

# **Klubbprosjekt i Fagforbundet Trondheim – Organisasjonstillitsvalgt**

**Vedtatt av årsmøtet 30.01.24**

## **Innledning**

Fagforeningen er pålagt å følge Fagforbundets vedtekter, prinsipp- og handlingsprogram og gjennomføre vedtak som er vedtatt av overordnede organ i organisasjonen. For at Fagforbundet Trondheim skal klare å nå de målene som er satt av organisasjonen, ønsker vi å gjennomføre et prosjekt i en tidsavgrenset periode for å jobbe målrettet for å nå noen av disse målene.

Noen viktige mål for prosjektet vil være å ivareta private tariffområder gjennom bistand til medlemmer og opprettelse av tariffavtaler, opprettelse av klubber innen både privat og offentlig sektor og bidra til at fagforeningen når sine vervemål.

Det foreslås derfor et prosjekt over 2 år for å styrke fagforeningens organisatoriske arbeid og styrke vårt tariffarbeid. Prosjektet skal finansieres gjennom en lokal tilleggskontingent på 0,05%, som foreningen foreløpig har fram til årsmøte i 2025, innsparinger i forbindelse med ny tillitsvalgtopplæring hvor fagforeningene får mer ansvar og justeringer innenfor budsjettet.

## **Innføring av ny tillitsvalgtskolering:**

Fagforbundet har vedtatt å innføre en ny tillitsvalgtskolering. Fagforbundets opplæring for tillitsvalgte har tidligere vært inndelt i tre deler. Fase 1, som var en kort opplæring med fagforeningene som ansvarlig arrangør. Fase 2, som var en mer inngående skolering over 10 dager fordelt på 2 separate uker, med fylkeskretsen som ansvarlig arrangør. Fase 3, en søknadsbasert toppskolering hvor kun noen få fra hver fylkeskrets fikk plass, med forbundet sentralt som arrangør.

Utfordringen med denne organiseringen har vært at tillitsvalgte har slitt med å få fri over så lange perioder. I mange tilfeller, har det også tatt lang tid fra man har blitt valgt fram til man har fått noen form for oppfølging og opplæring. Det har spesielt gått lang tid fra gjennomført Fase 1 til man har gjennomført fase 2, siden fase 2 har vært fylket sitt ansvar.

Den nye organiseringen skal sikre at tillitsvalgte får tilbud om kurs kort tid etter de blir valgt. Kursene blir kortere i varighet og fagforeningene skal selv ta en større del av ansvaret. Tillitsvalgtskoleringen vil bli delt inn i ulike trinn hvor nyvalgte tillitsvalgte får tilsendt den første delen kort tid etter at valget registreres inn i vårt medlemsregister Fane 2. Dette er Trinn 1 i skoleringen og foregår digitalt. Kort tid etter gjennomført trinn, skal fagforeningen tilrettelegge for Trinn 2, en samtale på en til to timer med den tillitsvalgte. Trinn 3 er et kurs som gjennomføres over 13 timer, hvor tillitsvalgte innkalles til kurs med veileder, sammen med andre tillitsvalgte i fagforeningen.

Fra 2024 vil Trinn 4 og 5 bli implementert. Hvor Trinn 4 er samlingsbasert og gjennomføres over 3 dager. Her vil tillitsvalgte få en mer helhetlig og grundig opplæring i både organisasjon og tariffpolitikk. Etter trinn 4 er gjennomført vil Trinn 5 være en modul som er tilpasset hvilken type tillitsvalgt du er. Om man er valgt etter en hovedavtale, forbundets vedtekter eller begge deler.

Med ny organisering i tillitsvalgtopplæringen vil det være større fokus på å gi tillitsvalgte den nødvendige grunnopplæringen så tidlig som mulig etter gjennomført valg. Dette sikrer mer kunnskap for tillitsvalgte, slik at de i større grad settes i stand til å utøve vervet de har blitt valgt til. Ettersom fagforeningene skal ha ansvaret for dette, vil rollen som opplæringsansvarlig bli svært viktig med denne nye skoleringsmodellen.

I det nye opplæringsprogrammet skal fagforbundet også starte å bruke Its Learning systemet. Dette vil opplæringsansvarlig i Fagforeningen bli ansvarlig for å følge opp, og vil også medføre noe mer arbeidsmengde.

### **Tillitsvalgtopplæring for Fagforbundet Trondheim**

Fagforbundet Trondheim har selv gjennomført trinn 3 i samarbeid med nærliggende fagforeninger tilhørende område 6 (Fagforbundet Trondheim, Fagforbundet Buss- og sporveiers arbeiderforening, Fagforbundet teknisk Fagforening, Fagforbundet Brann- og redning, Fagforbundet Trøndelag fylkeskommune og Fagforbundet St.Olav)

I dagens skoleringsmodell har det også vært en fordelingsnøkkel, hvor fagforeningene har betalt en kontingent på 35 kr per yrkesaktivt medlem, i tillegg til 6000 kr per deltaker for deltakelse på Fase 2. Dette har vært en årlig kostnad for Fagforbundet Trondheim, og som i 2023 vil havne på ca. 340 000 kr. I 2023 kostet det Fagforbundet Trondheim cirka 340.000 kroner, et år hvor kun 16 tillitsvalgte deltok på Fase 2.

### **Organisasjonsprogram 2022-2025:**

Landsmøtet i 2022 vedtok organisasjonsprogrammet for 2022 til 2025. Dokumentet gir noen føringer og forventninger for hva Fagforbundets prioriteringer skal være i perioden. Hovedpunktene går på hvordan vi som organisasjon skal sikre større tariffmakt, yrkespolitisk makt, politisk makt og hvordan vi skal utvikle organisasjonen.

Målene i organisasjonsprogrammet er tydelige på at fagforeningene må styrke og forankre klubbarbeidet på arbeidsplassene. Dette gir fagforeningene et større ansvar for å rekruttere tillitsvalgte og klubbmedlemmer på den enkelte arbeidsplass. Dette vil være tidkrevende å gjennomføre på private tariffområder, spesielt på steder hvor fagforeningen organiserer ansatte uten tariffavtale eller hvor det er lav organisasjonsgrad.

### **Fagforbundets klubbprosjekt**

Det er startet et arbeid i Fagforbundet, hvor man ser på organiseringen hos arbeidsgivere som er spredt med lokasjoner og ansatte over hele landet. Dette prosjektet vil gi noen føringer på hvor medlemmene skal være registrert og hvilke fagforeninger som skal ha ansvar opp imot den enkelte arbeidsgiver. I dette prosjektet kan Fagforbundet Trondheim bli ansvarlig for landsdekkende arbeidsgivere innenfor private områder. Dette vil potensielt føre til økte økonomiske inntekter til Fagforbundet Trondheim, i tillegg til mer ansvar.

### **Fordeling av ansvar og frikjøp for Fagforbundet Trondheim:**

Årsmøtet i Fagforbundet Trondheim har tidligere vedtatt en budsjettmodell hvor 40 prosent av budsjettet har dekket frikjøp for leder, nestleder, opplæringsansvarlig, kasserer i halv stilling og en ansatt. 60 prosent av budsjettet har vært prioritert til aktiviteter, utstyr, kurs, konferanser, opplæring og andre utgifter for foreningen.

### **Arbeidsfordelingen blant de frikjøpte har vært slik:**

#### Leder:

- Daglig ledelse etter vedtektene
- Ansvar for foreningens daglige drift og økonomi
- Personalansvar for den ansatte
- Publisering på hjemmesiden og sosiale media
- Oppfølging av utvalg
- Kan delta på alle møter og utvalg
- Følge med på hva som skjer politisk i Trondheim
- Ansvar for foreningens politiske- og organisatoriske arbeid
- Pressefullmakt (kan delegeres)
- Oppfølging av koordineringsledd

#### Nestleder:

- Leders stedfortreder
- Ansvar for verving, planlegging, gjennomføring og evaluering av verveaktivitet
- Hovedansvar for støtte og bistand til tillitsvalgte i private områder og klubber
- Skrive og sikre at alle protokoller fra styremøter og arbeidsutvalgsmøter er på plass
- Ansvar for utsending av sakslister og protokoller i samarbeid med leder, forfall meldes nestleder
- Ansvar for påmeldingslink ved arrangementer private områder
- Oppfølging av koordineringsledd

#### Kasserer:

- Daglig ansvar for regnskapsføring og fakturahåndtering
- Ansvar for å iverksette styrevedtak der inn- og utbetalinger er vedtatt
- Legge frem kvartalsregnskap for styret
- Teknisk support og publisering på fagforeningens hjemmeside
- Ansvar for månedlige lønnsutbetalinger, lønnslipper og forsikringsavtaler
- Bistand Fane 2 i perioder

#### Opplæringsansvarlig:

- Ansvar for tilbud om skolering til alle tillitsvalgte og medlemmer
- Ansvar for å legge inn aktiviteter i aktivitetskalender
- Kontaktperson opp mot AOF
- Følge opp handlingsplan som er utarbeidet av styret
- Publisering på hjemmesiden og sosiale media
- Ansvar for påmeldingslink ved arrangementer
- Ansvar for bestilling av nødvendig materiale, strøartikler og brosjyrer
- Ansvar for oppfølging av private områder i samarbeid med nestleder

#### **Oppsummering:**

Med ny tillitsvalgt skolering vil det være naturlig for Fagforbundet Trondheim å organisere Trinn 1 til 5 selv, eller med en hybrid hvor fylket kan ha ansvar for deler av trinn 5 i tillitsvalgt skoleringen. Dette vil gi Fagforbundet Trondheim en stor besparelse, hvor vi i dag

betaler 35 kr pr. yrkesaktivt medlem + 6000 kr per deltaker for å delta på Fase 2. Dette har vært en årlig kostnad for Fagforbundet Trondheim, som i 2023 kostet ca. 340 000 kroner. Denne besparelsen vil også medføre at flere av våre tillitsvalgte får gjennomført tillitsvalgtskoleringen.

Om vi skal klare å gjennomføre behovet for skolering og kurs til tillitsvalgte vil det være behov for at opplæringsansvarlig kun har ansvar for opplæring, i motsetning til i dag hvor opplæringsansvarlig sin arbeidsfordeling fordeler seg slik: 60% opplæring og 40% private områder.

Med Fagforbundets gjeldende organisasjonsprogram vil det også være viktig å se på hvordan vi skal gjøre fagforeningen i stand til å styrke oss både organisatorisk, politisk og tariffmessige. Det vil være naturlig å se på muligheten for ytterligere frikjøp. Dette kan organiseres slik at man utvider fagforeningens frikjøpte med en organisasjonstillitsvalgt med et frikjøp på 100%.

En utvidelse av fagforeningsstyret krever vedtak på årsmøte. Det foreslås derfor at det i første omgang er en prosjektstilling, hvor man evaluerer behovet etter gjennomført prosjekt og vurderer om dette er en ordning som bør videreføres som en fast ordning. I dette forslaget er den frikjøpte ikke en del av fagforeningsstyret.

Dette vil øke fagforeningens andel til frikjøp i budsjettet med cirka 10 prosent. Slik at 50 prosent av budsjettet går til frikjøp og 50 prosent går til aktivitet. Deler av denne kostnaden vil kunne dekkes ved innsparingen man får gjennom å gjennomføre Trinn 4 og 5 i egen regi. Prosjektet skal ha en varighet på 2 år, frem til årsmøtet 2026.

### Oversikt Fagforbundet Trondheim 2023

Antall Klubber	6
Antall Tariffavtaler	25
Antall arb.plasser med tariffavtale	302
Antall tillitsvalgte etter en hovedavtale	338* 288 tillitsvalgte på en arbeidsplass
Antall arb.plasser uten tariffavtale	105**
Antall yrkesaktive medlemmer pr.02.01.24	5755

*\*inkludert hovedtillitsvalgte og klubbmedlemmer i klubbene*

*\*\*minst 15 av arbeidsplassene uten tariffavtale har ikke fagforbundet avtalerett.*

### Forslag til mål for prosjektet:

- Opprette 20 prosent flere klubber
- Øke antall tillitsvalgte med 10 prosent
- Øke fagforeningens medlemsmasse i henhold til fagforeningens handlingsplanen
- Øke antall tariffavtaler med 10 prosent
- Øke kompetansen blant tillitsvalgte gjennom at alle som ikke har gjennomført fagforbundets grunnskolering skal få tilbud om dette (trinn 1-4)

### Forslag til ny organisering:

Fagforbundet Trondheim iverksetter prosjekt med en organisasjonstillitsvalgt hvor man sikrer klar oppgavefordeling, slik at opplæringsansvarlig hovedsakelig kan arbeide med opplæring. Prosjektet skal vare frem til årsmøtet i Fagforbundet Trondheim 2026. På årsmøtet i 2026 skal det framlegges en helhetlig evaluering av prosjektet, med en tiltaksplan for videre arbeid.

Valgkomiteen får i oppgave å finne kandidat for prosjektet og legge fram forslag på et medlemsmøte som gjennomføres innen Mars 2024.

### **Forslag til ny arbeidsfordeling:**

#### **Leder:**

- Daglig ledelse etter vedtekter, prinsipp- og handlingsprogram, årsmøtet og overordnede organ
- Ansvar for foreningens daglige drift og økonomi
- Personalansvar for den ansatte
- Publisering på hjemmesiden og sosiale medier
- Oppfølging av utvalg
- Kan delta på alle møter og utvalg
- Følge med på hva som skjer politisk i Trondheim og bidra til fagligpolitisk samarbeid
- Ansvar for foreningens politiske- og organisatoriske arbeid
- Pressefullmakt (kan delegeres)
- Oppfølging av koordineringsledd
- Hovedansvar for oppfølging av klubbprosjektet
- Samarbeid og koordinering med hovedtillitsvalgte i hovedklubben for KS og andre hovedtillitsvalgte

#### **Nestleder:**

- Leders stedfortreder
- Ansvar for det organisatoriske arbeidet og arbeide ut vedtekter, prinsipp- og handlingsprogram, årsmøtet og overordnede organ
- Ansvar for verving, planlegging, gjennomføring og evaluering av verveaktivitet
- Kontakte medlemmer som melder seg ut
- Hovedansvar for støtte og bistand til tillitsvalgte i private områder og klubber
- Skrive og sikre at alle protokoller fra styremøter og arbeidsutvalgsmøter er på plass
- Ansvar for utsending av sakslister og protokoller i samarbeid med leder, forfall på møter meldes nestleder
- Ansvar for påmeldingslink ved arrangementer private områder
- Oppfølging av koordineringsledd

#### **Opplæringsansvarlig**

- Ansvarlig for tilbud om skoloring til alle tillitsvalgte og medlemmer
- Ansvar for å legge inn aktiviteter i aktivitetskalender
- Kontaktperson opp mot AOF
- Følge opp handlingsplan som er utarbeidet av styret
- Publisering på hjemmesiden og sosiale media

- Ansvar for påmeldingslink ved arrangementer
- Ansvar for bestilling av nødvendig materiale, strøartikler og brosjyrer
- Bruke It´s Learning aktivt i opplæringsarbeider

### **Kasserer**

- Daglig ansvar for regnskapsføring og fakturahåndtering
- Ansvar for å iverksette styrevedtak der inn- og utbetalinger er vedtatt
- Legge frem kvartalsregnskap for styret
- Teknisk support og publisering på fagforeningens hjemmeside
- Ansvar for månedlige lønnsutbetalinger, lønnslipper og forsikringsavtaler
- Bistå i medlemsregisteret (Fane 2) i perioder

### **Klubbprosjekt: Organisasjonstillitsvalgt:**

- Kartlegge og kreve tariffavtaler
- Kartlegg behov for trekkavtale og sikre at dette er i orden
- Ansvar for oppfølging av private områder i samarbeid med nestleder
- Oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte innenfor private tariffområder
- Rekruttering og aktivisering av nye tillitsvalgte
- Jobbe for opprettelse av klubber innenfor alle tariffområder
- Bidra til verving, planlegging, gjennomføring og evaluering av verveaktivitet
- Skrive kvartalsvis evaluering og rapportere til fagforeningsstyret hvert halvår

Oppsøkende virksomhet hos våre tariffområder

### **Framdriftsplan:**

09.Jan – Styre behandler prosjektbeskrivelse

30. Jan – Årsmøte behandler prosjektbeskrivelse og budsjett

Feb. – Valgkomiteen behandler forslag på personer til org. prosjekt

Mars – Medlemsmøte hvor det velges person til org. Prosjektet.