

# Sak til fylkeskontoret i Oslo

## Nr: 4/2019

Saksbehandler: NSF Oslo v/Line Orlund

Dato:

Dokumentnr DM: (Fylles inn av fylkeskontoret)

### Sak til LM 2019 fra Oslo – Valgperiode for foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgte

**Hensikt:**

Endring av lengden på valgperioden for foretakstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte. I tillegg ønsker vi å endre når valgene gjennomføres.

**Bakgrunn for saken:**

I følge vedtektene skal det i hvert hovedtillitsvalgtovråde, slik fylkesstyret bestemmer, være minst en hovedtillitsvalgt og en tillitsvalgt som er stedfortreder for denne. Disse representerer NSF i forhandlinger og andre saker som vedrører medlemmenes interesser på arbeidsplassen.

En av hovedoppgavene for foretakstillitsvalgt er å ivareta løpende kontakt med arbeidsgiver på foretaksnivå (styre og administrasjon), ivareta ansvaret for drøftinger og forhandlinger innen foretaket, ha kontakt med og påvirke politiske og administrative beslutningstakere av betydning for foretaket og være oppdatert på NSF's politikk og sørge for at denne er kjent blant de tillitsvalgte. I tillegg gi råd til og understøtte sine hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte, fordele og koordinere oppgaver blant foretakets tillitsvalgte. Gi innspill, orientere om og drøfte relevante saker med regionstillitsvalgt/konserntillitsvalgt og NSF's lokale organisasjonsledd.

Hovedoppgavene for hovedtillitsvalgte er blant annet å ivareta løpende kontakt med arbeidsgiver i den enhet som hovedtillitsvalgtovrådet omfatter, likeledes ivareta ansvaret for drøftinger og forhandlinger innen hovedtillitsvalgtovrådet og være oppdatert på NSF's politikk og sørge for at denne er kjent blant de tillitsvalgte. I tillegg skal hovedtillitsvalgt gi råd til og understøtte sine tillitsvalgte, planlegge og legge til rette for medlemstilbud og medlemsaktiviteter innen hovedtillitsvalgtovråde, basert på handlingsplan og budsjett, gi råd til medlemmer og være bindeledd mellom medlemmene i hovedtillitsvalgtovrådet og NSF's lokale organisasjonsledd, legge til rette for medlemsinnflytelse og informere fylkeskontoret om saker av betydning for medlemmene.



## Følgende står i vedtektene om valg:

**§4 Valg, punkt 3. Valgperioden for tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte er 2-årig. Valget finner sted innen 1.mars i de år siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje**

Til Landsmøte i 2011 var det en sak som heter »REVISJON AV VEDTEKTER OG VALGREGLEMENT FOR DET LOKALE ORGANISASJONSAPPARAT» som også nevner utvidet valgperiode. Her står det at det er vurdert om valgprosessen kan forenkles ved å utvide valgperioden for å skape større avstand mellom tidspunktene for valg. De ville ikke anbefale en slik løsning for tillitsvalgte den gang.

Argumentasjonen var at på dette nivået i organisasjonen er man mer sårbar for utskiftninger ved at tillitsvalgte skifter jobb/arbeidsgiver, flytter osv. enn man er i de organer som i dag har fireårig valgperiode. Videre er argumentasjonen at en utvidet valgperiode sannsynligvis vil føre til betydelig økning av behov for å gjennomføre nyvalg i løpet av valgperioden. Ordningen med å gjennomføre valg på dette nivået i starten av år med oddetall er også gunstig, fordi NSF unngår stor utskiftning av tillitsvalgte i år med partall – da det alltid gjennomføres hovedtariffoppgjør.

Det er nå 8 år siden temaet «utvidet valgperiode tillitsvalgte» ble belyst. Foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgte diskuterer oftere og oftere lengden på valgperioden seg imellom og positive og negative sider ved lengre valgperioder blir i denne sammenheng ofte diskutert. De snakker om en opplevelse av å være ofte på valg og spør seg om hva slags vilkår de som foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgte egentlig jobber under? Fra starten av valgperioden handler det om å få oversikt over rollen og ansvarsområder som ligger til vervet, det handler opp raskt å sette seg inn i aktuelle og pågående saker, knytte kontakter og få erfaring som foretakstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt. Allerede 3/4 år før neste valgperiode starter, kommer ofte frustrasjoner og usikkerhet rundt temaet om nyvalg/gjenvalg opp igjen som diskusjonstema. Det blir en konkret vurdering rundt det å stille seg til disposisjon for en ny valgperiode eller ikke. Ofte endringer og økt omstillingshastighet i løpet av de siste årene gjør at lengre forutsigbarhet i rollen som foretakstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt er et ønske fra mange foretakstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte.

### POSITIVE sider ved å ha lengre valgperioder

- Større kontinuitet og stabilitet
- Investerer i kompetanse
- Opparbeider formal og erfaringskompetanse
- Benytter opparbeidet kompetanse
- Benytter opparbeidede kontakter og nettverk over lenger tid
- Oppfølging av større saker som trenger stabilitet pga. lenger gjennomføringstid
- Ivaretar vervet på en mer kompetent måte
- Tid til fordypning i arbeidsoppgaver
- Tid til langsiktig og strategisk tenkning

- Har med seg tidligere historikk inn i forhandlinger og møter
- Kan trekke seg fra vervet

For at vi skal få større kontinuitet i foretaks og hovedtillitsvalgt-verv og benytte kompetansen tillitsvalgte har tilegnet seg over en lenger periode, vil ett tiltak være å utvide valgperioden fra dagens 2-årig til å bli 3-årig eller 4-årig.

På bakgrunn av alle oppgaver og forventninger til de ulike tillitsvalgtrollene nevnt ovenfor, vil det erfaringsmessig ta lang tid for foretaks-/hovedtillitsvalgte å sette seg inn i saker og oppgaver som følger med vervet og bli en kompetent tillitsvalgt. Dette gjelder overfor samarbeidspartnere, i kontakten med medlemmer, i kontakten med arbeidsgiversiden og i egen organisasjon.

Større stabilitet og kontinuitet i vervene og forutsigbarhet i eget liv, vil kunne bidra positivt. Det å tilegne seg kunnskap og erfaringer vil kunne gi formell – og realkompetanse til å ivareta vervet på en mer kompetent måte. Tid til fordypning i arbeidsoppgavene vil gjøre det lettere med langsiktig, strategisk tenkning til beste for medlemmene våre og organisasjonen.

I forhandlinger om lønn og andre forhold med arbeidsgiver, vil det være viktig å ha med seg tidligere historikk og kunne anvende kunnskap fra tidligere møter og forhandlinger.

En slik kunnskapsoverføring vil være verdifull for alle parter. Hvis foretakstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt av ulike grunner ikke ønsker å stå ut valgperioden, vil det alltid være mulig å trekke seg.

#### NEGATIVE sider ved å ha lengre valgperioder

- Kan skremme noen fra å stille som foretakstillitsvalg/hovedtillitsvalgt
- Vanskelig å fjerne hovedtillitsvalgte som ikke fungerer

En innvending mot å forlenge valgperioden kan være tillitsvalgte som ikke ivaretar medlemmenes interesser og dermed ikke fungerer så godt i sine verv. Men her finnes det løsninger som ivaretar slike situasjoner.

#### **Saksbehandlers vurdering:**

Saken støttes av NSF Oslo

**Forslag til vedtak:**

*§4 endres til:*

*«Valgperioden for foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgte blir 4-årig.*

*Valget finner sted innen 1. mars i de år siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje».*

Med vennlig hilsen

Karin Solfeldt (etter diskusjon i flere runder i fylkesstyret  
Medlem fylkesstyret i Oslo