

## Oppfølging sak ÅM 4/24-1. Skisse for eventuell sammenslåing av Fagforbundet avd. 8 og avd. 69

Det følgende er svar på årsmøtevedtak 2024:

Ber årsmøte om å gi det nye styret i TFT mandat til å utarbeide en skisse for eventuelt å slå sammen TFT og Fagforbundet Trondheim. Skissen skal legges frem på årsmøte 2025.

- Mandatet gir rom for samtaler med Fagforbundet Trondheim, for å finne mulighetsrommet.
- Skissen skal inneholde forslag til organisering av en ny fagforening.
- Det skal ikke inngås forhandlinger med Fagforbundet Trondheim før etter årsmøte 2025.

En arbeidsgruppe ble satt ned av styret i møte 13. februar 2024 (sak 5/24). Denne har bestått av Roger Mogseth, Tarjei Fjalestad, Knut Erik Elnæs, Rainer Svartrapmo, Geir Inge Hasselberg og Ove Sørtømme.

Arbeidsgruppa hadde sitt første møte 11. september, og har siden hatt 2 møter: 15. oktober og 6. november. I tillegg har AU hatt et utvidet møte 4.–6. oktober med denne saken som tema. Styret har hatt saken oppe til diskusjon og behandling i følgende møter: 13. november og 10. desember, i tillegg til endelig behandling i styremøte 7. januar 2025.

Saken har også vært en del av diskusjonen i forbindelse med arbeid med ny fagforeningsstruktur på fylkesnivå (etter vedtak i Fagforbundet Trøndelags representantskapsmøte 20/3-24). Dette er behandlet i styremøter 18. juni og 27. august.

Arbeidsgruppa og styret har gjort en kartlegging av styrker, svakheter, muligheter og trusler ved 3 ulike alternativer til fagforeningsstruktur. Dette er beskrevet i vedlegg 1. Dokumentet inneholder to oppsummeringer gjort av ChatGPT. Disse er først og fremst ment som en hjelp til styret i diskusjonen, og bør leses med en sunn skepsis.

AU hadde, sammen med Knut Erik Elnæs (HTV/forhandlingsleder Trondheim kommune), et sonderingsmøte med avd. 69 9. desember. Referat fra møtet er vedlegg 2.

På bakgrunn av kartleggingen, samt sondering med avd. 69, foreslås følgende skisse til organisering av en ny, sammenslått fagforening:

- Klubbstruktur på arbeidsplass videreføres. De store klubbene beholder i stor grad nåværende autonomi, og de små klubbene vil få økt støtte og oppfølging fra fagforeningsstyret. Løsning for finansiering av klubbene må avklares i eventuelle forhandlinger.
- Det etableres et eller flere klubblederforum, der hensikten er erfaringsutveksling, opplæring m.m. Hensiktsmessig struktur og størrelse må diskuteres i ny fagforening.
- Det opprettes et representantskap som høyeste organ mellom årsmøtene. Årsmøtet blir da også et representantskapsmøte. Dette sikrer representasjon fra alle klubbene, og gir nødvendig demokratisk kobling mellom fagforening på arbeidsplass og fagforeningsstyret.

- Styret i en ny fagforening vil ikke ha klubbledere som styremedlemmer pga. styrets størrelse. I en overgangsperiode ønsker avd. 8 å ha en av to nestledere, samt leder for yrkesseksjon samferdsel og teknisk.
- Pensjonistutvalget i nåværende avd. 8 videreføres som egen gruppe i ny sammenslått fagforening, med egen aktivitetsplan som finansieres gjennom pensjonistutvalget.

Styret mener denne skissen er innafor mulighetsrommet vi har kartlagt i sondering med avd. 69.

*Styrets innstilling til vedtak:*

*Styret gis mandat til å inngå forhandlinger om en eventuell sammenslåing med Fagforbundet Trondheim (avd. 69). Prioriterte forhandlingspunkt iht. saksframlegg er som følger:*

- *Klubbstruktur, inkludert finansieringsmodell og klubblederforum*
- *Representantskapsmodell*
- *Styrerepresentasjon, inkludert representasjon på fylkesmøtet*
- *Videreføring av pensjonistgruppa*

*Saken behandles i nytt årsmøte.*

# Oppsummering

Oppsummeringen er gjort av ChatGPT, og har først og fremst fungert som grunnlag for diskusjon i arbeidsgruppa og styret. ChatGPT har blitt bedt om å oppsummere dokumentet (fra side 3 og ut) med to spørsmålsstillinger.

## 1. Oppsummer dokumentet, og kom med en anbefaling til fagforeningsstruktur med vektning av klubb- og medlemsperspektivet

Dokumentet du har delt er en utredning fra en arbeidsgruppe som vurderer mulige strukturer for en fagforening etter en forespørsel fra årsmøtet i 2024. Utredningen utforsker tre alternativer:

1. Alternativ 0: Beholde dagens struktur, der fagforeningen fortsetter uendret, med et styre bestående av vedtektsfestede funksjoner og klubbledere.
2. Alternativ 1: Videreføre fagforeningen som selvstendig, men med en omstrukturering av styret og etablering av et klubblederforum for bedre kunnskapsdeling og samarbeid mellom klubbene. Målet er å gi klubbledere mer tid til lokalt arbeid på arbeidsplassen og styrke medlemsoppfølgingen.
3. Alternativ 2: Fusjon med Fagforbundet Trondheim for en mer integrert organisasjonsstruktur, hvor styrken ligger i større ressurser og synlighet, men med risiko for redusert lokalt klubbfokus og mindre direkte medlemsinnflytelse.

### Vurdering og anbefaling

Basert på en balansert tilnærming som veier både klubb- og medlemsperspektivet, fremstår Alternativ 1 som det beste valget. Dette alternativet kombinerer fleksibilitet for klubbene med en sterk fagforeningsstruktur. Ved å beholde egen selvstendighet, men samtidig etablere et klubblederforum, kan man:

- Styrke klubbene ved å redusere deres administrative byrde, noe som gir klubbledere mer tid til å fokusere på medlemmene og deres behov på arbeidsplassen.
- Forbedre koordinasjon og samarbeid mellom klubbene og styret, noe som legger til rette for en mer effektiv erfaringsutveksling.
- Unngå risikoen for medlemsmishandling og forvirring som kan oppstå ved en fusjon med en større organisasjon som Fagforbundet Trondheim (som i alternativ 2).

**Anbefaling:** Videreutvikle strukturen i henhold til alternativ 1. Det vil balansere nærhet til medlemmene og autonomi for klubbene, samtidig som organisasjonen forbereder seg på eventuelle fremtidige sammenslåinger med større enheter om det skulle bli nødvendig.

## 2. Oppsummer dokumentet, og kom med anbefalinger til tiltak som må gjennomføres for at alternativ 2 skal ivareta klubbene og medlemmene på best mulig måte

Dokumentet fra arbeidsgruppen skisserer en utredning av mulig sammenslåing av fagforeningen med Fagforbundet Trondheim, i henhold til vedtaket fra årsmøtet i 2024. Arbeidsgruppen vurderer tre mulige alternativer, der Alternativ 2 innebærer en fullstendig sammenslåing med Fagforbundet Trondheim. Hovedfordelene ved sammenslåing er tilgang til større ressurser, økt synlighet og et bredere faglig nettverk og politisk påvirkning. Imidlertid er det også utfordringer knyttet til medlemsnærhet og klubbinnflytelse, som må håndteres nøye.

### Tiltak for å styrke klubbene og ivareta medlemmene under Alternativ 2

For at en sammenslåing skal fungere optimalt, må strukturen tilpasses slik at klubbene fortsatt kan ha en tydelig rolle og at medlemsnærheten bevares. Her er anbefalte tiltak for å adressere disse behovene:

1. **Opprettelse av et sterkt klubblederforum:**
  - Etabler et klubblederforum hvor klubbledere regelmessig kan møtes for å dele erfaringer, samarbeide om felles problemstillinger og koordinere innsatsen med fagforeningens hovedstyre.
  - Forumet bør ha innflytelse på beslutninger som angår deres arbeidsplasser, for å opprettholde en følelse av lokalt eierskap og tilknytning til medlemmene.
  - Grunnlag for et framtidig representantskap
2. **Desentralisering av ansvarsområder til klubbene:**
  - Fordel ansvar for oppgaver som medlemsoppfølging, opplæring og rekruttering til klubbene, slik at disse kan fungere som et kontaktpunkt for medlemmene.
  - Gi klubbene egne budsjetttrammer for aktiviteter som retter seg spesifikt mot medlemsgruppen på den enkelte arbeidsplass. Dette vil motvirke følelsen av svekket klubbinnflytelse og bidra til kontinuitet i aktiviteter.
3. **Forsterkning av lokal representasjon i styret:**
  - Sørg for at styret i den nye, sammenslåtte fagforeningen inkluderer representanter fra alle større klubber, slik at deres perspektiver blir en integrert del av beslutningsprosessen.
  - Ved å inkludere klubbrepresentanter i styret kan fagforeningen bevare det lokale perspektivet og raskere adressere lokale utfordringer.
4. **Etablering av klare kommunikasjonslinjer mellom medlemmer, klubber og styret:**
  - Opprett rutiner for regelmessig kommunikasjon mellom klubbene og hovedstyret, slik at informasjon om beslutninger, ressurser og aktiviteter flyter effektivt.
  - Dette kan inkludere kvartalsvise møter eller rapporteringssystemer for at medlemmene opplever at deres behov og innspill når frem.
5. **Tilrettelegging for yrkesseksjonsarbeid på klubbnivå:**
  - For å ivareta det yrkesfaglige perspektivet, bør yrkesseksjoner få autonomi til å organisere seg på klubbnivå. Dette vil sikre at den faglige utviklingen og spesialiserte problemstillinger fortsatt blir ivaretatt selv innenfor en større organisasjon.
  - Etabler egne yrkesseksjonsteam som kan koordinere både innen hver klubb og på tvers av klubber, for å bygge et felleskap på tvers av arbeidsplasser uten å miste det spesifikke fagfokuset.
6. **Spesifikt fokus på rekruttering og oppfølging av unge medlemmer:**
  - En større organisasjon kan lett miste yngre medlemmer som ikke føler seg hørt. Tilrettelegg for spesifikke aktiviteter rettet mot unge medlemmer, for eksempel mentorordninger eller egne ungdomsutvalg.
  - Sikre at klubbene kan påvirke og organisere ungdomsarbeidet for å øke lokal tilhørighet og engasjement blant yngre medlemmer.
7. **Evalueringsprosessen etter sammenslåing:**
  - Gjennomfør jevnlig evalueringer for å sikre at sammenslåingen faktisk ivaretar medlems- og klubbperspektivet. En midtveis og en årlig evaluering med tilbakemeldinger fra klubber og medlemmer kan være nyttige for å justere eventuelle tiltak.
  - Dette bør inkludere spørreundersøkelser og workshops der klubbene kan uttrykke eventuelle bekymringer eller foreslå forbedringer, samt konkrete KPI-er som gir målbare indikatorer på medlemsengasjement og tilfredshet.

#### Sammendrag

For å ivareta klubbene og medlemmene best mulig i en sammenslåing, vil det være avgjørende å styrke de lokale klubbene, opprettholde medlemsnærheten og sørge for tydelig kommunikasjon og representasjon. Ved å gjennomføre de foreslåtte tiltakene kan fagforeningen maksimere fordelene ved stordrift samtidig som den beholder en sterk lokal tilstedeværelse.

#### Merknad

Oppsummering og anbefaling fra ChatGPT er kun ment som hjelp i diskusjonen. Arbeidsgruppen og styret har gjort egne vurderinger basert på situasjonsbeskrivelsen som etter beste evne er gjengitt skjematisk fra side 3 i dette dokumentet.

# Utredning fagforeningsstruktur

Følgende dokument er et resultat av arbeidet gjort som følge av årsmøtevedtak 2024. Arbeidsgruppa har bestått av: Roger Mogseth, Geir Inge Hasselberg, Tarjei Fjalestad, Rainer Svartrapmo, Ove Sørtømme og Knut Erik Elnæs.

## Årsmøtevedtaket:

Ber årsmøte om å gi det nye styret i TFT mandat til å utarbeide en skisse for eventuelt å slå sammen TFT og Fagforbundet Trondheim. Skissen skal legges frem på årsmøte 2025.

- Mandatet gir rom for samtaler med Fagforbundet Trondheim, for å finne mulighetsrommet.
- Skissen skal inneholde forslag til organisering av en ny fagforening.
- Det skal ikke inngås forhandlinger med Fagforbundet Trondheim før etter årsmøte 2025.

Arbeidsgruppa har sett på tre alternativer til organisering:

- Alternativ 0: Fagforeninga fortsetter med samme organisering som i dag.
- Alternativ 1: Fagforeninga fortsetter som egen forening, men gjør en strukturendring i styret, samt oppretter et klubblederforum.
- Alternativ 2: Fagforeninga slås sammen med Fagforbundet Trondheim.

## Alternativ 0

Fagforeninga fortsetter som i dag, og gjør ingen endring i styre- og/eller klubbstruktur. Det vil si at styret består av vedtektsfestede funksjoner, samt klubbledere. Styremøtene vil, som i dag, være det viktigste forumet for erfaringsdeling og kontakt mellom klubber og fagforeningsstyret.

## Alternativ 1

Fagforeninga fortsetter som egen forening, men gjør følgende endringer:

- Styret består av de vedtektsfestede funksjonene, med et tillegg på tre styremedlemmer, som henholdsvis har følgende funksjon: Tariff (verv etter en hovedavtale), HMS (verv etter arbeidsmiljøloven) og et uavhengig medlem.
- Det opprettes et klubblederforum for å ivareta kunnskapsdeling og samarbeid for klubblederne.

Hensikten vil være å styrke klubbene, blant annet ved å frigjøre tid for klubblederne med færre plikter og færre obligatoriske oppmøter, slik at de kan bruke mer av sin tid til å gjøre fagforeningsarbeid på arbeidsplass. En av klubbenes oppgaver er medlemsoppfølging på arbeidsplassen.

## Alternativ 2

Fagforeninga slås sammen med Fagforbundet Trondheim. Eventuelle forhandlinger vil skje på bakgrunn av denne utredningen og de premisser som framkommer her.

## Styrker alternativ 0

### Klubben

- Beslutning - kortere vei til styret
- Nærheten til medlemmer
- Medlemmer/klubber påvirkningskraft inn mot fagforening og foreningas styre
- Tydelige klubber på arbeidsplass (klubben er fagforeninga)
- Sterke klubber som støtter opp tillitsvalgte og klubbleder
- Nærhet til medlemmer; klubben er foreninga på arbeidsplass. Markerte tillitsvalgte på arbeidsplass
- Rekruttering av nye plasstillitsvalgte og klubbledere på arbeidsplass (foreningsstyret avlastes)

### Styret

- rekruttering av nye plasstillitsvalgte og klubbledere på arbeidsplass (Foreningsstyret avlastes)
- Fokus på teknisk sektor
- Kunnskapsdeling
- partibok mindre viktig (uviktig)

### Yrkesseksjonsarbeid

- Yrkes- og fagligpolitisk arbeid ivaretas av klubbene og i styret (hvor alle klubblederne sitter)

### Ungdomsarbeid

- 

### Opplæring

- Nærhet til og dialog med tillitsvalgte
- Klubbene bidrar

### Økonomi

- Ingen tilleggskontigent
- Enklere å bevilge
- Klubbene har rammebudsjett

### Andre forhold

- Egen fane
- Representasjon (Fagforbundet Trøndelag og LO i Trondheim og omegn)
- Antall medlemmer er av en sånn størrelse at vi klarer å ha oversikt

## Svakheter alternativ 0

### Klubben

- Vanskelig å rekruttere inn i organisasjonsarbeid
- Mye ansvar på klubbleder
- Personavhengig

### Styret

- Alt arbeid som pålegges fra forbundet gjøres på fritid
- Oppfølging av private tariffområder (Blir fritidsarbeid)
- Vanskelig å rekruttere inn i organisasjonsarbeid

### Yrkesseksjonsarbeid

- Utfordring med å fylle alle verv
- Utfordring å få til fungerende utvalg
- Utfordring med å følge opp yrkesseksjonsarbeid som ikke er direkte knyttet til klubbene
- Vanskelig for yrkesseksjonsledere å finne sin rolle i styret

### Ungdomsarbeid

- Utfordring med å få til ungdomsutvalg
- Vanskelig å rekruttere, få å spille på

### Opplæring

- avhengig av samarbeid med Fagforbundet Trondheim
- Fritidsarbeid

### Økonomi

- Vanskelig å finne revisor i egen medlemsmasse

## Muligheter alternativ 0

### Klubben

- Rendyrking av klubben som fagforening på arbeidsplass
- Bygging av nye tillitsvalgte gjennom klubbstyrearbeid (utvidet klubbstyrebegrep)

### Styret

- Faglig- og yrkespolitisk arbeid kan spisses

### Yrkesseksjonsarbeid

- Rendyrking av yrkesseksjonsarbeidet gjennom samarbeid med klubbene

### Ungdomsarbeid

- Inngang for engasjerte unge medlemmer

### Opplæring

- Mer spisset opplæring for både tillitsvalgte etter en (hoved-)avtale og for klubbstyremedlemmer

### Økonomi

- Mulighet til å iverksette aktivitet raskt

### Andre forhold

- 

## Trusler alternativ 0

### Klubben

- Forvirring og potensiell misnøye blant medlemmer med to fagforeninger på samme arbeidsgiver – medlemmer overføres til Fagforbundet Trondheim

### Styret

- Mye kan være personbasert og kompetanse/kunnskap kan lett falle bort
- Mindre gjennomslag i yrkes- og fagligpolitisk arbeid (blir vi ansett som «lillebror»?)

### Yrkesseksjonsarbeid

- Manglende yrkesfaglig tilbud til YKA og YHS

### Ungdomsarbeid

- Høy gjennomtrekk pga relativt få medlemmer i alderssegmentet
- Kan gi utfordringer for verving

### Opplæring

- Lang ventetid for nye tillitsvalgte

### Økonomi

- 

### Andre forhold

- Omorganisering styrt fra forbundet sentralt / landsmøtet

## Styrker alternativ 1

### Klubben

- Nærheten til medlemmer
- Tydelige klubber på arbeidsplass (klubben er fagforeninga)
- Sterke klubber som støtter opp tillitsvalgte og klubbleder
- Nærhet til medlemmer; klubben er foreninga på arbeidsplass. Markerte tillitsvalgte på arbeidsplass
- Rekruttering av nye plasstillitsvalgte og klubbledere på arbeidsplass (foreningsstyret avlastes)

### Styret

- rekruttering av nye plasstillitsvalgte og klubbledere på arbeidsplass (Foreningsstyret avlastes)
- Fokus på teknisk sektor
- Kunnskapsdeling
- partibok mindre viktig (uviktig)

### Yrkesseksjonsarbeid

- 

### Ungdomsarbeid

- 

### Opplæring

- Nærhet til og dialog med tillitsvalgte
- Klubbene bidrar

### Økonomi

- Ingen tilleggskontigent
- Enklere å bevilge
- Klubbene har rammebudsjett

### Andre forhold

- Egen fane
- Representasjon (Fagforbundet Trøndelag og LO i Trondheim og omegn)
- Antall medlemmer er av en sånn størrelse at vi klarer å ha oversikt

## Svakheter alternativ 1

### Klubben

- Vanskelig å rekruttere inn i organisasjonsarbeid
- Mye ansvar på klubbleder
- Personavhengig

### Styret

- Alt arbeid som pålegges fra forbundet gjøres på fritid
- Oppfølging av private tariffområder (Blir fritidsarbeid)
- Vanskelig å rekruttere inn i organisasjonsarbeid

### Yrkesseksjonsarbeid

- Utfordring med å fylle alle verv
- Utfordring å få til fungerende utvalg
- Utfordring med å følge opp yrkesseksjonsarbeid som ikke er direkte knyttet til klubbene

### Ungdomsarbeid

- Utfordring med å få til ungdomsutvalg
- Vanskelig å rekruttere, få å spille på

### Opplæring

- avhengig av samarbeid med Fagforbundet Trondheim
- Fritidsarbeid

### Økonomi

- Vanskelig å finne revisor i egen medlemsmasse



## Muligheter alternativ 1

### Klubben

- Rendyrking av klubben som fagforening på arbeidsplass
- Bygging av nye tillitsvalgte gjennom klubbstyrearbeid (utvidet klubbstyrebegrep)
- Enklere å rekruttere og holde på tillitsvalgte (de slipper å «bry seg med» alt som fagforeningsstyret må holde på med)
- Avlasting av klubbledere fordi de slipper arbeidet i fagforeningsstyret
- Mer spisset erfaringsdeling og oppfølging av klubbledere gjennom klubblederforum
- Klubblederforum kan være grunnlag for et framtidig representantskap

### Styret

- Faglig- og yrkespolitisk arbeid kan spisses
- Mer effektive styremøter som følge av at oppfølging av klubbene flyttes ut

### Yrkesseksjonsarbeid

- Det tvinges fram et mer aktivt yrkesseksjonsarbeid

### Ungdomsarbeid

- Inngang for engasjerte unge medlemmer

### Opplæring

- Mer spisset opplæring for både tillitsvalgte etter en (hoved-)avtale og for klubbstyremedlemmer

### Økonomi

- Mulighet til å iverksette aktivitet raskt

### Andre forhold

- 

## Trusler alternativ 1

### Klubben

- Forvirring og potensiell misnøye blant medlemmer med to fagforeninger på samme arbeidsgiver – medlemmer overføres til Fagforbundet Trondheim
- Mister den nære koblingen til fagforeningsstyret

### Styret

- Mye kan være personbasert og kompetanse/kunnskap kan lett falle bort
- Mindre gjennomslag i yrkes- og fagligpolitisk arbeid (blir vi ansett som «lillebror»?)
- Vanskeligere å forankre i klubbene

### Yrkesseksjonsarbeid

- Manglende yrkesfaglig tilbud til YKA og YHS
- Mister det integrerte yrkesfaglige perspektivet (klubbledere ikke i styret lenger)

### Ungdomsarbeid

- Høy gjennomtrekk pga relativt få medlemmer i alderssegmentet
- Kan gi utfordringer for verving

### Opplæring

- Lang ventetid for nye tillitsvalgte

### Økonomi

- Klubbene får noe mindre påvirkning på eget budsjett

### Andre forhold

- Omorganisering styrt fra forbundet sentralt / landsmøtet

## Styrker alternativ 2

### Klubben

- Større felleskap
- mulighet for å være mer synlig og tyngde
- Slipper å tenke «oss og dem»
- Mindre intern fakturering

### Styret

- Mindre intern fakturering
- Slipper å tenke «oss og dem»
- Flere valgbare til verv
- Flere frikjøpte ressurser
- Bedre arbeidsfordeling
- Bedre rolleavklaring
- Gjennomføre prioritinger

### Yrkesseksjonsarbeid

- Enklere å sette sammen utvalg for alle yrkesseksjoner

### Ungdomsarbeid

- Flere å spille på
- Etablert ungdomsutvalg

### Opplæring

- Større tyngd på opplæring og arrangement
- Mer veilederkompetanse

### Økonomi

- Stordriftsfordel
- Frikjøpt økonomiansvarlig

### Andre forhold

- Happenings
- Fagforbundsuka
- Vervekampanjer
- Aksjoner
- Oppmerksomhet i media

## Svakheter alternativ 2

### Klubben

- Alle klubber vil få mindre innflytelse
- Nærheten til medlemmer
- Medlemmer/klubber påvirkningskraft inn mot fagforening og foreningas styre
- Ingen egen økonomi
- Små klubber vil få mindre budsjett
- I KS vil mye av arbeidet falle på hovedtillitsvalgt, og dermed en større distanse til medlemsmassen. (På samme måte vil det bli vanskeligere å få fram nye tillitsvalgte fordi man er lenger unna)

### Styret

- Hovedfokus helse og oppvekst, sett i medlemsmasse
- Kunnskapsdeling
- Partibok virker å ha stor påvirkning på hvem som velges inn i sentrale verv
- Avstand til medlemmer

### Yrkesseksjonsarbeid

- Tar yrkesseksjonsarbeid ut av klubbstyrene
- Mister det integrerte yrkesfaglige perspektivet

### Ungdomsarbeid

- 

### Opplæring

- Svakere oppfølging av hver enkelt tillitsvalgt

### Økonomi

- Begrenset mulighet for bevilgninger
- Må finne ny revisor
- Tilleggskontingent

### Andre forhold

- Kan bli «spist opp» av Fagforbundet Trondheim
- Omstendelig å få forankring både for avgjørelser, deltagelser, uttalelser og annet påvirkningsarbeid
- Representasjon i Fagforbundet Trøndelag og LO i Trondheim og omegn

## Muligheter alternativ 2

### Klubben

- Større økonomisk mulighet til gjennomføring.
- Flere ressurser å spille på
- Unngår medlemsfrustrasjon (Forskjellig info, tilbud og medvirkning)

### Styret

- Flere med spisskompetanse på flere sektorer
- Større kontaktnett
- Større tyngde i faglig- og yrkespolitisk arbeid
- Større tyngde i politisk påvirkningsarbeid

### Yrkesseksjonsarbeid

- Enklere å sette sammen yrkesseksjonstyrer
- Yrkesseksjon YKA kan få et løft

### Ungdomsarbeid

- 

### Opplæring

- Store kurs, mulighet for eksterne innledere/veiledere

### Økonomi

- Vi blir inkludert i alle «happeninger»

### Andre forhold

- Etablering av klublederforum
- Etablering av representantskap

## Trusler alternativ 2

### Klubben

- Lett å miste historien
- Den enkelte klubb må kjempe mer for å nå igjennom
- Mulige "gode" tillitsvalgte kan glippe
- Medlemsflukt - (To fagforeninger med historie og omdømme)

### Styret

- Reproduksjon av folk med verv. (oppnår ikke bredere rekrutteringsgrunnlag, men at de samme folkene går igjen)

### Yrkesseksjonsarbeid

- YST og YKKO kan svekkes

### Ungdomsarbeid

- Høy gjennomtrekk pga relativt få medlemmer i alderssegmentet
- Kan gi utfordringer for verving

### Opplæring

- For store kurs (for mange deltakere)

### Økonomi

- Klubbene i den gamle Teknisk fagforening Trondheim kan oppleve begrensning i aktiviteten

### Andre forhold

- Omorganisering styrt fra forbundet sentralt / landsmøtet
- Medlemsflukt, folk har knyttet identitet til fagforeningas historie og omdømme

## 9. des. 2024 | 📅 Sondering møte fagforeningstruktur

Deltakere: Kasserer Geir Inge Hasselberg Rainer Svartrapmo Mats Monsen  
Roger Mogseth Knut-Erik Elnæs Hege Annette Rovik Terje TH. Hovde Hege Rovik

### Notater

En eventuell sammenslåing av 008 og 069 har både fordeler og ulemper. Formålet med dette møtet var å finne ut hva som lar seg gjøre, og hvilke forhold det er mulig/viktig å forhandle om. 069 Melder at de har åpen-dør-policy. Møtet var positivt, og det opplevdes ingen stor avstand mellom de to fagforeningene på sentrale punkt.

#### 1. Fagforeningsarbeid (internt arbeid)

- Utfordringer for 008:
  - 20 % frikjøpsressurs, internt fagforeningsarbeid
  - Oppfølging av tariffområder med få medlemmer (eks. «slengere» som ikke er tilknyttet klubb)
  - Avhengig av 069 i f.eks. opplæringsarbeidet
  - Vi blir av og til bundet av vedtak som gjøres i 069, særlig på saker som berører arbeidsplasser der begge foreninger har medlemmer
- Tilbakemelding fra 069 om at de er avhengige av foreningens størrelse for å kunne følge opp private tariffområder, også med tanke på konkurranse fra andre forbund
- Klubblederforum: Må ivareta klubbledere på tvers av avtale og yrkesseksjon. Kan være smart å blande tariffområder, samtidig som man da også risikerer at det blir KS-tungt, og føles mindre relevant. Mulig med forum for HTV + de med tilsvarende funksjon (da blir det ikke snakk om 200+ tillitsvalgte i forum).
- Pensjonister: Aktive utvalg i begge foreninger, med eget budsjett – mulig å se på ulike løsninger, med ulike grupperinger
- 069 har i dag tilleggskontingent. Begge fagforeninger bør tenke på hva som vil være riktig prioritering for denne i tiden framover. Det må søkes hvert år for å kunne ha tilleggskontingent, og søknaden må selvsagt begrunnes.

#### 2. Klubb

- 008 har noen klubber på arbeidsplass som fungerer bra, vi ønsker å videreføre modellen
- Medlemmene bryr seg mest om klubben og TV på enhet
- 069: Midler til klubbene må avklares. Mulig med overgangsløsning fram til man har sett på fordelingsnøkkel
- 008: Vi må uansett se på klubbfinansieringen, uavhengig av sammenslåing eller ei
- Frikjøpte HTV KS: 008 ønsker å «velge det beste laget»
- Medlemmene har ikke nødvendigvis kontroll på hvilken fagforening de er medlem i
- Retningslinjene for klubber bør revideres slik at de samsvarer med vedtektene, og, ikke minst, etter en enighet om hvordan vi definerer klubb(styre). Oppfatter ingen stor avstand mellom foreningene

### 3. Representasjon

- Styresammensetning:
  - Det er mulig å låse styreplasser til 008 i en overgangsperiode, f.eks. 1 eller 2 valgperioder
  - Mulig med 2 nestledere: En med ansvar for organisasjon og verving, og en med ansvar for private tariffområder. En av disse kan gå til 008
  - 008 ønsker leder YST
  - Erfaring fra sammenslåing med Klæbu: Vanskelig å fylle plassene til gamle Klæbu
- Begge fagforeninger er åpne for å etablere et representantskap. Dette sikrer både representasjon fra 008, og fra arbeidsplassklubbene
- Repskap Fagforbundet Trøndelag:
  - Mister i alle fall 1 plass samlet ved sammenslåing
  - 008 ønsker 2 representanter, naturlig at fagforeningsstyret får plassene

### 4. Veien videre

- 008 legger fram innstilling på årsmøtet 2025 (ikke klart ennå)
- 069 bør legge fram likelydende for sitt årsmøte
- Innstilling må inneholde forhandlingspunkter:
  - Representantskap
  - Klubbmodell med finansiering
  - Klubblederforum
  - Styreplasser
- Tidsperspektiv på eventuell sammenslåing – skal vedtas på årsmøtet (kan være ekstraordinært) – forhandlinger må gjøres ferdig først. Det ordinære fagforeningsarbeidet (inkl. valgkamp 2025) skal foregå samtidig. Vedtektene gir uansett frister som må overholdes.

Gjøre mål

