig». Tillitsvalgte i privat sektor er i større grad enn de i offentlig sektor opptatt av at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne ny jobb, at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre og at skiftet skaper nye arbeidsplasser. Vi finner også at tillitsvalgte som er lokalisert i kjernen av norsk olje og gassvirksomhet, dvs. i Rogaland, i noe større grad er opptatt av at det grønne skiftet må skape nye arbeidsplasser enn tillitsvalgte andre steder. Tillitsvalgte i Oslo er i noe mindre grad enn i andre områder opptatt av at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre. De med høyere utdanning svarer i større grad enn andre at det er svært viktig at virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også bidrar mest til det grønne skiftet. Kvinnelige tillitsvalgte er noe mer opptatt enn mennene av at det skal være billigere å ta grønne valg.

De tillitsvalgte ble også bedt om å angi hvor enige eller uenige de er i en påstand om at de er villige til å akseptere kostnadene i virksomhet for å sikre det grønne skiftet, dersom kostnadene oppleves som rettferdig fordelt mellom de ansatte og virksomheten. I tillegg ble de også bedt om å ta stilling til om de trodde myndighetene ville være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes negativt av det grønne skiftet. De tillitsvalgte var delt i svargivingen på begge påstandene. 35 prosent var helt eller delvis enige i at de er villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet, dersom

de oppleves som rettferdig fordelt mellom ansatte og virksomhet (figur 5.7), mens 29 prosent av de tillitsvalgte var helt eller delvis uenige. 19 prosent var helt enig i at de trodde myndighetene ville være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som ble rammet av negative konsekvenser. Hele 39 prosent oppga at de var helt eller delvis uenige i dette. Det er også verdt å nevne at det for begge påstandene er en stor andel som svarte at de var usikre.

**Figur 5.7. Er tillitsvalgte villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet i virksomhetene, dersom kostnadene oppleves som rettferdig, og tror de myndighetene vil klare å vedta tiltak for de som rammes negativt av skiftet? Prosent (n = 1047).**



Andelen som er helt uenige i påstanden om at de villige til å akseptere kostnader som oppleves som rettferdig fordelt mellom de ansatte og virksomheten, er større blant tillitsvalgte i privat enn i offentlig sektor. Det gjelder også tillitsvalgte i små virksomheter (1–25 ansatte). Vi finner også at utdanning har betydning. Tillitsvalgte med grunnskole eller videregående skole med fagbrev er i større grad helt uenige i påstanden enn de med høyere utdanning. Mannlige tillitsvalgte er også i større grad enn kvinnene helt uenige i denne påstanden. Når vi ser på alder, finner vi en forskjell i andelen som svarer *helt enig* på påstanden. Tillitsvalgte over 50 år er i større grad helt enige enn tillitsvalgte som er 50 år eller yngre.

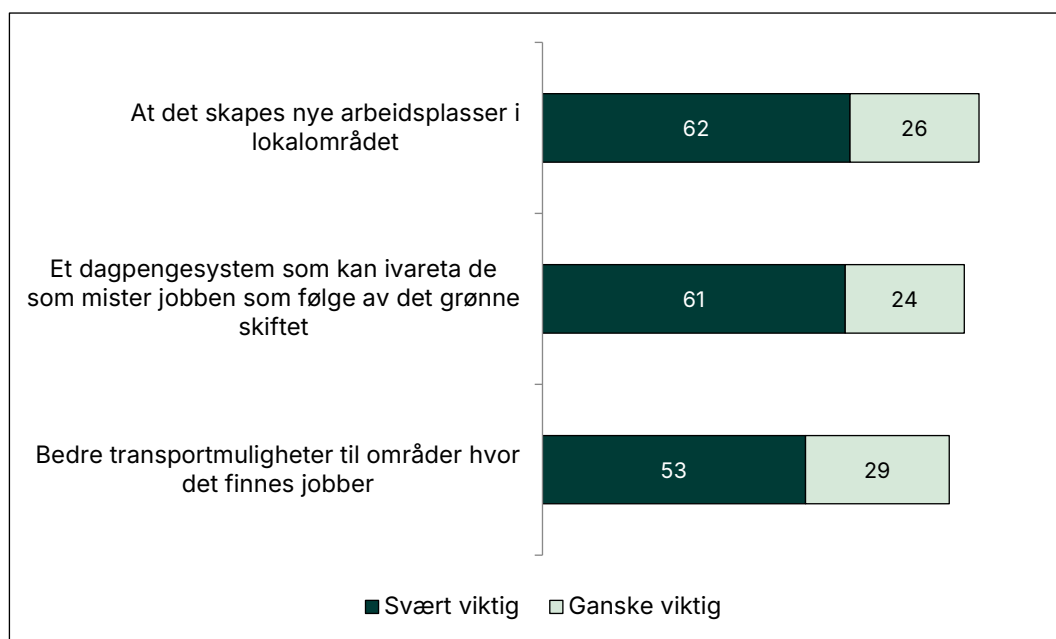
Videre er en større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon helt eller delvis uenige i at de politiske myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakerne som vil rammes negativt av det grønne skiftet, sammenliknet med tillitsvalgte i offentlig sektor. Flere menn enn kvinner er uenige i påstanden.

Vi spurte også om viktigheten av ulike måter å dempe negative konsekvenser i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. De tillitsvalgte ble både spurt om betydningen av å skape nye arbeidsplasser, gode sikkerhetsnett i form av et fungerende dagpengesystem og om transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber. Spørsmålet gikk til både tillitsvalgte på arbeidsplassnivå og tillitsvalgte i forening eller forbund på



regionalt eller nasjonalt nivå. Igjen ser vi at de tillitsvalgte mener at alle tiltakene de skulle ta stilling til anses som viktige (figur 5.8). 88 prosent mener det er svært eller ganske viktig å skape nye arbeidsplasser i lokalområdet, og 85 prosent mener det er viktig at dagpengesystemet kan ivareta de som mister jobben på grunn av det grønne skiftet. 82 prosent har svart at det er viktig å sikre god kommunikasjon til områder med jobber.

**Figur 5.8. Under følger noen mulige måter å hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. Hvor viktige eller uviktige er disse for deg? Prosent (n = 1330).**



Vi finner en del forskjeller mellom ulike bakgrunnskjennetegn når vi ser på variasjon i andelen som svarer «svært viktig».

#### «At det skapes nye arbeidsplasser i lokalområdet»

Tillitsvalgte i privat vareproduksjon mener i større grad enn andre at det er «svært viktig» å skape nye arbeidsplasser i lokalområdet. Dette er også viktigere for tillitsvalget med utdanning fra grunnskole / videregående skole med fagbrev enn for de med høyere utdanning. Videre har kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn mannlige svart at dette er svært viktig.

Heltidstillitsvalgte er i noe større grad enn andre opptatt av å skape nye lokale arbeidsplasser. I Oslo er de tillitsvalgte i mindre grad opptatt av dette enn i andre deler av landet.

#### «Et dagpengesystem som kan ivareta de som mister jobben som følge av det grønne skiftet»

Tillitsvalgte i de små virksomhetene (1–25 ansatte) svarer i større grad enn de i større virksomheter at et dagpengesystem som ivaretar de som mister jobben i det grønne skiftet er svært viktig. Tillitsvalgte i Fagforbundet og Handel og Kontor er mest opptatt av dette. De med grunnskole og fagbrev er noe mer opptatt av et godt dagpengesystem enn de med høyere utdanning. Det samme gjelder kvinnelige tillitsvalgte.

### «Bedre transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber»

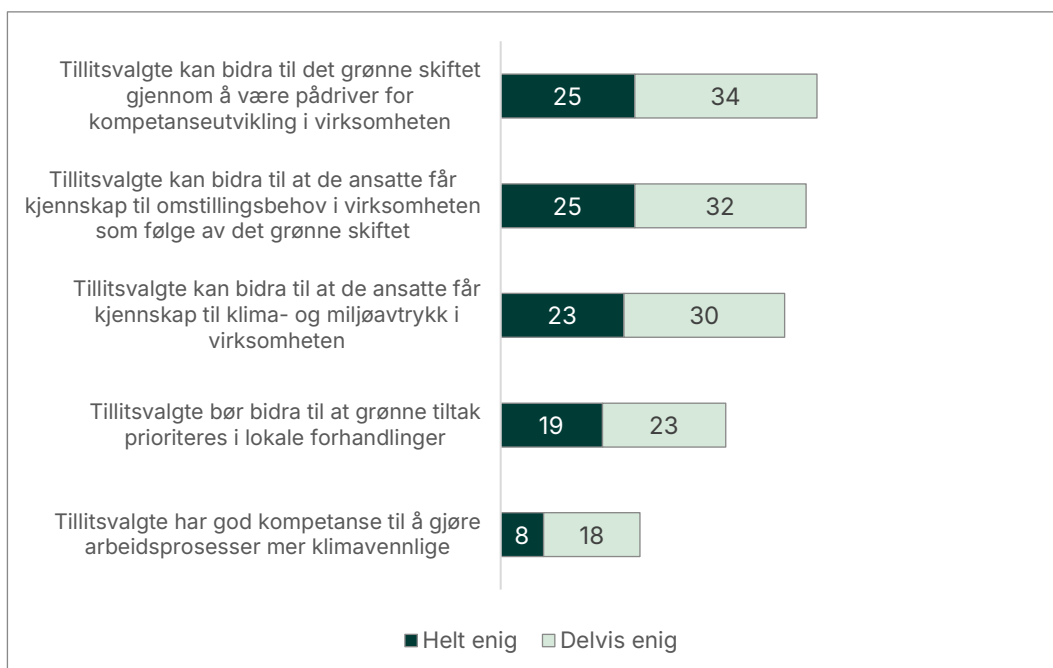
Tillitsvalgte i det tidligere Viken (Østfold, Akershus, Buskerud) svarer i noe større grad enn tillitsvalgte i andre deler av landet at det er «svært viktig» med bedre transportmuligheter. Dette kan skyldes at transportsituasjonen i og rundt Oslo til tider kan være krevende både kollektivt og med privatbil. Kvinnelige tillitsvalgte er i noe større grad enn mannlige opptatt av bedre transportmuligheter til områder hvor det finnes jobber.

### 5.3 Kompetansebehov ved det grønne skiftet

Som vist til innledningsvis i dette kapittelet, vil det grønne skiftet kreve endret og ny kompetanse for arbeidstakerne (Normann et al., 2023). For at partsamarbeidet skal fungere i denne overgangen, vil det også være behov for ny og endret kompetanse blant de tillitsvalgte. Årsaken er at deres rolle innebærer å representere de ansatte i mange av diskusjonene om hvordan det grønne skiftet skal foregå i virksomhetene. Dette handler både om de tillitsvalgtes rolle for de ansattes kompetanseutvikling i omstillingen, samt kompetanse om hvordan skiftet kan skape både utfordringer og muligheter i virksomhetene.

Over halvparten (59 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten (figur 5.9). Mer enn halvparten mener at de kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten (57 prosent), og til at de ansatte får kjennskap til klima- og miljøavtrykk i virksomheten (53 prosent). Samtidig er det kun en av fire (26 prosent) som mener tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.

**Figur 5.9. Påstander om hvordan tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen. Andel enig (svart 4 eller 5 på påstandene). Prosent (n = 1047).**



### **«Tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten»**

Tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) er i større grad enn andre helt enige i at de kan bidra til det grønne skiftet ved å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomhetene. Tillitsvalgte med fagbrev er i mindre grad helt enige enn de med andre utdanninger. De som har hyppige formelle og uformelle møter med arbeidsgiver (månedlig eller oftere) er også i større grad helt enig i påstanden enn de som sjeldnere har slike møter. Vi finner også at tillitsvalgte i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) i større grad er helt enige i at de kan være pådrivere til det grønne skiftet gjennom kompetanseutvikling enn de som er i mindre virksomheter. Særlig finner vi at tillitsvalgte i de minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) ikke er enige i denne påstanden.

### **«Tillitsvalgte kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten som følge av det grønne skifte»**

De tillitsvalgte i privat servicesektor er i noe mindre grad helt enige i spørsmålet om ansattes kjennskap til omstillingsbehovet som følge av det grønne skiftet, sammenlignet med andre sektorer. Vi finner også at tillitsvalgte med videregående utdanning med fagbrev i noe mindre grad er helt enige enn de med andre typer utdanninger.

### **«Tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene»**

Igjen finner vi en effekt av utdanning, der tillitsvalgte med grunnskole / videregående skole med fagbrev i mindre grad enn de med høyere utdanning er helt enige i at de kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene. De som har hyppige formelle og uformelle møter med arbeidsgiver (månedlig eller oftere) er i større grad helt enige enn de med sjeldnere møter.

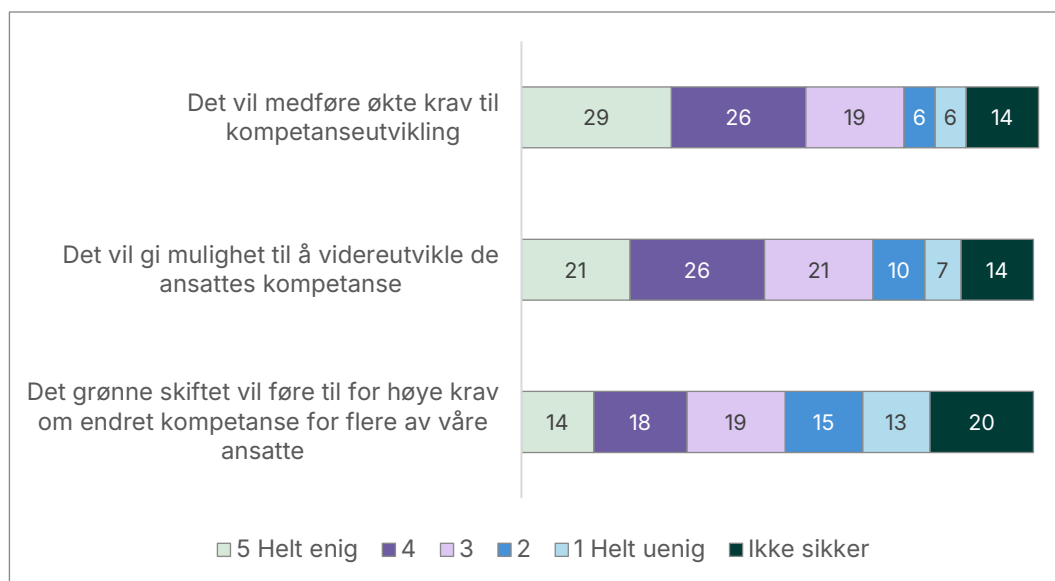
### **«Tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige»**

De som har hyppige formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver (annenhver uke eller oftere) er i større grad enige i at tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.

### **Krav til kompetanseutvikling**

Over halvparten (55 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling på deres arbeidsplass (figur 5.10). Like under halvparten (47 prosent) er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil gi mulighet til å videreutvikle de ansattes kompetanse. Det er også en relativt stor andel (24 prosent) som er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil føre til *for høye* krav om endret kompetanse for flere av de ansatte.

**Figur 5.10. Det grønne skiftet kan medføre ulike konsekvenser for ulike sektorer og ulike arbeidstakere. Vi vil nå komme med noen påstander om hvordan det grønne skiftet vil påvirke kompetanseutviklingen på din arbeidsplass. Prosent (n = 1047).**



Vi finner en del forskjeller i svarene på disse spørsmålene når vi ser på ulike bakgrunnskjennetegn.

#### «Det vil medføre økte krav til kompetanseutvikling»

Tillitsvalgte i de aller minste virksomhetene (1 til 25 ansatte) er i mindre grad helt enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling i virksomheten. Tillitsvalgte i EL- og IT-forbundet er i større grad enn i andre forbund helt enige i at skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling. Vi finner også en alderseffekt, der de under 40 år i større grad er helt enige i at det vil medføre økte krav til kompetanseutvikling. Det samme gjelder de heltidstillitsvalgte.

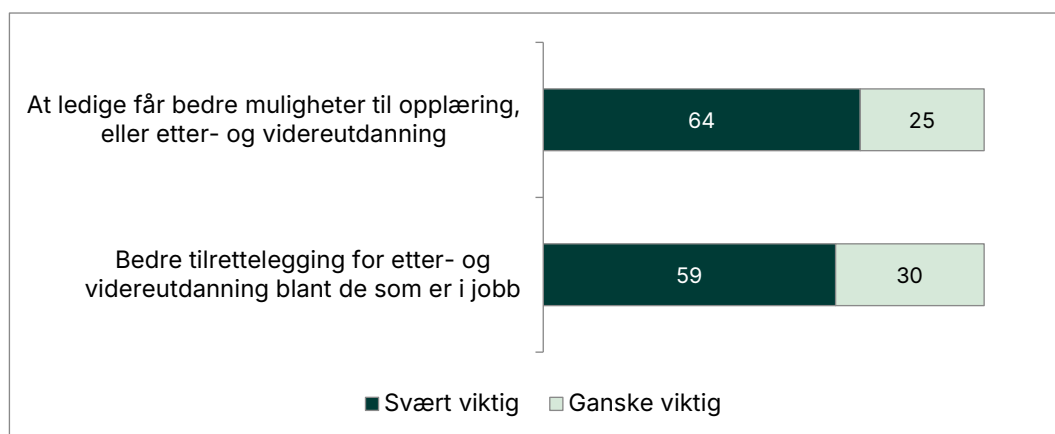
Når det gjelder påstanden om at det grønne skiftet også vil gi muligheter til å videreutvikle de ansattes kompetanse, finner vi ingen signifikante sammenhenger med bakgrunnsvariablene.

#### «Det grønne skiftet kan føre til for høye krav om endret kompetanse for flere av våre ansatte»

Tillitsvalgte i privat sektor er i større grad enn de i offentlig sektor helt enige i at skiftet kan føre til for høye krav om endret kompetanse for flere av de ansatte i deres virksomhet. Vi finner at tillitsvalgte i Fellesforbundet i større grad en tillitsvalgte i andre forbund er helt enige i dette.

Videre ble de tillitsvalgte spurt om ulike måter kompetanseutvikling kan hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet (figur 5.11). Både bedre muligheter for arbeidsledige og bedre tilrettelegging for etter- og videreutdanning er viktig.

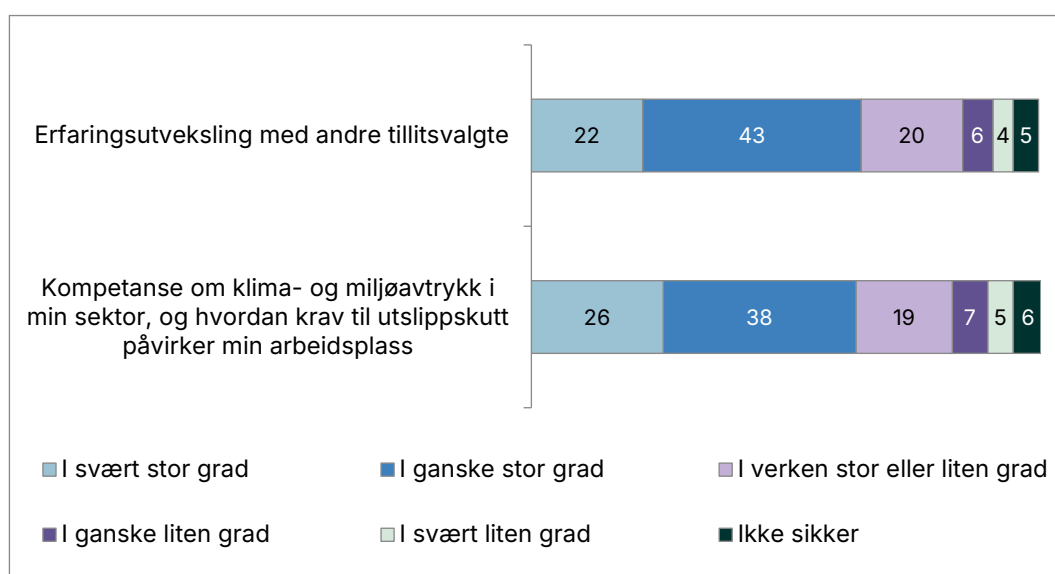
**Figur 5.11. Under følger noen mulige måter å hjelpe de som risikerer negative endringer i arbeidshverdagen som følge av det grønne skiftet. Hvor viktig eller uviktig er disse for deg? Prosent (n = 1330).**



Det er også her slik at når svarene er såpass unisone, er det også få ulikheter mellom de forskjellige bakgrunnsvariablene. Vi finner likevel en liten kjønnseffekt på begge spørsmålene, der kvinnelige tillitsvalgte i større grad enn menn anser begge spørsmålene som svært viktige. Tillitsvalgte under 40 år er mer opptatt av bedre tilrettelegging for etter- og videreutdanning blant de som er i jobb enn de som er eldre.

I lys av resultatene er det rimelig å konkludere med at kompetanse i ulike former er viktig for at det grønne skiftet skal gjennomføres. Kompetansen som vil bli etterspurt i det grønne skiftet kan skape både muligheter og utfordringer for de ansatte. For at de tillitsvalgte skal kunne orientere seg i dette landskapet trenger de selv kompetanse (se figur 5.12). Det er da også en stor andel av de tillitsvalgte (64 prosent) som i ganske eller svært stor grad har oppgitt at de trenger kompetanse om klima- og miljøavtrykk, og om hvordan krav til utslippskutt påvirker arbeidsplassene. En stor andel (65 prosent) mener videre at de trenger erfaringsutveksling med andre tillitsvalgte for å kunne bidra i det grønne skiftet.

**Figur 5.12. I hvilken grad trenger du som tillitsvalgt følgende for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).**

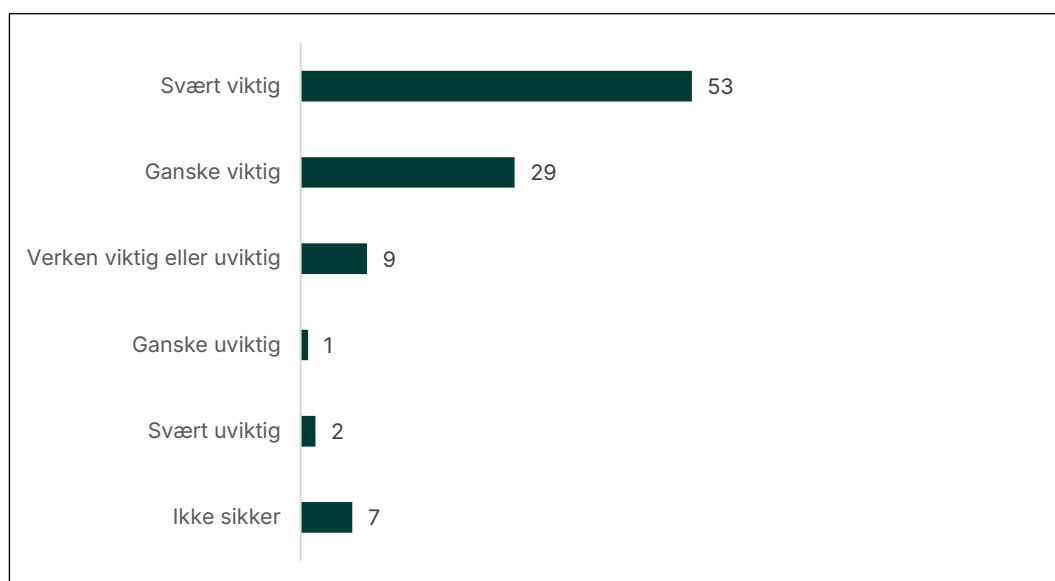


Det er få sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler på disse to spørsmålene, men det er en alderseffekt. De som er under 40 år, etterspør i noe større grad enn andre tillitsvalgte både erfaringsutvekslinger og bedre kompetanse om klima- og miljøavtrykk/-krav til utslippskutt. Tillitsvalgte i de aller minste virksomhetene (1–9 ansatte) etterspør i noe mindre grad enn i de større virksomhetene både erfaringsutveksling og kompetanse om klimaavtrykk og krav til utslippskutt.

#### 5.4 De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet

LO vektlegger at partssamarbeidet på arbeidsplassene er avgjørende for å sikre en rettferdig omstilling. Her spiller de tillitsvalgte på arbeidsplassene en viktig rolle, både ved å representere arbeidstakernes interesse i, og ved å være en pådriver for grønne omstillinger på arbeidsplassen (LO, u.å.). De tillitsvalgte er blitt spurt om hvor viktig eller uviktig de mener det er at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønne omstillinger på arbeidsplassen for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte. Hele 82 prosent av de tillitsvalgte synes dette er ganske eller svært viktig (figur 5.13).

**Figur 5.13. Hvor viktig eller uviktig mener de tillitsvalgte det er at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte? Prosent (n = 1047).**

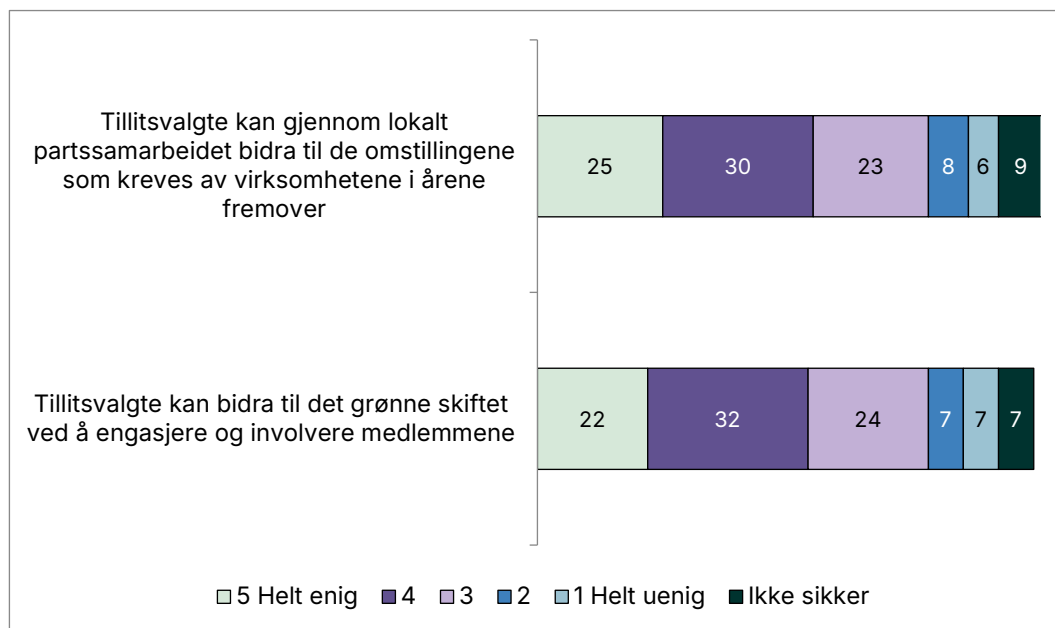


Andelen tillitsvalgte som mener dette er svært viktig, er større i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon og i kommunal/fylkeskommunal sektor. Det er også en større andel i de største virksomhetene som har svart at tillitsvalgtes involvering i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen er svært viktig, enn i de minste. Eksempelvis svarer 63 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte dette, sammenlignet med 40 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte.

Vi finner også at andelen som svarer at involvering er svært viktig, er større blant tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver enn de som sjeldent har slike møter. 62 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere svarer at dette er svært viktig, sammenlignet med 45 prosent av de som har slike møter hvert halvår.

Videre er de tillitsvalgte blitt bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i påstander om *hvordan* de kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen. Her ser vi nærmere på de påstandene som omhandler partssamarbeidet. Like over halvparten er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til de omstillingene som kreves av virksomhetene i årene framover gjennom lokalt partssamarbeid (55 prosent), og at tillitsvalgte kan bidra ved å engasjere og involvere medlemmene (54 prosent) (figur 5.14). Kun 14 prosent er helt eller delvis uenige i disse påstandene.

**Figur 5.14. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om hvordan tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).**

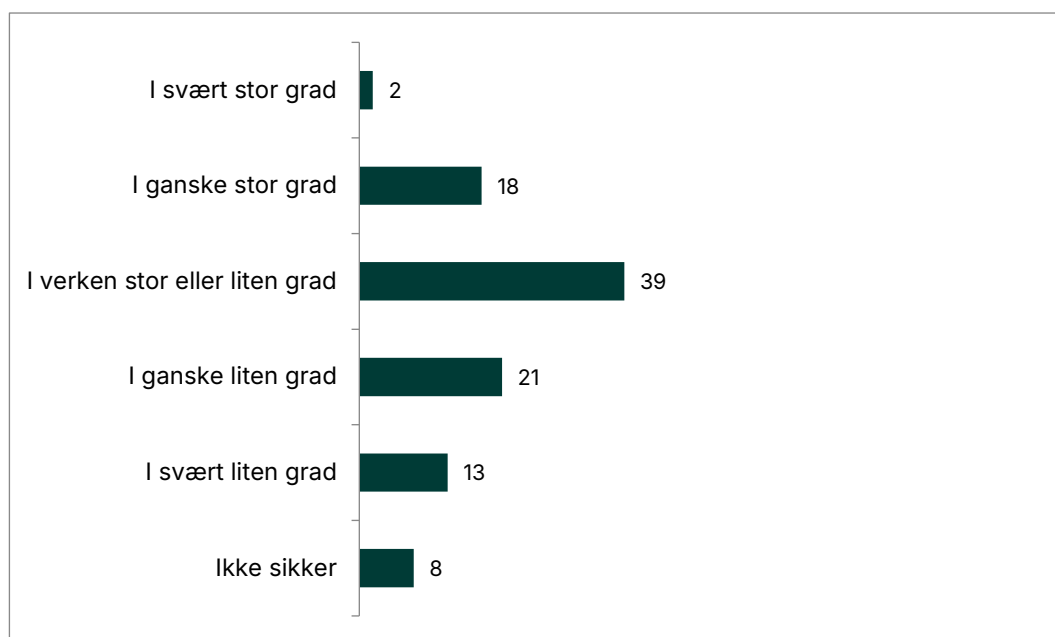


Andelen som er helt enige i at tillitsvalgte kan bidra til omstillinger som kreves gjennom lokalt partssamarbeid, er større i statlig sektor enn i privat sektor, og i virksomheter med mer enn 500 ansatte. Videre er det større enighet i denne påstanden blant tillitsvalgte som ofte har formelle eller uformelle møter med arbeidsgiver, enn de som sjeldent har slike møter. Eksempelvis er 35 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere helt enige i denne påstanden, sammenlignet med 12 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Andelen som er helt enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet ved å engasjere og involvere medlemmene, er større i statlig sektor enn i privat tjenesteproduksjon og blant de som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver.

Vi har spurt de tillitsvalgte i hvilken grad de opplever å ha mulighet til å bidra til det grønne skiftet i sin virksomhet. Kun en femtedel svarer at de i ganske eller svært stor grad har mulighet til å bidra (figur 5.15). 34 prosent oppgir at de i ganske eller svært liten grad har mulighet til å bidra, mens hele 39 prosent oppgir at de i verken stor eller liten grad har mulighet til dette.

**Figur 5.15. I hvilken grad har du som tillitsvalgt mulighet til å bidra til det grønne skiftet i din virksomhet? Prosent (n = 1047).**



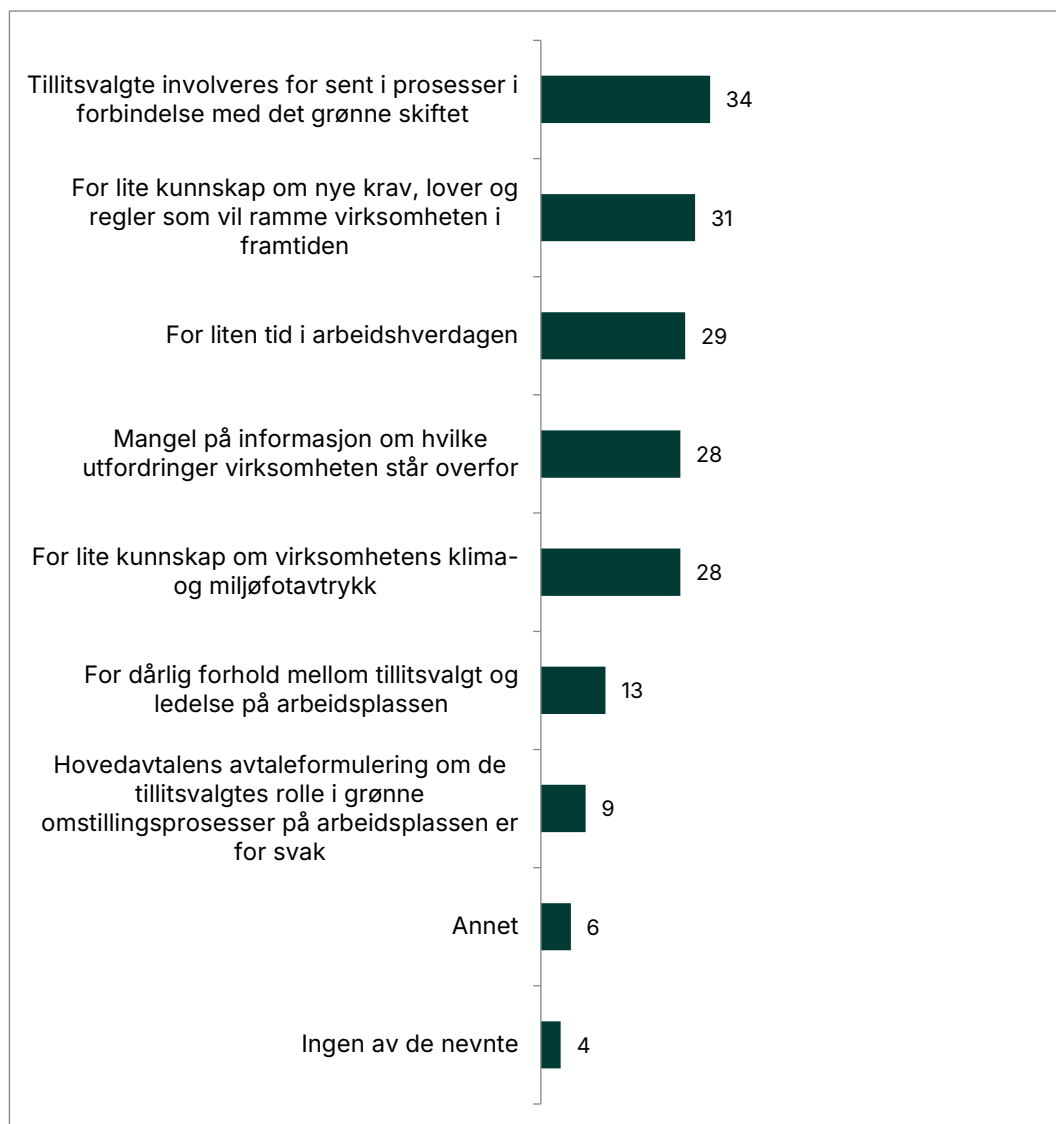
Andelen tillitsvalgte som svarer at de har mulighet til å bidra til det grønne skiftet, er større i de store virksomhetene enn i de små. Eksempelvis svarer 29 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte dette, sammenlignet med 17 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte. Videre oppgir tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad enn andre at de har mulighet til å bidra. 31 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere svarer at de i ganske eller svært stor grad har mulighet til å bidra, sammenlignet med 5 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Blant de tillitsvalgte som svarte at de i svært liten grad har mulighet til å bidra, er andelen større i privat tjenesteproduksjon enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Andelen tillitsvalgte som oppgir dette er også større i Rogaland enn i Oslo, Trøndelag og Vestland.

De tillitsvalgte som svarte at de i liten grad har mulighet til å bidra til det grønne skiftet i sin virksomhet, ble fulgt opp med spørsmål om hva som er hovedutfordringene. Her fikk de presentert en rekke svaralternativer, og kunne oppgi inntil to av disse (figur 5.16). De fleste har oppgitt at de tillitsvalgte involveres for sent i prosesser i forbindelse med det grønne skiftet (34 prosent). En relativt stor andel mener også at de har for lite kunnskap om nye krav, lover og regler som vil ramme virksomheten i framtiden (31 prosent), og at de har for liten tid i arbeidshverdagen (29 prosent). Det er også en betydelig andel som har svart at de mangler informasjon om hvilke utfordringer virksomheten står overfor, og at de har for lite kunnskap om virksomhetens klima- og miljøfotavtrykk (28 prosent for begge). Færre mener at deres hovedutfordring er et for dårlig forhold mellom tillitsvalgt og ledelse på arbeidsplassen (13 prosent) og hovedavtalens avtaleformulering om de tillitsvalgtes rolle i grønne omstillingsprosesser på arbeidsplassen (9 prosent).



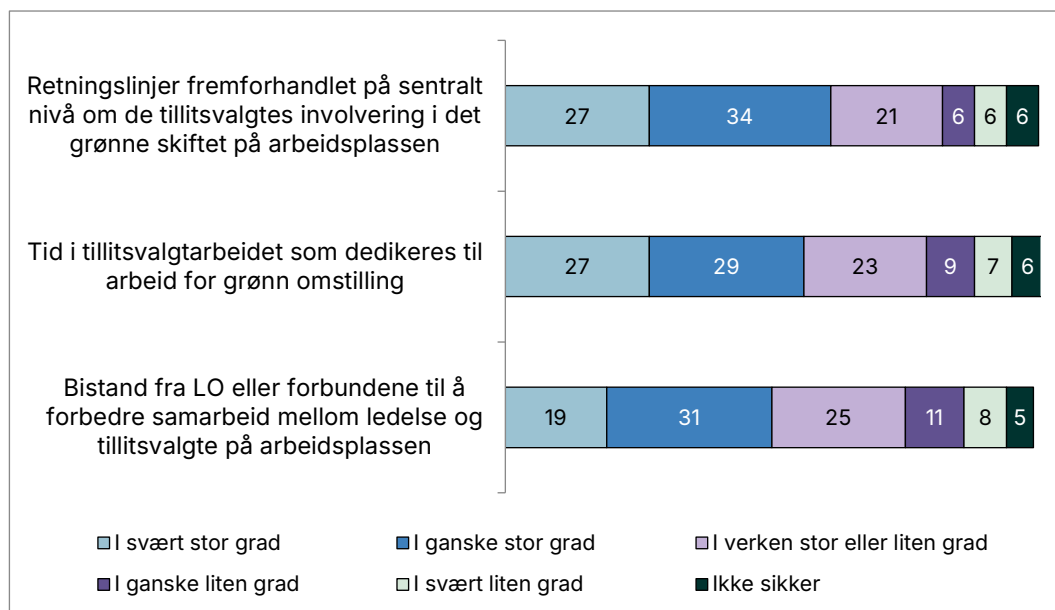
**Figur 5.16. Hva er din hovedutfordring som tillitsvalgt for å kunne bidra til det grønne skiftet i din virksomhet? Prosent (n = 354).**



Antallet som har svart er ganske lite, og vi finner derfor ingen statistisk signifikante forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler for dette spørsmålet.

Hva trenger så de tillitsvalgte for å kunne bidra til det grønne skiftet på sin arbeidsplass? De tillitsvalgte er blitt spurt i hvor stor grad de trenger retningslinjer, tid, eller bistand for å kunne bidra (figur 5.17). Flest (61 prosent) har svart at de trenger retningslinjer fremforhandlet på sentralt nivå om de tillitsvalgtes involvering i det grønne skiftet på arbeidsplassen. Like over halvparten (56 prosent) mener også at de trenger tid i tillitsvalgtarbeidet som dedikeres til arbeid for grønn omstilling. Halvparten har svart at de trenger bistand fra LO eller forbundene til å forbedre samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte på arbeidsplassen for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen.

**Figur 5.17. I hvilken grad trenger du som tillitsvalgt følgende for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen? Prosent (n = 1047).**



Andelen som har behov for tid, er noe større blant tillitsvalgte som ofte har møter med arbeidsgiver. For eksempel oppgir 59 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere dette, sammenlignet med 46 prosent blant tillitsvalgte som har slike møter hvert halvår.

Blant de som i mindre grad har behov for tid, er det flere menn enn kvinner. Videre er andelen tillitsvalgte som har oppgitt at de trenger bistand fra LO eller forbundene på dette området større i privat tjenesteproduksjon enn i kommunal/fylkeskommunal sektor.

## 5.5 Grønne tariffavtaler

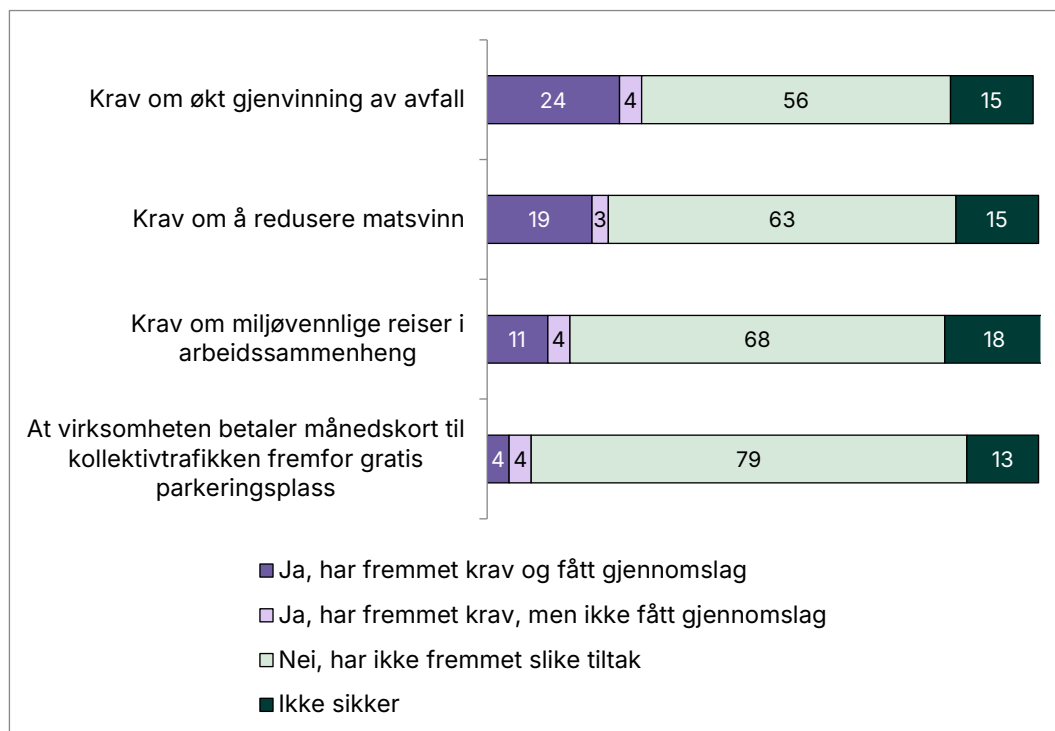
Grønne tariffavtaler, eller mer presist grønne tariffavtalebestemmelser, handler om endringer eller utvidelser av eksisterende avtaler som enten avtalefester en forpliktelse til å forbedre miljøtilstanden, eller løser en fordelingskonflikt som følge av iverksatte tiltak (Bjergene & Hagen, 2020). Å forbedre miljøtilstanden kan handle om reduserte utslipp eller redusert ressursbruk, å forhindre tap av biologisk mangfold eller forhindre miljøskader, eller andre former for miljøtiltak. Vi presenterte de tillitsvalgte med et utvalg tiltak som kan forbedre miljøtilstanden, og spurte om de har fremmet og eventuelt fått gjennomslag for disse.

Vi ser først nærmere på noen av de mer spesifikke kravene de tillitsvalgte kan ha fremmet på arbeidsplassene: økt gjenvinning av avfall, redusert matsvinn, miljøvennlige reiser og støtte til kollektivbilletter (figur 5.18). Deretter ser vi nærmere på mer omfattende krav de tillitsvalgte kan ha fremmet: energibesparende tiltak, grønne omstillingsstrategier og krav om grønne innkjøpsstandarder (figur 5.19).

Gjennomgående for denne tematikken, er at flertallet ikke har fremmet krav. Likevel er det tillitsvalgte som har fremmet krav og fått gjennomslag. Blant de mer spesifikke kravene (figur 5.18), er det flest som har fremmet krav om økt gjenvinning av avfall. Like

over en fjerdedel har fremmet krav om dette. 22 prosent har fremmet krav om å redusere matsvinn, og 15 prosent har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng. Færrest har fremmet krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken framfor gratis parkeringsplass. Det er få som har fremmet krav og ikke fått gjennomslag på disse områdene.

**Figur 5.18. Har dere fremmet krav om og eventuelt fått gjennomslag for noen av følgende tiltak? Prosent (n = 1047).**



### Krav om økt gjenvinning av avfall

Andelen som har fremmet krav om økt gjenvinning av avfall er større i privat sektor (35 prosent) enn i offentlig sektor (24 prosent i statlig og 22 prosent i kommunal). Andelen tillitsvalgte som har fremmet dette kravet er også større blant de som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver enn de som sjeldent har slike møter. Eksempelvis har 36 prosent av tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere fremmet dette kravet, sammenlignet med 17 prosent av de som har slike møter sjeldnere enn hvert halvår.

### Krav om å redusere matsvinn

Det er en noe større andel tillitsvalgte i de minste virksomhetene som har fremmet krav om å redusere matsvinn enn i de største virksomhetene. 27 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med 25 ansatte eller færre har fremmet slike krav, sammenlignet med 19 prosent i virksomheter med mer enn 500 ansatte. Også her betyr møtevirksomhet mye. 31 prosent av de tillitsvalgte som har møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere har fremmet krav om å redusere matsvinn, sammenlignet med 12 prosent av de som har slike møter hvert halvår. Vi finner også at en noe større andel kvinnelige tillitsvalgte har fremmet krav om å redusere matsvinn enn andelen menn. Sist ser vi at det er en noe

større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon som *ikke* har fremmet krav om å redusere matsvinn enn i offentlig sektor.

### **Krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng**

Andelen tillitsvalgte som har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng, er størst i de største virksomhetene. 21 prosent av tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte har fremmet slike krav, sammenlignet med 12 prosent i virksomheter med mellom 50 og 100 ansatte. Andelen tillitsvalgte i Vestland som ikke har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng, er noe høyere enn i resten av landet. Igjen ser vi at tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad fremmer krav. 23 prosent av de tillitsvalgte som har slike møter annenhver uke eller oftere har fremmet dette kravet, sammenlignet med 5 prosent av de som har møter sjeldnere enn hvert halvår. Videre er andelen tillitsvalgte som *ikke* har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng større i privat enn i offentlig sektor. Eksempelvis har 77 prosent av de tillitsvalgte i privat vareproduksjon ikke fremmet slike krav, sammenlignet med 54 prosent i statlig sektor.

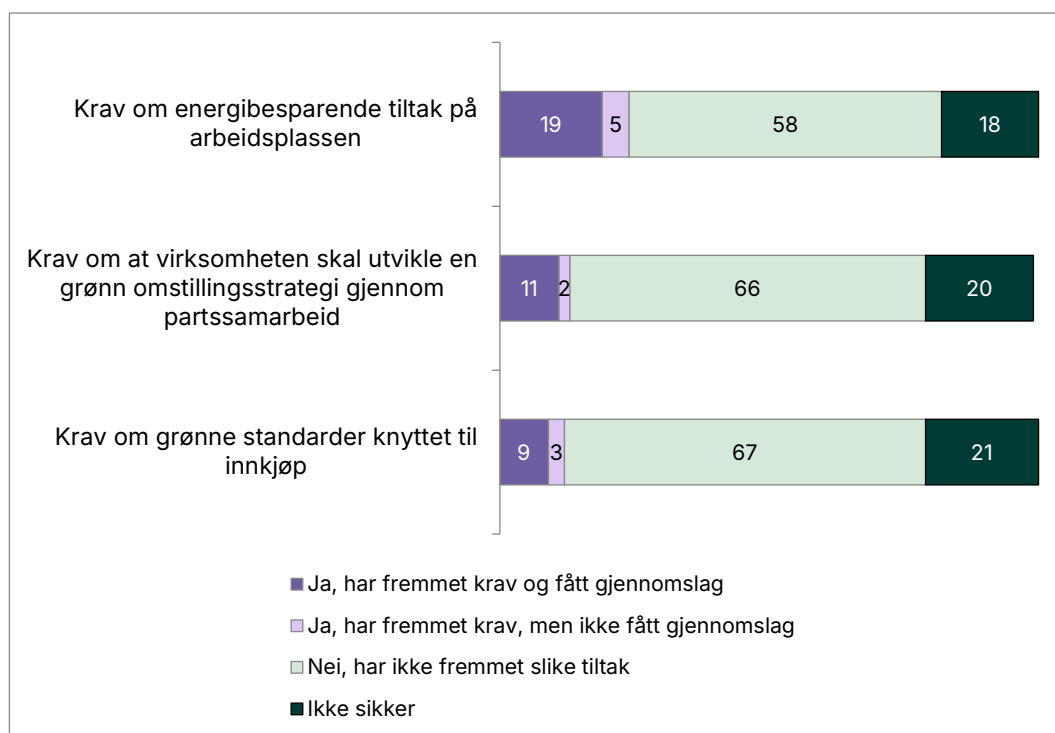
### **Krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken framfor gratis parkeringsplass**

Andelen tillitsvalgte som har fremmet krav om at virksomheten betaler månedskort til kollektivtrafikken fremfor gratis parkeringsplass er høyest i Oslo. Der har 16 prosent fremmet krav, sammenlignet med for eksempel 8 prosent i tidligere Viken fylke og 7 prosent i Vestland. Igjen finner vi at en større andel tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver har fremmet krav, sammenliknet med de som sjeldent har slike møter.

### **Bredere tiltak**

Av de bredere tiltakene, er det flest som har fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen (figur 5.19). Nærmere en av fire har fremmet dette kravet. Videre har 13 prosent av de tillitsvalgte fremmet krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeidet, og 12 prosent krever grønne standarder tilknyttet innkjøp. Også her er det få som har fremmet krav og ikke fått gjennomslag.

Figur 5.19. Har dere fremmet krav om og eventuelt fått gjennomslag for noen av følgende tiltak? Prosent (n = 1047).



### Krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen

Andelen som har fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen er større i privat enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. Eksempelvis har 34 prosent av de tillitsvalgte i privat vareproduksjon fremmet slike krav, sammenlignet med 16 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor. Også blant de bredere tiltakene går det igjen at tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad har fremmet krav.

### Krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid

Det er en noe større andel i privat sektor som har fremmet krav om å utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid, enn i kommunal/fylkeskommunal sektor. I privat vareproduksjon har 15 prosent fremmet slike krav, sammenlignet med 10 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor. Vi finner også at en større andel tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver fremmer slike krav.

### Krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp

Andelen som har fremmet krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp er størst i de største virksomhetene. 18 prosent av de tillitsvalgte i virksomheter med mer enn 500 ansatte har fremmet slike krav, sammenlignet med 8 prosent i virksomheter med 1 til 25 ansatte. Også når det kommer til grønne innkjøpsstandarder har tillitsvalgte som ofte har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver i større grad fremmet krav. 21 prosent av de tillitsvalgte som har formelle og uformelle møter med arbeidsgiver annenhver uke eller oftere har fremmet dette kravet, sammenlignet med 4 prosent av de tillitsvalgte som

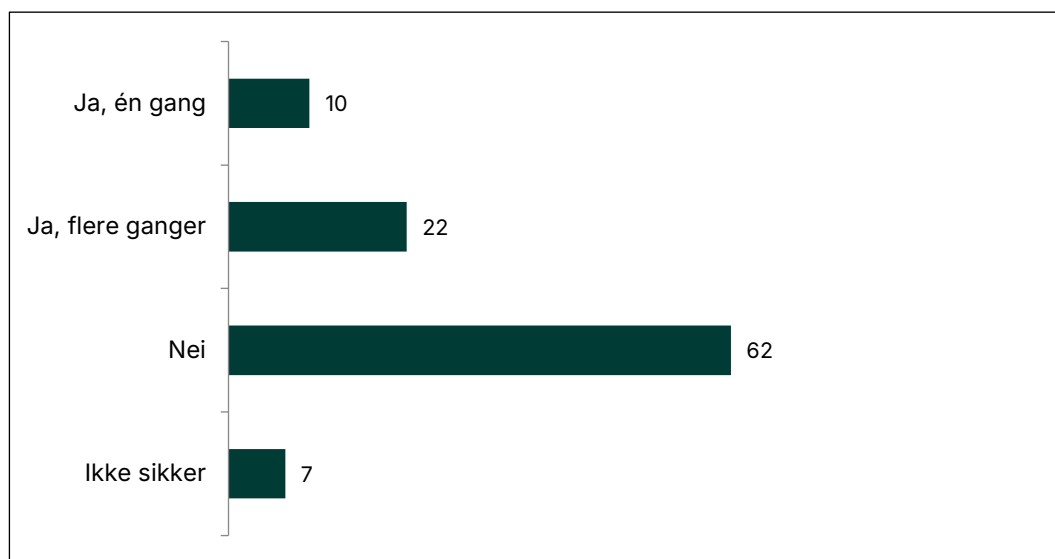
har slike møter hvert halvår. Andelen tillitsvalgte som *ikke* har fremmet krav om grønne standarder tilknyttet innkjøp er større i privat enn i offentlig sektor.

## 5.6 Utfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær

Vi har stilt de tillitsvalgte spørsmål om HMS-utfordringer og -tiltak i forbindelse med ekstremværhendelser på arbeidsplassen. Med det mener vi vær som medfører fare for liv og verdier, slik som flom, tørke, skogbrann og ekstremt kaldt eller varmt vær.

Innledningsvis ble de tillitsvalgte spurt om deres arbeidsplass er blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene. Hele 32 prosent svarer bekreftende på dette (figur 5.20). 10 prosent har opplevd dette én gang, og 22 prosent flere ganger.

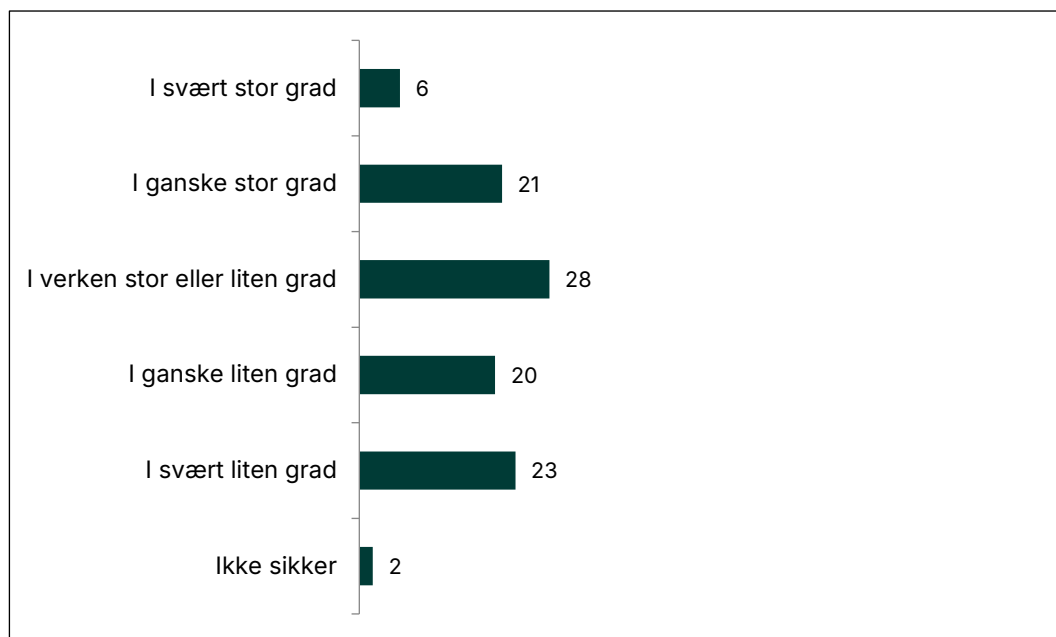
Figur 5.20. Har din arbeidsplass blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene? Prosent (n = 1047).



Ifølge bakgrunnsvariablene er det flere tillitsvalgte i Agder og Innlandet som svarer at arbeidsplassen har blitt rammet av ekstremvær de to siste årene. Vi vet at Agder ved flere anledninger har hatt store nedbørsmengder i form av både regn og snø. Innlandet var særlig hardt rammet av uværet «Hans» i 2023, som medførte både flom og jordras som rammet både boliger og arbeidsplasser. Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon har i større grad enn andre blitt påvirket av ekstremvær flere ganger.

Blant de tillitsvalgte på arbeidsplasser som har blitt rammet av ekstremvær én eller flere ganger i løpet av de siste to årene, svarer 27 prosent at dette har medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne i ganske eller svært stor grad (figur 5.21). 43 prosent av de tillitsvalgte svarer at ekstremværet i liten grad har medført fare for arbeidstakerne, og 28 prosent svarer i verken stor eller liten grad.

**Figur 5.21. I hvilken grad har ekstremværet medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne på din arbeidsplass? Prosent (n = 327).**

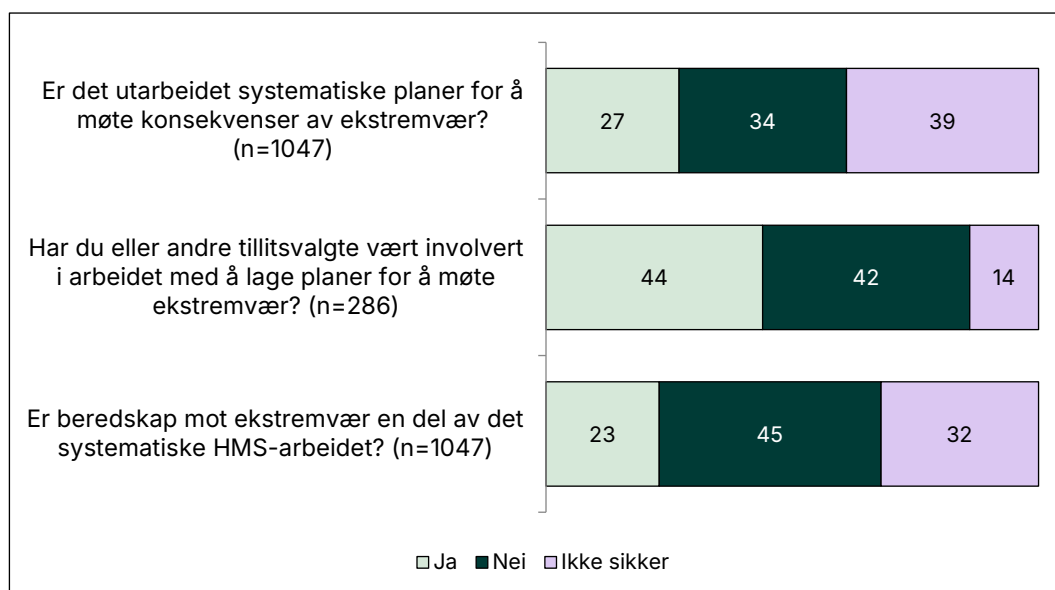


Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler for dette spørsmålet.

66 prosent av de tillitsvalgte på arbeidsplasser har blitt rammet av ekstremvær én eller flere ganger og de eller deres medarbeidere har arbeidet ekstra overtid som et resultat av ekstremværehendelsene.

Til tross for at en relativt stor andel av de tillitsvalgte har blitt rammet i løpet av de siste to årene på arbeidsplassen, har kun 27 prosent utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på deres arbeidsplass. De som svarte at de hadde systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremvær ble videre spurt om tillitsvalgte hadde vært involvert i utarbeidingen av disse planene. Vi finner at over halvparten enten ikke har vært involvert i utarbeiding av planene (42 prosent) eller at de er usikre på dette (14 prosent). 23 prosent av de tillitsvalgte har oppgitt at beredskap mot ekstremvær er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen.

Figur 5.22 Beredskap for ekstremvær på arbeidsplassene. Prosent.



Tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon svarte i større grad at det ikke er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på arbeidsplassen og at de i mindre grad har vært involvert i dette arbeidet, enn tillitsvalgte i andre sektorer.

Tillitsvalgte i Oslo svarte i større grad enn de i andre deler av landet at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på arbeidsplassen.

## 5.7 Samfunnskonsekvenser av det grønne skiftet

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen om det grønne skiftet, ble de tillitsvalgte presentert for flere påstander om hvordan det grønne skiftet kan påvirke det norske samfunnet, og de ble bedt om å svare på hvor enige eller uenige de er i disse. Påstandene gikk til alle tillitsvalgte, både på arbeidsplass- og forbunds- og regionsnivå.

Tabell 5.1. Hvor enig eller uenig er de tillitsvalgte i utvalgte påstander om hvordan det grønne skiftet kan påvirke det norske samfunnet. Prosent (n = 1330).

	Helt enig	M	L	K	Helt uenig	Ikke sikker
Det kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold	39	23	16	6	6	10
Det kan styrke folkehelsen	23	27	23	7	6	14
Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere	17	22	27	10	7	17
Det kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge	15	22	26	10	7	19
Det kan bedre norsk økonomi	10	17	26	16	11	20
Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere	8	14	23	20	15	20
Det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet	4	8	23	26	23	16



	н Helt enig	м	л	к	й Helt uenig	Ikke sikker
Det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen	3	5	18	28	30	15
Det kan gi billigere varer og tjenester	3	3	13	30	39	12

Det er flest tillitsvalgte som er enige (4 eller 5 på skalaen) i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold (62 prosent). Halvparten av de tillitsvalgte er også enige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen. 39 prosent er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, og en relativt stor andel er enig i at det grønne skiftet kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge (37 prosent). 27 prosent er også enige i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi.

22 prosent av de tillitsvalgte er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere. Videre mener kun 12 prosent at det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet. Få mener at det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen (8 prosent), og kun 6 prosent mener det kan gi billigere varer og tjenester. For de fire sistnevnte påstandene er andelen tillitsvalgte som svarer helt eller delvis uenig (1 eller 2) stor. 35 prosent er uenige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere, og nærmere halvparten (49 prosent) er uenige i at det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet. 58 prosent av de tillitsvalgte er uenige i at det grønne skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen, og 69 prosent er uenige i at det kan gi billigere varer og tjenester.

Det er verdt å nevne at det også er stor usikkerhet blant de tillitsvalgtes svar til flere av disse påstandene. For eksempel svarer til sammen 46 prosent av de tillitsvalgte enten «verken eller» (3 på svarskaalen) eller «ikke sikker» til påstanden om at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi, og 43 prosent til at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere.

Under følger en gjennomgang av hvordan ulike bakgrunnskjennetegn har påvirket disse påstandene.

### «Det kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold»

Andelen tillitsvalgte som er helt enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold er større i statlig sektor (inkludert helseforetak) enn i både privat sektor og kommunal/fylkeskommunal sektor. Følgelig er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden mindre i Fellesforbundet (29 prosent) enn i Fagforbundet (39 prosent).

Det er en betydelig større andel tillitsvalgte i Oslo (51 prosent) som er helt enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold enn i Rogaland (29 prosent).

Videre er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden lavere blant tillitsvalgte med videregående opplæring med fagbrev, enn blant tillitsvalgte med annen type videregående opplæring eller høyere utdanning. Det er også en større andel mannlige

tillitsvalgte som er uenige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold, enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

#### **«Det kan styrke folkehelsen»**

Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen, er større i privat sektor enn i offentlig sektor, mens andelen som er helt enige, er større i Oslo (31 prosent) enn i Rogaland (15 prosent) og tidligere Viken fylke (18 prosent). Andelen tillitsvalgte over 50 år som er helt enige i denne påstanden, er også noe større enn andelen tillitsvalgte under 40 år. Det er også en kjønns effekt, og vi finner at en noe større andel mannlige tillitsvalgte er uenige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen.

#### **«Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere»**

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Følgelig er andelen tillitsvalgte som er helt enig i påstanden noe større i Fagforbundet enn i Fellesforbundet.

Videre er andelen tillitsvalgte som er helt enige i denne påstanden, større i Oslo enn i Rogaland og tidligere Viken fylke, mens en noe større andel mannlige tillitsvalgte enn kvinnelige er uenig i påstanden.

#### **«Det kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge»**

Det er en større andel tillitsvalgte i privat sektor enn i offentlig sektor som er helt uenig i at det grønne skiftet kan skape flere arbeidsplasser i Norge. Også her er det en høyere andel av de tillitsvalgte i Oslo som er enig i påstanden, enn i Rogaland, Vestland og tidligere Viken. Ser vi nærmere på utdanning, finner vi at en noe større andel tillitsvalgte med høyere utdanning er helt enige i at det grønne skiftet kan bidra til å skape flere arbeidsplasser i Norge enn andelen tillitsvalgte med videregående opplæring med fagbrev.

#### **«Det kan bedre norsk økonomi»**

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi, er større i privat vareproduksjon enn i offentlig sektor. Andelen som er enig i denne påstanden, er noe større i større enn i mindre virksomheter. Mens 23 prosent av de tillitsvalgte i de minste virksomhetene (1–25 ansatte) er enige i dette, er 33 prosent i de største virksomhetene (mer enn 500 ansatte) enige. I de minste virksomhetene er det imidlertid stor usikkerhet knyttet til denne påstanden, og hele 26 prosent svarer «ikke sikker».

Andelen tillitsvalgte som er helt uenig i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi er også større i Rogaland enn i Oslo og Trøndelag, og større blant tillitsvalgte med videregående utdanning med fagbrev, enn blant tillitsvalgte med høyere utdanning. Det er også en større andel mannlige tillitsvalgte som er uenig i denne påstanden, enn det vi finner blant de kvinnelige.

### **«Nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere»**

Også for påstanden om at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere, er det en større andel i privat vareproduksjon som er helt uenige sammenliknet med offentlig sektor. Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i denne påstanden, er også større i Rogaland enn i Oslo og Trøndelag. Videre er andelen mannlige tillitsvalgte som svarer at de er uenige i denne påstanden, større enn andelen kvinnelige.

### **«Det kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet»**

Det er en noe større andel tillitsvalgte i privat sektor og i statlig sektor som er helt uenige i at det grønne skiftet kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet, enn det vi finner i kommunal/fylkeskommunal sektor. En større andel mannlige tillitsvalgte er også uenige i denne påstanden, enn andelen kvinnelige.

### **«Det kan føre til redusert ulikhet i befolkningen»**

En større andel tillitsvalgte i privat vareproduksjon (37 prosent) er helt uenige i at det grønne skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen sammenliknet med 29 prosent i privat tjenesteproduksjon, og 27 prosent i offentlig sektor. Andelen mannlige tillitsvalgte som er uenige i denne påstanden er også større enn andelen kvinnelige tillitsvalgte.

### **«Det kan gi billigere varer og tjenester»**

Andelen tillitsvalgte som er helt uenige i at det grønne skiftet kan gi billigere varer og tjenester er større i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteproduksjon og i kommunal/fylkeskommunal sektor. Også for denne påstanden er en større andel mannlige tillitsvalgte uenige sammenliknet med andelen kvinnelige.

## 6 Oppsummering

Tillitsvalgtpanelet fikk i 2023 spørsmål om følgende temaer, fordelt på tre undersøkelser: opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS), rekruttering av nyansatte og ungdom, involvering i hvordan opplæringen av lærlinger gjennomføres, erfaringer fra kommunevalget høsten 2023 og grønt skifte på arbeidsplassene.

I dette kapittelet gir vi en oppsummering av sentrale funn som er presentert i denne rapporten.

### 6.1 Opplæring i arbeidsmiljø og HMS

- To av tre tillitsvalgte mener at de har god kunnskap om arbeidsmiljø og HMS.
- Sju av ti tillitsvalgte har fått en eller annen form for opplæring i arbeidsmiljø og HMS. Intern opplæring i virksomheten er det vanligste.
- De tillitsvalgte er generelt fornøyd med opplæringen de har fått. Eksterne kurs vurderes som bedre enn den interne opplæringen.
- 60 prosent av de tillitsvalgte har gjennomgått det såkalte 40-timerskurset (som er pliktig for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg).
- 70 prosent blant tillitsvalgte som ikke har fått opplæring begrunner det med at de ikke har fått tilbud om opplæring.
- Seks av ti tillitsvalgte har jevnlig diskusjoner med verneombud(ene). Jevnlig vil si ukentlig eller månedlig.
- Drøyt halvparten av de tillitsvalgte har jevnlig diskusjoner om arbeidsmiljø og HMS med ledelsen.
- Sju av ti tillitsvalgte har jevnlig diskusjoner med ansatte om arbeidsmiljø og HMS.

### 6.2 Rekruttering av nyansatte og ungdom

- Vi har spurt hvordan de tillitsvalgte kommer i kontakt med nye medlemmer – et spørsmål som også ble stilt 2021. Det er vesentlig flere i 2023 som kommer i kontakt med nye medlemmer ved at de blir informert av arbeidsgiver om nyansettelser enn i 2021. Det er også en økning i andelen som har svart at det er en del av ansettelsesrutinen at nyansatte blir informert om klubben/fagforeningen. Videre er det en økning i andelen som svarte at det finnes tilgjengelig informasjon om klubben/fagforeningen som den nyansatte kan finne fram selv. Samtidig er det flere i 2023 enn i 2021 som har svart at det ikke finnes rutiner/systemer for kontakt mellom nyansatte og tillitsvalgte.
- De tillitsvalgte ble spurt om de selv eller andre tillitsvalgte tok kontakt med elever, studenter eller lærlinger om medlemskap i fagforeningen. Drøyt halvparten tar alltid (31 prosent) eller som regel (25 prosent) kontakt med lærlinger. Det er noen færre som tar kontakt med studenter (41 prosent) og enda noen færre som tar kontakt med elever.
- Det ble også spurt om tillitsvalgtes involvering i opplæringen av lærlinger. 24 prosent har i svært eller ganske stor grad vært involvert.

### 6.3 Kommunevalget 2023

- 17 prosent av deltakerne i tillitsvalgtpanelet er medlem i Arbeiderpartiet, 3 prosent i SV, 3 prosent i Rødt, 1 prosent i Høyre, 1 prosent i SP, 1 prosent i Industri- og næringspartiet og 1 prosent i annet parti. Det vil si at det store flertallet ikke er medlem i noe politisk parti.
- Blant de som ikke er partimedlemmer er det 31 prosent som føler en spesiell tilhørighet til Ap. Videre er det 8 prosent som har en spesiell tilhørighet til Rødt, 7 prosent til SV, 4 prosent til Frp, 3 prosent til Industri- og næringspartiet og Høyre, 2 prosent til Senterpartiet og 1 prosent til Venstre, Miljøpartiet de grønne, Kristelig Folkeparti og annet parti. Det vil si at fire av ti enten ikke føler tilhørighet til noe bestemt parti, eller ikke vil svare.
- Fire av ti har svart at kommunevalget var et stort diskusjonstema på arbeidsplassen.
- Ifølge de tillitsvalgte var medlemmene mest opptatt av energipolitikk (og priser), helsevesen og eldreomsorg, kvalitet på velferdstjenestene, økonomisk ulikhet, trygd, pensjoner og sosialhjelp, skoler og barnehager og arbeidsliv og sosial dumping.
- Sju av ti mener at politiske skandaler overskygget for diskusjon om politiske saker i valgkampen.
- Ni av ti tillitsvalgte mener at de politiske skandalene har ført til lavere tillit til politikere.
- 14 prosent av de tillitsvalgte har jobbet aktivt for å få medlemmene til å stemme på et bestemt politisk parti.
- Seks av ti har jobbet aktivt for å få medlemmene til å stemme på én politisk side i politikken, men ikke på et bestemt parti. Blant disse har 93 prosent anbefalt å stemme på et parti på venstresiden.
- Sju av ti har jobbet aktivt for å få medlemmene til å bruke stemmeretten, uavhengig av parti.
- Tre av ti opplever at medlemmene legger stor vekt på tillitsvalgtes råd om politikk og partivalg.
- Tillitsvalgte ga også praktiske råd om valget.
  - 15 prosent fikk spørsmål om hvem som har stemmerett.
  - 21 prosent fikk spørsmål om hvordan man gjør endringer på stemmesedlene.
  - 42 prosent fikk spørsmål om valglokaler, åpningstider, valgkort og manntall.
- 56 prosent opplevde i stor grad (17 prosent) eller i noen grad (39 prosent) å få spørsmål om støtten til / samarbeidet med Arbeiderpartiet.
  - Fire av ti mener at støtten til / samarbeidet med Arbeiderpartiet skygget for politiske saker i diskusjoner med medlemmene.
- De tillitsvalgte fikk også spørsmål om LOs aktiviteter under valgkampen.
  - 15 prosent svarte at de prøvde nettsida som LO utviklet for å teste hvor enige de var med LO. 46 prosent svarte at de ikke kjente til denne nettsiden.
  - 15 prosent mener at LO-bussen var et positivt bidrag for å markere LOs saker i valgkampen.

De tillitsvalgte ble bedt om – med sine egne ord – å si sin mening om Arbeiderpartiet, Senterpartiet, SV og Rødt. De skulle svare på hva partiene på rødgrønn side gjorde bra eller dårlig.

- Habilitetssakene og politiske skandaler er mye av årsaken til at Ap gjorde det dårlig. Det er også mange som har nevnt høyredreining og utydelighet, og at partiledelsen gjør en dårlig jobb.
- På den positive siden for Ap er stikkord som tradisjon, styringsvilje, ansvarlighet og arbeidslivspolitik. For å gjøre det bedre, får Ap råd om å bli et tydeligere parti på venstresida og gjøre utskiftninger i ledelsen.
- Brutte valgløfter, regjeringssamarbeid og dårlig ledelse nevnes som begrunnelser for at Senterpartiet gjorde det dårlig i kommunevalget 2023.
- På den positive siden for Sp er distriktspolitikken og at partiet framstår som folkelig og tydelig.
- SV bør, ifølge de tillitsvalgte, bestrebe seg på å bedre gjennomslag for sin politikk og bli tydeligere.
- Miljø- og klimapolitikken er en viktig grunn til at SV gjør de bra, men også en årsak til at partiet gjør det dårlig. Noen er redde for at SV ikke tar tilstrekkelig hensyn til industrien. God politikk på velferd, fordeling og likhet er videre grunner til at partiet gjør det bra.
- For Rødt har den såkalte «solbrillesaken» hatt negativ betydning, ifølge de tillitsvalgte. Partileder Bjørnar Moxnes ble sommeren 2023 tatt for tyveri av solbriller på Gardermoen. Mange tillitsvalgte mener at Rødt er for ytterliggående og for lite kompromissvillige.
- På den positive siden for Rødt er at de er klare og tydelige, bekjemper fattigdom og ulikhet og står opp for arbeidsfolk.

## 6.4 Tillitsvalgt i det grønne skiftet

- Nær halvparten av de tillitsvalgte er positivt innstilt til det grønne skiftet, og kun et lite mindretall på 9 prosent oppgir at de er negativt innstilt.
- Nær to av tre tillitsvalgte er enige i at de bekymrer seg for om det grønne skiftet blir sosialt rettferdig.

### Hvordan vil det grønne skiftet påvirke arbeidsplassene?

- Kun 15 prosent av de tillitsvalgte synes det er lett å overskue hva det grønne skiftet kan bety for dem og deres arbeidsplass.
- Over halvparten av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet kan bidra til å forbedre virksomhetens omdømme.
- Mange er også enige i at det kan gi forbedret arbeidsmiljø, og at det vil lede til flere spennende arbeidsoppgaver.
- Færre er enige i at det grønne skiftet kan føre til bedre lønn. 6 prosent er enige i at det grønne skiftet vil lede til at virksomheten deres vil legges ned.
- Mer enn én av fire er usikre på om gevinstene ved det grønne skiftet er større enn kostnadene for deres virksomhet.

### En rettferdig grønn omstilling?

- For de tillitsvalgte er det viktig at det grønne skiftet blir rettferdig både i forhold til arbeidstakerne, i forhold i bedriftene og i forhold til mer samfunnsmessige konsekvenser.

- Viktigst for de tillitsvalgte er at ansatte som mister jobben får hjelp til å finne en ny jobb (70 prosent har svart svært viktig), at det skal være billigere å ta grønne valg (52 prosent) og at skiftet ikke rammer noen regioner eller lokalmiljøer hardere enn andre (44 prosent).
- 70 prosent av de tillitsvalgte mener det er svært eller ganske viktig at de virksomhetene som slipper ut mest klimagasser også må bidra mest til å realisere det grønne skiftet.
- Videre at det er viktig for et stort flertall av de tillitsvalgte at det grønne skiftet skaper nye arbeidsplasser (69 prosent) og at arbeidstakere ikke skal tvinges til å skifte bransje eller fag (69 prosent).
- De tillitsvalgte ble også spurt de er villige til å akseptere kostnadene i virksomheten for å sikre det grønne skiftet, og om de tror myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes negativt av det grønne skiftet. De tillitsvalgte er delte i svargivingen: 35 prosent er helt eller delvis enige i at de er villige til å akseptere kostnadene for å sikre det grønne skiftet, dersom de oppleves som rettferdig fordelt mellom ansatte og virksomhet, mens 29 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis uenige. 19 prosent er helt enige i at de tror myndighetene vil være i stand til å vedta nye tiltak for arbeidstakere som rammes av negative konsekvenser. Hele 39 prosent oppgir at de er helt eller delvis uenige i dette.

### **Kompetansebehov ved det grønne skiftet**

- Godt over halvparten (59 prosent) av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i at tillitsvalgte kan bidra til det grønne skiftet gjennom å være pådriver for kompetanseutvikling i virksomheten. Mer enn halvparten mener at de kan bidra til at de ansatte får kjennskap til omstillingsbehov i virksomheten (57 prosent), og at de ansatte får kjennskap til klima- og miljøavtrykk i virksomheten (53 prosent). Samtidig er det kun en av fire som mener tillitsvalgte har god kompetanse til å gjøre arbeidsprosesser mer klimavennlige.
- Drøyt halvparten av de tillitsvalgte er enige i at det grønne skiftet vil medføre økte krav til kompetanseutvikling på deres arbeidsplass. Noe under halvparten (47 prosent) er helt eller delvis enige i at det grønne skiftet vil gi mulighet til å videreutvikle de ansattes kompetanse. Samtidig er det også en bekymring blant de tillitsvalgte om alle vil klare å ta det kompetansespranget som må til. En av fire tillitsvalgte mener det grønne skiftet vil føre til høye krav om endret kompetanse for flere av de ansatte.
- I forlengelse av dette, mener også de tillitsvalgte det er viktig at både de som mister jobben og de som står i jobb får mulighet til kompetanseutvikling som kan dempe de negative konsekvensene av det grønne skiftet.
- De tillitsvalgte selv etterspør også i stor grad mer kompetanse for å kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassene.

### **De tillitsvalgtes bidrag i det grønne skiftet**

- 82 prosent av de tillitsvalgte mener det er ganske eller svært viktig at fagforening/tillitsvalgte involveres i beslutninger om grønn omstilling på arbeidsplassen, for at det grønne skiftet skal bli rettferdig for de ansatte.

- Andelen tillitsvalgte som svarer at de har mulighet til å bidra til det grønne skiftet er større i de store virksomhetene enn i de små.
- De tillitsvalgte ønsker både retningslinjer, tid i tillitsvalgтарbeidet og bistand fra sentralt nivå for kunne bidra til det grønne skiftet på arbeidsplassen.

### **Grønne tariffavtaler**

- Selv om flertallet ikke har fremmet krav om grønne tariffavtalebestemmelser, har flere både fremmet og fått gjennomslag.
- Av konkrete krav har like over en av fire fremmet krav om økt gjenvinning av avfall og om å redusere matsvinn. 15 prosent har fremmet krav om miljøvennlige reiser i arbeidssammenheng.
- Av bredere tiltak, har nærmere en av fire fremmet krav om energibesparende tiltak på arbeidsplassen. 13 prosent har fremmet krav om at virksomheten skal utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid, og 12 prosent om grønne standarder knyttet til innkjøp.

### **Utfordringer og tiltak i forbindelse med ekstremvær**

- Hele 32 prosent av de tillitsvalgte har blitt påvirket av ekstremvær i løpet av de siste to årene på arbeidsplassen.
- Blant de tillitsvalgte på arbeidsplasser som har blitt rammet av ekstremvær, svarte 27 prosent at dette har medført fare for helse og sikkerhet for arbeidstakerne.
- Til tross for at en relativt stor andel av de tillitsvalgte har opplevd at deres arbeidsplass har blitt rammet av ekstremvær i løpet av de siste to årene, svarte kun 27 prosent at det er utarbeidet systematiske planer for å møte konsekvenser av ekstremvær på deres arbeidsplass.
- De som svarte at de hadde systematiske planer for å møte konsekvensene av ekstremvær ble videre spurt om tillitsvalgte hadde vært involvert i utarbeidingen av disse planene. Halvparten har enten ikke vært involvert i utarbeiding av planene eller vært usikre på om tillitsvalgte har vært involvert.
- Kun 23 prosent av de tillitsvalgte svarte at beredskap mot ekstremvær er en del av det systematiske HMS-arbeidet på arbeidsplassen.

### **Samfunnskonsekvenser av det grønne skiftet**

- 62 prosent av de tillitsvalgte er enige i at det grønne skiftet kan styrke miljø, natur og biologisk mangfold. Halvparten er enige i at det grønne skiftet kan styrke folkehelsen.
- 39 prosent er enige i at nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen lettere, og omtrent like mange mener det grønne skiftet kan skape flere arbeidsplasser i Norge.
- Drøyt en av fire er enige i at det grønne skiftet kan bedre norsk økonomi. Noe færre mener nye, grønne teknologier kan gjøre hverdagen billigere. 35 prosent er uenige i dette.
- Kun 12 prosent mener det grønne skiftet kan føre til mindre konflikter og styrket sosialt samhold i samfunnet, og nærmere halvparten er uenig i dette. Få (8 prosent) mener det grønne skiftet kan føre til redusert ulikhet i befolkningen, og 58 prosent er uenige i dette.
- Kun 6 prosent mener det grønne skiftet kan gi billigere varer og tjenester, mens hele 69 prosent er uenige i denne påstanden.



# Referanser

- Bjergene, J. O. & Hagen, I. M. (Red.). (2020). *Grønne tariffavtaler*. Gyldendal.
- Europakommisjonen. (u.å.). The Just Transition Mechanism: making sure no one is left behind. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en)
- Fløtten, T. & Jordfald, B. (2019). Den norske modellen – en supermodell? LO Stat, Fafo og Spekter.
- FN. (2022 a, 4. november). UN DESA Policy Brief No. 141: A just green transition: concepts and practice so far. <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-no-141-a-just-green-transition-concepts-and-practice-so-far/>
- FN. (2022 b, 11. november). Just Transition & Sustainable Economies Day | 4<sup>th</sup> Capacity-building Hub. <https://unfccc.int/pccb/4CBHub/JTDay>
- Haugsgjerd, A. & Seggaard, S. B. (2020). Politisk tillit, lokaldemokrati og legitimitet. Kunnskapsstatus og utviklingstrekk. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2020:6
- ILO. (2016, 2. februar). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. <https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies>
- LO. (2022). LOs handlingsprogram 2022-2025. Vedtatt på LOs 35. ordinære kongress 30. mai til 3. juni 2022.
- LO. (u.å). Klima, miljø og natur. <https://www.lo.no/hva-vi-mener/klima/>
- Normann, H. E., Steen, M., Mäkitie, T., Klitkou, A., Børing, P., Solberg, E., Lund, H. B., Wardeberg, M. & Wanderås, L. (2023). Kompetanse for grønn omstilling: En gjennomgang av forskningslitteratur og arbeidslivets kompetansebehov knyttet til miljø- og klimautfordringer. NIFU-rapport 2023:5.

**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

