Rapport fra prosjektgruppe

som har vurdert forslagene

9.18, 8.195 og 8.256 fra

landsmøtet i 2013

 August 2016

**Innstilling fra prosjektgruppe som har vurdert forslagene 9.18 og 8.256 fra landsmøtet i 2013**

Prosjektgruppa fikk følgende mandat:

«Utvalget skal gjennomgå og utrede alle sider ved forbundets organisering av avdelingsnivået og regionene. Utvalget skal videre vurdere organisatoriske, økonomiske og administrative konsekvenser av de ulike modellene som utredes. Også vedtektsmessige konsekvenser skal gjennomgås».

Prosjektgruppa har hatt følgende sammensetning:

Leder av prosjektet Ulf Madsen

Forbundsstyret/forslagsstiller Merethe Jonas

Landsrådet Harry Monsen

Avdeling Ragnhild Aufles

Avdeling Astrid Olsen

Bedrift Odd Rune Simonsen

Sekretær Vegard Hansen

Utredningen skal foreligge til behandling i forbundsstyret juni 2016. Under forbundsstyremøte 24. mai 2016 ba leder av prosjektgruppa om en ny frist til forbundsstyremøte i august. Dette ble innvilget.

I tillegg til landsmøteforslag 9.18 er prosjektgruppa blitt bedt om å vurdere redaksjonskomiteens forslag 8.256 og forslag fra avdeling 040. Alle forslagene blir beskrevet nedenfor.

Følgende protokoll ble vedtatt på Landsmøte i 2013:

**Forslag er knyttet til linje nummer 42 i forbundsstyrets innstilling: Nytt avsnitt mellom 42-43.

Forslag på tillegg:**
FLT bør vurdere en annerledes organisering av avdelingsnivået i forhold til ressurser. Det bør tilføres ressurser som kan ta seg av de mest arbeidsintensive oppgavene. Dette kan f. eks organiseres med regionssekretærer eller lignende. Viktig at disse ”stillingene” er ansatt sentralt slik at lønns- og arbeidsvilkår blir like.

**Begrunnelse:**Avdelingsnivået i vår organisasjon sliter på noen områder. Det drives rent dugnadsarbeid på dette nivået. De tillitsvalgte har disse vervene i tillegg til fullt arbeid. Inn i framtiden er det naivt å tro at dette arbeidet vil bestå som i dag. Flere er blitt oppmerksomme på å verdsette sin fritid høyt, og dette er verv og arbeid på fritid. Avdelingene har ikke noe ønske om å være arbeidsgivere, som igjen vil generere mer arbeid på fritid.

**Redaksjonskomiteens innstilling: Oversendes forbundsstyret

Redaksjonskomiteens begrunnelse:** Forbundsstyret kan vurdere hvordan forslaget skal behandles når en ser dette i sammenheng med andre forslag med tilsvarende innhold i forhold til vedtektene.

**I tillegg kommer redaksjonskomiteens forslag 8.256:** Forbundsstyret skal i perioden nedsette en bredt sammensatt gruppe bestående av alle nivåer i organisasjonen som skal vurdere alle sider av forbundets regionorganisering. Mandatet fremlegges forbundsstyret i løpet av 2014. Endelig rapport og eventuelle vedtektsmessige endringer forelegges Landsmøtet i 2017.

Gruppen er også blitt bedt om å vurdere forslaget fra avdeling 40 fra Landsmøtet i 2013 vedrørende inaktive avdelinger.

**Forslag 8.195 fra avdeling 040 Kristiansund**

**§ 29 – nytt punkt 8**

Når avdelinger unnlater å sende inn påkrevd årsberetning og regnskap ihht. normalvedtektene for avdelingene § 1.4 skal forbundsstyret fryse alle utbetalinger til avdelingen inntil forholdet er bragt i orden. Ingen avdeling skal kunne være registret uten aktivitet i mer enn 10 år.

**Begrunnelse:**

For å hindre at ”døde” og inaktive avdelinger fortsetter å motta økonomiske overføringer. Dette vil sikre avdelingens/medlemmenes penger.

**Redaksjonskomiteens innstilling** til forslag 8.195 tiltres ikke, men enig i intensjonen i forslaget. Oversendes forbundsstyret for utarbeidelse av retningslinjer for behandling av inaktive avdelinger.

**Begrunnelse:**

Enig i intensjonen i forslaget, og det må igangsettes et arbeid for å utarbeide retningslinjer.

Forslag 9.18 inneholder 2 elementer. For det første foreslås det «en annerledes organisering av avdelingsnivået i forhold til ressurser». Det andre forslaget er at «det bør tilføres ressurser som kan ta seg av de mest arbeidsintensive oppgavene», f.eks. gjennom å ansette regionssekretærer. I tillegg skal regionorganiseringen vurderes iht redaksjonskomiteens forslag 8.256.

Innstilling fra prosjektgruppa: Det ansettes organisasjonsrådgivere i forbundet som har ansvaret for hver sin region. Regionene endres fra 9 til 5 regioner, med en ansatt i hver region. Vedtektene foreslås endret ihht forslagene.

**Prosjektgruppas arbeid**

Det har vært avholdt 7 samlinger i prosjektgruppen, hvorav 4 var lunsj til lunsj samlinger, mens 3 var dagsmøter. Mellom utvalgsmøtene har prosjektgruppens deltakere hatt forskjellige oppgaver og det har vært ført dialog via e-post for å opprettholde fremdriften i prosjektet. I løpet av samlingene har gruppen gjennomgått tidligere undersøkelser og rapporter fra 2000-tallet. Det har vært avholdt møte med Lederne, NITO, Handel & Kontor og Norsk Transportarbeider Forbund hvor gruppen har blitt presentert organisasjonenes løsning mhp regioninndeling og ansatte ute i distriktene. Referat fra møtene ligger vedlagt.

Gruppen har i egen regi gjennomført en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i FLT, samt hatt møte med 4 avdelinger. Rapporten ligger vedlagt.

Gruppen har i sitt arbeid lagt til grunn følgende målsetning for prosjektet;.

**Målsetning og modell**

*Målsetning*

*Prosjektet har som målsetning å skape større engasjement og deltagelse fra medlemmer og avdelinger. Alle forslag til endringer skal ha som hovedmål å danne grunnlag for bedre service til medlemmene, uansett bosted, bransje og størrelsen på bedriftsgruppen de tilhører.*

*Målsetningen er at avdelingene fortsatt skal være bindeleddet mellom medlemmene og forbundet. Organisasjonen må bygges med en demokratisk struktur og ha en klar fordeling av oppgaver.*

*Dagens arbeidsliv stiller store krav til tillitsvalgte og ressurskrevende oppgaver som må utføres i normal arbeidstid bør begrenses som avdelingens ansvar.*

*Regionorganiseringen bør få en noe mer aktiv rolle ut fra hensiktsmessighet og oppgaver. Det er et mål at regionorganiseringen blir et reelt koordinerende element. En effekt av den nye organiseringen bør være øket medlemstall.*

Gjennom dette har prosjektgruppen drøftet og analysert ulike modeller. Utgangspunktet har vært påstanden om at avdelingstillitsvalgte i liten grad har mulighet til oppsøkende virksomhet på dagtid grunnet eget arbeid. Undersøkelsen blant FLTs tillitsvalgte avdekket også at manglende muligheter til å ta seg fri fra egen arbeidsgiver på dagtid er den enkeltfaktoren som er det største hinderet for avdelingene til å drive oppsøkende virksomhet. Det er ikke slik at avdelingstillitsvalgte ikke får fri, men arbeidssituasjonen gjør det problematisk med høyt arbeidstempo og stort ansvar.

For bedriftsgruppene er situasjonen at de får mulighet til å drive faglig arbeid i arbeidstiden. Dette gjør at prosjektgruppen mener at en i større grad må få bedriftstillitsvalgte til å rekruttere kollegaer, og at forbundet gjennom ansatte ute i regionene må drive oppsøkende virksomhet overfor bedrifter hvor forbundet ikke har medlemmer eller svært få medlemmer.

Dette medfører at prosjektgruppen foreslår at normalvedtektene for avdelingen endres til i større grad vektlegge planlegging og strategisk arbeid. For bedriftsgruppene vil det kun være mindre endringer.

Dette endrer ikke avdelingenes mulighet til deltagelse i rekrutteringstiltak og bistand til enkeltmedlemmer.

Prosjektgruppen har vurdert alle sider ved forbundets organisering, med unntak av besluttende organer som Landsmøte og forbundsstyret. Vi vil nedenfor kort redegjøre for prosjektgruppens standpunkt på de ulike nivåene.

**Medlemmer, bedriftsgrupper og avdelinger**

Prosjektgruppen understreker behovet for at alle medlemmer i størst mulig utstrekning skal motta den samme servicegrad uavhengig av bosted. I dag fremgår dette ikke klart av prinsipprogrammet, men prosjektgruppen har likevel ment at: *alle forslag til endringer skal ha som hovedmål å danne grunnlag for bedre service til medlemmene, uansett bosted, bransje og størrelsen på bedriftsgruppen de tilhører.*

**Bedriftsgruppene**

Status:

Bedriftsgruppens oppgaver er klart definert i vedtektene. Av spørreundersøkelsen framkommer det at langt de fleste får tid til å utføre disse oppgavene.

Tillitsvalgte i bedriftsgruppene er ofte det første kontaktpunktet potensielle medlemmer møter. Disse er således forbundets første linje ut mot både medlemmer og virksomheter, og er utrolig viktig at har riktig kompetanse og fungerer etter vedtektene og hovedavtalen på en god måte. Utfordringene er der det ikke er registrert/valgt tillitsvalgte og der det heller ikke er etablert bedriftsgrupper. Disse utfordringene ser vi spesielt i små bedriftsgrupper.

Spørreundersøkelsen viser også at mange bedriftstillitsvalgte peker på manglende motivasjon som en av flere årsaker til at en ikke engasjerer seg mer, og at inspirasjon kunne fått flere til å engasjere seg. Flere bedriftstillitsvalgte peker også på manglende kompetanse (noe som for øvrig også gjelder avdelingstillitsvalgte) som en årsak til lav aktivitet..

Endringer:

I og med at det foreslåes at flere av de utadrettede oppgavene skal gjøres av egne ansatte i regionen, i samarbeid med avdelingene, er prosjektgruppen av den klare oppfatningen at dette må føre til at fokuset fra avdelingene og forbundet må rettes inn mot å heve kompetansen og aktiviteten i bedriftsgruppene. Dette gjennom både kompetanseheving, bedre dialog med bedriftsgruppene og å motivere bedriftstillitsvalgte. Etablering av bedriftsgrupper samt å få til valg av tillitsvalgte i bedriftsgruppene skal også være en oppgave som prioriteres høyere.

**Avdelingene**

Status:

Tillitsvalgte og avdelingene oppgaver finnes i vedtektene. I de fleste tilfeller må disse oppgavene utføres i den tillitsvalgtes fritid. I motsetning til bedriftsgruppens oppgaver som hjemles i hovedavtalen og der det skal settes av nødvendig tid må avdelingens oppgaver som regel løses i de tillitsvalgtes fritid. Spesielt utfordrende er det å få gjennomført oppgavene som er utadrettet og som må foregå i «normal arbeidstid»

I tillegg er et av problemene at mange bedrifts- og avdelingstillitsvalgte ikke får tilbud om opplæring utover SuperKursHelgen. Dette kan skyldes flere forhold. En forklaring er nok at mange avdelinger (og regioner) ikke tilbyr opplæring til medlemmene.

Endringer:

Gjennom å kunne tilby opplæring til alle medlemmene i en region vil flere få mulighet til kompetansegivende kurs. I tillegg vil avdelingene få en mulighet til kontakt og økt dialog med bedriftsgrupper og tillitsvalgte i regionen.

Prosjektgruppen er enig om at avdelingene må være bindeleddet mellom medlemmene, bedriftsgruppen og forbundet. Hele FLTs demokratiske struktur er bygd opp ved at medlemmenes innflytelse går gjennom avdelingene. Slik må det også være fremover.

Derimot mener prosjektgruppen at dagens utadrettede virksomhet, slik den er nedfelt i vedtektenes § 2, pkt. 2 og 10, ikke er realistisk å pålegge avdelingene. Nesten halvparten av de spurte i undersøkelsen oppgir at de ikke har mulighet til å ta fri fra arbeidsgiver for å drive utadrettet aktivitet. Spesielt rekruttering rammes av dette da det er aktivitet som fortrinnsvis må foregå på dagtid. Intervjuene med avdelingene bekrefter dette. Det er heller ikke slik at avdelingstillitsvalgte ikke har mulighet til å ta seg fri, men arbeidsoppgaver og ansvar er til hinder for å drive med fagforeningsaktivitet på dagtid (selv om flere oppgir at noe aktivitet blir utført på dagtid, med eller uten arbeidsgivers viten).

Hva som er ønskelig ut fra prosjektgruppens syn er at avdelingene i større grad konsentrerer innsatsen mot bedriftstillitsvalgte og profilering av forbundet. Bl.a. gjennom å inspirere, motivere og aktivisere flere bedriftstillitsvalgte til å drive aktiv rekruttering og gjennomføre oppgaver etter vedtekter, hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven. Gjennom å fjerne utadrettet virksomhet som avdelingens oppgave kan det bli mer tid for avdelingene til å drive med medlemspleie og profilering av forbundet. Dette er tenkt gjennomført ved at avdelingene **initierer behov via regionen med hensyn på verving, rekruttering og skolering av medlemmer og tillitsvalgte. Dette er tenkt gjennom årlige planleggingsmøter og oppfølging av handlingsplaner.**

**Forbundet har i dag en landsdekkende avdeling, avdeling 02 Mesta. Denne avdelingen anbefales oppløst, og medlemmene overføres til eksisterende avdelinger i henhold til deres bosted/arbeidssted.**

**Regionene**

**Status**

**Dagens regionorganisering er i realiteten et valgkollegium i forbindelse med valg til landsrådet hvert fjerde år. Ut over dette har ikke regionene noen vedtektsbestemte formål. Uformelt anbefaler forbundet at en samarbeider i regionen om f.eks. kurs og konferanser. Dette gjøres i noen regioner, mens tilbudet er fraværende i andre. Dette fører også til at medlemstilbudet blir svært forskjellig, og bestemmes i noen grad av bosted.**

**Prosjektgruppen ble bedt om å vurdere alle sider av dagens regionorganisering. Spørreundersøkelsen viser, av de tillitsvalgte som svarte, at hele 70 % samarbeider med andre avdelinger i regionen, og 97,5 % av de avdelingstillitsvalgte som har bestemt seg mener regionorganiseringen må styrkes som en møteplass for avdelingene.**

**Endringer**

**Prosjektgruppen har på bakgrunn av dette både vurdert dagens regionorganisering og andre modeller. Et særlig hensyn har vært størrelsen på regionene og hva som er reelt mulig å få til i denne omgangen. Det anbefales at forbundet evaluerer erfaringene med den region -inndelingen man eventuelt vedtar ved neste landsmøte.**

**Spesielt størrelsen på regionene vil kunne bli en utfordring. På den andre siden har prosjektgruppen også vurdert hva som vil være praktisk mulig å gjennomføre med nåværende antall medlemmer.**

**Prosjektgruppen har derfor valgt å foreslå å redusere antallet regioner fra dagens 9 til 5 (for inndeling av regioner og hvilke avdelinger som tilhører den enkelte region vises det til vedleggene). Prosjektgruppen er innforstått med at enkelte av regionene blir geografisk svært store. På den andre siden er det f.eks. i Nord-Norge langt færre bedriftsgrupper og medlemmer enn det f.eks. er i Oslo og Akershus.**

**Prosjektgruppen er av den oppfatning at regionorganiseringen må gis et reelt innhold, og skal bidra til at alle medlemmer skal nyte godt av den service forbundet gir, herunder skolering.**

**Prosjektgruppen foreslår derfor at «regionene skal være et planleggende og koordinerende organ for avdelingene i regionen, og en møteplass for tillitsvalgte i regionen». Det bør være avdelingens ledere eller nestledere som møtes og hver avdeling har hver sin stemme.**

**Gruppen foreslår videre at avdelingene i hver region møtes minimum en gang pr år (årsmøte) hvor det velges et koordinerende arbeidsutvalg bestående av 4 personer med vararepresentanter. Disse vil også fungere som representanter til landsrådet. Kostnader i forbindelse med årsmøte dekkes av forbundet. På årsmøtet skal det etableres en handlingsplan for aktiviteter frem til neste årsmøte. Handlingsplanen skal bl.a. inneholde forslag til aktivitets-, skolerings-, vervings- og rekrutteringstiltak. Møtet ledes av Regionsrådgiver og forbundets valgte ledelse er tilstede.**

**Dersom regionen finner det formålstjenlig kan det avholdes flere møter i regionen, i løpet av årsmøteperioden men dette dekkes av avdelingene selv eller ved eventuell søknad om midler til regionkonferanse. Regionen mottar ikke egne midler eller eget budsjett fra forbundet.**

**Verving og Rekrutteringstiltakene utføres av regionalt ansatt rådgiver i samarbeid med vervekorps/forbundets sentralt og med lokal avdeling, mens forslag på skoleringstiltak meldes inn til regionen som koordinerer skoleringstiltakene (kurs).**

**Ansvaret for kurs og skoleringsarbeid overføres til forbundet, men gjennomføres lokalt etter innspill via avdeling og innstilling fra regionen, som melder inn behovet til forbundet. Ved sentral skolering kan forbundet i større grad sikre at alle medlemmer får tilbud, uavhengig av bosted og avdelingenes aktivitet. Kursene kan legges lokalt, regionalt eller sentralt. Der kursene legges lokalt eller regionalt bør avdelinger bistå forbundet i gjennomføringen. Ønskes kursene gjennomført lokalt eller regionalt etter innstilling kan de lokale medlemmene ha fortrinnsrett, men ved kapasitet fylles opp av medlemmer fra andre regioner.**

**Tilbudet om kurs sendes til alle medlemmene i regionen.**

**Ved sentrale kurs vil man kunne få flere deltagere pr kurs slik at flere erfaringer kan deles og tillitsvalgte kan danne større nettverk. Kurs kan også spisses inn mot bestemte grupper, etter f.eks. overenskomst, kjønn, alder, i og med at deltagere kan hentes over et større område..**

**Dagens konferansestruktur (hvor avdelingene gjennomfører konferanser) vil ikke bli berørt av dette, men beholdes som tidligere hvor avdelingene initierer og gjennomfører konferansene.**

**Mange avdelinger har i dag et medlemsgrunnlag som er for lite til å etablere undergrupper. Prosjektgruppen har også vurdert regioninndelingen som et bedre grunnlag til å etablere slike undergrupper. Undergrupper kan være egne kvinnegrupper, studentgrupper, grupper basert på overenskomst, o.l.**

**Prosjektgruppen anbefaler også at regionene etablerer egne vervekorps. Dette kan være medlemmer som har gjennomgått forbundets kurs i salg, service og markedsføring, og andre medlemmer som har ytret ønske om å bidra med rekruttering. I slike tilfeller vil frikjøp være et alternativ dersom rekrutteringen ikke kan skje utenom ordinær arbeidstid.**

**Regionsrådgivere**

**Prosjektgruppen foreslår at det ansettes 5 regionsrådgivere i forbundet, en for hver region. Disse vil være administrativt ansatt i forbundet, men vil ha sin fysiske plassering ute i regionene. Prosjektgruppen anbefaler også at det etableres eget kontor der det er hensiktsmessig. Hver regionsansatt vil ha eget driftsbudsjett. Den ansatte vil ha en særlig uavhengig stilling, og må forventes å bruke mye av arbeidstiden ute i «felten». Hovedoppgaven vil være oppsøkende virksomhet overfor bedrifter og studiesteder, i samarbeid med avdelinger, lokalt LO og andre forbund hvor det er mulig og hensiktsmessig.**

**Arbeidsoppgaver vil bl.a. være;**

* **Melde tilbake til avdelingene om aktiviteter som er gjennomført i avdelingens område**
* **Arrangere og protokollere årsmøtet/handlingsplaner i regionen**
* **Å bistå og koordinere kursvirksomheten**
* **Kartlegge og oppsøke bedrifter**
* **Bistå avdelingene med å opprette bedriftsgrupper der hvor det er grunnlag for det**
* **Delta i møter hvor bedriftsgrupper ikke kan bistå eller eksisterer, og hvor avdelingstillitsvalgte ikke har mulighet til å møte**
* **Ha et særlig ansvar overfor avdelinger med lav eller ingen aktivitet.**
* **Holde forbundet orientert om aktiviteten/Melde tilbake til forbundet**

**Inaktive avdelinger**

**Med inaktive avdelinger menes avdelinger som ikke har sendt inn årsrapport, regnskap og valg de tre siste år eller har arrangert stønadsberettigede kurs/konferanser.**

**Avdelinger mottar avdelingskontingent, også avdelinger som i dag ikke er aktive. Denne kontingenten var i sin tid ment for å kunne skape et minimum av aktivitet for avdelingens medlemmer. En del av forbundets målsetting er at du har rett på samme servicegrad uavhengig av avdelingstilhørighet. Det må derfor være mer formålstjenlig for avdelingens medlemmer om noen overtar disse midlene og tilfører aktivitet i de inaktive avdelingene til avdelingene er reetablert.**

**Nytt forslag:**

**Inaktive avdelinger mottar ikke avdelingskontingent, men denne tilfaller regionrådgiverens driftskonto slik at aktivitet innenfor dette området kan gjennomføres.**

**Midlene skal benyttes til etablering av aktivitet for å få avdelingen opp å gå, avholde medlem/årsmøte/jubilanttilstelling og verving av medlemmer. Etablering av bedriftsgrupper må også ha høy prioritet i slike områder.**

**Beslutning om overføring av avdelingskontingent til regionrådgiver vedtas i forbundsstyret. Bruken av midler skal rapporteres til forbundsstyret årlig. Forbundet skal ha forsøkt å reetablere et styre for avdelingen i denne perioden.**

**Finansiering**

**Prosjektgruppen er av den oppfatning at ansettelsen av de fem nye regionsrådgiverne ikke skal fullfinansieres gjennom kontingent økning, men dekkes gjennom et «spleiselag» hvor noe tas over kontingentøkning, noe fra avdelingskontingent, mens resten dekkes over forbundets ordinære driftsbudsjett.**

**Totalt anslås kostnadene for de fem regionsrådgiverne til å være på om lag kr. 7.610.000,-.**

**Kostnaden pr rådgiver anslås til å være;**

**Lønn 680.000**

**40% sosiale utgifter 272.000**

**Kontorleie 120.000**

**Reise, overnatting, diett 250.000**

**Div kontor, pc, tlf, etc. 50.000**

**Drift 150.000**

**Totalt 1.522.000**

**Kostnadene foreslås dekket inn gjennom;**

**Økning av kontingent**

**20 kr \* 12 mnd \* 13842 medlemmer[[1]](#footnote-1) = 3.322.080**

**Avdelingenes bidrag**

**7 kr \* 12 mnd \* 13842 medlemmer = 1.162.728**

**Over drift = 3.125.192**

**Totalt = 7.610.000**

**Kontingentøkningen blir på kr. 20 pr mnd. Dette utgjø**r en økning av kontingenten på 4,9 %.

Avdelingenes bidrag på kr. 7,- pr måned (som beholdes sentral/trekkes av avdelingskontingent) foreslås redusert med kr. 1,- pr år etter at organisasjonsendringen er satt ut i livet.

Arbeidsgrupper er av den oppfatning at styrking av organisasjonen vil føre til flere medlemmer og at denne medlemsøkningen skal finansiere avdelingens reduserte inntekter på sikt. Med økt antall medlemmer kommer avdelingens inntekter tilbake til nåværende nivå.

Etter hvert kan alle kostnadene dekkes over forbundets ordinære drift.

Prosjektgruppen har vurdert ulike beløp for kontingentøkning, men er av den oppfatning at en økning på ca. 5 % samtidig som det blir forklart til medlemmene at dette skjer for å kunne yte bedre service, kan være akseptabelt. En lavere kontingentøkning vil nødvendigvis bety at beløpene på de andre to postene må økes.

1. Basert på antall yrkesaktive medlemmer juni 2016, eksl. FLT SVV [↑](#footnote-ref-1)