



**ASTMA- OG
ALLERGIFORBUNDET**
- gjør Norge friskere

Landsmøtet 2025

Sak 5

Utvikling av NAAF

Dokumenter vedlagt:

1. Beslutningsdokument - Utvikling av NAAF

Forslag til vedtak:

«Landsmøtet vedtar at det formelle arbeidslederansvaret for regionssekretærene overføres til NAAF sentralt.

Det inngås avtale mellom regionstyret i hver enkelt region og NAAFs administrasjon ved generalsekretær om kjøp av regionsekretærtjenester. Det fremgår av avtalen at den daglige oppfølgingen ligger til regionen og at det er regionens behov for å løse oppgaver som er styrende for arbeidet som skal utføres av regionssekretæren og prioriteringen av oppgaver.

Fordelingen av utgifter til regionssekretær mellom region og NAAF sentralt er lik som i dag.»

Beslutningsdokument - Utvikling av NAAF

Bakgrunn

Frem til 2007 var det ansatt fylkessekretærer i hvert fylke og arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret lå til fylkeslederne. På Landsmøtet 2007 ble det vedtatt en regionsreform og flere fylkeslag slo seg sammen til regioner. Fra 1. januar 2008 var sekretærene ansatt i regionene med tittelen regionsekretær. Arbeidsledelsen ble lagt til regionleder og arbeidsgiveransvaret ble lagt til NAAF sentralt.

Fra Landsmøtet 2013 har NAAF arbeidet med organisasjonsutvikling som nå har betegnelsen «Utvikling av NAAF». I perioden 2018 – 2019 ble det gjennomført et pilotprosjekt der en annen form for organisering av arbeidet i regionene ble prøvet ut. Rapporten fra pilotprosjektet ble lagt frem på Landsmøtet 2019.

Forbundsstyret fikk på Landsmøtet 2022 mandat til å utrede økonomiske og organisatoriske konsekvenser knyttet til å legge arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret til samme organisatoriske ledd, som en del av arbeidet med Utviklingen av NAAF. I arbeidet med utredningen skulle alles interesser ivaretas.

Arbeidet med utredning

I denne landsmøteperioden har Forbundsstyret i samarbeid med generalsekretær gjennomført en utredning av arbeidsgiver-/arbeidslederansvaret til regionssekretærene i NAAF. Det har vært arrangert flere møter, både fysisk og digitalt, med ulike organisasjonsledd i NAAF for å få innspill til utredningen. Det har også vært møter med regionssekretærene, ansatte i NAAFs administrasjon, Parats tillitsvalgte, verneombud og ansattes representant i Arbeidsmiljøutvalget.

I utredningsarbeidet har det vært arbeidet med tre modeller: Modell A der arbeidsleder-/ arbeidsgiveransvar legges til regionleder, modell B der arbeidsleder-/ arbeidsgiveransvar er delt som i dag og modell C der arbeidsleder-/ arbeidsgiveransvar legges til NAAF sentralt.

Det har ikke vært interesse fra noen regioner eller ansatte for å gå videre med modell A. Forbundsstyret går heller ikke inn for modell A da den ligner på den modellen NAAF hadde før regionreformen der arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret lå til lederne i NAAFs fylkeslag. Denne organiseringen hadde en rekke utfordringer.

Presentasjon av modell C

I modell C samles arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret for regionssekretærene hos NAAF sentralt. Regionssekretærene vil fortsette i sine stillinger med alle rettigheter og plikter. Det er de(n) samme ansatte som i dag som vil bistå regionene. Det vil bli opprettet en ny arbeidsavtale der den nye ordningen beskrives. I avtalen vil leveransen av arbeid for regionen være beskrevet. Det vil også bli tydeliggjort at den daglige oppfølgingen av

regionsekretærene vil ligge hos regionleder. Det vil være regionens behov for å løse oppgaver og prioritering som ligger til grunn for regionssekretærens arbeid. Det vil i avtalen også beskrives hvilke saker som skal kommuniseres hvor og hvordan en skal kommunisere om leveransen av tjenesten.

Den økonomiske modellen vil være lik som dagens ordning slik at regionen fortsatt vil dekke lønn og sosiale utgifter for regionssekretæren(e) samt kontorutgifter og utstyr og utgifter knyttet til aktiviteter i regionene. Dette vil bli beskrevet i tjenestekjøpsavtalen. Den organisatoriske forankringen til NAAF nasjonalt vil være beskrevet som formell arbeidsledelse. Ved at den formelle arbeidsledelsen er plassert hos NAAF sentralt, vil blant annet sårbarheten ved langvarig fravær blant regionssekretærer bli redusert. Disse grepene vil legge til rette for at regionssekretærene i større grad fungerer som ett team enn i dagens løsning.

Forbundsstyrets vurdering

I arbeidet med utredningen har det for Forbundsstyret vært en sentral målsetting at NAAF som organisasjon skal blir mer effektiv, slagkraftig og involverende. Da er det viktig med bedre samhandling, opplæring og koordinering på tvers av regionene.

Dagens organisering som tilsvare modell B, gir i for begrenset grad dette og er også en sårbar ordning blant annet ved fravær. Det følger også juridiske og organisatoriske utfordringer med dagens løsning der arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret for regionssekretærene er delt mellom NAAF sentralt og regionlederne. Det er blant annet flere gråsoner der det er uklart hvem som har beslutningsmyndighet.

Som en del av utviklingen av NAAF, ønsker Forbundsstyret å samle arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret hos NAAF sentralt. Dette tilsvare modell C som har blitt diskutert i arbeidet med Utvikling av NAAF. En samling av arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret hos NAAF sentralt mener Forbundsstyret vil kunne bidra til å styrke at NAAF kan fremstå som ett NAAF. Det kan også virke positivt inn på arbeidsmiljøet i NAAF at alle ansatte har samme rammer for sin ansettelse og ledelse. Det er også etter Forbundsstyrets vurdering en mindre sårbar organisering.

Selv om arbeidslederansvaret formelt flyttes til NAAF sentralt, vil den daglige oppfølgingen i praksis ligge i regionen. Det er regionen som har oppgaver som skal løses og det er regionens behov for å løse oppgaver som ligger til grunn for prioritering av oppgaver.

Det foreslås at det inngås en avtale mellom regionstyret i hver enkelt region og NAAFs administrasjon ved generalsekretær om kjøp av regionssekretærtjenester slik det er redegjort for over.

Modell C vil etter Forbundsstyrets vurdering gi NAAF større slagkraft i kampanjer og politisk påvirkningsarbeid og gjøre NAAFs organisasjon mer profesjonell og mindre sårbar.

Basert på utredningen som er gjennomført, har Forbundsstyret konkludert med å fremme forslaget for Landsmøtet 2025 om å flytte arbeidslederansvaret for regionsansatte til NAAF sentralt. Dette er et organisasjonsutviklingstiltak som krever alminnelig flertall da arbeidsledelsen av ansatte ikke er vedtektsfestet.

Vedtak: **Landsmøtet vedtar at det formelle arbeidslederansvaret for regionssekretærene overføres til NAAF sentralt.**

Det inngås avtale mellom regionstyret i hver enkelt region og NAAFs administrasjon ved generalsekretær om kjøp av regionsekretærtjenester. Det fremgår av avtalen at den daglige oppfølgingen ligger til regionen og at det er regionens behov for å løse oppgaver som er styrende for arbeidet som skal utføres av regionssekretæren og prioriteringen av oppgaver.

Fordelingen av utgifter til regionssekretær mellom region og NAAF sentralt er lik som i dag.

Modell A - Arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret samles i regionen

Ansvar:	Regionstyret (regionleder) leder arbeidet og har arbeidsgiveransvaret
Rammeverk :	Tydelig ramme for både arbeidsleder- og arbeidsgiveransvar for å sikre at regionleder har kompetansen til å utføre lederfunksjonene
Oppfølging:	Regionleder står for opplæring, oppfølging av regionsekretær, prioritering og det formelle ansvaret for administrative oppgaver, som utbetaling av lønn og oppfølging av sykefravær. Modellen krever at regionleder får opplæring for å ha den formelle kompetansen som kreves
HMS:	Regionleder har HMS-ansvar
Rutiner:	Behov for å utvikle rutiner for å ta ned risiko ved sykefravær, prioritering av arbeidsoppgaver, og rutine- og metodebeskrivelser
Utvikling:	Behov for rutiner for læring på tvers av regioner, effektiv ressursbruk, og ensartet fremstilling av NAAF

Modell B - Arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret deles mellom region og NAAF sentralt (forbedret versjon av dagens organisering)

Ansvar:	Regionstyret (regionleder) leder arbeidet og NAAF sentralt har arbeidsgiveransvaret
Rammeverk:	Tydelig ramme for arbeidslederansvaret for å sikre at regionleder har gode verktøy til å utføre lederfunksjonen
Oppfølging:	Regionleder står for arbeidsledelse av regionsekretær og prioritering av arbeidsoppgaver
HMS:	NAAF sentralt har HMS-ansvar (AMU og verneombud)
Rutiner:	Behov for å utvikle rutiner for å ta ned risiko ved sykefravær, prioritering av arbeidsoppgaver, og rutine- og metodebeskrivelser
Utvikling:	Læring på tvers av regioner, effektiv ressursbruk, og ensartet fremstilling av NAAF

Modell C – Arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret samles hos NAAF sentralt

- Ansvar:** Daglig oppfølging av regionsekretærene ligger til regionene, NAAF sentralt har det formelle arbeidslederansvaret og arbeidsgiveransvaret
- Rammer:** Prioritering av arbeidsoppgaver skjer etter regionens behov. Formell arbeidsledelse av regionssekretærteamet ligger til NAAF sentralt
- Oppfølging:** Daglige oppfølging av regionssekretæren(e) gjøres av regionleder. NAAF sentralt står for opplæring og arbeidsledelse og koordinering på tvers av regionsekretærteamet
- HMS:** NAAF sentralt har HMS-ansvar (AMU og verneombud)
- Rutiner:** Arbeidsrutiner og metodebeskrivelser utarbeides
- Utvikling:** Læring på tvers av regioner, effektiv ressursbruk, og ensartet fremstilling av NAAF