

Referat fra organisasjonsseminar med hovedstyret, fylkesledere og arbeidslivsutvalg 28.- 30. mars 2022

Tid:	12. september 2022
Sted:	Hotel Bristol, Kristian IVs gate 7, Oslo
Hovedstyret:	Merete Nilsson, leder Dag Kristiansen Terje Møien Siv Sangolt Gry Jordet Kibsgaard Atle Reiersen Torunn Helle Tobias Bade Strøm, 1. vara Trondar Lien, 2. vara Olav Elling Gausdal, 4. vara
	Fylkesledere: Jo Vegard Aardal, Agder Jens Martin Vesterås, Innlandet Lia Ciobanu Andresen, Møre og Romsdal Arne Ivar Mikaelson, Nordland Line Næstby Tidemann, Oslo Torben Dyhr-Nielsen, Rogaland Elisabeth Thørring Dalsbø, Troms og Finnmark Christen Torvik, Trøndelag Espen Meyer, Vestfold og Telemark Ingeborg Sofie Sætrevik, Vestland
Arbeidslivsutvalget:	Kjerstin Tobiassen, leder av arbeidslivsutvalget John Kenneth Ludvigsen, nestleder av arbeidslivsutvalget Frode Svartvatn
	Sekretariatet: Gunn Elisabeth Myhren, generalsekretær Jan Olav Birkenhagen, sekretariatet Cecilie Hogstad, sekretariatet Torun Høgvold Enstad, sekretariatet Synnøve Karin Bøen, sekretariatet Bjørn Mathisen, repr. for sekretariatets husforening
Forfall:	Erik F. Øverland, nestleder, hovedstyret Marius Kjørmo, 3. vara, hovedstyret Emilie Hatlestad Endal, studentobservatør, hovedstyret Einar Sjøberg, arbeidslivsutvalget Torunn Eskedal, arbeidslivsutvalget Kontaktperson for fylkestyret i Viken

Åpning

Politisk leder Merete Nilsson ønsket velkommen til hovedstyrets møte med de rådgivende organene; fylkesledermøtet og arbeidslivsutvalget. Det ble gjennomført en presentasjonsrunde.

Info om landsmøtet

1. Leder orienterte om følgende frister for landsmøtet:

- Innsending av delegatlistor, inkl. varaer, til sekretariatet: 21. september.
- Innsending av saker som ønskes behandlet på landsmøtet: 21. september.
- Utsending av landsmøtesaker til delegatene: 19. oktober.

2. Leder orienterte om at hovedstyret har besluttet å komprimere programmet for landsmøtet:

16. nov.:

Kl. 9.30-12.00: Premiss-konferansen – tema «Populisme – sunnhetstegn eller faresignal?»

Kl. 15.00 – 19.00: Landsmøte

17. nov.:

Kl. 09.00-19.00: Landsmøte (avsluttes kl. 19.00)

Kl. 20.00: Festmiddag

18. nov.:

Hjemreise for delegatene.

Det tas forbehold om endringer i tidspunktene.

3. Leder orienterte om at sekretariatet foreløpig har mottatt følgende saker som ønskes behandlet på landsmøtet:

- Årsmøtet i Viken har varslet generalsekretæren om at årsmøtet har vedtatt å fremme en sak om en arbeidslivsrepresentativ organisasjonsstruktur - sektormodell. Saken er ikke formelt mottatt enda.
- Ansattgruppen i sekretariatet har meldt inn en sak om ansatterepresentasjon i hovedstyret.

Ansatterepresentasjon i hovedstyret

Leder ga ordet til Bjørn Mathisen, som deltok som representant for den nyopprettede husforeningen i sekretariatet. Mathisen redegjorde for de ansattes ønske om en ansattrepresentant i hovedstyret. Saken vil bli fremmet for landsmøtet

Videre arbeid med organisasjonsutvikling: Workshop med bakgrunn i utsendt diskusjonsnotat

Workshop-en ble fasilitert av Mathilde Blichfeldt Mjønes, Kybri AS.

Trinn 2: Innspill på forslag til organisering av arbeidet med organisasjonsutvikling i neste landsmøteperiode

Tilslutning til å legge fram organisasjonssaken for landsmøtet i to trinn:

- Organisasjonsutvikling er en kontinuerlig prosess, samtidig er det viktig å få landet noe snart.
- Dagens hybridmodell bør justeres noe i trinn 1 på landsmøtet.

- Dialogen med hovedstyret fungerer ikke godt nok. Må få orden på organisasjonsstruktur og dynamikk for å understøtte organisasjonen. Dette må landes for å slippe uendelige runder. Funksjonell logistikk er alfa og omega.
- Bruke «historiefortelling» for å skape forståelse for helhet, historikk og sammenheng, slik at diskusjoner på høstens landsmøte kan bringe saken videre.
- Hovedstyret utformer forslag til organisering av videre arbeid med organisasjonsutvikling som landsmøtet kan lande som føringer til hovedstyret for neste periode.
- Det er interesse for vedtaket fra Vikens årsmøte om å spille inn sak om sektormodell til landsmøtet.
- Sektormodell bør utredes som trinn 2. Kontakten med tillitsvalgte i lokallag må styrkes.
- Viktig i et trinn 2 å sikre god vurdering av alle sider av sektormodell, også myndighetsfordeling. Kan dagens hybridmodell justeres noe for å sikre fortsatt god geografisk representasjon i fagforeningens styrende og rådgivende organer?
- Landsmøtet må tørre å gi hovedstyret fullmakt til å prøve ut nye ting i neste periode.
- I trinn 2 se på hva de ulike organene skal være for organisasjonen. Alt henger sammen med alt, jf. ønsket om en slank og dynamisk organisasjon.

Fokus fremover: Medlemmene er ikke opptatt av organisasjon/indremedisin, men egen arbeidsplass

- Mindre fokus på intern organisering. Det har vært for mye fokus på dette på de tre siste landsmøtene.
- Mer fokus på strategi og retningsvalg som påvirker utviklingen av samfunnet og arbeidslivet, og derigjennom medlemmenes arbeidshverdag, lønn og arbeidsvilkår.
- Styrke og understøtte foreningens målsetting om økt representasjon i valg og demokrati i foreningen. Finne modeller som strategisk understøtter dette. Dette må være førende for ressursbruk og bruk av kompetanse i foreningen.
- Et viktig spørsmål er hvordan få til mer direkte kontakt med medlemmene lokalt/regionalt, og engasjere medlemmene der de jobber og bor. Samtidig er det viktig å være realistiske mht. deltakelse lokalt ved valg av nye løsninger/modeller. Viktig å vise pragmatisme.

Trinn 1 – avklaring av hvilke forslag om organisering av foreningens rådgivende organer som skal legges fram for landsmøtet 2022.

Hvordan kan vi best styrke koordineringen av rådgiverfunksjonen i foreningen?

- Strategisk å først få på plass de rette organene i foreningen. Det bør være samsvar mellom mandat og det de ulike organene faktisk gjør. Så må disse organene snakke sammen. Ser behovet for en felles møteplass for de rådgivende organene med hovedstyret.
- Det er viktige skjæringspunkter i lønn og arbeidsvilkår opp mot samfunnspolitiske spørsmål. Finne grenseflatene mellom de rådgivende organene og diskutere strategiske arbeidslivsspørsmål med hovedstyret. Strategiske spørsmål lar seg lettere identifisere innenfor en sektorkontekst.
- Er det mulig å tenke seg at foreningens to kjerneområder ivaretas av ett felles organ?
- Arbeidslivsutvalget diskuterer store spørsmål som bærekraft, omstilling, arbeidslivsutvikling, pensjon mv. Ønsker å diskutere og få slike innspill fra felles samlinger for de rådgivende organene også, for å gi gode råd til hovedstyret. Skal vi

akseptere at folk har pensjon under fattigdomsgrensa? Viktig å kunne diskutere strategiske arbeidslivsspørsmål med hovedstyret.

- De rådgivende organene bør likebehandles mht.:
 - Lik mulighet til dialog med hovedstyret og organisatorisk forankring i hovedstyret, herunder informasjonsflyt og rapporteringskrav.
 - Formalisering av roller. Om rådgivende organer som sådan vedtektsfestes eller ikke har ikke så stor betydning.
 - Behov for klart mandat og oppgaver, jf. hvilken «kontrakt» som er inngått med hovedstyret. Det anbefales ikke å vedtektsfeste dette, da det gir lite fleksibilitet ved behov for endring.
- Innspill fra arbeidslivsutvalget:
 - Det er viktig at de rådgivende organene har tilgang på hovedstyret
 - Ønsker en sektormodell - lønn og tariff er i fokus og bør løftes opp til hovedstyret.
 - Baserer dette ønsket også på den erfaringen medlemmene i arbeidslivsutvalget har fått i to perioder:
 - Operative og hands on-forhandlinger i Akademikernes seksjonsorganer.
 - Deltakelse på tillitsvalgt-grunnkurs, samlinger for erfarne tillitsvalgte og tariffkonferansen.
 - Har også egne tariffsamlinger med tillitsvalgte som en viktig støttefunksjon for å tolke resultater.
 - Opplever at lokale tillitsvalgte er opptatt av andre lokale tillitsvalgte, og først og fremst innenfor egen sektor.

Hvordan kan vi best styrke arbeidet med lønn og arbeidsvilkår i foreningen?

- En sektororientering vil være med på å gi riktig kurs i forhold til strategiske diskusjoner.
- Finne en form på arbeidet som gir tillitsvalgte en direkte dialog/linje inn. Dialogen med de tillitsvalgte bør være styrende for arbeidet i arbeidslivsutvalget med arbeidslivspolitikken.
- Også gi stemme til de som i dag ikke har en stemme inn i organisasjonen - små lokallag og medlemmer uten lokallag.
- Arbeidslivsutvalgets mandat og arbeidsmetoder trenger ikke vedtektsfestes. Det blir mer dynamisk uten. Arbeidslivsutvalget er nedsatt av hovedstyret og skal også diskutere veivalg/politikk/verdivalg med hovedstyret.
- Arbeidslivsutvalget bør ha ansvar for tariffkonferanser. Tariffkonferansen er en viktig arena for arbeidslivsutvalget for å møte medlemmer, diskutere lønnskrav og få innspill til forhandlingene av HTA. Også finne andre arenaer for diskusjoner. Ikke nødvendig å vedtektsfeste arbeidet med tariffkonferanser. Dette kan ligge i mandat og oppgaver.
- Arbeidslivsutvalget har god innsikt fra seksjonsorganene og bør være premissleverandør og bringe viktige problemstillinger inn på tariffkonferansen. Arbeidslivsutvalget trenger ikke nødvendigvis arrangere/være operativ aktør. Sekretariatet håndterer alt det praktiske.
- Hvem inviteres inn til tariffkonferanser? Vanskelig å ha nok kapasitet til alle som er interessert. Bred deltakelse på inntektspolitisk konferanse vil avhjelpe dette.

- For mye vedtektsfesting gir en mer rigid organisasjonsstruktur; ikke låse oss i forhold til hva det er foreningen ønsker å være strategisk framover. For detaljert vedtektsfesting gir en for lite dynamisk organisasjon.
- Bør fylkesledermøtet fjernes ved en eventuell arbeidsform med etablering av et felles rådgivende forum?
 - Delte meninger. Noen tok til orde for at dette var et betimelig spørsmål.

Hvordan kan vi best styrke arbeidet med samfunnspolitikk og samfunnsansvar i foreningen? Bør arbeidsgruppen for samfunnspolitikk og samfunnsansvar vedtektsfestes?

- En slik arbeidsgruppe/utvalg har en viktig rolle i foreningen: bidra til viktige politiske avklaringer av store samfunnsspørsmål, rammer for arbeidslivet og finansiering mv. Vi står overfor mange viktige samfunnspolitiske temaer framover.
- En nedsatt gruppe eller utvalg må levere noe som er til nytte for foreningen. Det må være tydelig hva de skal ha som mandat og oppgaver. Det er få som vet hva arbeidsgruppe for samfunnspolitikk og samfunnsansvar gjør pr. i dag; lite kjent i foreningen blant medlemmene.
- Arbeidsgruppen bør følge arbeidslivsutvalgets eksempel og finne arenaer hvor de kan være synlige og ha dialog med medlemmene, f.eks. digitale frokostmøter mv.
- Se mandatene til arbeidslivsutvalget og samfunnspolitisk utvalg i sammenheng. Det må også være en sammenheng med resten av foreningen (styringsdokumenter). Avgrensning må skje gjennom strategien, hvem er vi og hva ønsker vi å være som fagforening?
- Rammeverk for arbeidsgruppen pr. i dag:
 - Samfunnsviternes strategi for samfunnspolitikk og samfunnsansvar (2020-2025)
 - Strategiske satsingsområder for perioden
 - Hovedstyrets politiske standpunkter om bærekraft og sunn vekst.
- Blir foreningen bedre på internkommunikasjon og kulturbygging, vil dette også styrke den eksterne kommunikasjonen. Vi må løfte frem de som jobber med viktige saker i foreningen. Styrker vi lokale tillitsvalgte, styrkes også arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidet med å fremme og synliggjøre våre fag vil også ha en overslagseffekt på lønn og arbeidsvilkår og dette vil gagne den enkelte tillitsvalgte i lønnsforhandlinger på arbeidsplassen.
- Vi må tørre å utfordre rammene for framtidens arbeidsliv. Ta i bruk viktig kompetanse og formulere ut hva dette handler om. Når arbeidslivsutvalget vinner strategiske småseire, får det betydning lenger fram. Eksempelvis har arbeidslivsutvalget diskutert bærekraft og dratt dette ned til lokale tillitsvalgte. Hva kan tas inn i hovedtariffavtaler nå og framover? Utarbeide klimaveileder – tillitsvalgte kan markere standpunkt med protokolltilførsel.
- Som samfunnsvitere bør vi ha som ambisjon at det blir lagt igjen spor etter oss. Kritikken mot Samfunnsvitene er at vi ikke mener noe om annet enn kroner og øre. Utnytte medlemmenes kompetanse, identifisere ildsjeler og ressurspersoner som kan jobbe med viktige saker. Gjør dette gjennom arbeidsgrupper eller nettverk.
- Bruke Tendens til å synliggjøre våre fags betydning i samfunnet.

For eller mot vedtektsfesting?

- Det er to hovedpilarer i vedtektenes formålsparagraf: Arbeidslivspolitikken og samfunnsvar og samfunnspolitikken, herunder synliggjøring av fagenes betydning. Arbeidslivsutvalget og samfunnspolitisk utvalg bør være likestilte organer. Derfor vurderer om begge kjerneområdene bør være vedtektsfestet.
- Det må uavhengig av vedtektsfesting bli bedre dynamikk mellom områdene og bedre utnyttelse av synergier. Organenes oppgaveløsning og behov for samhandling mellom organene reguleres først og fremst gjennom deres mandater som er «kontrakten» for informasjonsflyt og rapportering.
- Ikke et klart nei til vedtektsfesting, men et både og. Mandatet er det viktigste virkemidlet for å nedfelle utvalgenes oppgaver og for å se de to utvalgene i sammenheng. Hovedstyret må foreta en helhetlig behandling av dette.
- Landsmøtet skal vedta politiske standpunkter, ikke vedtektsfeste arbeidsform og oppgaver til organene. Viktig å skille mellom å vedtektsfeste et organ som skal jobbe innenfor et område og temaene dette skal jobbe med, som kan ligge i et mandat gitt av hovedstyret.
- Rådgivende organer må gis et mandat som ikke utfordrer hovedstyrets styringsevne og myndighet.
- Langsiktige mål kan vedtektsfestes. Vedtektsfesting av et så viktig satsningsområde som samfunnsutvikling og samfunnsansvar er i Samfunnsviterne (ref. diskusjonen), gir forutsigbarhet og viser at dette har prioritet i foreningen. Mandatene for hvordan man jobber med dette, bør kunne endres/utvikles av hovedstyret underveis.
- Generelt kan man si at vedtektsfesting blir en tvangstrøye dersom organet ikke lenger spiller en viktig rolle eller dersom oppgavene er for detaljert beskrevet og ikke stemmer med det arbeidet som utføres.
- Tillit til oss som hovedstyre; at vi setter ned de grupper og utvalg som det til enhver tid er behov for.
- Skal Samfunnsviterne prioritere å bli en forening som jobber med samfunnspolitiske spørsmål? Foreningens kjerneområder må vedtektsfestes på landsmøtet. Det bør ikke være opp til det enkelte hovedstyre om dette skal prioriteres.

Hvilken status skal faggrupper ha i foreningen?

- Fortsatt ha en praksis der disse nedsettes i tråd med vedtektenes §5 d) etter hovedstyrets behov. Hovedstyret vedtar kriterier for nedsettelse, mandat og oppgaver.
- Bør ikke vedtektsfestes.

Innlemmelse av foreningen for klinisk pedagogikk?

Vedtektsfeste en egen faggruppe for medlemmer av de pedagogiske tjenestene som Foreningen for klinisk pedagogikk blir en del av?

- For liten informasjon i tilknytning til de juridiske aspektene?
- Kan de vanlige kriteriene for medlemskap benyttes for innlemmelse?
- Utfordringen er autorisasjonsordningen - hvilket ansvar innebærer dette for Samfunnsviterne?
 - Skeptisk til ansvar for noe de ikke har fått autorisasjon fra dept./dir., men har etablert selv.
- Kan et alternativ være en intensjonsavtale om et samarbeid?

- Kan generere nye medlemmer.
- I tråd med intensjonen om et tettere samarbeid med de faglige foreningene.

Digital strategi

Presentasjon av hovedstyrets arbeid med digital strategi v. Gry Kibsgaard, hovedstyret, og Cecilie Hogstad, sekretariatet.

Hovedstyret legger saken fram for landsmøtet 2022.

Informasjon om bruk av møteverktøyet MyMeet

Torun Høgvold Enstad fra sekretariatet orienterte om at hovedstyret har besluttet at foreningen skal benytte møtegjennomføringsverktøyet MyMeet på landsmøtet 2022. Verktøyet er nettbasert og gjør det mulig å effektivisere møtegjennomføringen. Alle delegater må ha med seg PC/nettbrett på landsmøtet. I MyMeet organiseres dagsorden, sakspapirer, møteledelse, taleliste, skriftlige forslag og avstemming. Tidligere praktisk med talekort, stemmekort og stemmesedler i papir utgår, men vil være tilgjengelig som en reserveløsning. Det vil bli tilgjengeliggjort opplæring for alle delegater i forkant, og det vil bli gitt en gjennomgang ved oppstarten av landsmøtet. Sekretariatet vil bistå ved eventuelle påloggingsutfordringer under landsmøtet.

Sekretariatet har benyttet avstemmingsfunksjonen i MyMeet til avstemminger på noen av årsmøtene i fylkesavdelingene. Dette har gitt sekretariatet verdifull erfaring som tas med videre i planleggingen.