

LM 07 - Innkommet forslag om ansatt generalsekretær, valgt generalsekretær eller frikjøpte nestledere

Forslagsstillere: Sentralstyret etter bestilling fra landsstyret

Innhold

Bakgrunn.....	1
Dagens arbeidsfordeling.....	2
Dagens utfordringer.....	3
Alternativ 1: Ansatt generalsekretær.....	5
Alternativ 2: Valgt generalsekretær.....	6
Alternativ 3: Frikjøp av nestledere.....	7
Økonomisk konsekvens.....	8
Sentralstyrets innstilling til landsmøtet.....	10

Bakgrunn

På landsstøremøte 20.-22. september vedtok landsstyret:

“LS vedtar å legge frem forslag til landsmøtet om en prøveperiode på fire år med enten ansatt generalsekretær, valgt generalsekretær eller frikjøp av nestledere. Alternativene skal utredes på like vilkår og vise fordeler og ulemper ved alle forslagene.

Sakspapirene til landsmøtet skal inkludere en beskrivelse av dagens arbeidsfordeling mellom administrasjonen knyttet til administrasjon og medlemsarbeid. Saksdokumentet må også inkludere en økonomisk prognose/konsekvens for organisasjonen i henhold til økonomiske utsikter og fundraisingsstrategi.”

Dagens arbeidsfordeling

Leder skal lede organisasjonen i samsvar med vedtak og styringsdokumenter, og er FRIs registrerte styreleder i Brønnøysundregisteret. Leder har lederansvar for sentralstyrets og landsstyrets arbeid. Leder har arbeidsgiveransvar ovenfor sekretariatsleder sentralt og delvis faglig arbeidsgiveransvar ovenfor avdelingsledere og ansatte i adminavdelingen. Videre har leder ansvar for å lede gjennomføringen av det vedtatte arbeidsprogrammet for FRI og skal være organisasjonens primære talsperson overfor eksterne instanser, herunder politiske myndigheter og media. Leders stillingsinstruks er lagt ved sakspapirene.

Sekretariatsleder er FRIs registrerte daglige leder i Brønnøysundregisteret og har prokura- og signaturrett for organisasjonen. Sekretariatsleder forvalter arbeidsgiveransvaret for det sentrale sekretariatet og har ansvar for den administrative ledelsen av sekretariatet. Sekretariatsleder har ansvar for den praktiske forvaltningen av økonomien til FRI, inkludert å lage forslag til driftsbudsjett og å rapportere på regnskap. Sekretariatsleder har ansvar for innsending av og rapportering på søknader. Det har vært en utfordring av sekretariatsleders ansvar har vokst over tid, og at sentralstyret ikke har gitt en stillingsinstruks som tydeliggjør ansvar og avgrensninger for ansvar.

Organisasjonsrådgiver har ansvar for å følge opp fylkeslagene og er landsstyrets sekretær, i tillegg til generell bistand til at organisasjonens målsettinger og arbeidsprogram blir gjennomført. Organisasjonsrådgiver skal bistå FRIs fylkeslag faglig og organisatorisk.

Markeds- og innsamlingsansvarlig har ansvar for å gjennomføre strategisk plan for fundraising i FRI. I tillegg bistår markeds- og innsamlingsansvarlig med øvrig kommunikasjons- og markedsarbeid og medlemspleie.

Rådgiver for kommunikasjon og politisk påvirkning har ansvar for FRIs eksterne kommunikasjonsarbeid og arbeid med politisk påvirkning. Dette inkluderer ansvar for synlighet i media og egne kanaler, kommunikasjonsfaglig rådgiving, rådgivning i politisk påvirkningsarbeid, kampanjearbeid og redaktørarbeid for nettsida. Rådgiver bistår fylkeslag med ekstern og intern kommunikasjonsrådgivning, rådgivning på politisk påvirkningsarbeid og praktisk bistand. Stillingen inkluderer arbeid med medlemsrekruttering og medlemspleie.

Rådgiver for kjønns mangfold bistår i FRIs gjennomføring av arbeidsprogrammet på felt som omhandler kjønns mangfold med særlig fokus på trans og intersex, og bistår ledelsen med faglige råd på feltet. Rådgiver for kjønns mangfold bidrar også ofte i øvrig arbeid knyttet til politisk påvirkning.

Dagens utfordringer

Grunnlaget for denne delen baserer seg i stor grad på organisasjonsutvalgets rapport, men det har i tillegg blitt hentet inn innspill fra organisasjonen. For å kartlegge dagens utfordringer har det blitt sendt ut ønsker om innspill til alle fylkeslagene i FRI, sentralstyret og sekretariatet. Det har komt inn innspill fra både sekretariatet, fra flere styremedlemmer i fylkeslag og fra sentralstyret. Dette er hovedlinjene i tilbakemeldingene.

1. Mangel på langtidsplanlegging

FRI har over tid hatt utfordringer med mangel på planer og struktur. Det er for mye ad-hoc-løsninger, for mye brannslukking og for lite tid til å finne gode, holdbare og langsiktige løsninger. Det er en utfordring at vedtak ikke ses i sammenheng med hverandre, og diskusjoner i landsstyret og sentralstyret dermed ikke tas i sammenheng med hverandre. Saker er ofte ikke godt nok helhetlig forberedt og kan mangle nøkkelinformasjon for å fatte helhetlige og langsiktige vedtak.

Eksempler på planer og strategier som mangler er en kommunikasjonsstrategi, en helhetlig skoleringsplan, en plan for internkommunikasjon og digitale løsninger, en visjon og langtidsstrategi for organisasjonen og behovsanalyser ved ansettelse. Dette underbygges i organisasjonsutvalgets rapport.

Det mangler en plan for hvordan vi skal bemanne sekretariatet, og dette er vanskelig å lage så lenge vi ikke vet hvor organisasjonen skal. Vi har heller ikke tid til å planlegge godt og å holde i gjennomføringen av planene. Organisasjonen har ofte ikke en plan for hvordan de aktuelle ansvarlige skal skaffe seg kunnskapen til å utføre arbeidsoppgavene sine. Dette gjelder både tillitsvalgte og ansatte.

2. Stor belastning på enkeltpersoner i ledelsen

Dagens ordning fører til en overbelastning på både frikjøpt leder og sekretariatsleder. Organisasjonen har vokst jevnt siden ordningen med sekretariatsleder i tillegg til frikjøpt leder ble innført i 2012, og da har også arbeidsbelastningen og ansvarsbyrden på de to rollene økt i omfang over tid. To frivillige baserte nestledere vil ha begrenset med kapasitet til å bistå.

Frikjøpt leder har for mange løpende arbeidsoppgaver og får for lite støtte av organisasjonen i å prioritere mellom arbeidsoppgavene. Dette fører til at leder ofte må gjøre det akutte politiske og organisatoriske arbeidet og ikke har kapasitet til det langsiktige plan- og strategiarbeidet. Leder opplever at mye av både det politiske og det organisatoriske arbeidet er preget av lite langtidsstrategier, og vokser i tilfeldige retninger, som i andre omgang gir utilsiktede konsekvenser og brannslukking. Dette fører i neste runde igjen til at leder må bruke kapasitet på brannslukking og hastverksarbeid, og ikke har kapasitet til strategitenking.

Leders kapasitet fører til nedprioriteringer av for eksempel:

- Systematisk og langsiktig politisk påvirkningsarbeid for å sikre rettigheter
- Systematisk, langsiktig og bærekraftig oppfølging av fylkeslagene

- Systematisk lobbyarbeid for å sikre økonomisk finansiering
- Kampanjearbeid for å sette agenda og stille krav
- Strategier og retningslinjer for kompetansehevingsarbeid
- Helhetlig, bærekraftig og framtidsrettet økonomiplan
- Gjennomføring av politisk og organisatorisk skolering

Sekretariatsleder opplever å bli sittende alene med mye ansvar, og dette gjelder spesielt i perioder der sentralstyret eller leder ikke fungerer optimalt. De frikjøpte lederne og øvrig sentralstyre har ofte ikke hatt den tekniske kunnskapen til å kunne være sparringspartnere for sekretariatsleder i juridiske og økonomiske spørsmål. Ansvarsområdet til sekretariatsleder har vokst over tid uten en plan eller strategi for dette. Sekretariatsleder opplever å ikke ha få tilstrekkelig mulighet til faglig påfyll for å løse oppgaver.

Eksempler på områder der sekretariatsleder ønsker mer kompetanse og bistand i ledelsen:

- HMS-arbeid: Revisjon av HMS-håndbok, oppfølging og rapportering av avvik.
- GDPR: Passe på at FRI er oppdatert til enhver tid.
- Arbeidsmiljøloven (oppdateringer)
- Regler for ansettelse (oppdateringer)
- Kontraktsregler
- Tariff-forhandlinger
- Pensjonsregler som endres
- Sykmeldingsoppfølging
- Krav til tilrettelegging
- Krav til arbeidsmiljø

Nestlederne i FRI har frivillige verv og dermed begrenset kapasitet til å bistå leder og sekretariatsleder i gjennomføring av arbeid og implementering av vedtak. Tidligere nestledere i FRI har gitt tilbakemelding på en opplevelse av frustrasjon av å ha lite kapasitet til å følge opp arbeidet i organisasjonen, og at kapasitet fører til en ubalanse mellom de som kan bruke arbeidstid på FRI, og de som jobber på frivillig basis.

3. For lite skolering og overlapp

Organisasjonsutvalgets rapport kritiserer mangelen på systematisk skolering og rolleforståelse i alle ledd i organisasjonen. Manglende rolleforståelse kombinert med manglende verktøy for å gjennomføre ansvarsoppgavene sine fører til frustrasjon og øker sannsynligheten for konflikt i organisasjonen.

Overlapp mellom sentralstyrer og ledere har ofte vært mangelfulle eller ikke-eksisterende. Dette gir dårligere forutsetninger for ny leder og nytt sentralstyre for å lykkes, og fører til at opplæringsansvar ofte faller på sekretariatsleder. Leder får ofte ekstraarbeid ved å selv måtte grave frem tidligere arbeid, og den manglende sikringen av overlapp øker risikoen for å gjøre vedtaksstridig arbeid eller dobbeltarbeid.

Det mangler gode oversikter over alle vedtak fra landsmøtet, landsstyret og sentralstyret og gode planer for implementering av dette. Dette glipper også ved skifte av sentralstyre og leder, fordi det ikke er tradisjon med overlapping.

4. Ubalanse mellom ansatte og frivillig tillitsvalgte

Tillitsvalgte gir tilbakemelding om at det er en for stor arbeidsmengde på frivillige i flere ledd i organisasjonen. Dette vises for eksempel ved at tillitsvalgte brenner seg ut og etter hvert trekker seg eller forsvinner ut av organisasjonen. Samtidig har sentralledet kun en frikjøpt tillitsvalgt. Dette gjør organisasjonen relativt administrasjons- og sekretariatstung. Det er meldt inn bekymringer for at dagens struktur gir mye definisjonsmakt til personer som ikke er valgt av landsmøtet.

5. Oppfølging av fylkeslag

Flere fylkeslag uttrykker frustrasjon over for lite oppfølging fra sentralledet. Flere fylkeslagsledere uttrykker at de ikke får nok støtte til å møte lokale negative ytringer eller press, for eksempel etter opptredener i lokalavisene. Dette kan føre til at de kan føle seg alene om å håndtere dette. Kommunikasjonsflyten internt og muligheten til å kommunisere tillitsvalgte imellom blir løftet fram som noe som må forbedres.

6. Eksternt samarbeid blir for tilfeldig og personavhengig

Samarbeidsavtaler skjer nå litt "ad hoc". FRI kunne hatt nytte av mer systematisert samarbeid med strategiske samarbeidspartnere/prosjekter. FRI har antakelig mye å lære av og bidra med til andre organisasjoner på andre felt og andre skeive organisasjoner i Norge og Europa. Samarbeidet vanskeliggjøres av mangel på kontinuitet i ledelsen da kontaktpersoner forsvinner.

Alternativ 1: Ansatt generalsekretær

Forslag til vedtak:

Landsmøtet til FRI oppretter en prøveordning med generalsekretær. Prøveordningen skal opp til vurdering på landsmøtet i 2028, og enten videreføres, videreføres med eventuelle endringer eller avvikles.

Generalsekretæren skal ansettes av sentralstyret, og lønn fastsettes av sentralstyret. Stillingen er en åremålsstilling på fire år, med mulighet til forlengelse i opptil 2,5 perioder, dvs. en maksimaltid på 10 år.

Generalsekretæren svarer til sentralstyret og leder. Sentralstyret har arbeidsgiveransvar for generalsekretær.

Ordningen med frikjøpt leder videreføres. Leder har hovedansvar for representasjon, utadretta kommunikasjon og politisk påvirkningsarbeid, mens generalsekretær har hovedansvar for saksforberedelse, implementering av vedtak og administrativ ledelse.

Begrunnelse:

En generalsekretær med overordna organisatorisk og administrativt ansvar kan bidra til å stabilisere organisasjonen og sikre det langtidsretta og helhetlige planarbeidet. En generalsekretær kan jobbe opp mot, bistå og se hele organisasjonen, og arbeide for at alle organisasjonsledd får oppfølging og skoling. En ordinær ansettelsesprosess av generalsekretær kan potensielt gjøre det enklere å sikre for eksempel formell kompetanse innenfor ledelse.

Svakheter:

Det er meldt inn bekymringer om at en struktur med ansatt generalsekretær kan føre til en maktforskyvning fra tillitsvalgte til ansatte.

Alternativ 2: Valgt generalsekretær

Forslag til vedtak:

Landsmøtet til FRI oppretter en prøveordning med generalsekretær i 100 % stilling. Prøveordningen skal opp til vurdering på landsmøtet i 2028.

Generalsekretær velges på landsmøtet. Det innkalles til ekstraordinært landsmøte i løpet av 2025 for å behandle vedtektsendringer vedrørende generalsekretær og valg av generalsekretær.

Generalsekretæren svarer til sentralstyret og leder. Sentralstyret har arbeidsgiveransvar for generalsekretær og innstiller på generalsekretær til landsmøtet.

Ordningen med frikjøpt leder videreføres. Leder har hovedansvar for representasjon, utadretta kommunikasjon og politisk påvirkningsarbeid, mens generalsekretær har hovedansvar for saksforberedelse, implementering av vedtak og administrativ og organisatorisk ledelse.

Begrunnelse:

En generalsekretær med overordna organisatorisk og administrativt ansvar kan bidra til å stabilisere organisasjonen og sikre det langtidsretta og helhetlige planarbeidet. En generalsekretær kan jobbe opp mot, bistå og se hele organisasjonen, og arbeide for at alle organisasjonsledd får oppfølging og skoling. Valgt generalsekretær sikrer en tydelig demokratisk forankring av ledelse og beslutningstaking.

Svakheter:

Valgordninger kan potensielt gjøre det vanskeligere å sikre kompetanser som organisasjonen trenger i ledelsen, spesielt med tanke på økonomi, lovverk og arbeidsgiveransvar, eller det blir

tilfeldig hvorvidt disse kompetansene er ivaretatt. Maktkamp kan gjøre at den som er best egnet eller er innstilt ikke nødvendigvis blir valgt. Det kan gi ustabilitet om hele ledelsen går av samtidig.

Alternativ 3: Frikjøp av nestledere

Forslag til vedtak:

FRI prioriterer å frikjøpe nestleder (100 %) alternativt 2 nestledere (50 % hver)

Landsmøtet til FRI oppretter en prøveordning med frikjøpte nestledere i til sammen 100 % stilling, i tillegg til en videreføring av dagens ordning med frikjøpt leder. Frikjøpet kan fordeles likt til 50 % frikjøp på hver nestleder, eller det kan fordeles i andre prosenter ut i fra hva som passer de aktuelle kandidatene. Det er også mulig å ha en 100 % frikjøpt nestleder og en frivillig nestleder. Prøveordningen skal opp til vurdering på landsmøtet i 2028.

Ordningen er ment for å dekke tapt arbeidsinntekt, og lønn til nestledere skal derfor som utgangspunkt speile det eksisterende lønnsnivået i jobben nestlederne kjøpes fri fra. Nestlederne skal ikke tjene mindre enn den lavest betalte i FRIs sentrale sekretariat og ikke mer enn leder. Dersom det ikke finnes et sammenligningsgrunnlag skal lønn forhandles med sentralstyret.

Begrunnelse:

Frikjøpte nestleder sikrer en tydelig demokratisk forankring av ledelse og beslutningstaking. En ordning med ansatt generalsekretær kan i verste fall utgjøre en maktforskyvning fra demokratisk valgte tillitsvalgte til ansatte.

Frikjøpte nestledere kan avlaste leders lederansvar på måter som en ansatt generalsekretær kanskje ikke vil ha mandat til. Eksempler kan være utadrettet kommunikasjonsarbeid, politisk lobbyarbeid eller arbeid med organisatoriske retningsvalg.

Svakheter:

Valgordninger kan potensielt gjøre det vanskeligere å sikre kompetanser som organisasjonen trenger i ledelsen, spesielt med tanke på økonomi, lovverk og arbeidsgiveransvar, eller det blir tilfeldig hvorvidt disse kompetansene er ivaretatt. Maktkamp kan gjøre at den som er best egnet eller er innstilt ikke nødvendigvis blir valgt. Det kan gi ustabilitet om hele ledelsen går av samtidig. Mange frikjøpte kan skape maktubalanse i arbeidsutvalget eller sentralstyret mellom frikjøpte og frivillige.

Økonomisk konsekvens

Denne utregningen viser den økonomiske konsekvensen av å inn føre en 100% stilling på 800.000,- pr år med en kontor plass. 800.000,- er medianen for generalsekretær i Virkes lønnsundersøkelse i 2023.

Lønn inkl arbeidsgiveravgift, feriepenger, pensjonssparing mm: 1.000.000,-
Andel kontorkostnad inkl data, telefon mm: 120.000,-
Reisekostnad/overnatting/diett pr år: 160.000,-
= 1.280.000,- pr år

Det er vanskelig å forutse hvor mye reisevirksomhet en generalsekretær skal foreta seg, så de 160.000,- er et usikkert tall.

Ved frikjøp av nestledere er det vanskeligere å skulle budsjettere fordi forslaget legger til grunn at det i størst mulig grad skal speile lønnsnivået nestlederne blir frikjøpte fra. Siden forslaget legger til grunn maksimalt en 100 % stilling fordelt på de to nestlederne vil sannsynligvis lønnsutgifter bli noe lavere. Dersom FRI skal dekke to kontor plasser vil derimot utgiftene til dette bli noe høyere.

Dersom vi legger til grunn at det er en eller to nestledere som frikjøpes i totalt 100% stilling, og disse har lønn fra før på 700.000,-:

Lønn inkl sosiale kostnader: 915.000,-
Andel kontor, data, telefon: 240.000,- (forutsetter to plasser)
Reisekostnad/overnatting/diett pr år: 160.000,-
= 1.315.000,- pr år

Tentativt budsjett drift 2025

Budsjettet inkluderer lønnsutgifter til generalsekretær eller frikjøpte tillitsvalgte tilsvarende 100% stilling. Merk at budsjettet forutsetter at vi følger budsjettet i fundraisingsstrategien, som sier at vi skal ha 5.000.000,- i inntekter fra fundraising i 2025.

FRI Budsjett drift 2025

	7
	1-15
	Budsjett
	2025
Diverse inntekter	-600 000

Drifts-og statsstøtte	-7 000 000
Mottatte gaver/støtte	-5 000 000
Fordelte kostnader kontor	-3 500 000
Overhead	-1 500 000
MVA refusjon	-1 350 000
Inntekter kontingent	-900 000
Annen driftsinntekt	<u>-19 850 000</u>
Lønn ansatte	4 513 136
Ferielønn	541 576
Trekkpl. Kostgodtgjørelse	2 000
Komp.tillegg, skattepliktig	1 000
Arbeidsgiveravgift	636 352
Arb.g.avg.påløpne feriepenger	64 989
Tjenestepensjon, OTP	315 919
Kaffe/te/vannkjøler	20 000
Kurs, utdanning ansatte	20 000
Kanitine	45 000
Yrkesskadeforsikring	25 000
LO/NHO AFP aga pl	50 000
Andre personalkostnader	22 000
Lønnskostnad	<u>6 256 973</u>
Leie lokaler	4 714 000
Renhold/containere	250 000
Annen kostnad lokaler	5 000
Leie og service kopimaskin	90 000
Småanskaffelser	50 000
IT utstyr/program	200 000
Rep/vedlikehold lokaler	10 000
Revisjonshonorarer	200 000
Regnskapshonorarer	400 000
Andre honorarer	200 000
IT-service/datakonsulenter	120 000
Kontorrekvisita	20 000
Trykksaker	10 000
Aviser/tidsskrifter/faglitteratur	10 000
Møter etc	10 000
Telefonkostnader	90 000
Internettkostnader	20 000
Porto	7 000
Bilgodtgjørelse	2 000
Reiseutgifter	200 000
Reiseforsikring	50 000
diett oppg. pliktig	25 000

Landsstyret kostnader		400 000
Sentralstyre kostnader		200 000
Lønn frikjøp ses-medlemmer		100 000
Fylkeslag kostnader		50 000
Seminarkostnader		25 000
Pride		250 000
Skolering tillitsvalgte		500 000
Reklame/PR/Hjemmeside/Merkevarebygging/verving		300 000
Ny hjemmeside		500 000
Kontingenter fratr.bare		80 000
Gaver med fradrag		10 000
Forsikringspremier		20 000
Støtte til lokallag inkl kontingentandel 80%		2 200 000
Satsning fundraising		2 100 000
Bankgebyrer		35 000
Andre kostnader		5 000
Annen driftskostnad		<u>13 458 000</u>
Driftsresultat	FORVENTET	<u>-135 027</u>

Sentralstyrets innstilling til landsmøtet

Sentralstyret innstiller på alternativ 1: ansatt generalsekretær.

Dissens: Et mindretall på en person innstiller på alternativ 3: frikjøp av nestledere.