

UTVIKLING, BEVISSTGJØRING OG VEKST

ET BIDRAG TIL MARKERING AV DELTAS 75-ÅRSJUBILEUM



Forord

I arbeidet med dette bidraget til en markering av Deltas 75 årsjubileum har jeg tatt utgangspunkt i oppdragsgiverens – Deltas hovedstyres – ønske om å la utviklingen gjennom de siste 25 årene og de historiske røttene danne grunnlaget for debatten om Deltas fremtid og utvikling.

Skriftet er således ikke å betrakte som en «tradisjonell» historisk dokumentasjon om utviklingen i organisasjonen gjennom de siste 25 årene. Synspunktene i denne fremstillingen står derfor for forfatterens regning, ikke Deltas.

Det kan være deler som er fremstilt på en annen måte enn Delta selv ville ha gjort, men jeg har oppfattet at det var oppdragsgiverens ønske.

Jeg har arbeidet med skriftet fra våren 2011 og har hatt fri tilgang til arkivmateriale og fri adgang til å kontakte enkeltpersoner og miljøer for å få tak i et så variert bakgrunnsmateriale som mulig.

Jeg takker for oppdraget og håper at Delta fortsetter å utvikle seg positivt som en viktig interesseorganisasjon for medlemmene og en aktiv samfunnspolitisk aktør.

Horten i oktober 2011
Flemming Hansen

Innledning	s. 3
Del 1: Utviklingstrekk i KFL/KFO/Delta de seneste 25 årene	s. 5
1.1 Båndet til historien	s. 5
1.2 Samfunnspolitikk på dagsordenen	s. 5
1.2.1 Politikkområder	s. 6
<i>Bildegavalkade</i>	s. 10
1.3 Arbeidslivspolitikk	s. 15
1.3.1 Tariffpolitikk og forhandlinger	s. 16
1.4 Organisasjonspolitikk	s. 22
1.4.1 Medlemmer og medlemsutvikling	s. 22
1.4.2 Politiske organer	s. 23
<i>Bildegavalkade</i>	s. 26
1.4.3. Internasjonalt arbeid	s. 33
1.4.5. Alliansebygging og konflikter	s. 36
1.4.6. YS	s. 39
Del 2: Et sideblikk på Delta	s. 41
2.1. Fra medlemmene	s. 41
2.2. Fra enkeltpersoner og organisasjoner	s. 42
2.2.1. Randi Bjørgen	s. 43
2.3. Fra arbeidsgiverne	s. 44
2.3.1. Spekter	s. 44
2.3.2. Kirkens Arbeidsgiverforening	s. 45
2.4. Fra andre arbeidstakerorganisasjoner	s. 45
2.4.1. Fagforbundet	s. 45
2.4.2. Negotia	s. 46
2.4.3. Stafo	s. 47
2.5. Politiske partier	s. 47
2.5.1. Arbeiderpartiet	s. 47
<i>Bildegavalkade</i>	s. 48
2.5.2. Høyre	s. 52
2.5.3. Kristelig Folkeparti	s. 53
2.5.4. Rødt	s. 54
Del 3: Vei og verdivalg	s. 55
Hvor står Delta i dag?	s. 55
Organisatorisk	s. 55
Samfunnspolitisk	s. 56
Arbeidslivet	s. 57
Det interne arbeidet	s. 58
Har Delta en fremtid?	s. 59
Etterord	s. 61

Innledning

Alle organisasjoner må bygge sin fremtid på sine historiske røtter. Uten et slikt fundament har man lett for å snuble og komme skjevt inn i fremtiden. Også Delta må se seg tilbake og ta med seg det grunnleggende i det fundamentet organisasjonen er tuftet på og har beveget seg i frem til dagens ståsted.

Like viktig er det å se rundt seg og ta innover seg hvordan omgivelsene ser på organisasjonen utenfra. Og ikke minst er det avgjørende å rette blikket innover mot medlemmene for å speile deres forventninger og krav til organisasjonen.

Dette har vært utgangspunktet for å redigere dette jubileumsskriftet i fire deler:

Del 1: Utviklingstrekk i KFL/KFO/Delta de seneste 25 årene

Del 2: Et sideblikk på dagens Delta

Del 3: Vei- og verdivalg

Del 4: Etterord

Opprinnelig var planen å legge inn enda en del – «Min organisasjon» –, hvor et utvalg av medlemmer og tillitsvalgte skulle få gi uttrykk for sitt syn på Delta, måten det jobbes på, forventninger og fremtidsønsker.

Responser fra medlemmer og tillitsvalgte til denne delen har imidlertid vært begrenset. Jeg har derfor valgt å legge inn de synspunkter som har kommet inn fra medlemmene, under del 2, «Et sideblikk på dagens Delta».

Den manglende responsen kan muligvis relateres til at Delta de senere årene har gjennomført løpende systematiske undersøkelser blant medlemmene om deres holdning til organisasjonen og dens arbeid. Ut fra det som er gjengitt i årsberetningene, har disse undersøkelsene i hovedsak gitt en positiv respons på organisasjonens virke. Ikke desto mindre ligger det her et viktig materiale som grunnlag for fremtidige veivalg.

Et særtrekk ved det historiske kildematerialet er at det vektlegger organisasjonens arbeid på det sentrale planet. Lite kommer frem om det lokale arbeidet og engasjementet. Det kan lett skape ubalanse og et feil bilde av Deltas mangslungne virksomhet utover landet og føre til at viktige historiske data går tapt. Jeg kommer nærmere tilbake dette i del 3, «Vei og verdivalg», men tar det opp også innledningsvis fordi dette kan ha betydning for innholdet i del 1, «Utviklingstrekk».

Del 2, «Et sideblikk på Delta», er en kombinasjon av navngitte innspill, dels en sammenstilling fra miljøer, organisasjoner og enkeltpersoner. Formålet har vært å få et så bredt syn som mulig sett utenfra på Delta og Deltas virksomhet. Denne delen er også ment å være et grunnlag for debatten om Deltas videre vei- og verdivalg.

I del 2 bør man lese like mye mellom linjene som selve teksten. Det er ofte her man finner elementer det er viktig å ta fatt i. Som nevnt vil man også i denne delen finne de innspillene som har kommet fra egne medlemmer og tillitsvalgte.

Del 3, «Vei og verdivalg», er ment å være et grunnlag for debatt om veien videre. Synspunktene i denne delen står helt og fullt for min regning og kan være relativt skarpt formulert eller satt på spissen – ikke for å provosere, men fordi det erfaringsmessig ofte gir en bredere innfallsvinkel til den debatten som må komme for at organisasjonen skal utvikle seg videre. Det som fremkommer i denne delen, bør derfor ikke oppfattes som «sannheter» eller «absolutter», men mer som et uttrykk for viktige elementer som bør underlegges en grundig organisasjonsmessig analyse og diskusjon.

Det er Deltas representantskap og hovedstyre som skal trekke konklusjonene om veien videre.

I del 4, «Etterord», blir det foretatt en kortfattet oppsummering og avrunding av jubileumsskriftet.

Del 1:

Utviklingstrekk i KFL/KFO/Delta de seneste 25 årene

I en sammenstilling av utviklingstrekk gjennom 25 år kan hovedlinjer lett drukne i detaljer. Jeg har forsøkt å unngå det ved dels å konsentrere meg om de store, skjellsettende begivenhetene i organisasjonens utvikling i disse årene, dels å inndele del 1 i hovedområder i stedet for å følge en kronologisk fremstilling av det enkelte års aktiviteter og beslutninger.

Det kan føre til at utvelgelsen av elementer ikke alltid er fyllestgjørende, men gir på den andre siden også et bilde på hvordan organisasjonen i sin struktur og sitt arbeid påvirkes av det som skjer i samfunnet og på arbeidsmarkedet.

Hovedinndelingen vil følge strukturen fra de senere årenes beretninger og være relatert til

- samfunnspolitikk
- arbeidslivspolitik
- organisasjonspolitik

1.1 Båndet til historien

Ved KFOs 50-årsjubileum i 1986 utga organisasjonen jubileumsskriftet «Fra bestillingsmannsforening til moderne fagforbund». Det er røttene til dette 75-årsskriftet og er en sammenfatning av KFL/KFOs historie for de første 50 årene.

For ytterligere å understreke båndet til historien og også sette et historisk lys på dagens situasjon siterer jeg fra forfatterens avslutningskapittel:

Perspektiver:

Det har slått meg at KFL/KFO stadig er blitt mer lik konkurrenten Norsk Kommuneforbund. Til å begynne med ønsket ikke KFL å være part i ordinære tariffavtaler. Det gikk de bort fra. Avtalerett gikk KFL i 60-årene til streik for å oppnå. Og streik tok KFL opprinnelig prinsipielt avstand fra. Like slående er det at KFO nå på samme måte som kommuneforbundet henvender seg til alle grupper kommuneansatte, ikke bare funksjonærer. Og selv om KFO fortsatt er partipolitisk uavhengig, markerer det et viktig vendepunkt når fellesorganisasjonens prinsippprogram i dag slår fast at KFO skal ivareta medlemmenes «samfunnspolitiske interesser».

Det er altså mer enn 25 år siden KFO endret profil fra å være en rendyrket interesseorganisasjon knyttet til arbeidsliv og arbeidsforhold til også å interessere seg for den totale utviklingen i det norske samfunnet. Det har preget både utviklingen av og arbeidet i organisasjonen.

1.2 Samfunnspolitikk på dagsordenen

Ser vi de 25 årene i sammenheng, må innsatsen generelt beskrives som en utvikling fra de små og forsiktige skrittene inn i en ny verden til dagens nokså omfattende engasjement på både den nasjonale og den internasjonale arenaen.

Naturlig nok er mye av aktiviteten styrt av myndighetenes omfattende arbeid for reform av og påvirkningen fra det europeiske fellesskapet på ikke bare arbeidsmarkedspolitikken, men også den norske samfunnsmodellen, som har vesentlige strukturendringer som resultat.

Også økt innvandring og utviklingen av det flerkulturelle samfunnet utfordrer organisasjonen på nye arenaer både direkte og indirekte. På dette feltet har Delta nok en vei å gå for å møte nye arbeidstakergrupper. Jeg sier mer om dette i del 3.

Men det er også viktig å fremheve at organisasjonen i stadig større grad har tatt selvstendige initiativer og gitt positive innspill til debatt om samfunnsutviklingen, spesielt innenfor eget nedslagsfelt – det offentliges ansvar for tjenesteyting av høy kvalitet til alle landets borgere.

I begynnelsen var arbeidet i høy grad preget av reaksjoner på innspill fra myndighetene, men gradvis ble disse etter hvert supplert med selvstendige forslag til en konstruktiv utvikling på ulike samfunnsområder. Selv om initiativene og innsatsen har gått i bølger, er det en klart stigende tendens til slik virksomhet fra begynnelsen av nittitallet og frem til i dag.

Først og fremst har søkelyset vært rettet mot forhold som berører medlemmene som arbeidstakere, innvirkning på og rettigheter knyttet til arbeidsforhold for den enkelte. Men særlig etter årtusenskiftet er også innspill om store samfunnspolitiske spørsmål i stigende grad blitt en del av organisasjonens portefølje.

I den følgende oppsummeringen har jeg forsøkt å gi en så omfattende oversikt som mulig over de mange samfunnspolitiske forholdene som har engasjert organisasjonen gjennom de siste 25 årene, uten at dette gir et totalt bilde av hele virksomheten. Det sier seg selv at når KFO bare i 1992 avgir nærmere 30 høringsinnspill på ulike områder, må utvalget bli nokså begrenset.

Naturlig nok har engasjement og satsingsområde vært tett knyttet til trender og utvikling i det norske og internasjonale samfunnet. Ett område – utdanningspolitikk – har imidlertid vært gjennomgående i hele perioden. Arbeidet på dette feltet er derfor omtalt i et eget underavsnitt.

1.2.1 Politikkområder

Sist på åttitallet og på begynnelsen av nittitallet var den politiske aktiviteten preget av store samfunnsreformer. Gjennom flere år ble det arbeidet intenst med å utrede konsekvensene for medlemmene av HVPU-reformen, den nye lov om kommuner og fylkeskommuner, likestillingslovgivning, reformer i arbeidsmiljølovgivningen og ikke minst kommunenes økonomiske forhold. Men også det faglige innholdet i reformene ble vurdert og kommentert overfor besluttede myndighet.

Så tidlig som i 1988 fremsatte KFO krav overfor KS om inngåelse av en sentral avtale om generelle forhold knyttet til overtallighet, nytt arbeid, flytting, opplæring, førtidspensjon og kompetansespørsmål. Kravet resulterte i en felles tilråding fra KS og arbeidstakerorganisasjonene helt i tråd med kravene fra KFO.

I tillegg ble det etablert et nært samarbeid med Sosialdepartementet og Norsk forening for psykisk utviklingshemmede, som begge viste stor interesse for KFOs faglige standpunkter i denne saken. Det første innspillet som skal lede frem til ny lov om kommuner og fylkeskommuner, dukker opp i 1990, i første omgang som en høring til en NOU (1990: 13). Arbeidet med denne loven strekker seg over flere år og resulterer blant annet i kontakt med ulike partirepresentanter og mer formelle møter med departement og storting.

To år senere blir et intenst år for KFO. Nærmere 30 hørings svar gis til ulike instanser i de politiske miljøene. Sentralt står det avsluttende arbeidet med kommuneloven, arbeidet som er begynt med revisjon av arbeidsmiljøloven, loven om sosial dumping, en strategi for sysselsetting frem mot år 2000 og stortingsmeldingen om likestilling. Hørings svarene blir fulgt opp av politiske formelle og uformelle kontakter, som underbygger KFOs standpunkter og driver aktivt påvirkningsarbeid.

Det er også i denne perioden (1986–1995) at en hel ny problemstilling dukker opp. EU og EØS-avtalen begynner for alvor å gjøre seg gjeldende på det norske arbeidsmarkedet, også i den offentlige tjenesteproduksjonen, noe som gir KFO nye utfordringer.

I samarbeid med YS og organisasjoner i YS skaffer KFO seg nødvendig informasjon og oversikt. KFO er fortsatt utestengt fra de internasjonale faglige organisasjonene (PSI og EPSU) og må derfor dels øke sitt eget aktivitetsnivå, dels hente informasjon fra sine samarbeidspartnere i Nordisk Tjenestemannrådet (NTR).

«På flere og flere områder viser KFO et engasjement som er bredere enn et rent arbeidstakerperspektiv»

Samtidig intensiveres arbeidet med å informere medlemmene, slik at de skal få en forståelse av konsekvensene av et EU-/EØS-medlemskap for de ansatte i den offentlige tjenesteproduksjonen. På flere og flere områder viser KFO et engasjement som er bredere enn et rent arbeidstakerperspektiv.

I en egen uttalelse tar organisasjonen avstand fra de holdningene som kommer til uttrykk fra bevegelsen «Nei til innvandring», og karakteriserer disse som et brudd på menneskerettighetene.

Også kommuneøkonomien vekker bekymringer og medfører aktiviteter overfor sentrale myndigheter for å bedre kommunenes muligheter til å yte tjenester av god kvalitet. Det blir blant annet en utløsende faktor når KFO engasjerer Norsk Gallup til å gjennomføre en egen undersøkelse om holdningen til brukermedvirkning blant landets ordførere. Dette var et ledd i strategien for å motvirke interessen for privatisering av offentlig tjenesteyting, som var ganske stor og voksende på begynnelsen av nittitallet. På grunnlag av undersøkelsen ble det utarbeidet et særskilt politisk notat, som ble brukt både internt i organisasjonen og overfor de politiske partiene.

Disse elementene var også grunnlaget for KFOs satsing i forbindelse med kommunevalget i 1995. Dette blir også starten på en mer omfattende produksjon av politikkdokumenter som grunnlag for organisasjonens samfunnspolitiske engasjement og dialog med myndigheter og arbeidsgivere i årene fremover. Politikkdokumentene hadde i begynnelsen noe ulik utforming avhengig av tema, men ble etter hvert «standardisert» under vignetten «KFO mener» og ga klart uttrykk for organisasjonens prinsipielle standpunkter og holdninger i mange, også kontroversielle, spørsmål.

På det 25. ordinære landsmøtet i 1997 blir det understreket at grunnlaget for KFOs arbeid «frem mot neste landsmøte skal skje gjennom en styrking og utbygging av det samfunnspolitiske engasjementet». Norsk Gallup er også denne gangen engasjert av KFO til å foreta en undersøkelse, der man spør om følgende: «Hvordan vurderer brukerne ulike sider av den kommunale tjenesteyting?»

Når denne presenteres for landsmøtet, avdekker den at mye av kritikken som har vært reist mot det kommunale tjenestetilbudet, ikke har relevans for de faktiske forholdene. Spesielt sier brukerne seg fornøyd med de ansattes arbeidsinnsats, faglige dyktighet og serviceinnstilling.

Undersøkelsen blir et viktig dokument i arbeidet mot ytterligere privatisering og et grunnlag for en forbedring av lønns- og arbeidsvilkår.

Frem mot årtusenskiftet er det varierende aktivitet i det samfunnspolitiske engasjementet. Tross store oppgaver innad i organisasjonen og i arbeidsmarkedet blir det satset på en god førstelinjetjeneste, blant annet gjennom prosjektet «Det nære fellesskapet». Samtidig lanseres ideen om utviklingen av en samfunnskontrakt som skal «forene kravene til kvalitet

«...forene kravene til kvalitet og verdier med et integrert sosialt og politisk fellesskap og som omfatter strukturer, prosesser og verdier»

og verdier med et integrert sosialt og politisk fellesskap og som omfatter strukturer, prosesser og verdier». Ideen tas opp både lokalt og sentralt gjennom debatter og debattinnlegg og i et eget møte med kommunalkomiteen.

Det er i det samme tidsrommet ordet balanse dukker opp i KFOs strategiske vurderinger. Det er særlig knyttet til debatten om offentlig og/eller privat tjenesteyting.

Tanken er at et mer nyansert syn skal demme opp for en forsterket bølge av privatiseringsiver og konkurranseutsetting, samtidig som det utvikles en «servicedeclarasjon i tjenestesektoren som i sin form tar vare på innbyggerne og de ansatte som likeverdige parter».

Selv om KFO ikke fikk fullt gjennomslag for en slik utvikling, må det konstateres at initiativet har medvirket til at interessen for omfattende privatiseringer av tjenester er reversert og avløst av en mer balansert utvikling i organiseringen av det offentlige tjenestetilbudet.

Ved både stortings- og lokalvalg begynner KFO å rette oppmerksomheten mot politikernes rolle som arbeidsgivere. Organisasjonen gjennomfører undersøkelser som bekrefter at det står dårlig til med politikernes kunnskaper om sitt ansvar som arbeidsgiver og om hvilke oppgaver de i en slik sammenheng har for å legge til rette for et forbedret tjenestetilbud og en god personalforvaltning. Denne saken har spilt en viktig rolle for KFO/Delta ved alle valg frem til i dag og har ført til stor aktivitet gjennom et bredt spektrum av arrangementer både lokalt og nasjonalt.

Ved inngangen til det nye årtusenet står nye og omfattende oppgaver i kø. Innsatsen blir spesielt rettet mot å delta konstruktivt i fornyelsesprosessen i offentlig sektor. Ikke minst arbeidet med oppgavefordelingen mellom stat, fylke og kommune stor oppmerksomhet. Mange medlemmer blir berørt, og det er nødvendig å få lagt på plass overgangsordninger og vilkår ved skifte fra ett tariffområde til et annet. Også fortsatt arbeid med konkurranseutsetting, foretaksdannelser og privatisering krever sitt, ikke minst med tanke på å sette de tillitsvalgte i stand til å takle mange vanskelige problemer knyttet til lokale løsninger og forhold.

Samtidig skjer det en foruroligende økning i sykefraværet og en økning i antall uføretrygdede på grunn av stressende arbeidsforhold.

Som et delsvar på disse utfordringene setter KFO i gang et omfattende prosjekt kalt «Fra forvaltning til tjenesteproduksjon – tur/retur?» og engasjerer forskningsstiftelsen FAFO til å bistå med en undersøkelse for å få belyst de problemene som knytter seg spesielt til den omfattende omleggingen av tjenesteproduksjonen.

Ikke minst er den omfattende omleggingen i spesialisthelsetjenesten av stor betydning for en stor del av medlemsmassen. Man gjør en enorm innsats på informasjons-, skolerings- og forhandlingssiden for å hjelpe medlemmene over i en ny hverdag.

På alle disse områdene er KFO aktivt med og blir som en av de største forbundene på området trukket aktiv med i de politiske prosessene. Det gir gode muligheter for å påvirke

utvikling og innhold i reformene, både gjennom YS og ved egne initiativer overfor departementer, statsråder og arbeidsgivere.

FAFO-rapporten foreligger på våren 2001 og gir en bredt anlagt analyse om

- holdninger til konkurranseutsetting og privatisering
- arbeidsforhold, trivsel og ledelse
- nye organisasjonsformer

Rapporten blir et nyttig redskap i KFOs arbeid i forbindelse med de omfattende strukturendringene i samfunnet. Moderniseringen av den offentlige sektoren medfører omstillinger i høyt tempo og forflytting av ansvar fra kommuner til stat og vice versa. Det gir utfordringer for både lokaldemokratiet, dem som skal utføre tjenestene, og de organisasjonene som skal ivareta arbeidstakernes interesser.

KFO velger som et mottrekk å konsentrere seg om kommunesammenslåing og interkommunalt samarbeid og de mulighetene det gir for utvikling av tjenesteproduksjonen. Samtidig oppleves et stadig større gap mellom tildelte oppgaver og tildelte ressurser.

Organisasjonen ser det derfor som en viktig oppgave å påpeke det store gapet som finnes mellom ambisjoner og reelle muligheter til å løse velferdsoppgavene, og at dette misforholdet ytterligere forsterkes ved at det kommunale selvstyret ikke får friere rammebetingelser og mindre øremerking av tilskuddene. Også pensjonsreformen, avtalen om et inkluderende arbeidsliv og arbeidsinnvandring og integrering er temaer som har medført stor aktivitet og krevd mye arbeid av KFO.

Det samfunnspolitiske arbeidet har økt i omfang, bredde og tempo frem til jubileumsåret. Det vil føre altfor langt å beskrive de mange områdene som Delta har engasjert seg på. Den oversikten som er beskrevet i del 1.2.1, gir en indikasjon på at innsatsen på det samfunnspolitiske området er viktig for å løse primæroppgaven – å ivareta medlemmenes interesser.

Gjennom utvikling av politikkdokumenter som gir uttrykk for Deltas standpunkter, politikk og prioriteringer, har organisasjonen skapt et grunnlag for å påvirke utviklingen av det norske velferdssamfunnet. De økende aktivitetene i form av egne initiativer, bruk av forskningsmiljøer, politiske konferanser og løpende kontakter med politikere og myndigheter er med på å sette dagsordenen på områder som er viktige for en positiv samfunnsutvikling.

Deltas samfunnspolitiske rolle blir ytterligere understreket av at organisasjonen i stigende grad har hatt besøk av statsministre, statsråder og andre topp-politikere i posisjon og i opposisjon og har hatt deltakelse på sine ulike arrangementer fra samfunnsstopper og samfunnsaktører fra næringsliv, arbeidsliv, kultur- og forskningsmiljøer. Dette har i sum bedret Deltas muligheter til å påvirke .

Opprettelse av en egen samfunnspolitisk avdeling i det sentrale sekretariatet er et viktig bidrag til at arbeidet utvikles videre og forsterkes. Det må også understrekes at denne delen av Deltas arbeidsfelt har spredt seg utover i organisasjonen og i stigende grad resulterer i aktiviteter og politisk påvirkning både på det lokale og på det regionale planet.

1.2.2. Utdanningspolitikk

Ser vi de siste 25 årenes arbeid til Delta under ett, går det klart frem at det omfattende arbeidet med utdanning og utdanningspolitiske spørsmål går som en rød tråd gjennom hele perioden. I dette arbeidet har Deltas mange yrkesorganisasjoner spilt en viktig rolle, ikke minst hva angår utvikling av fagopplæring og etterutdanning i mange bransjer og fag.

Satsingen har vært en bevisst strategi i arbeidet for å ivareta medlemmenes interesser.

Aar 1898 den 3^{de} februar afholdtes konstituerende møde til dannelse af et Landeforbund for bestillingsmand i Møllergaden 18^F i Kristiania (Bestillingsmandens nye fællestokale).

Mødet fortsattes den 4^{te} og 5^{te}. Til mødet var fremmødte efter indbydelse af Bestillingsmandenes forening: Kristiania, Kristiansund, Bergen og Trondhjem følgende depulerede:

- Fra Bestillingsmandenes forening i Kristiania:
1. Lars Olaf Klauz
 2. Toldassistent M. P. Berg.
- Bestillingsmandenes forening i Kristiansund:
Toldassistent H. Nygaard
- Bestillingsmandenes forening i Bergen:
Forvalter L. Olsen.
- Bestillingsmandenes forening i Trondhjem:
Forstander T. A. Gjeldes.
- Akers Kommunes forening
Lars Sigvald Torsteth.
- Kristiania politifunktionæres forening:
1. Overkonstabel P. H. Løpsgaard
2. — — — A. Klauz.
- Posthændenes forening i Kristiania:
1. Posthænd Nig. Erikssund
2. — — — A. Duge
- Telegrafhændenes forening i Kristiania:
Telegrafhænd O. Kristiansen
- Kristiania fæde brandkorps forening:
Brandformand T. Bergsjø.

1898: Stiftelsen av forløperen til KFL.



1906: Kontorfunksjonærforeningene stiftes.



1937: Landsmøte i KFL.



1937: KFLs medlemsavis.



1942: Styremøte bak blindingsgardinene.



1952: Styret i KFL.



1962: KFL-profiler.



1974: Medlem nr 10 000.



1983: Radiografer i streik.



1983: Medlem nr. 20 000.



1983: Yrkesgruppesamling.



1984: Kirketjenere.



1985: Bytter navn til KFO.



1985: SKL.



1987: Heltid/deltid.

Men like viktig har det vært å styrke kvaliteten på det offentlige tjenestetilbudet i første-linjen, både av hensyn til brukerne, men også som en motvekt til et økende krav om konkurranseutsetting og privatisering av tjenestene. Satsingen er også et viktig grunnlag for å utvikle bedre lønnsbetingelser og avansementsmuligheter samtidig som den enkelte arbeidstaker gis bedre muligheter til å møte omstillinger og nye arbeidsoppgaver i et omskiftelig arbeidsliv. Innsatsen på dette feltet har bestått av mange elementer og omfattet et bredt spektrum av tiltak.

Arbeidet med de overordnede linjene og grunnleggende utdanningspolitiske forholdene har bygget på myndighetenes innspill til utdanningsreformer. I stor utstrekning har dette bestått i uttalelser og hørings svar til lovutkast og stortingsmeldinger. Men KFOs/Deltas brede fagkompetanse på en rekke områder har også resultert i oppnevning til og deltakelse i referanse- og arbeidsgrupper nedsatt av sentrale myndigheter. Det har gitt unike muligheter til direkte påvirkning og ført til gode resultater for medlemmene samtidig som organisasjonen har oppnådd stor respekt for saklig arbeid og konstruktive innspill.

NOU 1991: 4, «Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle», Reform 94, lov om nye lærefag og § 20-ordningen, Kompetansereformen, Livslang læring og Kunnskapsløftet er noen eksempler på saker som har krevd stor innsikt og innsats.

I alle årene har KFO/Delta også gjort sin innflytelse gjeldende ved løpende representasjon i Rådet for fagopplæring i arbeidslivet, yrkesopplæringsnemnder og prøvenemnder for fagopplæring både sentralt og regionalt og har på den måten også hatt en aktiv rolle når de overordnede politiske linjene er blitt omsatt i praktisk utdanning. I en periode spilte og arbeidet overfor Kommunal opplæring (KO) en viktig rolle i arbeidet for å få frem relevante tilbud om etterutdanning for etablerte arbeidstakere i forbindelse med de mange reformene som ble gjennomført i det offentlige tjenestetilbudet.

Også innad i organisasjonen har det vært jobbet godt i regi av både KFO/Delta og – ikke minst – yrkesorganisasjonene. En omfattende portefølje av faglig tilrettelagte kurs har opp gjennom årene gitt mange medlemmer anledning til å holde ved like og fornye sin faglige

«En omfattende portefølje av faglig tilrettelagte kurs har opp gjennom årene gitt mange medlemmer anledning til å holde ved like og fornye sin faglige kompetanse på mange felt»

kompetanse på mange felt. Det har, i kombinasjon med opprettelsen av en egen stipendordning for medlemmer som har deltatt i yrkesfaglig opplæring i og uten for organisasjonen, forsterket den utdanningspolitiske satsingen og gitt mange muligheter til å komme videre i karrieren. I tillegg har samarbeidet med YS' utviklingssenter vært et viktig supplement til eget arbeid.

Den voksende aktiviteten på området resulterer i at KFO ved årtusenskiftet utvikler et bredt anlagt policydokument for en utdanningspolitisk plattform. Dokumentet

både gir en historisk gjennomgang av KFOs innsats gjennom flere år relatert til utdanning, fagutdanning og yrkesfaglig virksomhet og trekker opp prinsipper og hovedretningslinjer for organisasjonens utdanningspolitiske standpunkter.

Gjennom årene har det også vært tatt viktige initiativer overfor myndighetene til å få opprettet fagutdanning i nye fag. Her har KFO spilt en sentral rolle for modell og innhold, for eksempel da fagopplæringen for den nye omsorgsarbeideren og fagopplæringen for ambulanspersonell ble satt ut i livet. En tilsvarende rolle har KFO/Delta også hatt for utvikling av moduler til flere andre fag- og yrkesgrupper. Den bevisste satsingen har også ført til at det de senere årene er arbeidet videre med å bygge ut fagutdanningen med ulike former for spesialisering. Dette arbeidet er planlagt knyttet opp mot høyskolesystemet og foregår i et samarbeid med disse utdanningsinstitusjonene.

De siste årene har arbeidet vært drevet av en egen ressursgruppe sammensatt av representanter fra yrkesorganisasjonen og Delta, som har hatt ansvaret for utvikling av og videre satsing på arbeidet med utdanningspolitikk.

Deltas arbeid med utdanningsspørsmål er blitt lagt merke til langt utover organisasjonens egne rekker. Når Delta i 2011 er oppnevnt i en referansegruppe som skal bistå i utviklingen av den kommende stortingsmeldingen «Utdanning for velferdstjenestene», er det en bekreftelse på at arbeidet med utdanning har vært, er og fortsatt vil være et sentralt arbeidsfelt for organisasjonen.

1.3 Arbeidslivspolitik

I løpet av de 25 årene dette skriftet omhandler, har arbeidslivspolitik, forhandlingsvirksomhet og organiseringen av arbeidsmarkedet gjennomgått omfattende endringer. Ikke minst gjelder det den offentlige sektoren. Det får store konsekvenser for og innvirkning på prioritering og organisering av arbeidet på dette kjerneområdet. På slutten av 1980-tallet forholder KFO seg til et avtaleverk som omfatter 3–4 arbeidsgivermotparter, mens Delta i 2011 inngår tariffavtaler på 21 ulike tariffområder og i tillegg må forholde seg til en rekke særavtaler spredt over et vidt spektrum av interesseområder.

Det er det kommunale avtaleområdet som er det dominerende i begynnelsen, mens Deltas forhandlingsaktiviteter i dag omfatter både kommunal, statlig og privat arbeidsgivervirksomhet og i tillegg også må håndtere små arbeidsgiverenheter som ikke er med i noen sammenslutning av arbeidsgivere.

I hele perioden har Delta forhandlet på kjerneområdene i et mer eller mindre formelt koordinert opplegg sammen med andre YS-organisasjoner. KFO/Delta har i kraft av sin størrelse i dette samarbeid spilt en sentral rolle, både ved opplegg til og ved gjennomføring av forhandlinger. I de aller fleste årene har så vel ledelse av forhandlingsutvalg som sekretariatsfunksjon for samarbeidet vært knyttet til det politiske og administrative apparat i KFO/Delta.

Fellesoppleggene gjennom YSF/YSK formaliseres og forsterkes ytterligere ved inngangen til nittiårene, da KS fremmer krav om en forenkling og koordinering av forhandlingsstrukturen på arbeidstakersiden. Som resultat utvikles en egen avtale om forhandlingssammenslutninger i kommunal sektor, som regulerer selve forhandlingsforløpet etter samme mønster som forhandlingene i staten.

Det er fortsatt de enkelte organisasjonene som har de formelle partsrettighetene, men selve forhandlingsprosedyren skjer i regi av hovedorganisasjonens forhandlingsammenslutninger i det kommunale avtaleområdet, YS-K, LOK, AF-K. Denne modellen blir senere videreført etter hvert som nye tariffområder (NAVO – Spekter etc.) etableres på grunn av omstruktureringer i det offentlige tjenestetilbudet, og den dominerer fortsatt forhandlingsbildet i Deltas store tariffområder.

Avtalen om forhandlingssammenslutninger medfører også en forbedret forhandlingsposisjon for YS-organisasjonene. Tidligere har organisasjonene i LO nektet å forhandle samtidig og ved samme bord som organisasjonene fra YS og AF. Det har ofte ført til misnøye og vært et konfliktgrunnlag når organisasjonen i YS og AF har opplevd at «løpet var lagt» gjennom forhandlinger med LO før de fikk møte arbeidsgivermotparten. Fra nå av sitter alle tre forhandlingssammenslutningene ved samme bord i felles møte med arbeidsgiverne.

Den samme perioden preges også av at de sentrale myndighetene i stigende grad griper inn på ulike områder i arbeidslivet gjennom reguleringer og lovgivning. Det får også konsekvenser for tariffparter og avtaleverk, blant annet fordi flere forhold som tidligere var

regulert i avtaler mellom partene, nå nedfelles i lov eller forordninger. Eksempler på slike inngrep er omtalt i Del 1.2, «Samfunnspolitikk», og vil også inngå i Del 1.3.1, «Tariffpolitikk og forhandlinger».

1.3.1 Tariffpolitikk og forhandlinger

Utviklingen i det norske oljeeventyret la grunnlaget for en omfattende lønnsvekst for store deler av arbeidslivet. Også de offentlig ansatte fikk ta del i «festen» selv om de sjelden fikk fullt utbytte av velstandsutviklingen i samfunnet. Det økende lønnsgapet mellom privat og offentlig ansatte kombinert med en stigende arbeidsledighet og større lønnsforskjeller mellom høytlønte og lavtlønte førte til en dramatisk inngang til forhandlingene i 1988.

I samarbeid med LO og NAF (Norsk Arbeidsgiverforening) beordret regjeringen Stortinget til å vedta en egen lov om inntektsstopp og inntektsregulering (midlertidig lov om inntekts- og utbytteregulering), uten at de øvrige partene i arbeidslivet (YS, AF, KS m.fl.) var blitt involvert. Loven berørte nesten 1,9 mill. arbeidstakere, nærmere 90 prosent av alle selskapsansatte. Det eneste loven ga rom for, var det samme som var avtalt i oppgjørene i LO/NAF-området, staten, HA og organisasjonene i varehandelen. I realiteten var det et lønnsdiktat til alle andre som ikke var en del av LO-familien.

Organisasjonene i YS og AF ble i realiteten fratatt sin reelle forhandlingsrett og gikk ut i en politisk streik i protest mot loven; de nektet å forhandle før loven formelt var vedtatt av Stortinget. Streiken ble i ettertid dømt ulovlig av et flertall i arbeidsretten, men fikk likevel positiv betydning ved at myndighetene innså at alle parter for fremtiden måtte med i et inntektspolitisk samarbeid.

Arbeidsgiverne (KS) endrer i samme periode taktikk og nøyer seg ikke lenger med passivt å motta krav fra organisasjonene og respondere på disse. Det stilles nå også motkrav til endringer i tråd med arbeidsgivernes interesser. Blant annet krever KS at det felles lønnsregulativet i stat og kommune skal opphøre til fordel for et eget kommuneregulativ. Kravet avvises, noe som fører til at tvisten løses gjennom frivillig nemndsbehandling etter at regjeringen har grepet inn i meklingsrunden for å hindre streik.

Ved inngangen til nittitallet normaliseres forholdene på arbeidsmarkedet. Lønnsloven oppheves, og forhandlingene tar utgangspunkt i et bredt inntektspolitisk samarbeid, samtidig som det registreres en fortsatt høy arbeidsledighet. I kommuneoppgjøret møter KFO nye og omfattende krav om endringer i avtaleverket fra arbeidsgivernes side. Det innføres nye forhandlingsbestemmelser med økt vekt på lokal lønnsdannelse, noe som resulterer i at det aldri før har vært gjennomført så mange og omfattende forhandlinger på lokalt nivå. Det gir nye utfordringer for lokale tillitsvalgte, som opplever en arbeidsgivermotpart med manglende kompetanse og innsikt i forhandlinger og forhandlingsprosedyrer.

Konsekvensen av erfaringene er at det innføres obligatoriske lønnspolitiske drøftinger lokalt og oppnevnes en rekke partssammensatte utvalg som skal drøfte erfaringene med nytt lønnsystem og nye forhandlingsordninger.

KFO opplever også å bli stevnet for arbeidsretten av KS og taper her saken om de lokalt inngåtte avtalene for frivillige brannmannskaper, men får løst problemet i de påfølgende oppgjørene.

Hovedoppgjøret i 92 blir igjen turbulent og ender med konflikt for alle forbund i LOK og Norsk Helse- og Sosialforbund. Konflikten havner i Rikslønnsnemnda. Her merkes også den første spiren til en mer dyptgående konflikt innad i YS-K mellom KFO og NHS om veivalg og prioriteringer på forhandlingsfronten. Utover på nittitallet tilspisser motsetningene seg og resulterer i at NHS innleder et nært samarbeid med Norsk Kommuneforbund, for senere å fusjoneres med det samme forbundet. For første gang er også Bærum og

Lørenskog underlagt forhandlingsparaplyen i KS, mens Oslo fortsatt velger å være et selvstendig tariffområde.

Striden fra hovedoppgjøret ser imidlertid ikke ut til å ha langvarig virkning. I mellomoppgjøret samordner de tre forhandlingssammenslutningene YS.K, LOK, og AF-K sine krav og fremtvinger med det en forhandlingsløsning uten mekling. Forhandlingsløsningen fører også til at det nedsettes en rekke partssammensatte utvalg som skal arbeide videre med utviklingen av avtalestrukturen i kommunesektoren. Blant annet skal et av utvalgene vurdere mulighetene for utvikling av bransjeavtaler spesielt knyttet opp mot selskapsdannelser i det kommunale tjenesteområdet.

Oppgjørene rundt midten av nittitallet gjennomføres i nokså harmoniske former, som gir grunnlag for enighet om en rekke endringer i og utvikling av avtalestrukturen.

Arbeidsledigheten er på vei ned og er nok en medvirkende årsak til at det er forholdsvis rolig på arbeidsmarkedet.

Særavtalene på det kommunale området er nå tatt ut av hovedtariffavtalen og forhandles særskilt med de forbundene som har partsforhold til de enkelte avtalene.

Et nytt samarbeid mellom YS-K og LOK fører til et gjennomslag for deltidsansatte om rett til å få utvidet sin stilling ved behov for utvidet arbeidskraft.

Pensjonsordningene tariffestes i 96, og nytt stillingsregulativ basert på et minstelønnsystem ser dagens lys uten de store sverdslagene.

Ansvar og kompetanse settes på dagsordenen som grunnlag for lønnsdannelse og avansementmuligheter samtidig som KFO konsentrerer seg om lønn og lønnsbetingelser for førstelinjetjenesten.

Likelønn og likestilling blir viktige elementer i oppgjørene.

Mange av disse problemstillingene må finne sin løsning lokalt. De sentrale partene velger derfor å gå ut med en rekke felles anbefalinger om behandlingsmåter og løsningsmodeller til bruk under de lokale forhandlingene. Samtidig skyter strukturendringene i arbeidsmarkedet for alvor fart. Både selskapsdannelser, privatisering av tjenester og konkurranseutsetting gir grunnlag for stort engasjement, ikke bare for å få regulert avtaler og arbeidsvilkår på nye overenskomstområder, men også for å sette lokale tillitsvalgte i stand til å mestre nye systemer og utfordringer.

KFO tar derfor overfor flere organisasjoner i og uten for YS initiativet til å få til et samarbeid som kan bremse opp en økende tendens til å privatisere tjenester.

I denne ellers rolige perioden må KFO likevel ta i bruk streikevåpenet. I NHO-området har ambulanspersonell lenge vært underbetalt i forhold til kolleger i det offentlige området. I tre uker sommeren 96 var 130 KFO-medlemmer i konflikt for likelønnsprinsippet. Først gjennom gjentatte meklingsrunder bøyde NHO av og godtok prinsippet om et tilsvarende lønnsnivå som i offentlig sektor.

Også arbeidsgiversiden og myndighetene drøfter endringer i det samme tidsrommet. To offentlige utvalg blir oppnevnt. Det ene, Stabelutvalget, skal vurdere dagens forhandlingsordning og rammeverk (arbeidstvistloven) med utgangspunkt i forslagene fra Arbeidsrettsrådet (NOU 1996: 14) og blant annet se på mulighetene til å få til en felles offentlig arbeidsgiverorganisasjon.

Det andre utvalget, Holdenutvalget, får som mandat å drøfte strategier for sysselsetting og verdiskaping og er således en videreføring av det inntektspolitiske samarbeidet som har preget hele nittitallet.

KFO har gjennom samarbeidet i YS' inntektspolitiske utvalg påvirket arbeidet i disse to utvalgene.

Frem mot årtusensskiftet arbeider KFO med flere store prosjekter. Som et ledd i prosjektet «KFO etter 2000» blir det besluttet å utarbeide en strategisk plan for det tariffpolitiske arbeidet. I mandatet for arbeidet heter det at den tariffpolitiske plattformen skal inngå som en del av KFOs strategiske planverk, angi vei og verdivalg og inneholde elementer som

- lønssystemer og kriterier for lønn og lønnsdannelse,
- forhandlingsstrategier og alliansepartnere,
- arbeidsgiverrelasjoner
- avansements- og omskoleringsystemer og
- rekrutterings- og avviklingssystemer.

Som et grunnlag for arbeidet innleder KFO et samarbeid med flere forskningsmiljøer. Dette samarbeidet skal danne bakteppet for arbeidet. Forsker Geir Høgsnes blir bedt om å skrive tre notater om:

- Norsk lønnsdannelse 1980 til 1997,
- Norsk lønnsdannelse og 1998 oppgjøret – Solidaritetsalternativets endelikt? og
- Lønnsdannelsen fremover.

ECON analyse blir bedt om å gi en vurdering av «Framtidens arbeidsmarked».

Og Norsk Gallup får i oppdrag å undersøke omfanget av fjernarbeid og telependling i norske kommuner. Resultatet av denne undersøkelsen blir i tillegg presentert av KFO på en nordisk konferanse om arbeidsmiljø med representanter fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden fra alle de nordiske landene til stede. Temaet ble i tillegg tatt inn som en del av hovedoppgjøret i 1998.

I tillegg innhenter KFO erfaringsmateriale fra sine samarbeidende organisasjoner i Danmark og Sverige, KKF og SKTF, på områder som lokal lønnsdannelse og fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidet med utviklingen av en tariffpolitisk plattform blir sluttført med landsmøtebehandling i 2000, men før det medfører arbeidet med plattformen endringer i tariffarbeidet, idet debattheftet før hovedoppgjøret i 2000 i langt større grad en tidligere rettet søkelyset mot de prinsipielle og mer politiske sidene ved lønnsdannelse.

Etter at landsmøtet har lagt grunnlaget for det tariffpolitiske arbeidet ved sin tilslutning til den tariffpolitiske plattformen, blir utviklingsarbeidet i organisasjonen videreført. Viktige perspektiver knyttet til utviklingen av det sentrale og det lokale forhandlingsystemet, avtalestrukturen i kommunal sektor, arbeidstidsproblematikken og pensjonssystemet blir gjenstand for vurderinger og politikkkutforming.

Samtidig utvikles det støttemateriell og tariffpolitiske standpunkter til bruk for lokale tillitsvalgte i deres arbeid med lokal lønnspolitikk og lønnsdannelse. Ved forberedelsene til hovedoppgjøret i 2002 har den tariffpolitiske plattformen «satt seg» og fører til viktige strategiske endringer.

For det første gjennomføres en konstruktiv og offensiv dialog med yrkesorganisasjonene, ikke bare om særavtalene, men også om hele hovedoppgjøret. Dernest inngår YS-K et viktig strategisk samarbeid med NITO, noe som gir seg utslag i forhandlingsresultatet.

Som forberedelse til oppgjøret i NAVO gjennomføres fem regionssamlinger for tillitsvalgte innenfor spesialisthelsetjenesten.

Til tross for at selve oppgjøret medførte store strukturelle endringer i avtaleverket, lyktes det en å komme frem til positive resultater for medlemmene gjennom forhandlinger og mekling på nesten alle områder.

Men igjen måtte KFO ta streikevåpenet i bruk overfor NHO/SBL på vegne av ansatte i privat ambulansetjeneste. Etter nærmere tre uker i streik fremprovoserte arbeidsgiveren tvungen lønnsnemnd ved å unnlate å søke om dispensasjoner slik at det ikke var fare for liv og helse. Regjeringen nedla forbud mot videre streik og sendte saken til Rikslønnsnemnda, som avga sin kjennelse sist på året.

KFOs tariffportefølje utvides kraftig gjennom de første årene av det nye årtusenet. I 2004 må det derfor forberedes og gjennomføres hovedforhandlinger på ikke mindre enn 21 ulike tariffområder. Selv om disse varierer i størrelse, er forberedelser og gjennomføring både intensive og arbeidskrevende, ikke minst fordi mye ressurser må settes inn på å bevare og beskytte allerede opparbeidede rettigheter. Arbeidsgiverne på de ulike områdene setter mer og mer inn på å reversere allerede fremforhandlede rettigheter. Særlig gjelder det krav til fleksibilisering av arbeidstid og krav om flere friheter i valg av pensjonsløsninger.

For organisasjonene er dette viktige spørsmål. Et utstrakt samarbeid på tvers av forhandlingssammenslutningene fører til at pensjonsrettighetene sikres for dem som allerede har pensjonsordninger. Samtidig gir regjeringen løfter om at det skal etableres pensjonsrettigheter for arbeidstakere som på det tidspunktet ikke har slike ordninger.

«Fortsatt må det kjempes for at oppgjørene skal få en profil som fremmer likelønn»

Fortsatt må det kjempes for at oppgjørene skal få en profil som fremmer likelønn; KFO fronter dette som et viktig element for å få til en løsning i oppgjørene og får i hovedsak gjennomslag for det.

Internt i organisasjonen starter arbeidet med utvikling av et opplegg for «direkteavtaler» med arbeidsgivere som ikke er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon. Hensikten med dette arbeidet er særlig å gi medlemmer som arbeider i mange små bedrifter eller «enmannsforetak» i privat sektor, et relevant tariffgrunnlag. De mange endringene som har funnet sted på arbeidsmarkedet, fører til en ny debatt om behovet for utviklingen av en ny tariffpolitisk plattform.

I de kommende oppgjørende retter KFO mye av oppmerksomheten mot fagarbeidersjiktet, hva angår både profil og nivå i alle tariffområdene. Dette kombineres med en bevisst satsing på både formal- og realkompetanse utover videregående nivå. Fortsatt sliter man med å få orden på pensjonen for medlemmer i private foretak. Forhandlingene og meklingen på HSH/HUK-området er i en periode så tilspisset at det brygger opp til konflikt fordi arbeidsgiverne har krav om dårligere pensjonsordninger for ansatte i bedrifter knyttet til dette tariffellet.

I NAVO bar forhandlingene preg av at det fortsatt var et omfattende behov for opprydding i forhandlingsmodellen for å få avklart hvilke YS-forbund som skulle ha sentral lønnsdannelse, og hvilke som skulle ha lokal lønnsdannelse. I kombinasjon med at KFO i de lokale forhandlingene ble møtt av en uprofesjonell forhandlingsmotpart, førte det til et behov for omfattende bistandsforhandlinger for å nå frem til enighet.

Også arbeidet med NAV-reformen er omfattende og arbeidskrevende, særlig hva angår informasjon og opplæring. I tillegg opplever KFO at det største arbeidsgiverområdet – KS – endrer politikk ved gjennomføringen av de lokale forhandlingene og gir nye og over-

raskende signaler som går på tvers av KFOs syn på bruk av den lokale potten, og må derfor gå til brudd i noen kommuner for å få stadfestet hvilke prinsipper som skal legges til grunn.

Blant annet for å møte disse nye utfordringene endrer Tariffpolitisk utvalg navn til Arbeidslivspolitisk utvalg og markerer med dette at utvalget får et bredere mandat å arbeide etter og i større grad trekke endringene i arbeidsmarkedet med i sitt arbeidsgrunnlag.

I mellomoppgjøret i 2009 blir spørsmålet om tjenestepensjon i offentlig sektor et hovedtema og står fortsatt uløst etter at pensjonsreformen er gjennomført. Ved forhandlingsbruddet har partene i KS-området klart å løse alle andre mindre forhandlingsspørsmål og tar kun med seg pensjonsspørsmålet inn i meklingsrunden, mens oppgjørene i staten og Oslo kommune tar med seg flere uløste spørsmål til meklingsfasen, blant annet økonomien i oppgjørene. Når staten går inn som «tredjepart» i meklingsfasen, lykkes det omsider å få lagt på plass de offentlige pensjonsordningene, slik at partene kan slutte seg til Riksmeklingsmannens skisse.

Arbeidet med verdisetting av formal- og realkompetanse og kompetansekartlegging videreføres både i mellomoppgjøret og i hovedoppgjøret i 2010. Blant annet arrangerer Delta en egen arbeidslivskonferanse hvor disse temaene settes på dagsordenen, som en forberedelse til hovedoppgjøret. Dessverre må Delta igjen ta streikevåpenet i bruk både i KS og i Spekter-/helseområdet. For å få løst problemer knyttet til kompetanse- og likelønnskravene er det behov for et bedre økonomisk grunnlag enn det som er lagt gjennom forhandlingene for frontfagene.

På KS-området lyktes det en å få ut en noe større ramme samtidig som det ble lagt føringer på de lokale forhandlingene knyttet til kvinnelønn og kompetanselønn.

I Spekter-området var streiken knyttet til prinsippet om lik lønn for likt arbeid i all offentlig finansiert tjenesteproduksjon. Delta kunne ikke akseptere at samme yrkesgrupper skulle ha ulik lønnsutvikling avhengig av hvilket arbeidsgiverområde som var avtalemotpart. Etter inngripen fra regjeringen blir streiken i Spekter/helse stoppet og oppjøret oversendt Rikslønnsnemnda.

Uten drahjelp fra andre enn to andre YS-forbund får Delta ikke gjennomslag for viktige prinsipper, men må ta til takke med samme resultat som LO-forbundene. Delta har imidlertid fått satt et kraftig søkelys på høyst aktuelle tariffpolitiske prinsipper og markert en sterk vilje til å kjempe for medlemmenes legitime rettigheter.

En samlet vurdering av lønnsutviklingen for perioden fra 1986 til 2010 viser at KFO/Delta selv under svært skiftende rammevilkår har klart å få til en stor forbedring av medlemmenes kjøpekraft, både generelt og spesifikt for ulike yrkesgrupper. Med unntak av noen få år med inntektsstopp og innteksregulering har hvert oppgjør resultert i større eller mindre reallønnsforbedringer. I tillegg har en rekke yrkesgrupper oppnådd bedre plasseringer i lønnshierarkiet, og det er blitt enklere å oppnå en positiv lønnsutvikling gjennom kompetanseheving og avansementsmuligheter.

Delta er med et slikt grunnlag godt rustet til å møte nye utfordringer på det arbeidslivspolitiske området, men må fortsatt regne med endringer i arbeidsmarkedet og tariffområder og må være forberedt på et arbeid i «turbulens og urolig sjø».

Med i bildet hører også at Delta gjennom utdeling av en egen arbeidsgiverpris hvert år setter søkelyset på hvor viktig det er med god og rettskaffen ledelse for å sikre et godt og stabilt arbeidsmiljø.

1.3.2 Tvisteforhandlinger, rettssaker og bistand

I hele perioden (1986–2010) har det vært ført tvisteforhandlinger om forståelsen av og innholdet i gjeldende tariffavtaler. Behovet for slike forhandlinger har variert fra år til år, men har vært aktualisert særlig når det har vært foretatt store endringer i avtaleverkene. Forhandlingene har vært ført både sentralt og lokalt og har i hovedsak ført til en omforent tolkning og ditto standpunkter på de omtvistede områdene eller er blitt løst gjennom de påfølgende ordinære forhandlingene.

En rekke saker har imidlertid måttet avklares gjennom behandling i den lokale eller sentrale arbeidsretten. En samlet oversikt viser at KFO/Delta har vunnet frem med sitt syn i majoriteten av saker, men også tapt saker av betydning for medlemmene. Man har også tatt i bruk de sivile domstolene for å verne om medlemsinteresser enten kollektivt eller individuelt. Det har vært ført saker både for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett. Og etter at EØS-avtalen trådte i kraft, har man også brukt EFTA-domstolen for å avklare tvistesporsmål. Saksmengden har vært fordelt over et vidt spektrum knyttet til arbeidslivslovgivningen, men også erstatningsrett, forsikringsrett og trygderett har vært utgangspunkt for tvistesaker.

Fra en beskjeden saksmengde i begynnelsen, fem saker i 1988, har saksmengden vokst først i et moderat tempo, for så nærmest å eksplodere ved begynnelsen av 2000-tallet. For årene 2007, 2008 og 2009 registreres således henholdsvis 111, 169 og 160 saker.

I beretningen 1997 gir lederen av juridisk kontor en analyse av utviklingen og skriver blant annet følgende:

Juridisk kontor har i 1997 opplevd en stadig økning i antallet saker og dessuten en stadig større spennvidde med hensyn til hva slags problemstillinger kontoret får til behandling. Det antas å være flere årsaker til dette.

For det første har lovgivningen på arbeidsrettens område de senere år vært undergitt store endringer, bl.a. som følge av EØS-avtalen. Som stikkord kan nevnes reglene om virksomhetsoverdragelse, de økende krav som stilles til et forsvarlig arbeidsmiljø så vel fysisk som psykisk.

[...]

Et annet forhold av betydning er de store omstillinger kommunal sektor for tiden gjennomgår. Både interne omorganiseringer innen forvaltningen så vel som utskilling av egne virksomheter, selskapsdannelser og konkurranseutsetting reiser rettslige problemstillinger av stor betydning for den enkelte arbeidstaker. Omstillingene har også organisasjonsmessige konsekvenser som igjen reiser tariffrettslige problemstillinger.

Et generelt trekk ved samfunnsutviklingen som gjenspeiler seg i henvendelsene, er enkeltindividets økende bevissthet om egne rettigheter. Dette har bl.a. medført et økende antall yrkesskade-/sykdomssaker, hvor enkeltmedlemmer ønsker bistand både i forhold til trygdemyndigheter og forsikringsselskaper

Analysen gir en god oversikt over både årsaksforhold og det økende spennet i saksområdet for tvisteforhandlinger og bistand til medlemmene.

KFO/Delta har oppnådd en rekke gode resultater for medlemmene. Det er også registrert utenfor organisasjonens rekker. Dette fører til at KFO/Delta ved juridisk kontor blir representert i en nyopprettet internasjonal kommisjon for arbeidsrettigheter bestående av arbeidsrettsekspertene fra mange land, noe som gir organisasjonen muligheter for påvirkning på det internasjonale arbeidsrettslige området.

1.4 Organisasjonspolitikk

Sett under ett de siste 25 årene er det uten tvil det organisasjonspolitiske området som har vært mest vektlagt, og det har krevd stor innsats og store ressurser. Innsatsen har variert år om annet, men det har hele tiden pågått et arbeid med utvikling av organisasjonen for å holde tritt med omveltningene i samfunns- og arbeidslivet og for å stå best mulig rustet til å møte medlemmenes krav og forventninger. På noen av de organisasjonspolitiske områdene har utviklingen vært temporær og som regel knyttet til omfattende endringer i organisasjonen, mens andre områder har gjennomgått en mer løpende utvikling fra år til år.

I det følgende beskrives en del avgjørende hendelser, beslutninger og tiltak som har ført fram til den organisasjonen som Delta er i dag. De enkelte elementene vil ikke alltid bli beskrevet i kronologisk rekkefølge, men mer følge en naturlig sammenheng ut fra områdets eller sakens natur.

Heller ikke denne delen må betraktes som en uttømmende fremstilling av all aktivitet i KFO/Delta. Til det kreves en langt mer omfattende fordykning og gransking av Deltas omfattende arkivmateriale.

1.4.1 Medlemmer og medlemsutvikling

Siden KFO markerte sitt 50-årsjubileum, er medlemstallet mer enn fordoblet, fra litt i overkant av 29 000 til dagens situasjon med nesten 65 000. Den årlige veksten har variert, men har i alle år vist en positiv nettotilvekst på mellom 4 og 8 prosent. Isolert sett er dette en meget positiv utvikling.

En litt dypere gjennomgang av tallene samlet og år for år gir imidlertid et litt mer nyansert bilde:

- I totaltallene ligger også en god del ikke-yrkesaktive medlemmer med et begrenset medlemstilbud.
- Det registreres hvert år et relativt stort frafall av medlemmer.
- Det kan synes som om at man sliter med å få godt «fotfeste» i de større arbeidsgiverområdene, større byer og fylkeskommuner.

Tallene må også vurderes opp mot den store veksten blant arbeidstakere i offentlig tjenesteyting som har skjedd i det samme tidsrommet. Det kan stilles spørsmål om hvorvidt KFO/Delta har fått organisert sin «rettmessige» andel av den totale arbeidsstyrken i sitt nedslagsfelt.

Man har opp gjennom årene satt inn en rekke tiltak for å møte disse utfordringene, både utforming av medlemsfordeler og fordelsprogrammer, løpende rekrutteringsarbeid, større og mindre vervekampanjer, arbeidsplassbesøk, en forsterking av det yrkesfaglige tilbudet og

«Delta direkte, et service-tilbud hvor enkeltmedlemmer og tillitsvalgte har direkte tilgang til profesjonelle rådgivere...»

sist, men ikke minst medlemspleie. Det fører til at KFO i sitt programarbeid nedfeller prinsippet om at «medlemmer skal alltid føle nærhet og trygghet i forhold til KFOs tillitsvalgte på alle nivåer», og legger med dette sterke føringer på organisasjonens medlemsfokus.

Den økte vektleggingen på medlemmer resulterer i et økende antall henvendelser både til tillitsvalgte og til servicesentre og ressurscenter. Det fører til at Delta i 2010

opprettet et unikt medlemstilbud, «Delta direkte», et servicetilbud hvor enkeltmedlemmer og tillitsvalgte har direkte tilgang til profesjonelle rådgivere i Deltas ressurscenter tolv timer per dag og kan få personlig hjelp med aktuelle problemer.

Midt på nittitallet skjer en strategisk endring i rekrutteringsarbeidet. Fra å være bredt anlagt og rettet mot hele spekteret av potensielle medlemsgrupperinger spredt over hele landet, blir arbeidet spisset og bevisst rettet mot spesifikke yrkesgrupper, bransjer og/eller geografiske områder.

Samtidig satses det på kampanjepregede opplegg og moderne kommunikasjonsformer. Det gir målbare resultater og fører blant annet til en sterk tilvekst av ungdom på vei inn i arbeidslivet.

Arbeidet får en ny og positiv omdreining da det i 1999 i det sentrale sekretariatet tilsettes en egen rekrutteringskonsulent med spesialansvar for rekruttering og medlemspleie. Det er starten på en ny «evigvarende» vervekampanje, «Gi noe verdifullt, få noe verdifullt tilbake». Rekrutteringsarbeidet foregår i en situasjon der KFO/Delta konkurrerer med andre forbund, selv om uorganiserte og nye arbeidstakere er de viktigste målgruppene.

Den bevisste satsingen resulterer i at KFO/Delta selv i år da andre organisasjoner sliter med negativ medlemsutvikling, opplever en ganske positiv vekst, selv om det må konstateres at andelen av passive medlemmer vokser.

Gjennom årene har det vært gjennomført flere spørreundersøkelser blant medlemmer og tillitsvalgte om KFO/Delta og organisasjonens arbeid. Responsen fra disse undersøkelsene viser at medlemmene i høy grad er fornøyd med det arbeidet organisasjonen gjør for medlemmene.

1.4.2 Politiske organer

De politiske organene i KFO/Delta har behandlet en omfattende saksmengde gjennom de seneste 25 årene. Omfang og innhold, som er beskrevet i del 1, bekrefter at organisasjonens arbeid har vært sterkt påvirket av utviklingen i arbeids- og samfunnsliv.

Også den politiske styringsstrukturen blir påvirket av omverdenen og gjennomgår med jevne mellomrom store forandringer.

1.4.2.1 Lokalavdelinger

Den lokale KFO-avdelingen var medlemmenes nærmeste tilknytningspunkt. Stort sett var den enkelte avdeling forankret i kommunestrukturen og vokste i antall opp gjennom åtti- og nittitallet i takt med medlemsutviklingen. I samme tidsrom var det et uttalt politisk mål at alle medlemmer skal være knyttet til en lokalavdeling, et mål som i alt vesentlig var oppnådd ved årtusenskiftet.

Utviklingen i arbeidsmarkedet og ikke minst innenfor den tjenesteytende sektoren gjør at mange medlemmer ikke «identifiserer» seg med lokalavdelingen, og den opphører derfor som organisatorisk politisk organ i forbindelse med et omfattende organisasjonsutviklingsprosjekt – «KFO etter 2000». I dens sted ble det etablert lokale ledd i all hovedsak knyttet til arbeidsområde og med en tillitsvalgt som i tillegg til oppgaver som avtaletillitsvalgt også fikk tillagt et ansvar som organisasjonstillitsvalgt.

Lokalavdelingene hadde også helt frem til landsmøtet i 1991 som oppgave å velge utsendinger til KFOs landsmøte, noe som etter hvert førte til et så stort antall delegater at det ble vanskelig med en effektiv og forsvarlig gjennomføring.

1.4.2.2 Fylkesavdelinger / Nettverk fylke

Det var opprettet et politisk organ – en fylkesavdeling – i alle landets fylker. Kildematerialet gir imidlertid en begrenset adgang til å gå dypere inn på det politiske arbeidet på dette nivået. I hovedsak ser det ut til at arbeidet har vært av koordinerende art for de lokalavdelingene som eksisterte i fylket, samtidig som avdelingen også hadde en funksjon

med hensyn til skolering av tillitsvalgte og iverksetting av tilbud om faglig påfyll for enkeltmedlemmer, tilsynelatende spesielt rettet mot medlemsgrupper som ikke hadde tilknytning til en yrkesorganisasjon.

Fra 1991 blir fylkesavdelingen tillagt ny kompetanse og får ansvar for valg av utsendinger til KFOs landsmøter.

Den politiske strukturen på fylkesplanet legges om samtidig som ordningen med lokalavdelinger opphører («KFO etter 2000») og erstattes av et «Nettverk fylke», som er et uformelt koordinerende organ for tillitsvalgte i det enkelte fylket. I hovedsak skal «Nettverk fylke» fungere som et politisk verksted, men får etter hvert også formell kompetanse til å velge representanter fra fylket til KFOs/Deltas representantskap.

1.4.2.3. Landsmøter/representantskap

Landsmøtet/representantskapet er organisasjonens høyeste myndighet og har gjennomgått ganske omfattende forandringer i form og innhold gjennom de siste 25 årene. Den første tiden var landsmøtet nokså preget av interne organisasjonspolitiske problemstillinger, men det endret gradvis karakter til å bli et viktig politisk verksted som utmeislet organisasjonens prinsipielle holdninger og standpunkter til utviklingen i samfunnet og arbeidslivet og internt i organisasjonen.

På landsmøtet i 1991 tas det første steget mot større fleksibilitet og aktualitet i organisasjonens arbeid. Landsmøtet beslutter å trekke opp de mer langsiktige politiske linjene gjennom arbeidet med prinsippprogrammet og overlater arbeidet med handlings- og arbeidsprogrammer til landsstyret, slik at disse kan ta utgangspunkt i dagsaktuelle situasjoner.

Denne utviklingen fortsetter på landsmøtet i 94 og når sin første kulminasjon på landsmøtet i 97. Nærmest over natten og etter en intens arbeidsinnsats på selve landsmøtet vedtar landsmøtet å endre vedtektene slik at ordningen med landsmøter opphører og erstattes av et mindre årlig representantskap som rådgivende organ for det nye hovedstyret. I tillegg blir det også gjort ytterligere endringer i organisasjonsmodellen som fører til en slankere og mer operativ organisasjon. Det gamle landsstyret og sentralstyret forsvinner og erstattes av et nytt hovedstyre.

Samme landsmøte blir også brukt til økt politisering og synliggjøring av organisasjonen. Hele landsmøtet blir bygd opp omkring arbeidet med de prinsipielle politiske linjene. Dette inspirerer, sammen med aktiv deltakelse fra eksterne sentrale ressurspersoner, landsmøtesalen til en debatt om de store linjene.

Tre år senere gjennomføres det siste landsmøtet i KFO. Oppgavene til landsmøtet overtas i sin helhet av representantskapet, som nå får utvidet og besluttende myndighet på sentrale områder for organisasjonens videre utvikling.

Samtidig er det duket for en omfattende endring i organisasjonsstrukturen. Etter et omfattende forutgående utrednings- og utviklingsarbeid i hele organisasjonen sluttbehandles prosjektet «KFO etter 2000».

Samtidig markerer landsmøtet at det samfunnspolitiske engasjementet også dreier seg om forhold som ikke bare berører situasjonen på arbeidsmarkedet. Landsmøtet tar i en uttalelse sterk avstand fra fremveksten av nynazistiske bevegelser i Europa.

Fremover blir det nå representantskapsmøter hvert år, minst ett, som regel to, men også med adgang til å innkalle til ekstraordinært representantskapsmøte ved behov. Og hvert fjerde år skal representantskapsmøtet utøve «landsmøtefunksjoner» i form av valg.

I forbindelse med en sterk splittelse i organisasjonen i 2004 om videre veivalg i forbindelse med det såkalte trippel +-prosjektet stilles det krav fra 1/3 av representantskapets medlemmer om et ekstraordinært representantskapsmøte som skal ta stilling til om KFO skal arbeide videre for en fusjon med tre andre YS-forbund. Tross sterke motsetninger og en organisasjon som er tilnærmet delt på midten, gjennomføres forhandlingene saklig og korrekt og resulterer i at KFO med bare noen få stemmers overvekt trekker seg ut av fusjonsforhandlingene.

Det fører også til valg av ny politisk ledelse på det påfølgende ordinære representantskapsmøtet samme år.

De omfattende strukturendringene omkring årtusenskiftet aktualiserer igjen debatten om nytt navn og logo. Opp gjennom årene har det vært et sterkt engasjement for og mot endringer, og flere fremstøt er blitt avvist av de besluttede organene. Problemene med en stadig oppsplitting av medlemsmassen på ulike arbeidsgiverarenaer gjør det imidlertid stadig vanskeligere for alle å identifisere seg med et navn som er forbundet med offentlig/kommunal virksomhet.

Problemet finner sin løsning da representantskapet i 2007 applauderer det nye navnet – «Delta» – og ny logo inn og samtidig bestemmer at både navn og logo skal tas i bruk umiddelbart. Med navnebyttet følger også ett nytt verdigrunnlag for organisasjonens arbeid med vekt på medlemmenes livskvalitet og en forankring i begreper som balanse og veien til et liv i balanse. Det fører til at representantskapet året etter vedtar en ny visjon for Deltas arbeid: «Delta skaper balanse i arbeidslivet».

Det med denne visjonen som fundament at Delta skal markere sitt jubileum og forme sin fremtid.

1.4.2.4. Landsstyre, sentralstyre, hovedstyre

De sentrale politiske styringsorganene gjennomgår på samme måten som resten av organisasjonen endringer i løpet av en 25-årsperiode, men de største endringene knytter seg til det politiske innholdet i arbeidet og bare i mindre omfang til struktureringen av arbeidet.

Ser man derimot bort fra det politiske arbeidet, er bildet nokså likt enten man skriver 1986 eller 2010. Det overordnede organet (landsstyret og senere representantskapet) samles 2 til 4 ganger i året og behandler 20 til 30 saker, hvorav de strategiske veivalgene er de viktigste.

Det utøvende organet (sentralstyret og senere hovedstyret) samles stort sett 1 gang i måneden i løpet av året og behandler et sakskompleks på mellom 90 og 140 saker. Her utmeisles de strategiske planene til realpolitikk på hele organisasjonens arbeidsfelt. I dette arbeidet kan det registreres en merkbar endring i de sakene som tas opp til behandling. I begynnelsen er saksmengden i høy grad preget av organisasjonspolitiske forhold. Opp gjennom årene endrer saksmengden karakter og dreier seg mer og mer mot forhold knyttet til samfunns- og arbeidsliv.

Man gjør i varierende grad bruk av underutvalg/fagutvalg til å forberede politiske beslutningsgrunnlag og supplerer den faste utvalgsstrukturen med ad-hoc-utvalg og prosjektgrupper for spesifikke saker som krever særskilt oppmerksomhet og behandling.

Denne arbeidsstrukturen kjennetegner arbeidet i KFO/Delta i hele perioden.

Opp gjennom årene har man også foretatt endringer i sammensetningen av de respektive organene for å få til en optimal representativitet med hensyn til endringer i medlemsstruktur og gruppeinteresser.



1987: Aktivitører.



1987: Nordisk konferanse.



1994: Fagopplæring?



1998: Streik mot fjerning av fridag.



2000: Landsmøte.



2000: Landsmøte.



2002: Ambulansestreik.



2003: Drammen.



2004: Verving.



2005: Konglekampanjen.



2005: Hjerteaksjonen.



2005: Hjerteaksjonen.



2006: Markering i Strasbourg.



2006: Markering i Strasbourg.



2007: 60 000 medlemmer.



2007: Nytt navn.



2007: Fra KFO til Delta.

Den politiske delen av virksomheten omhandler et vidt spektrum av saker og sakskompleks og er i store trekk omtalt i beskrivelsene i del 1, «Utviklingstrekk i KFO/Delta». Likevel er det verdt å stoppe opp ved noen forhold eller saker som spesielt har satt sitt preg på arbeidet og utviklingen i organisasjonen. Sist på åttitallet var antall medlemmer blitt så stort at det var behov for å øke det profesjonelle støtteapparatet og styrke informasjonsarbeidet. Det resulterte i en utvidelse av ordningen med ansatte distriktssekretærer og opprettelse av en informasjonsvirksomhet knyttet til organisasjonsavdelingen i det sentrale sekretariatet. Ordningene er senere blitt utbygd og ytterligere profesjonalisert og utgjør i dag viktige elementer i Deltas arbeid overfor medlemmene.

Landsstyret har to ganger med noen få års mellomrom måttet gå til det drastiske skritt å ekskludere et medlem og en tillitsvalgt på grunn av illojalitet mot organisasjonen. Det førte i en periode til en noe spent stemning innad i organisasjonen. Særlig medførte eksklusjonen av den tillitsvalgte mye turbulens og resulterte i at KFO i siste instans ble stevnet for sivil domstol, uten at dette fikk negative følger for organisasjonen. Likevel skapte det problemer for arbeidet, særlig i den regionen hvor vedkommende var hjemmehørende. Tidlig på nittitallet tar også det strategiske planarbeidet til, og det markeres en sterk vilje til å satse på en proaktiv linje som pådriver i fornyelsen av det kommunale tjenestetilbudet. Den linjen har siden vært grunnlaget for arbeidet i KFO/Delta.

I motsetning til dette beslutter man samtidig å innskrenke organisasjonens arbeidsfelt ved å gjøre kommunal sektor til primærvirksomhet og definere administrasjon og mellomsjikt som interesseområde. I dag er denne holdningen avløst av en bevisst vilje til å gi et tilbud til et bredt spektrum av arbeidstakere innenfor offentlig finansiert tjenesteyting og til å følge medlemmene uansett hvilket tariffområde de sorterer under. Utviklingen i arbeidsmarkedet og i KFOs medlemsgrunnlag fremtvinger et behov for grensedragninger mellom KFO og flere organisasjoner i YS. Særlige problemer knytter seg til konkurransen om medlemmer mellom KFO og NHS innenfor pleie- og omsorgssektoren.

Problemet løses ved at det etter en relativt heftig debatt i KFOs organer inngås en grensedragnings- og samarbeidsavtale med NHS. Den får imidlertid bare begrenset effekt. Noen få år senere velger NHS å forlate YS og tar med seg mange potensielle KFO-medlemmer over til Fagforbundet.

I 1996 blir det lederskifte i KFO. KFOs leder, Randi Bjørgen, velges til leder i YS, og 1. nestleder, Alf Bowitz, overtar midt i valgperioden. For KFO styrker det kontakten med YS og åpner muligheter for et større engasjement i det samfunnspolitiske og internasjonale arbeidet. Forholdet til YS og andre YS-organisasjoner blir ytterligere bygget ut i 98 da YS og en rekke av YS-forbundene samlokaliseres i det nye YS-huset i Oslo.

Et voksende samarbeid materialiserer seg ytterligere da KFO rett etter årtusenskiftet innleder et mer formelt samarbeid med STAFO. Det blir også opptakten til en omfattende prosess der samarbeid og planer om fusjon med flere YS-forbund, det såkalte Trippelprosjektet, senere Trippel+-prosjektet, formaliseres. Det er i samme perioden at arbeidet med nytt navn og ny logo starter. Det blir en langvarig prosess, ikke minst fordi arbeidet stilles i bero da arbeidet med fusjonsplanene i «Trippelprosjektene» tar til. Først da disse planene er skrinlagt, blir arbeidet gjenopptatt og fører frem til navneendring på representantskapets møte i 2007.

På mange måter er ringen sluttet da hovedstyret setter i gang et nytt utviklingsprosjekt ved inngangen til jubileumsåret. Det indikerer at organisasjonen er dynamisk og hele tiden strekker seg etter de optimale løsningene for å møte endringer og utvikling i det «markedet» Delta skal operere i. Like viktig er det at de ansvarlige organene har med seg «røttene» og lar dem danne fundamentet for fremtidige løsninger.

1.4.2.5 De tillitsvalgte

De tillitsvalgte har gjennom alle år vært «krumtappen» i KFOs/Deltas arbeid overfor medlemmene. Det pågår et kontinuerlig arbeid for å skape et best mulig grunnlag for den rollen de skal fylle, både innad i organisasjonen og overfor arbeidsgivere. Arbeidet har vektlagt to områder – å skape gode rammevilkår og å lære opp de tillitsvalgte.

«De tillitsvalgte har gjennom alle år vært «krumtappen» i KFOs/Deltas arbeid overfor medlemmene»

Arbeidet med rammevilkårene har i høy grad vært konsentrert om vilkår, rettigheter og plikter knyttet til hovedavtalene og forhandlingene om disse. På det området har det vært relativt små fremskritt; arbeidsgiverne har bare i liten utstrekning vært innstilt på å bedre frikjøpsordningene. Opplæringsvirksomheten er KFOs/Deltas eget ansvarsområde og har gjennomgått en omfattende endring og utvikling.

I takt med utviklingen både i arbeidslivet og i organisasjonen har det også vært behov å definere et klarere skille mellom avtaletillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte, deres oppgaver, rettigheter og plikter. Til tross for målbevisst arbeid må det likevel konstateres at det ikke alltid lykkes å få etablert en tillitsvalgtordning som dekker organisasjonens behov for en nær kontaktflate til alle medlemmer. Spesielt gjør dette seg gjeldende i små avdelinger og på små arbeidsplasser.

Det startet et grundig utredningsarbeid i organisasjonen tidlig på nittitallet som fører til at det i 1995 blir definert en rekke mål for gjennomføring av opplæringstilbud, muligheter for oppdatering og motivasjonstiltak. Blant annet gjennomføres det en rekke samlinger for hovedtillitsvalgte i hvert enkelt fylke.

Gjennom alle årene har den trinnvise opplæringen dannet grunnstammen i opplæringstilbudet. Dette har vært gjenstand for både utvidelser og revisjoner og blir tilpasset nye oppgaver og utfordringer i takt med utviklingen i arbeidslivet. I tillegg er den systematiske opplæringsmodulen supplert med kurs i spesialemner av både temporær og mer permanent karakter. Skoleringen av de tillitsvalgte har i alle år hatt to formål: å formidle kunnskap og å være en motivasjonsfaktor for tillitsvalgtarbeid.

På slutten av nittitallet oppleves imidlertid en synkende interesse for skolering og mindre aktivitet enn forventet.

Det fører til at hovedstyret tar grep og setter i verk flere tiltak for å bøte på dette: Det administrative ansvaret for opplæringen defineres sentralt, og det operative ansvaret blir lagt til regionene med en tett oppfølging av aktiviteten. Det etableres en målrettet innsats overfor de to ulike rollersom tillitsvalgt: avtaletillitsvalgt og organisasjonstillitsvalgt. Og sist, men ikke minst etableres det nye opplæringstilbud i samarbeid med YS-U og høyskolesystemet i form av vekttallsstudier som gir kompetanse ikke bare til å være tillitsvalgt, men også til å studere videre og til å gå inn i arbeidslivet.

Dette systemet utbygges i årene etter årtusenskiftet til å omfatte faglige tilbud innen flere tema og fagområder som gir den tillitsvalgte et utvidet grunnlag til å fylle sin rolle. I tillegg utvikles også nye pedagogiske modeller hvor opplæringen i større grad knyttes til det løpende daglige arbeidet som tillitsvalgt.

Satsingen bærer frukter. Selv om det fortsatt registreres mangel på tillitsvalgte på noen områder, er oppslutningen om opplæringstiltakene i vekst. Det satses på spesialkurs tilrettelagt for ulike tariffområder, og det inngås samarbeid med andre organisasjoner om kursopplegg på små arbeidsgiverområder.

I 2006 er det igjen behov for en «modernisering» og ny handlingsplan. Denne blir tredelt og omfatter system (læringstilbudet), person (ansvarlige for utvikling, forvaltning og drift) og organisatorisk plan. Grunnopplæringen endres til å omfatte fire moduler med påfølgende muligheter for fordypningskurs i spesialemner. Det legges vekt på tidsaktuelle temasamlinger og en utvikling av nettverk for tillitsvalgte.

Samtidig satser man bevisst på å ta i bruk teknologi, både i opplæringen og i selve arbeidet som tillitsvalgt.

Det utvikles tilbud om opplæring i medlemskommunikasjon og fordypningskurs rettet mot nye oppgaver.

Allerede i 2010 er det på ny behov for revisjon av Deltas opplæringsstrategi og opplæringsplan. Ringen er på mange måter sluttet, men viljen til hele tiden å fornye seg understreker Deltas vektlegging av at de tillitsvalgte fortsatt skal være den viktigste ressursen i arbeidet for medlemmene. Det understrekes ytterligere ved at representantskapet hvert år deler ut prisen «Årets tillitsvalgt» for å synliggjøre verdien av et godt og velfungerende tillitsvalgtapparat.

1.4.2.6 Yrkes- og bransjeorganisasjoner

Den andre «krumtappen» i KFOs/Deltas arbeid har vært yrkes- og bransjeorganisasjonene, som har gjort et viktig arbeid. Med sin selvstendige rettssubjektivitet og ulike samarbeidsrelasjoner til moderorganisasjonen har de først og fremst vært et viktig rekrutteringselement og et fundament i det fagpolitiske arbeidet. Men de har også gjennom tiden skapt litt «uro» ved utmelding, strukturendringer og en viss demping av «vi-følelsen» i organisasjonen.

I og med at mye av det fagpolitiske arbeidet og tilbudet om faglig utvikling til medlemmene i høy grad har vært drevet av de yrkesfaglige organisasjonene, har medlemmer som ikke har slik tilknytning, i noen grad fått et dårligere tilbud på dette feltet. Et bevisst arbeid og en bevisst satsing for å minimalisere dette problemet har gjennom de siste 10–15 årene gitt resultater og ført til et mer balansert faglig tilbud til alle medlemmer. Ikke minst har utbygging av stipendordninger og utvikling av en faglig kursportefølje bidratt til å utjevne forskjeller.

Den positive effekten som yrkes- og bransjeorganisasjonene har på rekruttering til organisasjonen som helhet og til utvikling av det fagpolitiske arbeidet i særdeleshet, er imidlertid et viktig resultat av deres arbeid. I jubileumsåret er ca. halvparten av Deltas medlemmer tilknyttet en yrkes- eller bransjeorganisasjon, mens det sist på åttitallet var omkring 30 prosent. Også antall yrkes- og bransjeorganisasjoner har i samme tidsrom variert, fra 31 da KFO markerte sitt 50-årsjubileum i 1986, til 21 i dag. De varierende tallene skjuler både utmeldinger og innmeldinger, oppløsninger og fusjoner og er langt på vei en naturlig konsekvens av strukturendringer i arbeidsmarked, utdanning og organisasjonsliv.

Hovedorganisasjonens arbeid med dette sakskomplekset har variert i innsats og intensitet, men har særlig fra midt på nittitallet hatt stor prioritet og vært omfattet av en rekke endringer. Det starter med en kartlegging og analyse av det utviklingspotensialet som moderorganisasjonen har med en mer bevisst strategi og innsats på det yrkesfaglige området. Man etablerer «fadderordninger» for å styrke samhandling og bidra til faglig støtte og utvikling. Og ikke minst satses det mye på synliggjøring av det yrkesfaglige arbeidet gjennom et eget yrkesutdanningsprosjekt som også omfatter en bevisst satsing på elever og elevmedlemskap. Nye kompetansekrav og strukturendringer i både utdanningsløp og arbeidsmarkedet, ikke minst i offentlig sektor, får betydning for det fagpolitiske arbeidet og fører til endringer med hensyn til både innhold og organisatoriske forhold.

Nye utdanningsveier fører til «nye yrkesorganisasjoner», og fremveksten av selskaper i de offentlige tjenestene gjør at flere medlemsgrupperinger forholder seg mer til en arbeidsplass og en bransje enn til et yrke. Det fører til at de tradisjonelle yrkesorganisasjonene rett før årtusenskiftet får selskap også av bransjefaglige organisasjoner. Det yrkesfaglige arbeidet utvides med dette til også å omfatte bransjepolitiske spørsmål, samtidig som en slik organisering også er avgjørende for å kunne fastholde forhandlingskompetanse på det private arbeidsmarkedet.

Internt i organisasjonen styrkes arbeidet gjennom opprettelsen av et «Yrkesfaglig senter», som skal være et bindeledd og en støttespiller i det yrkesfaglige og organisasjonspolitiske arbeidet i yrkes- og bransjeorganisasjonene.

Det første tiår i det nye årtusenet preges av en rekke utrednings- og prosjektarbeider på det yrkesfaglige området. Prosjektene «Best på det yrkesfaglige» og «Yrkesfag i praksis», satsing på en «vi-kultur» og utvikling av en egen yrkesfaglig strategi er alle eksempler på en økende interesse for og prioritering av denne delen av KFOs/Deltas arbeid. Satsingen prioriterer seks områder og forplikter både moderorganisasjonen og yrkes- og bransjeorganisasjonene til å planlegge konkrete tiltak i årene som kommer.

Et av resultatene er en utvidet samfunnskontakt i utdanningspolitiske spørsmål, der yrkesorganisasjonene er sterkt involvert. Det gjennomføres i tillegg ulike former for aktiviteter gjennom skole- og arbeidsplassbesøk og på messer og konferanser, og det er åpnet adgang og gitt støtte til å satse på yrkesfaglige tiltak lokalt.

Når dette ses i sammenheng med en aktiv deltakelse og representasjon i faglige råd og nemnder regionalt og sentralt og sterk involvering i høringsuttalelser på de respektive fagområdene, er det åpenbart at den yrkesfaglige virksomheten en dominerende virksomhet i Deltas totale arbeidsfelt.

1.4.3. Internasjonalt arbeid

KFO innså tidlig betydningen av å skape kontakter på tvers av landegrensene og arbeidet lenge for å innta sin «rettmessige» plass i det faglige internasjonale samarbeidet i Public Service Internasjonal (PSI) og European Public Service Union (EPSU). Det var imidlertid forbundet med store vanskeligheter fordi de norske LO-organisasjonene motsatte seg medlemskap fra forbund i YS.

Frem til midten av nittitallet konsentrerte man seg om det nordiske samarbeidet i «Nordiska kommunaltjenstemannarådet» (NKR), som i 93 skiftet navn til «Nordiska tjenstemannarådet» (NTR), blant annet for å åpne for at flere organisasjoner også utenfor det kommunale tjenstemannsområdet kunne opptas som medlem.

1.4.3.1 NTR

Samarbeidet i NKR/NTR var tuftet på en formell linje, regulert av vedtekter for samarbeidet, og en politisk linje som i nordiske konferanser en eller flere ganger i året døftet aktuelle politiske problemstillinger. I tillegg har samarbeidet vært grunnlag for bilaterale forbindelser og erfaringsutveksling, nordisk prosjektarbeid og utveksling av tillitsvalgte til kurs og konferanser i de respektive landene.

Samarbeidet var også av avgjørende betydning i arbeidet med å oppnå medlemskap i PSI og EPSU. Daværende generalsekretær i NTR, Lennart Salsten fra SKTF i Sverige, var en viktig bidragsyter i arbeidet for at KFO i 1996 endelig ble tatt opp som medlem. Som erkjennelse for sin innsats ble han tildelt KFOs hedersmerke – Gullnålen.

Det formelle samarbeidet i NTR var organisert gjennom styremøter, og man hadde ansatt en egen generalsekretær på deltid til å drifte det løpende arbeidet.

To-tre ganger i året møttes den politiske ledelsen til diskusjoner om formelle forhold knyttet til samarbeidet og dagsaktuelle politiske spørsmål av betydning for arbeidet i de enkelte organisasjonene. I tillegg la styret det politiske grunnlaget for innholdet i de årlige konferansene. Det var også gjennom denne kanalen at KFO hadde muligheter til dels å få informasjon om arbeidet i PSI og EPSU, dels å påvirke de synspunktene som ble fremmet fra nordisk hold.

Under siste halvpart av nittitallet endrer arbeidet karakter. Arbeidet i NTR «avformaliseres». Vedtektene erstattes av en samarbeidsavtale, og styret avløses av et «politikerforum». Det blir nå lagt langt mer vekt på det politiske arbeidet. I den prosessen innehar KFO en viktig rolle, blant annet fordi både leder og generalsekretær kommer fra KFO. Omleggingen får også betydning for det politiske arbeidet i de nordiske konferansene. En rekke grunnleggende politiske spørsmål settes på dagsordenen, noe som gir et grunnlag for at organisasjonene kan komme tidlig inn i en påvirkningsprosess på hjemmebane.

Allerede tidlig på nittitallet blir EF og fagpolitiske problemer knyttet til utviklingen av et felles europeisk arbeidsmarked tatt opp. Og temaer knyttet til konsekvensene av et utvidet europeisk samarbeid og internasjonaliseringen av arbeidslivet også i den tjenesteytende sektor er fortsatt høyaktuelle i NTR-samarbeidet.

Valg av emner som «brudd på menneskerettighetene», globalisering, privatisering, utvikling av en samfunnskontrakt som forener kravene til kvalitet og verdier integrert i et sosialt politisk fellesskap, og et velferdsregnskap viser en klar tendens til å legge vekt på store politiske temaer som har en mer overordnet innvirkning på medlemmenes arbeids- og livssituasjon. Det har igjen gitt muligheter for nettverksbygging og kontakt med sentrale nordiske samfunnsstopper innen politikk og arbeidsliv.

Samarbeidet er i hovedsak et opplegg for skoloring og utvikling av sentrale tillitsvalgte, men utvikles også gjennom alliansebygging, utveksling av ideer og erfaringer og har i de seneste årene også resultert i bilaterale samarbeidsavtaler om bistand til medlemmer av andre organisasjoner hvis de er i arbeidsoppdrag i et annet nordisk land.

1.4.3.2. PSI

I 1996 kommer gjennombruddet. Etter intenst påtrykk fra nordiske samarbeidspartnere innvilges KFO medlemskap i PSI fra 1. januar 1997 og blir en del av et stort globalt fellesskap og samarbeid. Som medlem i PSI er KFO også automatisk medlem av Den europeiske faglige samorganisasjons bransjekomiteé, EPSU, som jobber for å ivareta interessene til de offentlig ansatte i utviklingen av et felles arbeidsmarked i Europa. Det blir opptakten til en forsterket satsing på og interesse for det internasjonale arbeidsfeltet fra KFOs styrende organer. Samtidig blir det en ytterligere katalysator for det nordiske samarbeidet i NTR fordi samtlige medlemsforbund i NTR nå også omfattes av det europeiske samarbeidet.

Allerede samme året er KFO representert på PSIs verdenskongress i Yokohama og deltar sammen med SKTF i Sverige på en etterfølgende studietur til Sør-Korea og Vietnam.

Også arbeidet på det europeiske planet forberedes gjennom studiebesøk til EPSUs hovedkvarter i Brussel. To år senere gjennomføres et nytt studiebesøk til EUs, EFTAs og ILOs organer i henholdsvis Brussel og Genève. Denne gangen deltar hele hovedstyret og sentrale deler av administrasjonen for å stå best mulig rustet til arbeidet med de internasjonale problemstillingene og få innblikk i hvordan de ulike organene arbeider.

Internt i organisasjonen setter man søkelyset på det internasjonale arbeidet gjennom informasjon og en egen konferanse for fylkesledere og ledere av yrkesorganisasjonene. Samarbeidet og aktivitetene i PSI er som regel bygget på globale kampanjeopplegg som skal synliggjøre verdien av en velfungerende offentlig sektor.

Kampanjene «Offentlige tjenester av god kvalitet» og kampen mot korrupsjon i forvaltningen er eksempler på slike kampanjer. Kampanjen mot korrupsjon i offentlig forvaltning ble initiert av KFO, som gjennom det nordiske samarbeidet fikk en resolusjon om «Korrupsjon og etikk» tatt opp på PSIs kongress i Canada i 2002 og her fikk enstemmig tilslutning til forslaget.

Også et annet resolusjonsforslag fra KFO om terror, rasisme, intoleranse og menneskerettigheter fikk enstemmig tilslutning. KFO markerte med dette at organisasjonen for alvor var med i arbeidet på den internasjonale arenaen.

1.4.3.3. EPSU

Naturlig nok er det utviklingen i det felles europeiske arbeidsmarkedet som opp gjennom nittiårene og særlig etter årtusenskiftet preger det europeiske faglige samarbeidet. Etter hvert som stadig flere direktiver legger overnasjonale føringer på rammevilkår knyttet til arbeidsmarkedet også i de offentlige tjenestene, gror det frem et behov for å utvikle samarbeid og dialog mellom representanter for myndighetene, arbeidsgiverne og de faglige organisasjonene.

Det er opptakten til utviklingen av «den sosiale dialogen» for hele arbeidsmarkedet og «bransjedialogen» for det offentlige arbeidsmarkedet. Her møtes partene til «forhandlinger» og drøftinger av spørsmål som er vesentlige for utviklingen i arbeidslivet, før EU-direktivene vedtas og dermed blir en del av arbeidsmarkedets «lovgrunnlag».

KFO er også her på banen og deltar på ulike arbeidskonferanser som skal legge grunnlaget for EPSUs standpunkter i bransjedialogen.

1.4.3.4. YS

Også YS er en aktiv deltaker på den internasjonale arenaen gjennom medlemskap i EFS (Den europeiske faglige samorganisasjon) og NFS (Nordens faglige samorganisasjon). For å koordinere arbeidet innad i YS og mellom organisasjonene i YS oppretter man et eget internasjonalt utvalg. Her blir KFO bedt om å påta seg lederfunksjonen og får med det også en betydelig innflytelse på YS' internasjonale engasjement.

I tillegg blir KFO bedt om å representere YS i to internasjonale utvalg, Østersjøutvalget og BADSTUN, som har i oppdrag å utvikle og koordinere samarbeidet rundt Østersjøen og med de baltiske statene etter at Sovjetunionen gikk i oppløsning.

1.4.3.5. Solidaritetsarbeid

Solidaritetsarbeid utgjør en viktig del av det internasjonale arbeidet. Også på dette området har KFO/Delta spilt en aktiv rolle. Allerede i 1989 innleder KFO i samarbeid med YS et samarbeid med fagforeningen Solidaritet i Polen, i første omgang i form av pengestøtte. Men snart utvikler samarbeidet seg til konkrete tiltak i form av opplæringsseminarer, utvekslinger og bistand til organisasjonsoppbygging og utvikling. Samarbeidet foregår til langt inn på nittitallet, da interne organisasjonspolitiske forhold i Polen gjør det vanskelig å fortsette. Medlemskapet i PSI i 96 og et felles fremstøt gjennom NTR overfor faglige organisasjoner i Baltikum får også som konsekvens at KFO sammen med BTY starter et flerårig samarbeid med Lithuanian Trade Union Federation of Public Services.

Grunnlaget for samarbeidet er demokratiutvikling, fagforeningsutvikling og faglig utvikling for branttjenestemenn i Litauen. Prosjektet får offentlig støtte fra UD i Norge gjennom flere år og fører til dannelsen av en egen fagforening for branttjenestemenn og utviklingen av en dialog mellom forening og myndigheter. Som resultat av dette prosjektet inviteres også en student fra Litauen til å ta utdanning i Norge for senere å kunne dra nytte av sine kunnskaper i utviklingen av faglige rettigheter i hjemlandet.

Det positive utfallet av Litauenprosjektet fører til at KFO i 2003 får en ny anmodning fra PSI om å starte opp et tilsvarende prosjekt i Latvia etter samme modell og mønster.

Det fører til et nytt engasjement i samarbeid med Latvian Trade Union of Public Services. I dette prosjektet involveres også AMPY i tillegg til BTY. Det faglige innholdet utvides til å gjelde brann- og redningstjenesten, mens demokratibyggning og fagforeningsutvikling fortsatt er grunnstammen i arbeidet. Også dette prosjektet får offentlig støtte fra UD i Norge.

BUF har på eget initiativ gjennom flere år arbeidet med et humanitært prosjekt knyttet til et barnehjem i Murmansk. Samme året som «Latviaprojektet» starter opp, innleder man et samarbeid med Local Industry and Public Sector Working Union i Murmansk for å videreutvikle det humanitære prosjektet til også å omfatte demokratiutvikling og fagforeningsbygging. Det viser seg imidlertid at det blir langt vanskeligere å få til et slikt samarbeid. Fortsatt er de sentrale organene i Moskva meget dominerende og kontrollerende og lite tilbøyelige til å la lokale avdelinger inngå internasjonalt samarbeid. Det tar derfor lang tid før arbeidet kan settes i gang, og det går også sakte fremover når det først blir påbegynt.

Heldigvis påvirker ikke dette den humanitære delen av prosjektet.

Også Estland er på dagsordenen for KFOs solidaritetsarbeid. I 2005 får KFO og Kulturforbundet en henvendelse fra et tidligere medlem av KFO som nå er bosatt i Estland. Det er ønskelig at KFO engasjerer seg i utviklingen av et bedre fagforeningsalternativ for kulturarbeidere. De første forberedende samtaler finner sted samme år og er planlagt fortsatt inn i 2006. På grunn av manglende kapasitet legges imidlertid prosjektet på is.

Med sine engasjementer i solidaritetsarbeidet har KFO/Delta for alvor tatt skrittet inn i det internasjonale samarbeidet. Denne formen for alliansebygging kan for fremtiden vise seg

«Med sine engasjementer i solidaritetsarbeidet har KFO/Delta for alvor tatt skrittet inn i det internasjonale samarbeidet»

å være en viktig strategi, for når flere og flere spørsmål knyttet til arbeidsliv og velferd løftes opp på det internasjonale planet til avgjørelse, er allianser og samarbeid en viktig forutsetning for å nå igjennom med egne synspunkter.

Det gjenstår en del før man oppnår nødvendig forståelse blant de vanlige medlemmene for at det internasjonale arbeidet angår dem og deres hverdag, og at det er nød-

vendig å bruke tid og krefter på dette. De lange linjene og de overordnede perspektivene er det ikke alltid lett å se verdien av i det lokale arbeidet. Når Delta nå har fått sjansen til å sende representanter til internasjonal opplæring på Genève-skolen, bør denne muligheten aktivt brukes til å implementere virkningene av et internasjonalt engasjement i organisasjonens grunnplan.

1.4.5. Alliansebygging og konflikter

Med vekslende intensitet har organisasjonen gjennom de årene som har gått siden dens 50-årsjubileum, bygget opp sitt nettverk av allianser gjennom et bredt spektrum av kontakter og kanaler. Det internasjonale samarbeidet, samarbeidet innad i YS og en styrking av kontakten med de politiske miljøene og arbeidsgiverne er eksempler på det. Allianser er skapt både på det formelle og på det uformelle planet.

Særlig gjennom de siste årene har man gjort et strategisk og bevisst arbeid for å utvide horisonten mot nye alliansepartnere. Det har blant annet gitt grunnlag for samarbeid med humanitære organisasjoner som Røde Kors, Foreningen for etisk handel og deler av miljøbevegelsen.

Også den uformelle kontakten med de mange arbeidsgiverområdene er bygget ut og

styrket og bereder grunnen for et bedre forhandlingsklima når krav butter mot krav. Og sist, men ikke minst er både den formelle og den uformelle kontakten med de politiske miljøene bygget ut.

Mye av denne alliansebyggingen ser ut til å ha vært konsentrert om det sentrale nivået, selv om det også kan spores en økende aktivitet, spesielt regionalt, mens den på det lokale planet ser ut til å være lite prioritert. Det kan skape problemer etter hvert som flere og flere oppgaver skal finne sine løsninger lokalt. Ikke minst derfor er det behov for et godt lokalt nettverk av allianser.

Med sitt brede nedslagsfelt for rekruttering har Delta en struktur og representativitet som gir styrke, men som også lett kan føre til «gnisninger» mellom Delta og andre organisasjoner som er inne på eller nær knyttet til de samme arbeidsområdene og funksjonene. Også i en slik kontekst er alliansebygging og konflikthåndtering viktige faktorer for å nå «de gode resultatene».

Siden 2000 har tre store formelle forsøk på alliansebygging strandet og skapt grobunn for konflikter både utad og innad i organisasjonen. Man må vie erfaringene fra disse særskilt oppmerksomhet for å unngå lignende situasjoner i fremtiden.

NHS

Utviklingen av det nye omsorgsfaget i helsesektoren og organiseringen av denne nye gruppen av fagarbeidere var grunnlaget for en gryende konflikt mellom KFO og NHS. Begge YS-forbundene var opptatt av å få monopol på rekruttering i et sterkt voksende medlemsgrunnlag. Striden ble forsøkt løst ved opprettelse av en egen avtale om samarbeid og grensedragning, hvor NHS fikk fortrinnsrett til den nye yrkesgruppen.

KFO sluttet seg gjennom et flertallsvedtak til avtalen, men det var sterk uenighet innad i organisasjonen om en slik løsning, og arbeidet med å rekruttere omsorgsarbeideren fortsatte, om enn i en noe mer dempet form. Situasjonen tilspisser seg ytterligere i tariffarbeidet. Det oppnås ikke enighet om prioriteringene i YS-K-samarbeidet foran oppgjørene. Også det politiske arbeidet i YS og YS-K preges av uenigheten.

Det hele kulminerer med at NHS i august 1998 offentlig gjør planer om et forpliktende samarbeid med KFOs største konkurrent, Norsk Kommuneforbund, uten at verken YS eller KFO er orientert om dette på forhånd. Det blir oppfattet som et alvorlig tillitsbrudd og fører til at avtalen om samarbeid og grensedragning med NHS blir opphevet.

Fordi NHS, den gang Hjelpepleierforbundet, tidligere var en yrkesorganisasjon tilknyttet KFO, blir konfliktgrunnlaget ytterligere skjerpet når NHS året etter velger å slutte seg til LO og fusjonere med NKF.

Trippel og Trippel+

Den kraftige omstruktureringen i det offentlige arbeidsmarkedet gjør at KFO med sin brede medlemssammensetning får problemer med å følge medlemmene etter hvert som nye arbeidsgiverområder blir opprettet og eksisterende blir flyttet fra ett forvaltningsnivå til et annet. For å bøte på denne utviklingen innleder KFO i 2000 et formelt samarbeid med STAFO og oppretter en egen samarbeidsavtale med tanke på en senere fusjon av de to organisasjonene.

I det påfølgende året utvikles et fundament for fusjon, men før dette rekker å bli realitetsbehandlet i de to organisasjonene, blir det innledet samtaler med Flerfaglig Fellesorganisasjon (2fo) med siket på å innlemme også 2fo i prosessen. I 2002 undertegnes et grunnlag for samarbeid mellom de tre organisasjonene med det mål å opprette en ny organisasjon fra 2004, og fusjonsplanene mellom KFO og STAFO stilles i bero.

Samme året blir KFOs representantskap forelagt et forslag til en intensjonsavtale og fatter følgende vedtak:

«Intensjonsavtalen mellom 2fo, Stafo og KFO godkjennes.»

«Trippelprosjektet» var etablert. Arbeidet ble lagt til en egen styringsgruppe.

I løpet av sommeren ble styringsgruppen kontaktet av Privatansattes Fellesorganisasjon, PRIFO, som undersøkte mulighetene for å delta i Trippelprosjektet. En eventuell dannelse av et slikt stort og bredt sammensatt nytt forbund i YS skapte en del uro blant andre organisasjoner i YS.

Det var også bakgrunnen for at KFOs hovedstyre la inn en del forutsetninger for utvidelsen av prosjektet i sitt vedtak (delvis gjengitt):

Hovedstyret ser utfordringer i forhold til å innlemme flere parter i dette arbeidet, både i forhold til den interne prosessen i prosjektet og i forhold til den oppmerksomhet dette kan skape til andre organisasjoner innen vår hovedorganisasjon.

Hovedstyret har diskutert og avveid disse forhold, herunder hensynet til at framdriften i prosessen opprettholdes, og at arbeidet føres videre på en slik måte at det tilstrebes nødvendig trygghet også innenfor egen hovedorganisasjon.

Med dette vedtaket starter arbeidet i Trippel+-prosjektet.

Tidlig i 2004 sendes saken på høring i organisasjonen, og i mars gir hovedstyret KFOs representanter i styringsgruppen i oppdrag å legge *«høringsuttalelsene og organisasjonsutvalgets behandling av disse, samt hovedstyrets behandling av saken og de omforente forutsetningene»*, til grunn i det videre arbeidet.

På den bakgrunnen utarbeides et «beslutningsdokument» som grunnlag for behandlingen i alle fire organisasjonene. I forbindelse med behandlingen av beslutningsdokumentet deler hovedstyret seg i et flertall som er for fusjon, og et mindretall som avviser fusjonsplanene. Det utløser en alvorlig splittelse innad i organisasjonen, en splittelse som kommer til å prege også annet arbeid i lang tid fremover.

Hovedstyrets delte innstilling fører til at representantskapet i juni samme år deler seg på midten, med 68 stemmer for og 68 stemmer mot en sammenslutning. Med denne avstemningen som grunnlag samler representantskapet seg i et enstemmig vedtak og beslutter følgende:

1. Representantskapet tar ikke stilling til den foreliggende sak om sammenslåing.

2. Representantskapet anmoder hovedstyret om å søke ny kontakt med aktuelle organisasjoner, med sikte på å se om det er grunnlag for å arbeide videre mot en sammenslåing med en eller flere av disse organisasjonene, eventuelt vurdere andre hensiktsmessige samarbeidsformer.

3. Representantskapet tar til etterretning den informasjon som er gitt av hovedstyret om det videre arbeidet.

Etter dette arbeider hovedstyret videre på grunnlag av representantskapets mandat i prosjektet «Veivalg». Hovedstyret er imidlertid fortsatt delt på midten i sitt syn på grunnlaget for dette arbeidet. Det utløser et krav om et ekstraordinært møte i representantskapet fra et tilstrekkelig antall representanter for å «instruere» hovedstyret om det videre arbeidet. På det ekstraordinære representantskapsmøtet i oktober samme år blir det besluttet at *«KFO fortsetter inntil videre som en selvstendig organisasjon»*.

Møtet pålegger hovedstyret å arbeide videre med prosjektet «Veivalg», blant annet på følgende grunnlag:

Det tas opp forhandlinger om forpliktende samarbeidsavtaler med en eller flere organisasjoner i YS med sikte på å kunne ivareta KFOs medlemmer uavhengig av arbeidsgivers organisering, og som mulig forløper til eventuelle senere fusjonsplaner. Samarbeidsavtalene legges fram for representantskapet til orientering våren 2005.

KFOs fusjonsplaner var dermed skrinlagt, men prosessen hadde ført til en dyp splittelse langt utover i organisasjonen og fikk merkbare virkninger for samarbeidsklimaet og arbeidet en tid fremover.

YS/AF

I 1999 tar man skritt for å danne en større allianse mellom YS og AF for å motvirke en for stor LO-dominans i utformingen av arbeidsmarkedspolitikken. Indirekte berører dette KFO, som enstemmig slutter opp om forsøket på å bygge en ny hovedorganisasjon. En slik sammenlåsning vil gi muligheter for å utvikle nye allianser med forbund i AF-systemet, forbund som på flere områder har interesseområder som er sammenfallende med KFOs.

Dessverre hadde enkelte av organisasjonene i AF mens fusjonsarbeidet pågikk, en annen og skjult agenda som førte til opprettelsen av hovedorganisasjonen UNIO. KFO gikk dermed glipp av mulighetene til å skape allianser med «høgskoleforbund» og derigjennom styrke arbeidet for egne høyskolegrupper.

1.4.6. YS

YS er Deltas hovedorganisasjon. Medlemskapet er et klart signal om at organisasjonen har både et ønske om og et behov for å tilhøre et større fellesskap. Det er samtidig et viktig redskap i arbeidet for medlemmene og gir grunnlag for alliansebygging. Og det viser forståelse av at det som regel oppnås bedre resultater når flere står sammen og i fellesskap øver innflytelse på motparten eller myndighetene. KFO/Delta har vært og er den største organisasjonen i YS. Med det følger muligheter for stor innflytelse, men også et ansvar og forpliktelser overfor fellesskapet.

I alle år, men med litt vekslende intensitet og innsats, har KFO/Delta vært en stor og viktig bidragsyter til fellesskapet i YS. Det gjelder både det politiske arbeidet og ressurstilgang i vid forstand. Det blir understreket av en omfattende og bred representasjon i YS' styrende organer, utvalg og arbeidsgrupper, og med unntak av noen få år har KFO/Delta alltid vært en del av den politiske ledertrioen eller ledelsen i YS og YS-K, ikke minst i den ganske lange perioden da lederen av YS kom fra KFOs egne rekker.

Det er også en del av historien at YS gjennom de siste 25 årene ofte har brukt ressurspersoner fra KFOs/Deltas rekker til å representere hovedsammenslutningen utad. Det har gitt organisasjonen anledning til å øve direkte påvirkning på den politiske utviklingen, muligheter for markedsføring også av KFO/Delta og grunnlag for å skape et bredt spektrum av bilaterale kontakter og allianser.

En kortfattet sammenstilling av de oppdragene hvor KFO/Delta har hatt representasjonsoppdrag på vegne av YS, omfatter forhold som regjeringens kontaktutvalg, regjeringsoppnevnte utvalg på ulike politikkområder, arbeidet med stortingsmeldinger, offentlige råd og utvalg et cetera. Samlet sett har det gitt ikke bare YS, men også KFO/Delta store muligheter til å påvirke den samfunnspolitiske utviklingen. I tariffpolitikken har samordningen gjennom forhandlingssammenslutningene YS-K, YS-S, YS-P og senere også YS-NAVO/Spekter vært viktig for at KFO/Delta har kunnet ivareta medlemmenes tariffmessige interesser. I arbeidet i YS-K og YS-Spekter spiller organisasjonen en strategisk viktig rolle og har også innehatt lederverv gjennom mesteparten av tiden.

I YS-P-området sliter man fortsatt med å oppnå et ønsket partsforhold til Funksjonæravtalen, men det hindrer ikke et aktivt arbeid i YS-P og overfor enkelte bransjer i det private markedet.

Og i YS-S-området har samarbeidet med ulike organisasjoner fra tid til annen gitt KFO/delta muligheter til å ta vare på medlemmer som har statlig arbeidsgiver. Med vekslende held har det vært satset på samordning av medlemsfordeler og utdannings-/utviklings-tilbud i regi av YS.

Tidlig på nittitallet ble det startet en omfattende skolering i regi av YS-F/YS-U (Utviklings-senter). Hovedorganisasjonen var opptatt av å forberede tillitsvalgte og medlemmer på de utfordringene som kom som en følge av utviklingen på det europeiske arbeidsmarkedet.

Opp gjennom årene ble det utviklet en bredere kursportefølje, som også KFO-medlemmer nøy godt av. Interessen for dette samarbeidet var imidlertid fallende særlig på tampen av nittitallet, både fordi tilbudene var relativt dyre, og fordi KFO med sine egne ressurser hadde muligheter til å tilby alternative opplegg. Manglende oppslutning om tilbudet førte til at YS-U ble nedlagt. Utviklingen av felles medlemsfordeler har imidlertid fortsatt og utvides stadig. Her er fellesskapet i hovedorganisasjon et viktig fundament for at man skal kunne oppnå gode avtaler med næringslivet. Særlig forsikringsordningen har gitt gode vilkår for mange medlemmer av YS.

Den fysiske samordningen av mange av organisasjonene i YS i YS-huset i Brugata dannet et godt grunnlag for et utvidet og praktisk samarbeid mellom organisasjonene. I Deltas jubileumsår er dette huset blitt for lite. Delta er nå aktiv på banen og en pådriver for en samlokalisering i «det nye YS-huset».

Det bærer bud om at Delta også i fremtiden vil være en aktiv og positiv medspiller i YS.

Del 2: Et sideblikk på Delta

Den første delen av «sideblikket» er en sammenfatning av samtaler og skriftlige innspill fra enkeltpersoner i og uten for organisasjonen, samt organisasjoner og arbeidsgivere som har ønsket å inngå i en felles fremstilling av «sideblikk på Delta». Den andre delen er direkte inserater fra bidragsyterne.

2.1. Fra medlemmene

I forbindelse med jubileumsskriftet ble 250 tilfeldig utvalgte medlemmer fordelt på alder, yrkesbakgrunn, kjønn og funksjon i organisasjonen stilt en rekke konkrete spørsmål om hvordan de så på egen organisasjon. Det følgende er en sammenstilling av medlemsreaksjonene.

Delta spør med jevne mellomrom medlemmene om deres syn på Delta og Deltas arbeid. I all hovedsak får man positiv respons. Det bekreftes også i disse tilbakemeldingene. Likevel det noen innspill av mer kritisk, men også konstruktiv art som bør tas med i debatten om Deltas videre utvikling og arbeid. Mest synlig er det at det savnes tilbud på det lokale planet. Det gjelder flere forhold.

Det etterlyses en mer aktiv holdning fra tillitsvalgte overfor medlemmene. Det pekes på manglende informasjon og initiativ overfor arbeidsgivere, og at det på store arbeidsplasser er for mange plasstillitsvalgte, men for få ressurser til hovedtillitsvalgt. Man savner Deltas deltakelse i den offentlige lokale og regionale debatten, som i altfor høy grad domineres av LO-forbund.

Og det etterlyses tilbud til medlemmer lokalt om sosiale samlinger og møter som kan styrke tilhørigheten til organisasjonen. Ikke minst gjelder det medlemmer som i kortere eller lengre perioder ikke er knyttet til en arbeidsplass. Også mer direkte informasjon til enkeltmedlemmer oppleves som mangelvare. Det pekes på at moderne kommunikasjonsformer i for liten grad blir utnyttet til kontakt med enkeltmedlemmer. Fra tillitsvalgte i yrkesorganisasjoner etterlyses muligheter for lokale fora på tvers av yrkesbakgrunn.

Det gis uttrykk for relativt entydige holdninger til prioriteringer og innhold i Deltas fremtidige arbeid og utvikling:

- Det skal satses på kjernevirksomheter som lønn og arbeidsvilkår og utjevning av lønnsforskjeller. I den forbindelse kommer også hovedavtalene og et ønske om bedre rammevilkår for tillitsvalgte inn i bildet.
- Man må i større grad legge mulighetene til rette for faglig påfyll.
- Delta må «henge med i timen» og helst være i forkant for å møte nye utfordringer i samfunns- og arbeidsliv.
- Man må bli mer aktiv i integreringsproblematikken i samfunn og arbeid.

- Det er nødvendig å bli mer synlig i samfunnsdebatten, eventuelt tone ned fellesutspill med YS for å rette oppmerksomheten mer mot Delta.
- Det er for liten vekt på seniorpolitikk, både på arbeidsplassen og innad i organisasjonen.
- Medlemsgrunnlaget bør «spisses» og konsentreres om grupper med stort potensial for nye medlemmer.
- Det må satses mer bevisst på medlemsverving, ikke minst blant unge og innvandret arbeidskraft.
- Delta sprer seg på for mange arbeidsfelt; det må satses mer på basisoppgavene.

På det mer overordnede planet gir medlemmene disse rådene:

- Det er viktig fortsatt å satse på den partipolitisk nøytrale linjen.
- Trepertssamarbeidet må dyrkes og videreutvikles.
- Det må satses på en åpen og synlig linje i alle forhold knyttet til arbeidet i og utviklingen av organisasjonen.
- Arbeidsgrunnlaget må være «brobygging» og forebygging av konflikter og konfliktgrunnlag.
- Og Delta må være en aktiv medspiller i en videre utvikling av velferdssamfunnet.

2.2. Fra enkeltpersoner og organisasjoner

Også profilerte enkeltpersoner og organisasjoner i samfunns- og arbeidsliv er bedt om å gi sitt syn på Delta og Deltas virksomhet. Det gjelder politikere, «samfunnssynsere», forskere, mediefolk, konkurrerende eller samarbeidende organisasjoner og arbeidsgivere. De fleste har ønsket at deres synspunkter blir sammenfattet under en felles vignett. I den følgende sammenstillingen er bidragene sammenfattet uten at det er lagt vekt på om det er organisasjoner eller enkeltpersoner som står bak dem. I tillegg til sammenfatningen gjengis også inserater i sin helhet når bidragsyteren har ønsket det.

Hovedtrekkene viser at det gis gode skussmål til Delta som organisasjon og Deltas arbeid og arbeidsform. Det pekes på verdien av en fortsatt positiv dialog, men det etterlyses også fra flere hold mer systematikk og mindre spontanitet i opplegg for dialog. Det pekes på at en mer løpende dialog gir et bedre grunnlag for gjensidig forståelse og ofte er en forutsetning for å unngå «konfrontasjoner» når de store sakene kommer på bordet.

Et annet hovedtrekk er at Delta scorer positivt på solid arbeid og velfunderte standpunkter også i kontroversielle saker, men det fremheves i samme sammenheng at man ofte etterlyser en mer aktiv og synlig deltakelse i den offentlige debatten for å få frem organisasjonens syn, og dermed få større innflytelse og påvirkning. Også på dette feltet savnes det en mer løpende kontakt også i det forberedende arbeidet for å oppnå påvirkningsmuligheter begge veier.

Det settes pris på at Delta med sin brede medlemsbakgrunn representerer et balansert syn når nye utfordringer og oppgaver trenger nye løsninger. På den andre siden pekes det på at Delta av og til i kraft av sin bredde og størrelse kan opptre litt arrogant og med manglende ydmykhet og liten evne til å forstå andre innspill og synspunkter. Mangel på

solidaritet med andre og annerledes tenkende kommer til uttrykk. Det pekes på at dette kan skape avstand og holdninger som i ettertid kan være et hinder for konstruktivt samarbeid og gode løsningsmodeller.

Ingen er seg selv nok, sies det. Ikke minst i det moderne samfunnet er det behov for demokratiske løsninger gjennom et stort felleskap. Det er registrert at Delta utviser stor fleksibilitet for å komme frem til løsninger, men også står fast på viktige prinsipper når det trengs. Det gjør det enkelt å forholde seg til organisasjonen; man vet «hvor den står», noe som gir grunnlag for gode samarbeidsrelasjoner.

Men det er også registrert (dessverre – forfatters kommentar) at Delta taler med to tunger. Dette skaper uklarheter i ståsted og «forsurer» samarbeidsklimaet, og ikke minst undergraver det mulighetene for fremtidig troverdighet og alliansebygging.

Konkret etterlyses det et langt bedre grunnlag for kontakt i de lokale miljøene med Delta og Deltas organer. Det savnes formelle kontaktpunkter og større muligheter for lokale politiske avgjørelser. For mye dreier seg om aktiviteter, holdninger og prinsipper knyttet til arbeidet på det sentrale planet, og for mange restriksjoner gjør det vanskelig å konstruere de gode lokale løsningene. Det skader organisasjonen og organisasjonens medlemmer på langt sikt, hevdes det, og fører til at Delta i noen sammenhenger utelukkes fra deltakelse i viktige prosesser.

2.2.1. Randi Bjørgen

Det har vært naturlig å be KFOs og YS' tidligere leder, Randi Bjørgen, om å være bidragsyter til Deltas jubileumsskrift. Med sine sentrale roller både i KFO og i YS er det få som har bedre kjennskap til organisasjonen og arbeidet i de siste 25 årene.

Hun skriver i sin hilsen til Delta:

Fagbevegelsen i Norge har fortsatt en sentral posisjon i samfunnet, særlig hvis man sammenligner med utviklingen i en rekke andre land hvor fagbevegelsen er under stadig press og i noen grad har mistet sin tidligere innflytelse. Den norske samfunnsmodellen er tuftet på et godt samarbeid med fagbevegelsen, både sentralt og lokalt. Ved ansvarlige beslutninger som har innvirkning på samfunnet, tar fagbevegelsen ansvar og spiller dermed en sentral rolle. Gjennom deltakelse i samarbeidsfora, råd og utvalg har fagbevegelsen muligheter til å komme med sine synspunkter og innspill i en lang rekke spørsmål. Samarbeid mellom fagorganisasjonene styrker også en samlet fagbevegelse, sentral så vel som lokalt.

Gjennom synlig deltakelse i den offentlige debatten kan man også fronte viktige synspunkter.

For Delta, som en av landets største arbeidstakerorganisasjoner, er dette spesielt viktig lokalt. Og med konstruktive innspill til hovedorganisasjonen YS kan Delta bidra også sentralt. I tillegg har Delta et eget ansvar for å være en konstruktiv medspiller i utviklingen av offentlig sektor. Det var interessant å registrere aktiviteten i forbundet i forkant av årets kommunevalg!

Gjennom et aktivt engasjement i de sakene som til enhver tid er oppe til diskusjon, har organisasjonene en fordel ved å være representert i en rekke beslutningsorganer. Med konstruktive innspill kan organisasjonene også legge premisser for retningen på saker som er på den politiske dagsordenen.

Ved å være aktiv i politiske diskusjoner og gå i dialog med politikerne både sentralt og lokalt får organisasjonene også formidlet kunnskap om sine synspunkter.

Utøves dette engasjementet klokt og med basis i egne verdier og vedtak, ligger det etter min vurdering ingen ulempe i et politisk engasjement!

Fagbevegelsen stilles i dag overfor stadig nye og i noen grad andre utfordringer enn det man tradisjonelt har forholdt seg til. Arbeidsmarkedet skifter i hyppigere takt, det kommer arbeidstakere med andre kulturer og verdier, sektorer endrer struktur, og samfunnet internasjonaleseres i større grad enn før. Utfordringen er da for fagbevegelsen å våge ta noen beslutninger som kanskje rokker ved gamle mønster.

Organisasjonene preges ofte av et stort byråkrati, og utfordringen er å få en arbeidsform som gjør at beslutninger kan tas når saker er dagsaktuelle. Lange prosesser medfører at flotte, fornuftige synspunkter og innspill har mistet sin aktualitet. Organisasjonene bør arbeide hardt for å holde sin posisjon ved å være medspillere på en konstruktiv måte.

Generelt er det viktig at fagorganisasjonene definerer sin rolle og sine oppgaver på en realistisk måte og opptrer på en måte som innbyr til fortsatt tillit. Organisasjonene bør vise en offensiv tilnærming til de endringene som skjer i samfunnet.

For medlemmene vil det alltid være viktig at de føler seg ivaretatt, og at de kan identifisere seg med den profilen som organisasjonen har. Fagbevegelsen vil nok endre seg fremover hva gjelder strukturer, både sentralt og lokalt. Dette vil tvinge seg frem hvis utfordringene skal kunne møtes på en god måte. Det vil nok for mange innebære en vanskelig omstilling.

Da er det viktig at ideen om «hvorfor man er til», holdes høyt, at muligheten for «maktutøvelse» blir håndtert på en klok og velfundert måte.

Jeg ønsker Delta lykke til med 75-årsjubileet! Denne begivenheten viser i seg selv at organisasjonen har hatt mot og styrke til å omsette og forvalte de visjonene som pionerene hadde ved etableringen!

2.3. Fra arbeidsgiverne

Synspunkter fra flere av Deltas motparter, arbeidsgiverne, er innarbeidet i sammenfatningen. To arbeidsgivere ønsker å stå frem med sin egen hilsen til jubilenten.

2.3.1. Spekter

Spekter skriver:

Deltas 75-årsjubileum

Arbeidsgiverforeningen Spekter har hatt et partsforhold til YS' forbund helt siden de første overenskomstene hos oss ble etablert, og kjenner YS som en løsnings- og samarbeidsorientert hovedorganisasjon.

YS-forbundene kjennetegnes ofte ved at de er i et konkurranseforhold til LO, og ved at de er mindre enn LO-forbundene. Vårt inntrykk er at YS-forbundene som en følge av dette har lagt større vekt på gjennomslag gjennom saklig argumentasjon og kompromissvilje.

Delta kjenner vi først og fremst som en organisasjon for sykehusansatte. Organisasjonen har hele tiden vært opptatt av å utvikle de sykehusansattes faglige kompetanse. Spesielt har man vektlagt ambulansgruppen, der Spekter og Delta har samarbeidet godt med hensyn til å etablere en videreutdanning for ambulanspersonell (paramedic).

Forbundet er i et tydelig konkurranseforhold til Fagforbundet i LO. Vi opplever at dette konkurranseforholdet ofte har hatt stor betydning for hvordan Delta har agert. Arbeids-

giversiden må forholde seg til ha konkurrerende organisasjoner med egne strategier og egen kreativitet. Delta spiller en viktig rolle i utviklingen av norsk arbeidsliv fordi forbundet har en mer helhetlig tilnærming til arbeidslivets utfordringer ved at det organiserer medlemmer på tvers av profesjoner.

2.3.2. Kirkens Arbeidsgiverforening

Kirkens arbeidsgiverforening skriver:

KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) har hatt et aktivt forhold til Delta helt siden 1997, da KA og arbeidstakerorganisasjonene etablerte det nye tariffområdet på kirke- lig sektor.

KAs erfaringer er at Delta opptrer profesjonelt både som forhandlingsmotpart ved de sentrale forhandlingene og som en aktiv og konstruktiv samarbeidspart i alle de felles prosjektene vi har hatt f.eks. med utarbeidelse av informasjon og kursvirksomhet i disse årene. Deltas breddeerfaring har betydd mye i utviklingen av dette tariffområdet.

Vi vil også peke på gode erfaringer i møte med apparatet ute i distriktene. I møter om vanskelige enkeltsaker kjenner vi Delta som løsningsorientert for å komme fram til et balansert utfall.

KA gratulerer Delta med 75-årsjubileet og imøteser mange år med godt samarbeid.

Steinar Moen, forhandlingssjef

2.4. Fra andre arbeidstakerorganisasjoner

Både konkurrerende og samarbeidende forbund i inn- og utland er invitert til på et fritt grunnlag og gi sitt «sideblikk» på Delta. Noen innspill er bygget inn i sammenfatningen. To forbund sender sin egen hilsen.

2.4.1. Fagforbundet

Myggen som vokste

Fagforbundet og Delta konkurrerer om de samme medlemmene, og i en viss grad går medlemmer fra det ene forbundet til det andre, for eksempel fordi de ikke er fornøyde med sitt gamle forbunds håndtering av en konkret sak. Slik er det, og slik vil det trolig være for forbund som konkurrerer i samme organisasjonsområde.

Fagforbundet og Delta har felles interesse i at flest mulig arbeidstakere er fagorganisert. Bare en sterk fagbevegelse kan gi oss den kraften vi trenger for å vinne fram med rettferdige og gode krav til medlemmenes beste.

Det er klare likheter, men også klare forskjeller i Fagforbundets og Deltas politikk. Det er kanskje ikke så rart siden vi organiserer de samme yrkesgruppene, som stort sett har mange av de samme utfordringene. Derfor er det likhetstrekk mellom forbundene i synet på etter- og videreutdanning, tariffpolitikken, likestilling, kamp mot diskriminering, realkompetanse og på en rekke andre områder. Men her viser også ulikhetene seg. Fagforbundet mener det er viktig å delta i det politiske liv og påvirke beslutningene der de fattes, gjennom et bredt samfunnspolitisk engasjement, mens man kanskje med en viss rett kan si at Delta kan være enig i sak, men ikke i valg av virkemiddel.

Fagforbundet er et resultat av en sammenslåing av Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) og Norsk Kommuneforbund (NKF) i 2003. Mens NHS var medlem av YS og en nær alliert av det som den gang het KFO, var NKF i relativt skarp konkurranse med begge de to

gamle YS-forbundene. På åttitallet og begynnelsen av nittitallet kan man med en viss rett si at forholdet mellom den store «tanta» fra LO og de litt brysomme utfordrerne fra YS var ganske kjølige. På slutten av nittitallet endret forholdet til NHS seg, og forbundene innledet et samarbeid som førte til fusjonen i 2003, mens Delta (den gang KFO) ble værende i YS.

I nyere tid er forholdet mellom Fagforbundet og Delta preget av avstand, men respekt. Det er forholdsvis sjelden vi samarbeider direkte med hverandre, men det hender selvsagt at partene søker løsninger på felles saker i samarbeid.

Fagforbundet og Delta har felles utfordringer: Vi har lønnsmessige ulikheter, vi har for høy andel ufrivillig deltid, og vi har et etterslep på etter- og videreutdanning og på verdsetting av realkompetanse. Likestillingskampen er kommet langt, men er ikke over, bare for å nevne noe. For å komme videre med disse utfordringene trenger vi en kommunesektor og et helsevesen der flest mulig er organiserte. Vi trenger å kjempe for å verve flere medlemmer som fagorganiserte i sektoren heller enn å kjempe om hverandres medlemmer. På dette punktet kunne nok vi i Fagforbundet ønske at Delta gikk noen runder med seg selv, blant annet om de metodene de tar i bruk.

2.4.2. Negotia

Gratulerer, Delta, med 75 spreke år

Kjære Delta

Tenk at du er 75 år allerede. Det er ikke til å tro. Du er sprek, aktiv og livskraftig og setter stadig vekk dagsordenen både internt i YS-familien og eksternt. Ikke minst tar du deg omsorgsfullt av medlemmene dine.

For oss er du en trygg storesøster. Vi er den store lillebroren i privat sektor. Du er vår flotte storesøster i offentlig sektor. Begge har vi en lang historie som fagforbund. I takt med utviklinger og stadige utfordringer i arbeidslivet fant vi i fellesskap ut at det ville være nyttig å forene krefter, og sammen med en håndfull andre forbund etablerte vi YS tidlig på 70-tallet. Det var en gjensidig glede, og vi kan være stolte av det samarbeidet vi har utformet i alle

«Du er sprek, aktiv og livskraftig og setter stadig vekk dagsordenen både internt i YS-familien og eksternt. Ikke minst tar du deg omsorgsfullt av medlemmene dine»

disse årene. Også der har det vært utfordringer og muligheter – og som gode søsken har vi tatt vare på og utviklet denne familien.

Selv om vi tar vare på medlemmer i forskjellige sektorer, er det mange likhetstrekk i arbeidet vårt. Jeg er stolt når jeg ser omsorgen du viser på vegne av dine medlemmer. Jeg er stolt over å se ansvaret du alltid har tatt for å ivareta fellesskapet i hele YS-familien. Jeg er stolt over å se hvordan du på mange områder lykkes med å utvikle

faglige rettigheter. Og jeg er stolt over det internasjonale engasjement du viser overfor arbeidstakere i andre land. Det er internasjonal solidaritet på sitt aller beste.

Om en stund flytter vi sammen til et nytt kollektiv i nye lokaler. Jeg gleder meg til å bo sammen med deg også de neste 75 årene. Livskraften vi har, trenger vi for å fortsette vårt arbeid på vegne av alle våre medlemmer. Vi blir stadig utfordret av både arbeidsgivere, myndigheter og til tider andre konkurrenter. Da er kunnskapen og kompetansen vår styrke – ved siden av vår partipolitiske uavhengighet. Folk vet hvem vi er, og hva vi står for.

Jeg gleder meg til å feire deg og ønsker deg alt vel også i fremtiden.

Kjærlig hilsen Negotia
Inger Lise Rasmussen, leder

2.4.3. Stafo

Stafo skriver:

Vi har en tett dialog og samarbeider både praktisk og politisk. Dette er en tradisjon, som opprettholdes i dag fordi det gagnar begge forbund. Vi har lite konkurranse med Delta. Vi er stort sett på hver våre områder, men kan touche innom hverandres områder. I slike tilfeller snakker vi sammen om situasjonen og kommer til en formell eller uformell enighet. Delta er en viktig aktør i samfunnet og bidrar godt til den generelle arbeidslivspolitikken. Forbundet er en «motor» for mye av det som gjøres i/av YS.

Delta synes å være på de fleste av de arenaer som er viktige for utviklingen av arbeidsmarkedspolitikken og lønnspolitikken. Delta gjør en god jobb, men må passe seg for å bli så «store på det» at de glemmer sine enkeltmedlemmer.

*Vi er glade for det gode samarbeidet og ser frem til å fortsette det!
Gratulerer med jubileet!*

2.5. Politiske partier

For å få et så bredt «sideblikk» som mulig inviterte jeg også de politiske partiene til å gi synspunkter og innspill på Delta og Deltas arbeid. Her følger deres innspill og synspunkter i sin helhet. Partier som ikke er tatt med her, har ikke svart på henvendelsen.

2.5.1. Arbeiderpartiet

Til Deltas jubileumstidskrift 2011

Arbeiderpartiet vil sikre trygge og gode fellesskap. Delta organiserer sentrale medarbeidere i de store fellesskapsoppgavene. Dermed bidrar Delta i utvikling av gode offentlige tjenester: Når organisasjonen jobber for faglig utvikling, er den med på nødvendig kompetanseutvikling og sikrer kvalitet i tjenestene.

Delta arbeider for trygghet i arbeidsforholdet for sine medlemmer. Alle arbeidstakerorganisasjoner er viktige i arbeidet for et anstendig arbeidsliv. Det trengs pådrivere for gjennomføring av likelønn, likestilling i skift/turnus, rett til heltid og faste tilsetninger på alle arbeidsplasser. Tillitsvalgte i lokale og sentrale organisasjonsledd er nøkkelen til et arbeidsmarked for alle. Erfaring og kompetanse, som bygges opp i organisasjonene, bidrar til langsiktig tenkning og sikrer utvikling av et mer inkluderende arbeidsliv.

Alle regjeringer, stortingsgrupper og kommunestyre har glede av innspill til styringsdokumenter om tjenesteutvikling samt styrking og etterlevelse av arbeidsmiljøloven. Delta har selv og gjennom YS bidratt konstruktivt i utvikling av ny og bærekraftig alderspensjon. Samarbeidet fortsetter om offentlige tjenstepensjoner og AFP. Det har også vært viktig med innspill til økonomisk politikk som forslag for å avhjelpe den økonomiske krisen i 2008. Alle fagorganiserte er en del av et større fellesskap, som bidrar til at hvert enkelt menneske kan være fritt og trygt. I et slikt fellesskap tar arbeidstakerne vare på hverandre. I samarbeid om fornying av velferdsstaten løser vi de store oppgavene sammen. I kampen mot kommersialisering av viktige samfunnsoppgaver står vi ofte sammen for trygge arbeidsforhold og gode pensjoner.

Arbeiderpartiet vil be om at Delta står på for å holde kontakt med våre politikere i kommunene, på storting og i regjering. Det er organisasjonen som vet hva medlemmene er mest opptatt av. Den viten og kompetanse vil våre politikere gjerne få del i for samarbeid om utvikling av politikken.

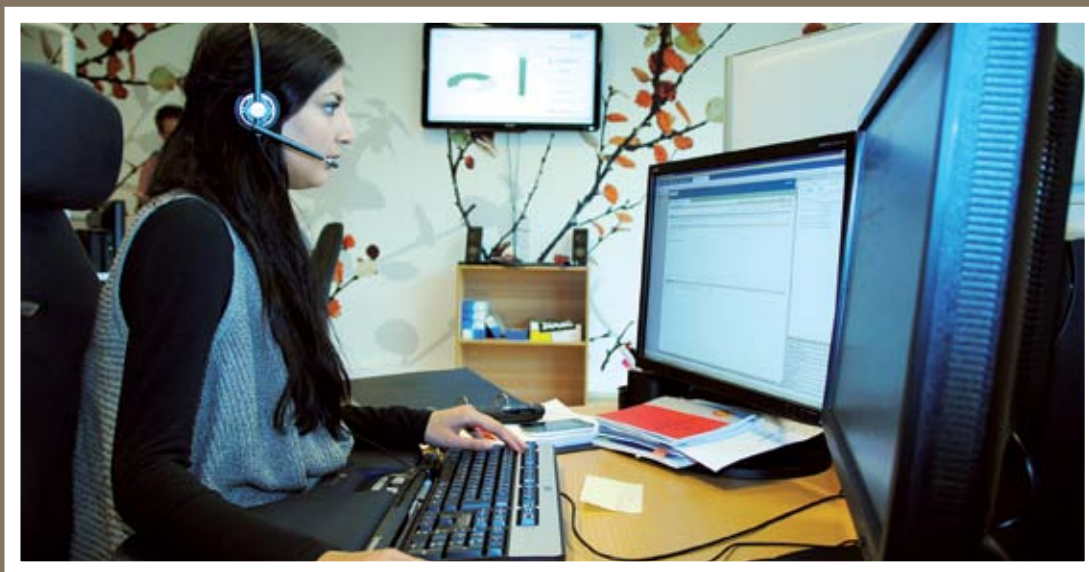
Annette Trettebergstuen, stortingsrepresentant, Arbeiderpartiet



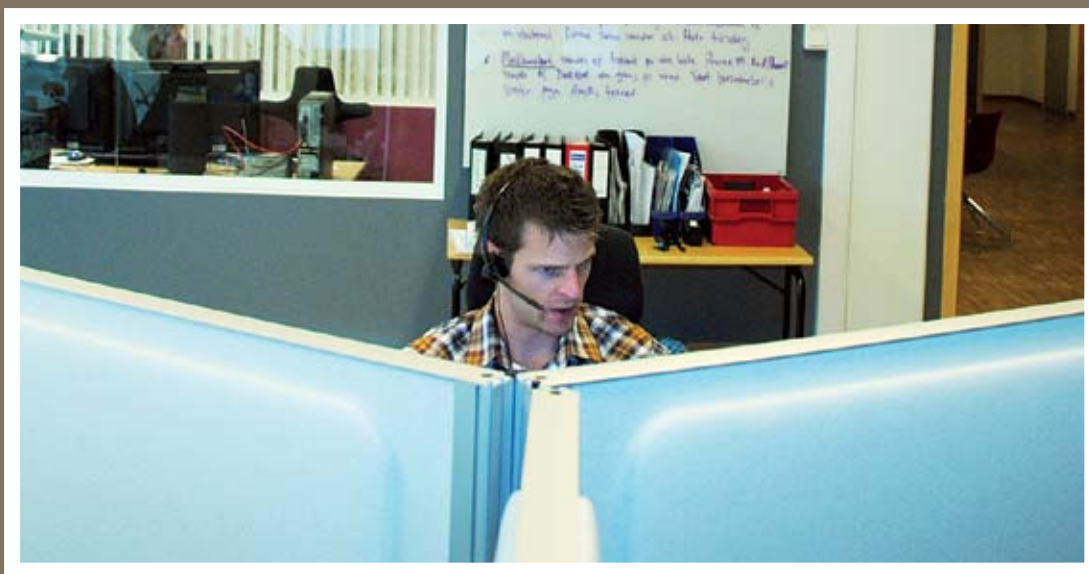
2006: Paneldebatt valg.



2008: KS-forhandlinger.



2010: Delta direkte.



2010: Delta direkte.



2010: Kommunestreiken.



2010: Kommunestreiken.



2010: Kommunestreiken.



2010: Sykehusstreiken.



2010: Sykehusstreiken.



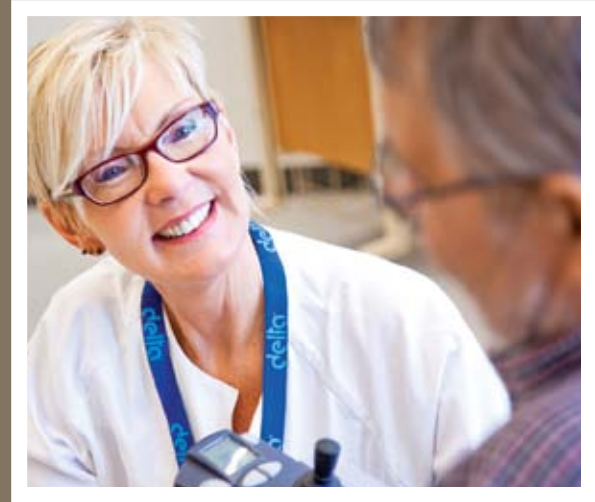
2010: Sykehusstreiken.



2010: Mekling.



2010: Aker Sykehus.



2010: Aker Sykehus.



2010: Aker sykehus.



2011: Delta-stand i Drammen.

2.5.2. Høyre

Kjære Delta-medlemmer

Først og fremst: Gratulerer med 75-årsjubileet! Det er en glede å få sjansen til å skrive for en så sterk og livskraftig fagorganisasjon – 75 år er tross alt ingen alder for en forening som Delta.

Med sine 65 000 medlemmer er Delta en kraft å regne med både i norsk arbeidsliv og i norsk samfunnsliv for øvrig. Og som landets femte største fagorganisasjon er Delta en bærende kraft i den norske modellen, der samarbeidet mellom politiske myndigheter, arbeidsgivere og fagforeninger står sentralt.

Fagforeningene i Norge har mye å være stolte over. De er viktige for å sikre den enkeltes rettigheter, og ryddighet i norsk arbeidsliv, og for mange er det viktig med støtten en fagforening kan gi i en vanskelig konflikt. Som stortingsrepresentant jobber jeg mye med saker som dreier seg om velferdssystemene våre, med store reformer og milliardbeløp. Men ofte møter jeg også enkeltkjebner, personer som har møtt problemer for eksempel på arbeidsplassen sin. Da er det godt å vite at man ikke står alene, men har en fagforening i ryggen som kan hjelpe til.

Det er med andre ord mye pent å si om norske fagforeninger. I mange europeiske land ser man fagforeninger som er fragmenterte. De er lukket i sin organisering langs ulike sektorer, og kontakten med myndighetene er preget av konflikt og uro. Det er en dårlig måte å organisere seg på og en skadelig måte å opptre på.

At norske arbeidstakere, offentlige og private, er organisert i store forbund, gjør at det blir et mye mer helhetlig fokus. Det at Delta, som en seriøs og konstruktiv aktør i det norske arbeidslivet, er sluttet sammen med store deler av norsk arbeidsliv – offentlig og privat – gjennom YS, gir et helhetlig og sunt fokus som er til det beste for hele det norske samfunnet. Det brede fokuset illustreres kanskje aller best av det internasjonale engasjementet Delta har vist. Som dere selv understreker, er et forpliktende internasjonalt og nasjonalt samarbeid viktig for å sikre menneskerettigheter, faglige rettigheter og bekjempelse av fattigdom.

Norsk fagbevegelse følger spillereglene, delvis fordi de i sin tur venter at norske myndigheter gjør det samme. Den gjensidige tilliten til hverandre er bra for samfunnet. Den store styrken i samarbeidet mellom regjeringen og arbeidslivets parter er nettopp at partene i arbeidslivet og regjeringen sikrer en bred enighet, og høy grad av forutsigbarhet, rundt tunge og viktige reformer.

Vi ser overalt i Europa hvor viktig det har vært med et helhetlig økonomisk fokus og et sunt og ordnet norsk arbeidsliv. Vi har en tendens til å legge æren for Norges relative økonomiske suksess på oljeformuen vår alene. Men det er ikke tilfellet – de aller fleste land med store råvareresurser har endt opp med den såkalte hollandske syken: De bevilger seg selv velferdsgoder som ikke er bærekraftige, og de priser eksportsektoren sin ut av verdensmarkedet.

Det har vi klart å unngå i Norge, og det kan vi også takke profesjonelle og seriøse aktører som Delta for. For vi har hatt våre utfordringer i Norge også, og på 90-tallet bidro fagforeningene til å løse en svært vanskelig økonomisk situasjon. Erkjennelsen av at lavere lønnskrav gav mer kjøpekraft og tryggere arbeidsplasser, var viktig. Det viste at alle parter i norsk arbeidsliv forsto egeninteressen av en stabil og sunn økonomi, fordi det gir trygghet for arbeidsplassene også i offentlig sektor.

Den egeninteressen er et helt sentralt bidrag til velferdssamfunnet. Det sikrer at vi fortsatt skaper de verdiene som er selve grunnlaget for at folk har en jobb å gå til. Den forståelsen

og egeninteressen gjør også at jeg stoler på at norsk arbeidsliv stiller opp på nytt hvis det blir nødvendig, uansett om det er en rød eller blå regjering.

Delta har som kjerneverdier å være inkluderende, offensive og faglig dyktige. Vi opplever i våre møter med Delta at dere lever opp til alle disse verdiene. Og selv om vi ikke alltid er enige, har vi stor respekt for den måten dere alltid forsvarer deres enkeltmedlemmers interesser på.

Noen ganger overdrives også forskjellene både mellom partene i arbeidslivet og mellom partene i arbeidslivet og politikerne. Men ofte skyldes det kanskje først og fremst at man har litt forskjellig ståsted – «where you stand depends on where you sit», som amerikanerne sier.

Regjeringen utgår av Stortinget, som er valgt av folket. Arbeidslivets parter utgår av sine medlemmer og skal passe på deres interesser. Det er viktig å skille mellom disse rollene.

De viktige valgene for oss alle skal skje på de folkevalgtes arena, nettopp fordi de folkevalgte har ansvaret for tredjeparter, som pasientene, forbrukerne, elevene og de eldre – for å nevne noen av dem som også har interesser i hva politikerne avgjør. Hvis ikke de folkevalgte har det endelige ansvaret, forrykkes balansen, og samarbeidet mellom regjeringen og arbeidslivets parter er ikke lenger et godt verktøy for å forhandle frem viktige og nødvendige reformer.

Da blir det i stedet en overstyring av den absolutte grunnsteinen i et demokrati – nemlig den politikken velgerne gir sin tilslutning til gjennom valg.

Vi er glad for at Delta ser verdien av våre forskjellige perspektiver, og at dere derfor er partipolitisk uavhengige. At dere likevel kjemper med nebb og klør, ikke bare for deres medlemmers interesser, men også for de politiske sakene dere tror på – som for likelønn og mot ufrivillig deltid –, skulle bare mangle. Vi vet at Deltas standpunkter alltid er gjennomtenkte, ansvarlige og verd å vurdere nøye. Skulle vi være uenige om noe, så lever vi godt med det – demokratiet er tuftet på uenighet.

Høyres dør vil alltid være åpen for Delta, enten vi sitter i regjering eller i opposisjon. Det kan dere være sikker på.

75 år er som sagt ingen alder for en solid, dyktig og bærekraftig organisasjon som Delta. Det kan vi i Høyre si med sikkerhet – vi er jo enda noen tiår eldre enn dere. Vi ser frem til de neste 75 årene med samarbeid.

Magnus Thue, politisk rådgiver, Høyres stortingsgruppe

2.5.3. Kristelig Folkeparti

Fra KrF ønsker vi til lykke med jubileet. Vi anser at arbeidstakerorganisasjoner som Delta har viktige oppgaver med hensyn til å ivareta gode arbeidsforhold for mange nøkkelmedarbeidere i det norske samfunnet. Samtidig er arbeidstakerorganisasjonene stadig viktigere aktører i samfunnsutviklingen, spesielt når det gjelder utdanning.

Delta er en ressurs og en samarbeidspartner. Vi står sammen om å rette søkelyset mot viktigheten av livslang læring og muligheter for etter- og videreutdanning for den enkelte. Dette er avgjørende for at den enkelte skal få utvikle sine evner og delta i et arbeidsliv i stadig endring frem til pensjonsalder. Vi har også stått sammen i kampen for å gjøre entreprenørskap til en naturlig del av utdanningen på alle nivåer i utdanningssystemet. Entreprenørskap utvikler barns og ungdoms kreativitet, skaperglede og tro på seg selv.

Vi ønsker Delta alt godt i årene som kommer. Med Deltas ambisjon om å utvikle arbeidslivet med vekt på medlemmenes livskvalitet som grunnlag vil vi kunne stå sammen om å skape et bedre samfunn for alle.

*Vennlig hilsen
Knut H. Jahr, generalsekretær*

2.5.4. Rødt

Rødt ser med glede på at Delta ønsker dialog med partiene og kan bli mer aktive i de sakene som er viktige for folks arbeidsforhold.

Rødt håper at Delta vil bli en tydeligere samfunnspolitisk aktør i utviklingen av gode arbeidsforhold og arbeidsavtaler for de ansatte.

Rødt ser med glede på at Delta ønsker en utvikling til det bedre når det gjelder franchisevirksomhet, der arbeidstakerne ikke er i forhandlingsposisjon overfor dem som faktisk bestemmer over deres hverdag. Det samme gjelder utbredelsen av bemanningsfirmaer og stadig flere midlertidige ansatte. Det er en utbredt og økende bruk av tilkallingshjelp, som må stå til rådighet på kort varsel, men som er uten rettigheter. Privatisering og konkurranseutsetting av offentlige tjenester presser fram lavere lønn og dårligere pensjonsordninger.

Beth Hartmann, partisekretær

Del 3: Vei og verdivalg

Denne delen av jubileumsskriftet er utformet og ment som «noen ord til ettertanke og debatt». De står helt og fullt forfatters regning og må ikke oppfattes som absolutter eller entydige sannheter, men er egne refleksjoner og tanker jeg har gjort meg etter å ha avsluttet en «omflakkende» tilværelse i organisasjons- og arbeidslivet og opparbeidet meg erfaringer fra begge sider av forhandlingsbordet.

Det er også på bakgrunn av dette jeg har fulgt KFO/Delta gjennom de siste 25 årene, som «politiker» i en konkurrerende organisasjon, som motpart ved forhandlingsbordet, som lokalpolitiker og som ansatt og medarbeider i organisasjonen i de siste ti årene av min yrkeskarriere.

Det blir ikke lagt opp til fasitsvar eller løsningsforslag. De skal finnes i Deltas egne organer etter debatt og i en demokratisk prosess, men jeg kommer til å «spissformulere» en del problemstillinger for å skape grunnlaget for noe av den debatten organisasjonen må ta om den skal utvikle seg videre og fortsatt ha livets rett.

Hvor står Delta i dag?

Dette spørsmålet kan besvares ut fra tre synsvinkler: organisatorisk, samfunnspolitisk og i arbeidslivet.

Organisatorisk

Som et av landets store forbund med et bredt medlemsgrunnlag og gode medlemsfordeler bør Delta være et attraktivt alternativ for nye medlemmer. I motsetning til andre organisasjoner opplever Delta vekst og et jevnt tilsig av nye medlemmer. Spørsmålet er imidlertid om veksten avspeiler utviklingen av arbeidsmarkedet og på Deltas naturlige rekrutteringsområde. Når flere og flere arbeidstakere er uorganiserte og den veksten som pågår, er «skjevfordelt» eller mangler oppslutning i områder hvor potensialet er størst, må svaret bli nei.

Det er fortsatt et stykke vei å gå.

Hvor er innsatsen mot de mange nye innvandrergroppene som overtar flere og flere oppgaver i velferdssamfunnet?

Hvor er de tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn som skal gi grupper med en annen kulturell bakgrunn trygghet og forståelse av organisasjonenes rolle i arbeidslivet?

Og hvor i de politiske organene eller i Deltas administrasjon finner vi representant(er) som kan gi nyttige impulser i arbeidet overfor en stadig voksende potensiell medlemsgruppe?

En annen innfallsvinkel til dette problemkomplekset er knyttet til bredden i medlemssammensetningen. Når medlemmer og lokale tillitsvalgte melder at organisasjonen har for

mange «små interessegrupper» som tar for mye tid, kan det være et signal om lite samhold mellom grupper og mangel på «vi»-tenkning. Er den organisatoriske sekteringen av et omfattende apparat av yrkesorganisasjoner med ulike tilknytningsformer til selve moderorganisasjonen et hinder for solidaritet og opplevelse av et større fellesskap?

Eller er det slik at muligheter for makt og innflytelse også kan bygges på annet enn «kjøttvekt», for eksempel monopol og spisskompetanse på nærmere definerte områder?

Til tross for sterk politisk vilje til å skape nærhet til medlemmene viser historien at Delta fortsatt er en svært sentralisert organisasjon. Det foregår en til dels stram styring både politisk og økonomisk av de lokale aktivitetene. Mulighetene for lokale initiativer og lokal handlefrihet oppleves som til dels sterkt begrenset også av lokale arbeidsgivere og lokale politiske miljøer.

Det kan i det lange løp føre til minkende interesse fra medlemmene fordi avstanden til beslutningstakerne blir for stor.

Organisasjonen mister innflytelse lokalt fordi den oppfattes som «uinteressant» når den ikke har beslutningskompetanse. Det er bekymringsfullt når ordførere gir uttrykk enten for at de ikke har noe formelt Delta-organ å forholde seg til, eller for at de oppfatter organisasjonen som passiv og uten initiativ i lokale politiske saker. Det kan meget lett gi en negativ smitteeffekt også i en forhandlingssituasjon. Særlig kritisk kan situasjonen bli hvis trenden med en økende desentralisering av makt og myndighet forsterkes.

Debatten om den lokale organiseringen, lokal «makt og myndighet» og tilgang på ressurser lokalt vil være av stor betydning for Deltas muligheter for videre positiv utvikling.

Samfunnspolitisk

Det er ingen tvil om at Delta har opparbeidet en viss posisjon, som gir forbundet innflytelse og påvirkning på samfunnsutviklingen, særlig på de områdene som berører de store medlemsgruppene interessefelt. De mer overordnede politiske linjene samordnes og kanaliseres gjennom YS. Det gir grunnlag for bredere kompetanse og større gjennomslagskraft. Den linjen bør styrkes og utvikles videre gjennom alliansebygging og ikke minst ved eget initiativ i saker som Delta «brenner for» eller ønsker å rette søkelyset mot.

Samordningen i YS er et pluss og ikke et hinder selv om synspunkter må slipes og koordineres med andre. Det bør heller ikke forhindre Delta fra på egen hånd å arbeide eksternt med de samme sakene så lenge dette skjer i åpenhet og med et felles strategisk utgangspunkt.

Sett fra sidelinjen virker det som om Delta i en slik sammenheng opptrer mer som en respondent som venter på innspill, enn som en aktør som selv tar initiativ til å få løftet frem «de store sakene».

Særlig viktig blir en slik strategi når flere og flere beslutninger i overordnede politiske spørsmål resulterer i regulerende og stramme rammebetingelser for virkeområder hvor Delta har sine medlemmer. På dette området gjenstår et godt stykke arbeid og ny strategi, særlig nå når Delta er i «opposisjon» og ikke har direkte innflytelse i den politiske ledertrioikaen. Det er en rolle som Delta ikke har erfaring med, og som derfor krever nytenkning og vilje til å gjøre situasjonen om til noe positivt.

Å «vende ryggen til» samarbeidet i YS vil for det første gi Delta mindre innflytelse på både samfunns- og arbeidsliv. For det andre vil det gi inntrykk av mangel på solidaritet og av at Delta er seg selv nok. Det kan få konsekvenser også utenfor samarbeidet i YS.

Det bør være en tankevekker når politiske partier etterlyser en mer løpende både formell og uformell dialog med Delta. Det er ikke bare i konkrete saker at det bygges allianser og øves påvirkning. Grunnlaget for suksess legges ofte på det uformelle planet, blant annet fordi det skaper trygghet og kunnskap om hvor man står i forhold til hverandre. Men slike allianser må bygges på et bredt grunnlag og ikke bare kanaliseres gjennom noen få personer i sentrale tillitsverv.

Strategien bør bygge på parolen «jo flere, jo bedre» og omfatte forskjellige former for kontaktflater på mange nivå.

Her mangler Delta en total arbeidsstrategi og går derfor glipp av mange muligheter til å drive effektiv og aktiv påvirkning på et tidlig stadium og før prestisje og beslutninger er låst til bestemte handlinger og resultater.

Medlemmer, tillitsvalgte og ansatte på alle plan utgjør en stor ressurs i form av et omfattende personlig nettverk som arbeider overfor myndigheter og beslutningstakere på alle plan. Det finnes imidlertid ingen strategi eller tradisjon for å dra nytte av personlige nettverk for å påvirke og oppnå resultater. Heller ikke er det noen «databank» som forteller hvilke «knapper» det kan trykkes på i «hvilke saker».

En slik arbeidsform krever imidlertid en holdningsendring som gjør det legitimt å nytte personlige nettverk for å oppnå fordeler for fellesskapet, og det krever ikke minst respekt for at det også vil være behov for å si nei til å delta for å ta vare på den enkeltes personlige integritet.

Arbeidslivet

De samme problemene med hensyn til allianser og alliansebygging som er nevnt i avsnittet «Samfunnspolitisk», gjør seg også gjeldende overfor arbeidsgiversiden.

Det er for sent å tenke alliansebygging når forhandlingene er åpnet og man sitter rundt forhandlingsbordet. Da er det andre roller som skal spilles.

Heldigvis skjer det mye god alliansebygging gjennom forberedende arbeider og i utvalg, men også dette skjer på et formelt grunnlag, selv om det er av mindre format enn selve forhandlingsprosessen.

Kontakt skapes også fra person til person når saker skal tolkes og løsninger skal finnes i forvaltningen av avtalesystemene. Men i svært liten grad eller ikke i det hele tatt brukes det tid og krefter på uformelle personlige relasjoner. Med begrepet personlige relasjoner mener jeg relasjoner som er uformelle, men som er av en slik art at man viser respekt for hverandres formelle roller, relasjoner som gir trygghet i vanskelige situasjoner, og som gjør det mulig å tolke når et nei er et nei, eller når et nei mer er å oppfatte som et kanskje.

Delta har få eller ingen tradisjoner på dette området, men ikke desto mindre bør man legalisere slike relasjoner og etablere dem som en respektert og naturlig arbeidsform både sentralt og lokalt.

Samordning av krav og interesser overfor arbeidsgivere har sin formelle forankring i YS-K, YS Spekter et cetera sentralt og i tradisjoner for samordning lokalt med andre YS-organisasjoner.

Det er fortsatt et viktig grunnlag, men ikke tilstrekkelig for å demme opp for flere og flere dristige innspill fra arbeidsgiverne.

Jo mer splittet arbeidstakersiden er, jo enklere blir det for motparten å drive utviklingen i den retningen som de ønsker.

Igjen er alliansebygging, trygghet og respekt mellom organisasjonene nøkkelord. Men det krever at man er villig til å fravike bruken av forhandlinger og krav i markedsføring av egen organisasjon og i stedet forsøker å oppnå bedre resultater for de mange.

Noen – Delta – kan ta initiativ til å dempe motsetninger og heller satse på et bredere samarbeid. Det må bygge på tillit til hverandre, respekt for avvikende synspunkter og en åpen og ærlig holdning til å handle i tråd med inngåtte avtaler, formelle så vel som uformelle.

Det raser for tiden en debatt om turnus og turnusordninger. Organisasjonene angripes for å være reaksjonære og tviholde på «gamle» ordninger som gir et dårlig tilbud til brukerne.

Sakte, men sikkert angripes organisasjonene innenfra – medlemmene vil ha andre ordninger – og utenfra – opinion og politikere peker på et dårligere velferdstilbud. De faglige organisasjonene kommer i en forsvarsposisjon og har vanskeligheter med å vinne forståelse for sine synspunkter.

Det er bare ett eksempel på at man lett kan komme i klemme mellom å skulle ivareta medlemmene og å skulle akseptere behovet for samfunnsendringer.

Kun i et fåtall tilfeller har initiativet til reformer kommet fra de ansattes egne organisasjoner. De har som regel måttet respondere på utspill fra arbeidsgivere eller myndigheter og med det måttet innta en forsvarsposisjon.

Deltas arbeid bærer også preg av at reaksjon er bedre enn aksjon, det selv å ta initiativ til forandringer.

En slik arbeidsform krever naturlig nok en grundig forankring blant medlemmene av de løsningene som foreslås, men av og til er det også nødvendig å vise ledelse, å tøre gå foran, peke på nye løsninger, argumentere for dem både innad og utad og komme myndigheter og arbeidsgivere i forkjøpet.

Alle vet at angrep er det beste forsvar, og at den som legger den første steinen, også bestemmer hvor brua skal stå, og har en sterk innvirkning på hvordan den blir seende ut.

Jeg savner en mer positiv holdning fra Delta til å anvende en slik strategi.

Det interne arbeidet

«Det har gitt et godt grunnlag for forankring, demokratiske prosesser og en høy grad av konsensus før endringer er gjennomført eller en ny politisk kurs er trukket opp»

Det interne arbeidet i Delta har i de siste 25 årene vært dominert av mange og store utredninger, arbeid i flere eller færre utvalg, prosjektarbeid, planarbeid, kampanjer og programarbeid. Det har gitt et godt grunnlag for forankring, demokratiske prosesser og en høy grad av konsensus før endringer er gjennomført eller en ny politisk kurs er trukket opp.

Arbeidsformen er ressurskrevende både i tid og i økonomisk og menneskelig innsats og kan oppleves som hemmende for muligheten til å ta nødvendige raske beslutninger og til å nå resultater og mål.

Man kan sitte igjen med et inntrykk av at å jobbe med planer og utredninger prioriteres høyere enn å nå de målene som plan- og utredningsarbeidet setter opp.

Det er en arbeidsform som passer dårlig sammen med et arbeids- og samfunnsliv med hyppige og store strukturendringer, hvor kravet om raske avgjørelser og standpunkter blir stadig mer fremtredende.

Det politiske apparatet har vært sterkt medvirkende i utredningsprosesser, helt ned til små og mindre vesentlige detaljer.

Også det har vært en årsak til en overveiende konsensus i de fleste saker.

En annen og mindre heldig side av en slik deltakelse er at den politiske debatten ofte er blitt for snever; den har i for stor grad dreid seg om detaljer og enkeltsaker og i for liten grad dreid seg om rammebetingelser og politiske prioriteringer.

Kun i ett tilfelle i løpet av de siste 25 årene kan det spores en prinsipiell politisk uenighet i en stor skak – fusjonssaken «Trippel +».

For stor konsensus, for liten politisk og prinsipiell uenighet og for mange enstemmige vedtak i styrende organer kan lett bli et demokratisk problem i en organisasjon. En saklig form for opposisjon i store og vesentlige spørsmål er ofte et sunt tegn og en viktig forutsetning for at organisasjonen bringes videre fremover.

En slik intern arbeidsform vil også gi Delta erfaringer med å takle et eksternt arbeid i opposisjon, enten det gjelder overfor myndigheter, arbeidsgivere eller andre organisasjoner.

Innsats og arbeid har med vekslende held vært styrt av omfattende og tunge programmer og målstyringsdokumenter. Det har gitt forutsigbarhet, men har også ført til liten fleksibilitet og små muligheter til å foreta raske omstillinger og endrede prioriteringer.

Det vil selvsagt fortsatt være behov for å ha en viss struktur i og plan for arbeidet, men disse bør endres fra å være en beskrivelse av mål og saker til å bli en beskrivelse av de prinsippene og den ideologien arbeidet skal tuftes på.

Det er på tide å skifte ut et omfattende planarbeid med verdidokumenter som beskriver verdier og retninger for arbeid og innsats. Arbeidsmål og arbeidsform blir en del av de politiske rammebetingelsene som fastlegges for den enkelte sak, det enkelte prosjekt eller den enkelte handling.

Verdiene og prinsippene er de lange linjene som er fundamentet for all virksomhet i Delta, og som bare en sjelden gang trenger små justeringer for å holde tritt med utviklingen i organisasjon og samfunn.

Har Delta en fremtid?

Det er fristende å svare: «Det bestemmer Delta selv!»

Men uten evne og vilje til endring og fornyelse har Delta ingen fremtid. Derfor er debatten om Delta, ideologi, forankring og politisk grunnlag avgjørende for et positivt svar på spørsmålet. Debatten er påbegynt og er for så vidt også av gammel dato. Allerede i 1993 formulerte den gang KFOs hovedstyre et sett av samlingsverdier som skulle være bærende i organisasjonen. Det kan jo være fristende å ta disse frem igjen og vurdere om de har gyldighet også i dag.

Uansett er det viktig å spørre: Hvem er Delta? Hvilke verdier bygger eller skal Delta bygge på? Hva kjennetegner en verdi, eller hva er et verdigrunnlag? Er organisasjonen moden for å formulere en ideologi som fundament for sin virksomhet?

Representantskapet innførte for kort tid siden begrepet balanse som et fundament for Deltas virksomhet. Er det et verdigrunnlag å bygge videre på?

I så fall balanse mellom hva?

Som menneske: balanse mellom arbeid, familie og fritid.

Som arbeidstaker: balanse mellom innsats og utbytte, mellom tillit og kontroll, mellom etikk og muligheter.

Som medlem: balanse mellom individuell frihet og kollektivt ansvar.

Ja! Delta har en fremtid om organisasjonen selv vil, men det krever evne og vilje til nytenkning og forandring.

Det krever at dogmatiske holdninger og konservatisme legges til side og erstattes av nytenkning og nybrottsarbeid. Det krever en vilje til å inngå kompromisser og allianser i et større fellesskap. Det krever mot til å innta kontroversielle standpunkter også innad i egne rekker, og det krever en organisering i struktur og arbeidsform som gir grunnlag for raske beslutninger og fleksible løsninger, og det krever vilje til å ta ansvar og å utøve makt.

Etterord

Gratulerer, Delta, med de 75 årene. Det er godt å konstatere at organisasjonen står trygt plantet i norsk samfunns- og organisasjonsliv.

I arbeidet med dette jubileumsskriftet har det slått meg at det har vært like viktig å lese mellom linjene og tolke det som ikke står der, som det har vært å tolke det skriftlige materialet. Jeg vil derfor oppfordre leserne av dette skriftet til å bruke samme teknikk. Les mellom linjene, se også på hva du savner av innhold, og legg din egen tolkning i det. Det gir et utvidet grunnlag å bygge på når du går inn i debatten om Deltas fremtid.

Vi vet den kommer – fremtiden –, men vi vet ikke i hvilken form.

Derfor må Delta ha et ideologisk fundament for å møte fremtidens utfordringer. Det fundamentet kan du være med på å forme ved aktiv deltakelse og engasjement. For Delta blir aldri enten noe mer eller noe mindre enn det medlemmene til enhver tid vil.

Lykke til med en god fremtid.



Balanse







Om forfatteren

Flemming Hansen født 1940, har arbeidet som politisk rådgiver i Delta i perioden 1995 til 2006.

I tillegg til rollen som politisk rådgiver var forfatteren spesielt sentral i Deltas nordiske og internasjonale engasjement.

Flemming Hansen er i dag pensjonist.

