

Til generalsekretær Rune Hallingstad

Konsulentforeningens innspill til forbundsstyret i forbundsstyresak 17/23 Framtidig organisering av fylkesleddet i NSF

Innledning

Konsulentforeningen har hatt tett dialog med medlemmene i arbeidet med fremtidig organisering av fylkesleddet. Vi har gjennomført medlemsmøter og mottatt innspill uavhengig av om medlemmene berøres av en eventuell omorganisering eller ikke.

Det er viktig å bemerke at det er særskilt 4 forhold i mandatene til organiseringen av fylkesleddet fra 2017 og frem til i dag som er nesten identiske¹. Forbundsstyrets retning i organiseringen av fylkesleddet fra 2017, har vært entydig på at fremtidig organisasjonsstruktur skal ivareta;

- medlemmer og tillitsvalgte får gode tjenester
- todelt ledelse
- robust fagmiljø og godt arbeidsmiljø
- ressursene blir brukt hensiktsmessig og effektivt

Den politiske beslutningen i saken vil påvirke og berøre ansattes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø i nåværende fylkeskontor, men også i *hele NSF*. Konsulentforeningen mener den beste fremtidige organiseringen av fylkesleddet er å videreføre dagens modell med 11 fylkeskontor. Flertallet i arbeidsgruppen Lokal organisering i NSF², anbefalte nåværende modell. Eventuelt er et alternativ to å utrede ytterligere hybridmodellen med 11 fylkeskontor og 15 fylkesstyrer.

De tre viktigste begrunnelsene for å opprettholde nåværende organisering er:

¹ OU prosessen 2017-2019, jf. vedtak forbundsstyresak 7/2017 og 20/2017, utredningsarbeidet av fylkesoppløsningens konsekvenser for NSF, jf. vedtak forbundsstyresak 13/2022 sammen med vedtak forbundsstyresak 52/2022

² Jf. vedtak forbundsstyresak 52/2022

1. Fagmiljøene er robuste og har kapasitet til å utøve og fremme administrative- og politiske tjenester. Det gir profesjonell bistand til medlemmer og tillitsvalgte som sikrer medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og faglige interesser³

Å gå fra 19 til 11 fylkeskontorer høsten 2020 har bidratt til et tettere kollegium, samtidig har fylkeskontorenes tjenester til medlemmer og tillitsvalgte blitt likere. Det styrker medlemmenes rettssikkerhet.

Robuste fagmiljøer er en nødvendig innsatsfaktor som fremmer organisasjonens politiske målsettinger! Det sikrer god arbeidsutførelse, ansatte opplever motivasjon og mestring, samtidig som produksjon og verdiskaping styrkes.

En ny *omorganisering* vil utgjøre en risiko for de nyetablerte fag- og arbeidsmiljøene, og for de berørte ansatte. Risikoene er omfordeling av administrative ressurser, reversering av etablerte fagmiljøer, redusert effektivitet og økt sårbarhet. Noe som i neste omgang gir redusert tilgjengelighet for medlemmer og tillitsvalgte. På den ene siden øker risikoene arbeidsbelastningen, og på den annen side påvirker det arbeidsmiljøet.

Fylkeskontorenes kjernevirksomhet er rettet mot medlemmer og tillitsvalgte. Konsekvensene vil bli at medlemmer ikke får raske og kvalifiserte svar og forsvarlig saksbehandling. Tillitsvalgte vil erfare mindre støtte og veiledning, noe som kan bidra til mindre kontinuitet av tillitsvalgte og politiske gjennomslag.

Konsulentforeningen er kjent med utfordringen NSF Viken⁴ har. Allikevel overstiger fordelene med å opprettholde dagens struktur utfordringen NSF Viken har.

2. Administrativ ledelse som ivaretar ansatte og arbeidsmiljøet, frigir tid til og understøtter det politisk arbeidet

Når det gjelder ledelse, lønnsom økonomi, kvalitet og lønnsomhet over tid, mener vi en ny omorganisering etter såpass kort tid ikke vil være bærekraftig. Jobbstress og jobbkrav øker ved omstilling. En omorganisering i seg selv kan gi utrygghet hos ansatte pga. uklare roller, uklare eller nye krav og forventninger samt mangel på opplevd kontroll, jf.

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/>

³ Jf. vedtektene § 4B

⁴ Et geografisk stort område med mange tillitsvalgte og store reiseavstander gjør at NSF Viken mister stordriftsfordeler, eks. de arrangerer tre tillitsvalgtkonferanser i hvert av de tre tidligere fylkene i stedet for en.

*Organiseringen med 11 fylkeskontor og todelt ledelse*⁵ er en mer effektiv organisering. Administrativ ledelse av fylkeskontorene bidrar til å reddykke fylkes- og fylkesnestleders rolle og styrker den lokalpolitiske aktiviteten.

Samhandlingen mellom det lokale og sentrale apparatet er styrket. Ansattes muligheter til spesialisering og faglig fordypning er konsekvenser av sterkere fagmiljø. Sterkere fagmiljø gir økt kapasitet og kvalitet.

Kapasitet er verdifullt fordi organisasjonens evne til å møte og håndtere uventede hendelser eller ad hoc arbeid er til stede i mye større grad. Eksempler på økt kapasitet, gjennomføringsevne og måloppnåelse er:

- protokoller fra de sentrale tariffoppgjørene gir i økende grad fylkesleddet økt mengde oppgaver og ansvar;
 - o Tørn prosjektet (KS)
 - o godtgjøring av praksisveiledere (KS)
 - o ny hovedtariffavtale i Staten 2022 med lokale forhandlinger

Lokalkunnskap besittes av medlemmer og tillitsvalgte. Lokalkunnskapen med 11 fylkeskontor er god, men oppleves av noen som svekket sammenlignet med 19 fylkeskontor. Derimot opplever flere at en svekket lokalkunnskap bidrar til bedre fakta innhenting hos medlemmer og tillitsvalgte og dermed bedre saksbehandling.

3. Økonomi – sunn ressursforvaltning som er kostnadseffektiv for å sikre forutsigbarhet for ansatte og NSF's medlemmer og tillitsvalgte

Konsulentforeningen er bekymret for at *omstillingskostnadene*⁶ ved å omorganisere fylkesleddet fra 11 til 15 fylkeskontorer får konsekvenser for *hele NSF*. Ved ytterligere å øke årlige kostnader i tillegg til andre utgifter, vil vi ikke kunne rigge *hele NSF* til å bli en fremtidsrettet organisasjon. *Robuste fagmiljøer og kapasitet* som er nødvendig, vil i mindre grad være til stede.

Oppsummering

Ut fra en helhetlig vurdering er den beste fremtidige organiseringen av fylkesleddet å opprettholde 11 fylkeskontorer. Det er basert på innspill fra flertallet av våre medlemmer, erfaringer og resultater.

⁵ Politisk og administrativ ledelse

⁶ De økte utgiftene med 15 fylkeskontorer på kr 12 295 640 har bl.a. ikke tatt høyde for tekniske IT løsninger, lisenser, reise- og boutgifter, flere ansatte? m.m.

Evt. vil et alternativ to være å utrede ytterligere hybridmodellen med 11 fylkeskontor og 15 fylkesstyrer.

Med vennlig hilsen

Elin Nerdahl
hovedtillitsvalgt Konsulentforeningen

24.april 2023