

SAK 2.2

Fra: Sentralstyret

Organisasjonsgjennomgang i NFF

Bakgrunn

I NFFs lover pkt 2 er forbundets formål beskrevet slik:

”Norsk Fysioterapeutforbund er et partipolitisk uavhengig forbund.

NFF skal

- ivareta medlemmenes inntekts- og arbeidsforhold og sikre yrkesgruppens posisjon
- utvikle fysioterapifaget i samsvar med samfunnsutviklingen og befolkningens behov
- fremme kvalitet og høy etisk standard i utdanning og utøvelse av fysioterapi samt i fysioterapirelatert forskning
- fremme faglig og fagpolitisk arbeid nasjonalt og internasjonalt.”

NFFs landsmøte vedtar forbundets prioriteringer og rammebudsjett for kommende landsmøteperiode (tre år), og forbundets organer skal konkretisere disse føringene i sine årlige handlingsplaner og budsjett.

Forbundets daglige virksomhet (sentralt) utøves av sekretariatet som ledes av generalsekretæren. Sekretariatet avgjør saker som ikke etter sin art og viktighet bør eller skal behandles av Sentralstyret.

Organisasjonsapparatet består totalt av 49 ulike ledd med landsmøtet og representantskapsmøtet som forbundets øverste organer. Det er per i dag 47 styrer/råd/utvalg/komiteer med om lag 250 organisasjonstillitsvalgte. I tillegg til de organisasjonstillitsvalgte har NFF tillitsvalgte på de ulike arbeidsplassene og kontaktpersoner for privat praksis i kommunene.

Sentralt er forbundsleder frikjøpt i hel stilling og nestleder i halv stilling. Avdelingsledere har gjennomsnittlig en stillingsressurs på om lag 20 prosent, og enkelte ledere av fag- og interessegrupper er noe frikjøpt. Ved sentrale møter og samlinger gis tillitsvalgte lønnet permisjon fra arbeidsgiver eller tapt inntekt/arbeidsfortjeneste dekkes av NFF. Dette prinsippet følges i noen grad også i avdelinger, fag- og interessegrupper. Det er likevel slik at størsteparten av NFFs tillitsvalgte bruker et betydelig antall timer av sin fritid for å skjøtte sine verv.

Dagens organisasjonsstruktur har i prinsippet vært den samme i mange år med en begrenset justering vedtatt av Landsmøtet 2001.

SAK 2.2

I generelle anbefalinger tatt ut fra rapporten fra *Prosjektet lokal organisasjonsutvikling*, som har vært gjennomført i inneværende landsmøteperiode, framgår den frivillige innsatsen og interessen fra NFFs tillitsvalgte som særs positiv. Opprettholdelse av kompetanse, effektivitet over tid, kompleksitet og hva man får igjen for pengene ved fordeling av ressurser, er beskrevet som utfordringer knyttet til NFFs organisasjonsform. Prosjektet anbefaler generelt at det, med bakgrunn i NFFs mål, avdelingenes utfordringer, sentralt oppfølgingsansvar i forhold til organisasjonsapparatet og effekten av de benyttede ressurser, blir foretatt en gjennomgang av NFFs organisering.

NFF avdeling Nordland har kommet med innspill i tilknytning til dette:

"I dagens situasjon, hvor idealismens tid synes å være forbi og hvor oppgaver, krav og utfordringer er i endring, er det behov for å se på om NFFs struktur er den mest hensiktsmessige for å ivareta våre medlemmer. I siste landsmøteperiode har avdelingene fått endrede oppgaver, både gjennom beslutningen om å være organisasjonens første kontaktledd og prosjektet "Lokal organisasjonsutvikling". Disse oppgavene har synliggjort at det er større behov for kompetanse, kontinuitet og struktur enn tidligere opplevd, noe som gir større krav til profesjonalitet i dette leddet. Kravet om profesjonalisering angår flere ledd i organisasjonen helt fra tillitsvalgt- og kontaktpersonapparat til Sentralstyre og forbundsledelse. Større profesjonalitet kan på mange måter oppnås med kompetanseheving og kulturbygging, men i lys av dagens situasjon vil det nok også bli en ressursutfordring. NFF har i dag over 40 ledd og organer, dvs. avdelinger, faggrupper, råd og utvalg, samt Sentralstyre og forbundsledelse. Med en slik omfangsrik struktur er det tvilsomt om NFF, slik det er organisert i dag, vil klare å håndtere dagens og fremtidens krav.

Vi har i dag også flere strukturelle utfordringer på flere områder. NFF må sikre bedre kommunikasjon internt og eksternt. Vi må sikre effektivitet gjennom bedre dynamikk mellom organisasjonsleddene ved å fjerne "vanntette skott" og unngå dublering av innsats. Vi mangler interne politiske fora mellom de formelle møtene, og det blir for mye "vi og de" internt. I tillegg til mange små enheter gjør dette det vanskelig å jobbe helhetlig.

Det er med andre ord mange faktorer som taler for at dagens struktur hemmer oss i å være en slagkraftig organisasjon for alle fysioterapeuter."

Vurdering

NFFs omfattende apparat av organisasjonstillitsvalgte, tillitsvalgte på ulike arbeidsplasser og kontaktpersoner for privat praksis i kommunene representerer betydelige ressurser for medlemmene.

De senere års erfaringer tilsier imidlertid at det er utfordringer knyttet til organisasjonsapparatet. Enkelte avdelinger og faggrupper opplever ved årsmøtetider problemer med å besette alle posisjonene i styret. Forbundet opplever videre stor utskiftning av tillitsvalgte og ønsket om å få kompensert arbeidet som tillitsvalgt, synes å være økende.

SAK 2.2

NFF har i dag en medlemskontingent som ligger i øvre sjikt av det enkelte medlemmer synes å akseptere, og det oppfattes ikke som aktuelt med særlig økning av medlemskontingenten nå. NFF kan derfor i neste periode komme i en situasjon hvor forbundets kostnader kan få større vekst enn inntektene. Ulike verveframstøt og fortsatt medlemsvekst vil begrense effekten av dette. Det oppfattes uansett ikke som realistisk at NFF i nærmeste framtid vil få tilgang på vesentlig økte ressurser for å imøtekomme ønsker om utvide stillingsressurser, til frikjøp av tillitsvalgte, bedre oppfølging av organisasjonsapparatet eller nye kompetansegivende tiltak.

En organisasjon bestående av mange ledd har stor utfordring i å sikre god kommunikasjon internt og i å framstå enhetlig i forhold til eksterne parter. Dette forutsetter en tydelig ansvars- og arbeidsfordeling og ikke minst at dette etterleves i alle ledd.

Sentralstyret ønsker at NFF skal utvikles til en enda tydeligere og mer slagkraftig organisasjon som kjennetegnes som demokratisk og som har en hensiktsmessig ressursdisponering. Sentralstyret er videre opptatt av at NFF har en struktur som harmonerer med samfunnets oppbygning for øvrig og at NFF fortsatt skal kunne baseres på frivillig innsats som i dag.

Sentralstyret oppfatter det som et sunnhetstegn med jevnlig vurdering av om forbundets ressurser forvaltes til medlemmenes beste og erkjenner at det er lang tid siden forbundets organisering sist ble vurdert.

Sentralstyret fremmer derfor sak til Landsmøtet 2010 med spørsmål om vi i dag har en struktur som gjør oss rede til å takle morgendagens utfordringer.

Anbefaling

Sentralstyret anbefaler at NFFs struktur og organisering gjennomgås i kommende landsmøteperiode og at det for Landsmøtet 2013 legges fram forslag til ny framtidig organisering av forbundet. Sentralstyret tenker seg en prosess bestående av flere faser:

1. Diagnose/problemanalyse
Få forståelse for organisasjonen, sikre en sammenhengende endringsprosess og avdekke problemområder.
2. Målformulering
Velge de elementer som skal endres og gi et bilde av hvordan man ønsker framtiden skal se ut. Målene vil samtidig fungere som sjekkpunkter ved senere evaluering.
3. Valg av løsning(er)
Søke å redusere avstand mellom opplevd nå-situasjon og ønsket framtid. Strukturendringer aktuelt virkemiddel her, men opplæring og nye kommunikasjons- og samarbeidsformer bør også tas i betraktning når en foretar valg.
4. Iverksetting/gjennomføring

SAK 2.2

Forslag til løsning framlegges på LM2013. Gjennomføringen må planlegges og hvem som skal være ansvarlig må klargjøres.

5. Evaluering

Evalueringen skal gi svar på måloppnåelse samt sikre kunnskapen om resultat og prosess som samles ved evalueringer.

Sentralstyret anbefaler at forbundet benytter ekstern bistand i prosessen, spesielt gjelder i den innledende fasen med analyse av dagens situasjon. Sentralstyret oppfatter det som vesentlig at det i forbindelse med fase 3 bestemmes kriterier som vil påvirke valg av løsning(er). Dette kan være:

- Hvilken innflytelse skal medlemmene og de ulike organisasjonsledd ha i forbundets besluttede organer, jf. delegatfordeling?
- I hvilken grad skal tillitsvalgte lønnes/frikjøpes?
- Hvordan skal nyere informasjonsteknologi påvirke organisasjonsstruktur, opplæring, kommunikasjons- og samarbeidsformer?

Sentralstyret anbefaler videre at endringsprosessen organiseres som et prosjekt med styringsgruppe, prosjektleder og prosjektgruppe. I styringsgruppen bør det søkes representasjon fra de ulike nivåene i forbundet. Ved sammensetning av prosjektgruppen bør endringskompetanse være viktigste kriterium, men også her bør det søkes bredest mulig representasjon. Å lede et slikt prosjekt oppfattes så krevende at det bør ivaretas av en lønnet/frikjøpt person. I Sentralstyrets forslag til rammebudsjett for kommende landsmøteperiode er kostnader knyttet til både prosjektledelse og ekstern bistand inkludert.

Vedtak:

Landsmøtet 2010 vedtar at det foretas en total gjennomgang av NFFs organisering i kommende landsmøteperiode. Arbeidet organiseres som et prosjekt.

Resultatene fra arbeidet framlegges fortløpende på NFFs representantskapsmøter i perioden, og forslag til framtidig organisering av forbundet framlegges på Landsmøtet 2013 med henblikk på iverksetting påfølgende år.

Sentralstyret utarbeider forslag til mandat, budsjett, målsetting og organisering. Dette legges frem for RM 2011 for godkjenning før oppstart.