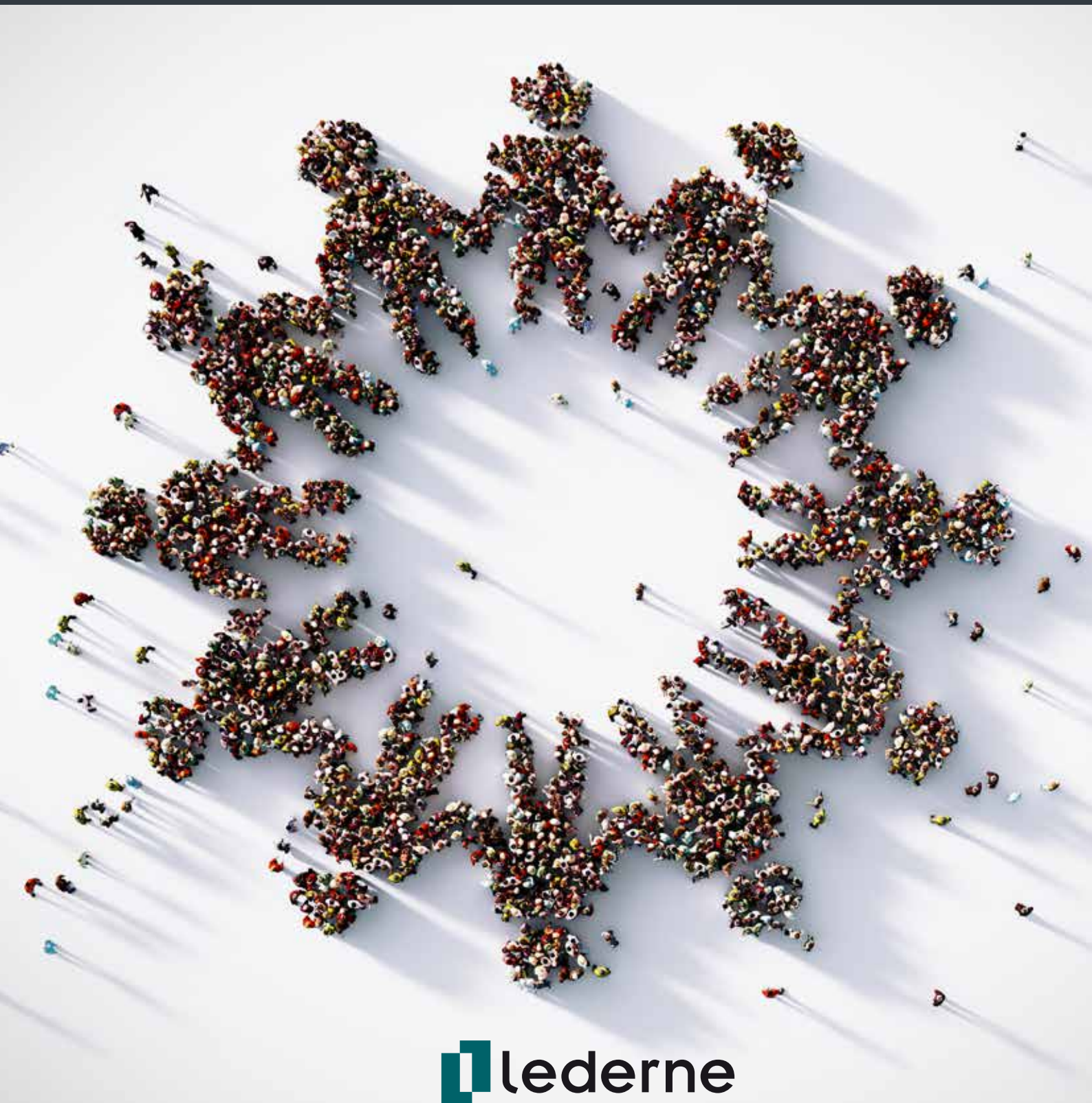


NYTT MEDLEMSDEMOKRATI



Velkommen til nytt medlemsdemokrati



Nestleder Liv Spjeld By

Forbundsleder Audun Ingvartsen

Virkeligheten vår er snudd på hodet siden det historiske vedtaket 14. november 2019 da en enstemmig kongress vedtok ny struktur for medlemsdemokratiet. En struktur som betyr mer demokrati, bedre ressursutnyttelse og ikke minst en organisasjon rigget for fremtiden.

Lite visste vi da at vi alle skulle bli satt på prøve gjennom covid-19 pandemien. En helsekrise og en økonomisk krise hvor felleskap, solidaritet og trepartssamarbeidet er viktigere enn noensinne. Samfunnet er i endring; vi vil se på verden og oss selv med nye briller. Våre grunnleggende verdier står seg godt; tillitskapitalen bygget opp gjennom trepartssamarbeidet har tjent oss godt i krisen.

Medlemmene våre rammes ulikt. Noen har blitt permittert, mange permitterte har kommet helt eller delvis tilbake på jobb, og noen vil rammes av oppsigelser. For oss har det vært viktig å ivareta medlemmenes informasjonsbehov; gi oppdatert og relevant informasjon om både smittevern og permitteringsregler, kort vei til juridisk bistand

og kompetanseutvikling. Vi har fått en rakettstart i bruk av digitale verktøy.

Prosessen frem til vedtaket om nytt medlemsdemokrati har styrket Lederne – medlemmene har stått i fokus og engasjementet er stort.

Utrullingen av nytt medlemsdemokrati startet allerede på kongressen 24. og 25. september. Nye vedtekter og overgangsordninger ble vedtatt, og avsparket til det nye vi skal bygge sammen ble gitt. Nå fortsetter det videre arbeidet med å utarbeide rutiner og konkrete planer for implementering. Ny organisasjonsmodell trer i kraft etter den ordinære kongressen i juni 2021.



Ledernes ekstraordinære kongress 24.-25. september 2020.

”
*Vi står ved et veiskille,
vi gjør store endringer organisatorisk.
Dette er vår mulighet til å ta tak i det faglige
og få implementert det helt ned i de 18
avdelingene, slik at vi blir det beste valget
for alle som organiserer seg.*

Nina Ekjord Øyen

”

En demokratisk og åpen prosess

Strategiprosessen 2017-2019; det viktigste som skjedde underveis

Den 17. november 2017 ga kongressen sin tilslutning til strategiprosessen. Mange så behovet for å fornye og forbedre organisasjonen. Omgivelsene endrer seg, og medlemmenes behov likeså.

Medlemmene av sentralstyret er enige om at prosessen i seg selv har forbedret organisasjonen. En ryddig prosess og stor grad av involvering har bidratt til god forankring og stort engasjement. Det har vært gode diskusjoner på alle nivåer, og høyt under taket – også i sentralstyret.



”

Proessen har gitt økt engasjement og motivasjon. Den har fått mange til å tenke og fundere. Det har vært en modningsprosess.

Willy André Vedå

”

Vi har utfordret hverandre, stilt gode spørsmål. På de neste sidene ser dere bilder fra workshops høsten 2017. Forbundsledelsen mener at det å reise rundt og lytte til regioner og avdelingers ønsker, har vært helt avgjørende for prosessen. Vi har brukt høringsformen for første gang i vår historie.

På dette oppslaget er de viktigste milepælene i prosessen fram til dags dato illustrert. Nå begynner jobben med å implementere nytt medlemsdemokrati. Sammen skal vi fylle på tidslinjen med viktige vedtak og tiltak som dokumenterer at nytt medlemsdemokrati styrker Lederne.

2016



”

Det viktigste; vi har definert et felles verdsett. Nå jobber vi med å leve verdiene, få disse over i handling.

Christian Pollock Fjellstad

”



”

Ryddig og åpen prosess, høyt under taket. Gode diskusjoner underveis.

Kjell Bogstrand

”

2017



Sep./okt. WORKSHOP HELE LANDET



Verdier: TYDELIG INKLUDERENDE TROVERDIG

17. november KONGRESS



17. november KONGRESS



”

Vi fikk et mindset for å endre oss. Nå løfter vi i flokk.

Hallstein Tønning

”

2018



15.-16. november KONGRESS



”

Det åpenbart viktigste var helomvendingen ca. midtveis som stoppet diskusjonen og uenigheter angående bransje og geografisk tilknytning.

Per Helge Ødegård

”

2019



Ny generalsekretær



Sep./okt. Høring om ny organisasjon. To felles regionsmøter i forkant av kongressen



KONGRESSEN 13. november 2019. Historisk kongress: Nytt medlemsdemokrati enstemmig vedtatt

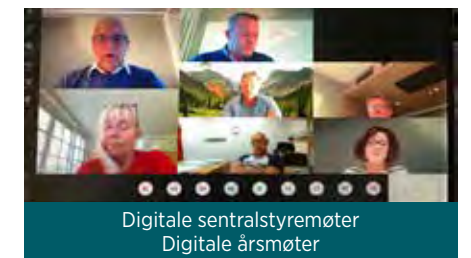
2020



Realisering av digital strategi. Lederne-appen lansert 3. juni



3700 deltatt på webinarer/kurs



Digitale sentralstyremøter. Digitale årsmøter



Ekstraordinær kongress 24.-25. september 2020. Nye vedtekter vedtatt.



Gjennomslag i sokkelforhandlingene

Høy grad
av involvering
– stort
engasjement



Rigget for fremtiden

Omgivelsene endrer seg stadig hurtigere. Det er bare mulig å være rigget for fremtiden hvis beslutningsveiene er korte, samarbeidet er godt og alle har et felles mål som er større enn seg selv.

Vi har med det enstemmige vedtaket på kongressen i 2019 blitt mindre hierarkiske. Se figuren til høyre.

Verdiene våre som ble vedtatt på kongressen i 2017 skal styre våre beslutninger og vår atferd, vi skal være
TYDELIG - INKLUDERENDE - TROVERDIG.

Tydighet driver tempo og trygghet. Vi sparer tid og får bedre diskusjoner. Tydelig-



”18 avdelinger; alle får mulighet til å tilpasse tilbudet til sine medlemmer. Aktivitetsnivået vil øke. Vi vil i tillegg dra fordeler av synergier på tvers.”

Per Helge Ødegård



”Færre organisasjonsledd, kortere kommandolinjer - tror det blir veldig bra. Setter pris på direkte linje for medlemmene inn til juridisk avdeling.”

Knut Lyngstad



”Vi får mer demokrati, avdelingene blir lettere hørt. Vi frigjør midler som skal brukes lokalt.”

Kjell Bogstrand



”Fra 140 til 18 avdelinger, enklere og kortere vei. Vi blir mer synlig. Lettere å bli hørt. Økt aktivitet.”

Bjørg Gjelsten



”Organisasjonen har blitt litt mer transparent og troverdig.”

Jana Jarosova

het må balanseres med omtanke. Vi skal inkludere for å få bedre ideer og større handlingsrom. Troverdighet er en forutsetning for alt vi gjør, vi skal være til å stole på. Gjensidig tillit er fundamentet for trepartssamarbeidet.

Vår evne til å tilpasse oss den verden vi lever i er godt ivaretatt gjennom den nye organisasjonsstrukturen og den atferden verdiene våre stimulerer til.

I forberedelsene til denne ekstraordinære kongressen har vi blitt minnet på fordelene ved det nye medlemsdemokratiet:

- Gjennomgående demokrati fra medlemmene til kongressen
- Likt tilbud til alle medlemmer
- Effektiv administrasjon og drift
- Mer ressurser nærmere medlemmene
- Økt service fra sekretariatet



”Det blir lettere for de tillitsvalgte å jobbe i avdelingene, kortere vei til beslutningene og mer demokrati.”

Nina Ekjord Øyen



”Å samle flere ildsjeler i større avdelinger vil gi bedre utviklingsmuligheter og større synergier. Vi blir mer attraktive.”

Werner Wernersen



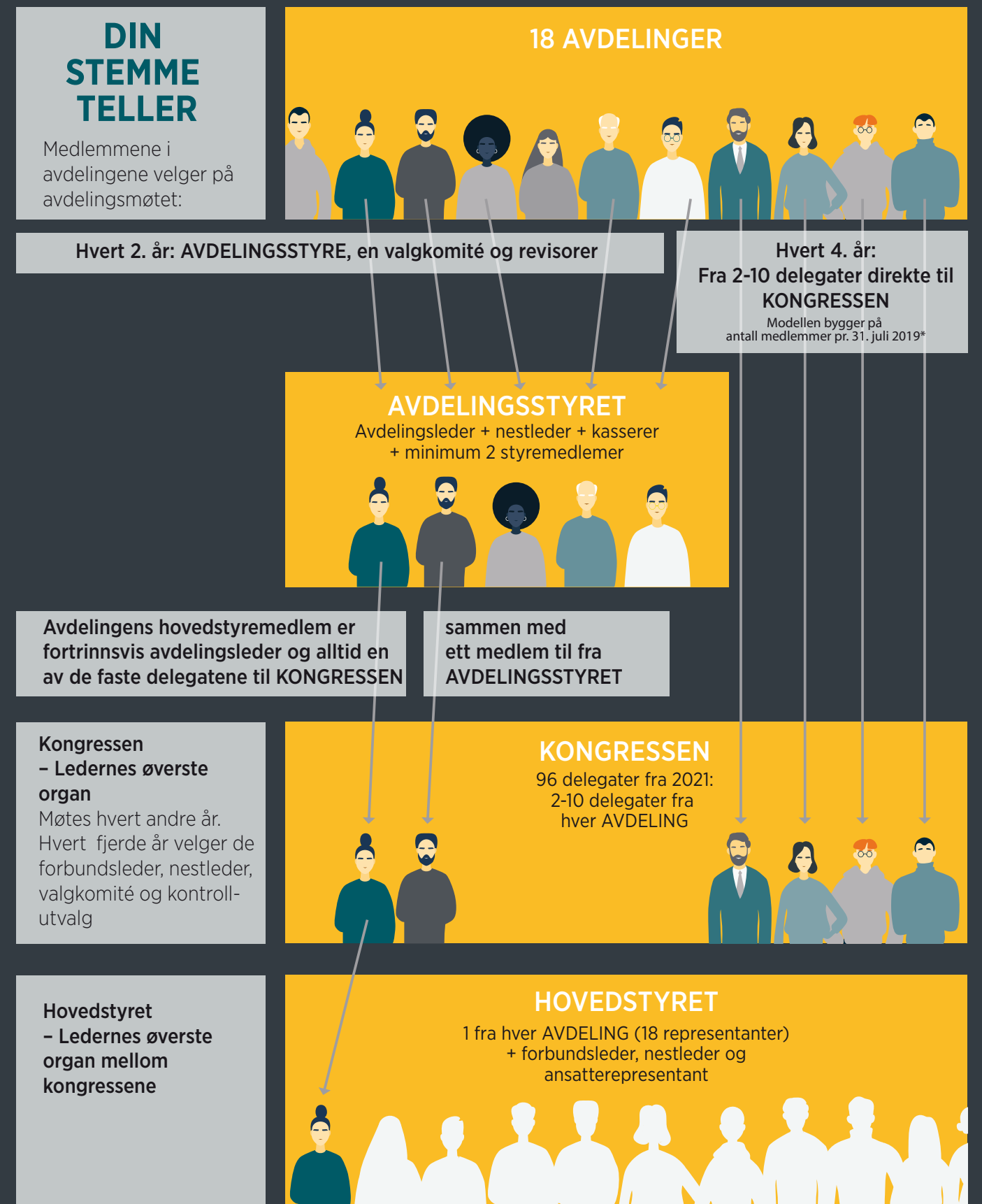
”Aktiviteten ut til medlemmene fra avdelingene vil bli større. Flere vil oppleve medlemsfordelene.”

Simen Steigedal

18 avdelinger forenkler alt. I dag har de som har hatt aktive tillitsvalgte fått et godt tilbud. I ny organisasjon vil 18 nye avdelingsstyrer bestå av engasjerte tillitsvalgte. Vi jobber for mangfold både i alder, kjønn og geografisk tilhørighet.

Færre avdelinger kombinert med digitalisering av tilbudet vil frigjøre kapasitet blant ansatte til å yte bedre service. Ressursbruken blir bedre og mer effektiv. Flere vil oppleve medlemsfordelene. Aktiviteten vil øke. Vi vil få kapasitet til å hjelpe hverandre til å profesjonalisere rekrutteringsarbeidet. Flere vil oppleve at ledernetverk på tvers av bransjer er nyttig.

Mer demokrati – veien til vekst og innflytelse



*Oppdaterte tall vil foreligge når endelig bransjeinndeling er gjennomført

På rett spor

Digitalisering er et nødvendig grep for å modernisere Lederne. Økt aktivitetsnivå og god medlemservice betinger en digital organisasjon.

Da covid-19 slo inn over landet var den digitale strategien lagt, og implementeringen hadde startet. Det gjorde oss i stand til å snu oss raskt og gi medlemmene et godt tilbud gjennom digitale kanaler.

Organisasjonen er nå utålmodig etter å se fruktene av beslutningene vi tok i november i 2019. Digitalisering er ikke det eneste svaret, men en forutsetning for både synlighet, økt aktivitetsnivå og bedre ressursutnyttelse.

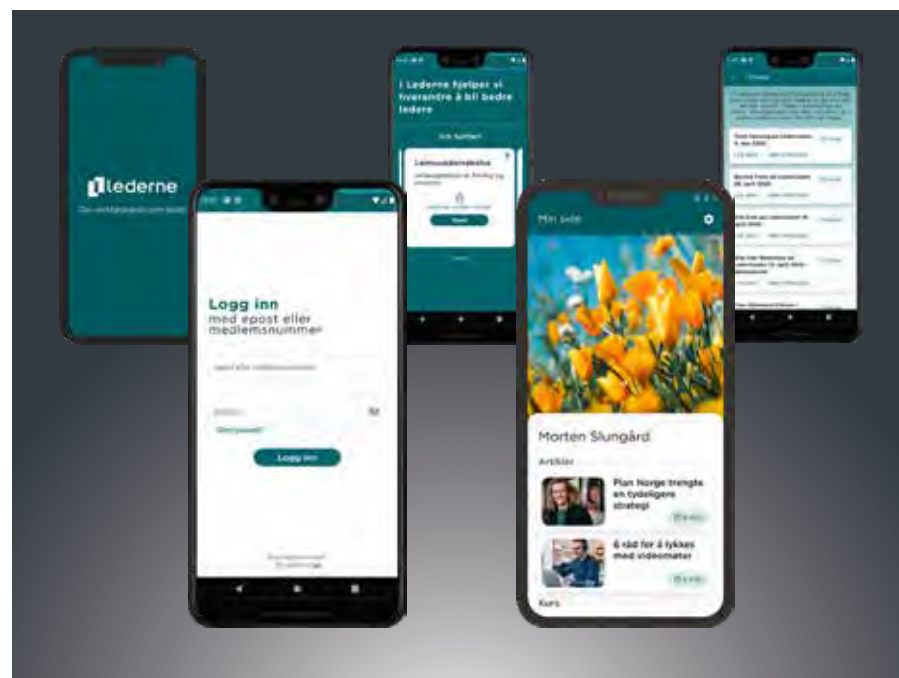
Skysetting, Lederne-appen og nytt medlemsystem er våre viktigste digitale satsninger

Målet med digitalisering av Lederne er å fornye, forenkle og forbedre. Det handler om å tilby nye og bedre tjenester som er enkle å bruke, effektive og pålitelige. Dette er et absolutt krav for å få full effekt av nytt medlemsdemokrati; nødvendig for å holde på og tiltrekke nye medlemmer, og en forutsetning for å sikre effektiv drift og et godt

samarbeid mellom de nye avdelingene og sekretariatet. All informasjon avdelingene trenger i sin drift, skal være lett tilgjengelig og oppdatert. Det være seg medlemsdata, økonomiske data, maler, databaser over ulike tilbud, guider til gjennomføring av aktiviteter, styringsdokumenter med mer. På Lederne.no kan det meste av formelle dokumenter, også avtaler, overenskomster og tillitsvalgter, lastes ned. Skytjenester gir oss økt sikkerhet og tilgang til førsteklasses IT-verktøy.

Lederne-appen ble lansert 3. juni. Appen vil oppdateres og forbedres løpende. Formålet med appen er å gjøre hverdagen enklere for medlemmene, de vil finne alle medlemsfordeler på appen. I senere versjoner vurderes også tilgang til fordelskalkulator, lønnsstatistikk og mentorordning. «Min side» i appen vil være basert på den enkeltes valg av informasjon.

Lederne-appen er innledningen til en ny æra i kommunikasjon med våre medlemmer. Nytteverdien av medlemskapet blir større, fordelene tydeligere. Lederne-appen vil bidra til økt medlemstilfredshet, økt aktivitetsnivå og til vekst.



Lederne-appen ble lansert 3. juni



Fordelskalkulatoren viser at medlemskap lønner seg



Medlemsvekst

Medlemsundersøkelsen 2019 viser at 63 % er fornøyd eller meget fornøyd med Lederne. 58% blant de som har brukt medlemstilbudet sier at de vil anbefale Lederne til en venn eller kollega. Den beste måten å vokse på er uten tvil gjennom fornøyde medlemmer. Hvis de fornøyde medlemmene verver én kollega hver det neste året, vil vi oppleve en historisk vekst.

Godt å bli hørt

Vi har vært aktive på den politiske arenaen for å sikre økonomiske støttetiltak for blant annet luftfarten og oljebransjen. De samfunnsøkonomiske ringvirkningene av redusert virksomhet i disse bransjene er ekstremt store. Dyktige fagarbeidere i olje og gass er grunnmuren for grønn industriutvikling. Redusert luftfartstilbud rammer hele det norske samfunns- og næringsliv. Våre tillitsvalgte i disse bransjene har jobbet dag og natt for å sikre arbeidsplassene i sine næringer.

Digitale muligheter

Takket være gode foredragsholdere har medlemmer fra mange bransjer deltatt på webinarene



3.700 har deltatt på webinarene fra 26. mars - 22. oktober.

Vi startet med opplæring i digitale møteplasser og kurs i kriseledelse. Fra 26. mars til 22. oktober har vi arrangert 62 digitale kurs og webinarer. Av disse 9 storseminarer med totalt 1400 deltakere.

Christian Pollock Fjellstad mener at måten Lederne taklet krisen på vitner om omstillingsevne. Han opplevde selv webinarenes popularitet:

"I starten kjørte vi med 30 deltagere, men da jeg skulle melde meg på et webinar som tok 200 deltagere, kom jeg på venteliste. Det forteller at vi har truffet. Flere og flere er interessert i dette formatet. Kurs er viktig for å holde på medlemmer. Vi må hele tiden jobbe for å bli spissere og mer relevant. Medlemmene shopper det som er relevant for dem."

June Malene Jensen, avdelingsleder i Vestfold, synes Lederne har gjort en fantastisk jobb med digitale kurs denne våren. Hun er opp-tatt av at vi må tenke mer digitalt for å få med oss yngre. Hun ser behovet for gode digitale kurs, og ønsker mer av webinarene. Solfrid Skatvedt, avdelingsleder i Drammen, en svært aktiv avdeling med hele 300 medlemmer, har lagt ut webinarene på avdelingens Facebooksider.



Ikke enten eller, men både og

Avdelingslederne i Drammen, Vestfold og Grenland er enige i at nettverksbygging gjennom sosiale aktiviteter er svært viktig. Johnny Tiochta, avdelingsleder i Grenland, mener vi vil miste medlemmer hvis det sosiale blir borte: «Gode fagprogrammer og uformelle diskusjoner mellom medlemmer avgjør. Hvis muligheten til å bygge nettverk og det sosiale blir borte, vil vi miste medlemmer.»

Tradisjonelle kurs, ansikt til ansikt, vil bestå side om side med webinarene. En god temakveld kan bestå av et webinar etterfulgt av sosialt samvær. Erfaringsutveksling og nettverksbygging er for verdifullt til å bare satse på det digitale.

Det nye lederprogrammet som vi lanserte i februar 2020 vil i all hovedsak foregå «live» som planlagt. Vi vil også benytte webinarer til ren kunnskapsformidling. Den viktige treningen kan bare foregå ansikt til ansikt.



LederCasten har hatt over 175.000 streaminger fra 1. mars 2020.

LederCasten - bli bedre kjent med kloke mennesker

LederCasten vår setter Lederne på kartet. Vi snakker med kjente samfunnsaktører og ledere for å bli bedre kjent med deres tanker om hva god ledelse er og hvordan ledelse bør utøves. Siden 1. mars har vi registrert flere tusen avspillinger i SoundCloud. Spotify, Apple og andre podkastplattformer kommer i tillegg. Filmversjoner av LederCasten som ligger på YouTube og Facebook har også hatt mange tusen visninger.

Stolt av



Kjell Bogstrand

Vi har taklet koronaen veldig fint, vært "på" hele tiden. Lederteamet er godt, de samarbeider bra. Godt samarbeid med sentralstyret. Lederne-appen blir veldig positiv for oss, medlemmene får all info hurtig og greit. Vi vil få flere medlemmer gjennom Lederne-appen. Aktivitetsnivået: mange bekker små, viktig med høy aktivitet og miks av tiltak.

Noen deltar på webinar, andre hører på LederCasten. Stolt av, uavhengig av Korona:

- Vi blir mer og mer synlig – administrasjonen gjør en god jobb
- Hjemmesidene er innbydende og stadig i utvikling
- Viktig å synliggjøre at ledelsesbarometeret er Lederne
- Vi har vunnet alle saker vi har hatt for Høyesterett



Willy André Vedå

Stolt av det som ble satt i gang. Det ble satt krisestab med en gang. På Lederne.no svarer vi på det meste om koronaen – alt fra dagpenger, permitteringer til smittevern. Stolt av de digitale kursene som har vært en suksess. Vi startet med en begrensning på 25-30. Nå har vi vært oppe i over 200. Jeg må skryte av de ansatte, staben som fra hjemmekontor har gjort et fantastisk arbeid. Administrasjonen har samarbeidet godt seg imellom og med forbundsledelsen og

sentralstyret. Sentralstyret har hatt hyppige digitale styremøter. Vi har hatt kontroll. Tilbakemeldingene fra medlemmene har vært gode. De har fått svar på spørsmålene de har hatt. De har kunnet ringe eller bruke nettsidene som har blitt oppdatert kontinuerlig. Vi har kommet godt unna koronaen. Mer effektive styremøter. Viktig at det vi har lært fortsetter, men vi må mikse fysiske møter og digitale møter. Det som kan bli mer effektivt må gjøres digitalt, men må ikke gå på bekostning av gamlemåten.

Juridisk bistand og råd er vår viktigste medlemsfordel

Medlemsundersøkelsen forteller at arbeidsrettslig juridisk bistand er Lederne's viktigste medlemsfordel. Privatrettslig bistand er nummer to foran pensjonsrådgivning og bistand i lønnsforhandlinger. Cato Prytz, sentralstyremedlem og hovedtillitsvalgt for entreprenørene i Olje og gass, bekrefter dette: «Vi har så mange medlemmer som ringer og takker. De er kjempefornøyd med juridisk hjelp fra Lederne. Vi har rykte på oss for å ha gode advokater. Lederne har korte linjer til topps, vi kan ringe rett inn til forbundsledelsen eller juristene våre og få hjelp. I større organisasjoner går det via ikke en, men flere. Det er et viktig argument i verving av nye medlemmer.»

Lederne har vunnet to saker i Høyesterett

Begge sakene gjaldt opp- og nedbemanning, og er prinsipielle saker som vil ha stor betydning for andre arbeidstakere. Den første, som ble vunnet mot Posten Norge i 2017, gjaldt det rettslige grunnlaget for å begrense hvor mange som skal bli vurdert opp mot hverandre i en ansiennitetsvurdering. Den andre var mot Linjebygg. Her fikk Lederne medhold i at opp- og nedbemanningsprosesser må sees i sammenheng der det er tilstrekkelig nærhet mellom disse. Dommen er viktig fordi den klargjør flere forhold ved omplasseringsplikten. Stein Zander, som kom til



Høyesterett. Part i saken, Tor Gunnar Leren til venstre og Stein Zander til høyre

Lederne i 2016 fra en annen arbeidstakerorganisasjon, har ledet seksjon for arbeidsliv og jus under begge disse sakene. Seksjonen har i dag åtte medarbeidere, og det 80 år lange og gode samarbeidet med advokathuset Norman & Co er videreført.

Lederne er part i 21 tariffavtaler

Stein Zander forteller at politisk ledelse er opptatt av å sikre tariffdekning for alle medlemmer så langt det er mulig. De tillitsvalgte skal også ha tilgang til rådgivning når behovet er der. Dette bekreftes av Cato Prytz som roser samarbeidet: «Juristene i Lederne hjelper oss med jussen i avtaler og protokoller mens vi forhandler. De er bare en telefon unna. Det er en trygghet å vite at lov- og avtaleverket følges.» Lederne jobber med å utvikle og forbedre forhandlingsvirksomheten. Forbundsledelsen er opptatt av at det utvikles obligatoriske kurs for tillitsvalgte, et for ferske tillitsvalgte og et for erfarne. Gode fagnettverk på tvers av virksomheter og bransjer vil styrke Lederne.



Lederne er part i 21 tariffavtaler

Fremtidsbilde

Sara i 2025

29 år
Hovedstyremedlem i Lederne
Født i Oslo, flyttet til Bodø i 2020
Samfunnsøkonom
Passion for ledelse



I 2020, under koronakrisen, visste jeg ikke en gang at Lederne var en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon. Jeg trodde det var et frittstående ledernettverk som bare var opptatt av egen karriere og ikke av samfunnsutviklingen. Nå vet jeg bedre.

Når jeg nå i 2025 ser tilbake, kan jeg ikke få lovprist Kari høyt nok. På den tiden delte vi leilighet, den ble i trangeste laget, men webinarene til Lederne løftet humøret. Samtalene fikk et nytt perspektiv, mørket ble ikke så svart, det finnes muligheter i alle kriser. Jeg husker fortsatt webinaret med Stig Inge Bjørnebye. Karis demo av Lederne-appen

og forlenget permittering vippet meg inn i Lederne. Appen var utrolig bra og jobben måtte forsikres.

Høsten 2020 turte jeg ikke stole på at arbeidsplassen min skulle stå over krisen. Da muligheten bød seg, tok jeg mot til meg og flyttet nordover. Kjente ingen, nyansatt i en ny by med hjemmekontor to dager i uken. Ganske kjøpt. Invitasjonen til årsmøte i Lederne Nordland i januar 2021 ble mitt personlige "tipping point". Nytt nettverk, nye muligheter og ikke minst nye venner. Da jeg ble spurt om å stille til valg i lokalavdelingen takket jeg ja nesten på direkten, til min egen og andres overraskelse.

Tvilerne mente jeg hadde nok å konsentrere meg om; ny kjæreste, krevende jobb, hovedtillitsvalgt på bedriften. Jeg turte ikke å si det høyt, men jeg har passion for god ledelse, og jeg tenkte at et verv i avdelingsstyret ville være bra for meg og for Lederne. Opplæringen jeg fikk da jeg ble valgt som hovedtillitsvalgt i 2021 ga mersmak. Grønne events og fordelskalkulatoren ga oss en nødvendig «boost». Unge ledere og ledende fagfolk var ikke lenger sjelden vare. Fokus på fornybar energi vakte oppsikt utover egne rekker. Direktedemokratiet økte engasjementet, flere enn meg hadde hørt om styrekursene. På fem år er livet snudd på

hodet pga. av et webinar! Eller var det pga. rask og god juridisk bistand?

Etter en overraskende valgseier i avdelingen gikk det strake veien til hovedstyret. Takket være digitale verktøy og et sekretariat som lytter og leverer har det ikke vært så slitsomt som forventet. Jeg kan ikke få fullrost de ukentlige skreddersydde oppdateringene fra sekretariatet. De har vært viktige for aktivitetsnivå og vekst, - aldri under 40-50 på avdelingens månedlige treff. Tiden vi bruker på administrative oppgaver er minimalisert. Vi har tid til å lede og lytte. Ordet ledelse har fått nytt innhold, kommer tilbake til det.

Fremtidsbilde

Espen i 2030

39 år
Avdelingsleder i Lederne
Født, oppvokst og bor på Frøya
Foretrekker havvind fremfor vindmøller til fjells



Smak litt på det; Lederne – en arbeidstakerorganisasjon for ledere og ledende fagfolk. Jeg gjorde det, og likte smaken. Meldte meg inn i 2020 etter et besøk av en tillitsvalgt fra Lederne som hadde forstått at teknologisk kompetanse er det eneste som kan gi oss et bærekraftig samfunn.

Den gang hadde Lederne litt over 13.000 aktive medlemmer. I dag har vi 40.000 – altså en tredobling på 10 år. Hvordan har vi fått til det?

Noe av det viktigste er de gode grepene hovedstyret tok; 18 engasjerte avdelingsstyrer og et helprofesjonelt sekretariat har samarbeidet svært godt siden 2021. Rekrutteringsarbeidet ble sterkt profesjonalisert. En ledende tillitsvalgt reiste land

og strand rundt til virksomheter og steder der teknologi var den største drivkraften. Fagspesialister fra egne rekker kombinert med et godt medlemsregister var viktig. Men vi ville ikke ha lykkes uten en dobling av bedriftsgrupper med godt skolete tillitsvalgte. Nå sier mange at ingen har en bedre første-linje enn Lederne. Godt trente forhandlere som kan lovverket og støttes av gode jurister fram-snakkes på sine arbeidsplasser, og det er få som matcher den ledertreningen som våre medlemmer og tillitsvalgte gis. Vi er ønsket ved forhandlingsbordet når viktige beslutninger skal tas i omstruktureringer. Atferd smitter, kolleger rekrutterer kolleger.

I 2019 ble det sagt at kongressen var historisk. Mulig det, men kongressene i 2021 og

2025 var minst like historiske. Ny visjon forente organisasjonen, og bidro sterkt sammen med merkesakene vi prioriterte. Vi har fått gehør for at vi må bruke kompetansen som finnes i olje- og gasssektoren, leverandørindustrien og teknologibedriftene for å lykkes med det grønne skiftet. Vår unike kunnskap om fremtidens energikilder gjør at vi blir sett og hørt utenfor egne rekker. Vi er etterspurt i debattprogrammer om havvind, CCS og ledelse.

Flere ting gikk vår vei tidlig på 2020-tallet; viktigheten av teknologi og digitalisering økte, covid-19 ga et løft i bruk av digitale verktøy. Vår digitale strategi og synlighet på digitale plattformer økte kjennskapen. I 2020 ble agil ledelse for

alvor satt på dagsorden. Agile organisasjoner har flat struktur, fokus på mennesker, høy tillit til medarbeidere, høy grad av involvering og rask tilpasnings-evne. De er raske og robuste. Det kunne vært en beskrivelse av medlemmene i Lederne. Vi går ut og inn av roller. Den ene dagen er vi fagspesialister, den andre dagen ledere av prosjekter eller organisasjoner.

Medlemmene i Lederne representerer det berømte både og som agile organisasjoner etter-spør. Ledende og handlekraftige fagfolk og ledere som inkluderer og lytter til andre og hverandre. Som setter handling bak ordene, som tar ansvar og får tillit. Jeg er stolt av å være tillitsvalgt i Lederne.

Tenkt og sagt om ambisjoner og muligheter



Sentralstyret i Lederne 2020 med koronaavstand.

Werner Wernersen
"Digitalisering gjør det enklere å nå den enkelte, bli kjent med og dekke deres behov. En vinn-vinn situasjon for avdelinger og medlemmer."

Björg Gjelsten
"Spenstig og fremtidsrettet organisasjon. Jeg ønsker at vi skal knekke koden; få flere til å se hvor nyttig det er med et godt ledernettsverk."

Kjell Bogstrand
"Vi skal bli større - over 20.000, men det vil ta litt tid. Økt aktivitetsnivå er det viktigste grepet for å bli større."

Per Helge Ødegård
"Vi har potensiale på 50.000 medlemmer bare strukturen blir riktig. Vi bør jobbe på tvers av avdelingene med større politiske saker, og ikke minst fremme rapporten vår; Norge – en energinasjon for fremtiden."

Knut Lyngstad
"Bygge videre på det vi har startet samtidig som vi bygger bro mellom gammel og ny kompetanse. Rekruttere nye ambisiøse tillitsvalgte som tar oss inn i fremtiden."

Cato Prytz
"Vi må bli flinkere til å fram- snakke Lederne, få flere inn i det gode selskap. Vi har et godt konsept."

Christian Pollock Fjellstad
"En organisasjon hvor medlemmene opplever en medlemsservice som er bygd rundt dem som individ. Innen fem år er vi synlig i samfunnsdebatten. Merkesakene vi velger er skjebnesvangre for vekst."

Nina Ekjord Øyen
"Jeg har en kjeppest: De tillitsvalgte i bedriftsgruppene er våre frontsoldater, og det uten at de vet det selv. De må få opplæring og de verktøyene de trenger fra oss."

Willy André Vedå
"Vi frigjør midler og kapasitet til å bruke mer på medlemstjenester. En vinn-vinn situasjon. En organisasjon som blir enda bedre på service, vil få medlemmer som framsnakker organisasjonen."

Ragnar Vågen
"Vi jobber for å doble antall bedriftsgrupper i de 21 områdene hvor vi har tariffavtale. Nå har vi 272 bedriftsgrupper."

Simen Steigedal
"Synlig, tydelig og troverdig fagorganisasjon. Relevant organisasjon for media å snakke med når det gjelder ledersaker."

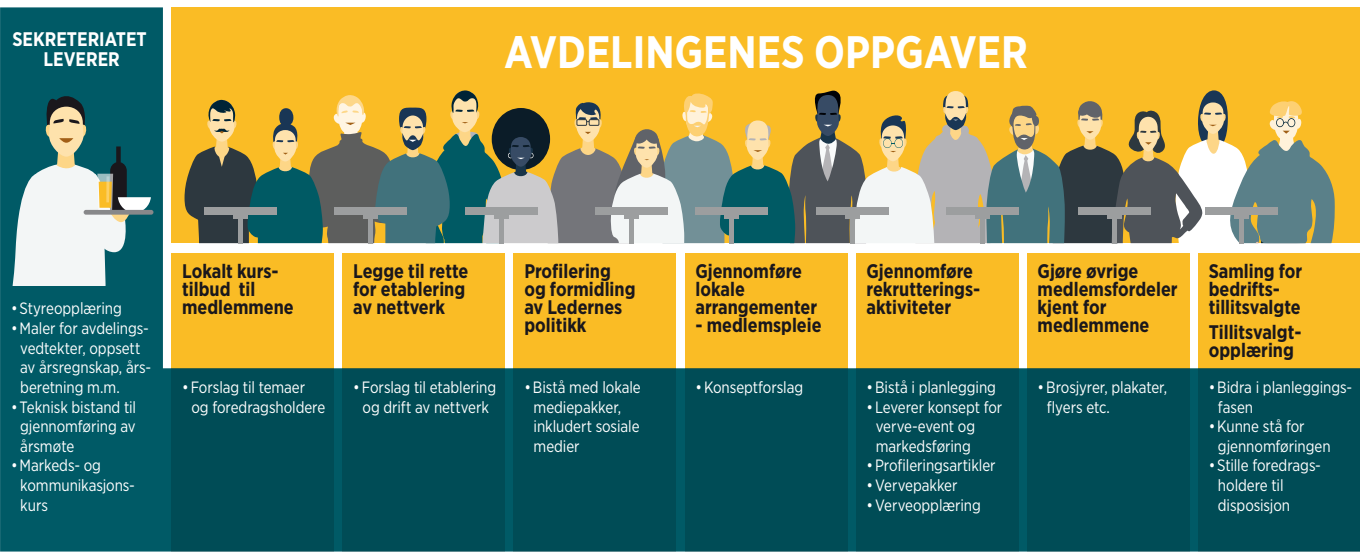
Liv Spjeld By, nestleder
"Lederne skal være førstevalget for yngre ledere. Et must for den som ønsker å bli en trygg, inkluderende og motiverende leder = fremtidens leder."

Audun Ingvarsen, forbundsleder
"En tydelig stemme og en troverdig organisasjon som evner å bevare og utvikle, og derfor vokser. Førstevalget for ledende fagfolk og ledere som ønsker å utvikle seg i lederrollen."

Hallstein Tønning
"Mer tilgjengelig, økt aktivitet, 20.000 i 2025, lavere gjennomsnittsalder. Vi bør være en aktør som mener noe om samfunnskritiske tema."

Jana Jarosova
"Det viktigste er at Lederne skaffer seg kapasitet til å ivareta sine medlemmer slik at vi unngår utmeldelser."

Sekretariatets service til de nye avdelingene



Forventningene til nytt medlemsdemokrati er store: økt aktivitet, økt synlighet, en profesjonalisering som innebærer likt tilbud til alle medlemmene. Det oppleves positivt å flytte penger fra regionnivået til økt aktivitet for medlemmene.

"Hele styret hos oss har vært positivt. Dette vil gagne medlemmene våre. Vi får et bredere sammensatt styre og økt aktivitet." **June Malene Jensen, avdelingsleder i Vestfold**

"Viktig at vi går over til større avdelinger; vil gi bedre oversikt, felles retningslinjer. Større avdelinger er en kvalitetssikring av fagfor- eningen." **Solveig Skatvedt, avdelingsleder Drammen**

Optimismen er stor, nå gjenstår det å bevis.
"Vi trenger flere argumenter for at størrelse er bra, men vi er spente og positive til sam- menslåing." **Johnny Tiochta, avdelingsleder i Grenland**

En enstemmig kongress er en garanti for at vi skal lykkes. Engasjementet og energien er der, men nå skal ord bevises i handling. Da vil samspillet mellom sekretariatet og de nye avdelingene være avgjørende. Digita- liseringsprosessen vil lette hverdagen for avdelingene, men digitalisering alene er ikke nok.

Modellen over forteller litt om arbeids- delingen mellom sekretariatet og avdel- ingene. Avdelingslederne vi har snakket med i Vestfold, Telemark og Buskerud ber om tydelighet i oppgavedelingen; det må bli tydelig for avdelingene hva sekretariatet kan bidra med. De etterlyser også en klargjøring av hvilke grupper vi i Lederne skal organi- sere. Dette er fastsatt i vedtektene våre, men her har vi sentralt i Lederne en kommunika- sjonsjobb å gjøre.

"Styrekurset for de nye avdelingsstyrene må inneholde fordeling av ansvar og oppgaver, hvordan det forventes at vi skal jobbe ute i avdelingene og sammen. Hvem skal gjøre hva? Alle de nye styrene må innkalles til kurs – sammen; på tvers." **June Malene Jensen**

"Vi opplever å bli hørt. Etterlyste bankavtale, fikk avtale med Danske Bank. Mange av de tingene vi har tatt opp begynner å falle på plass. Vi ønsker felles kjørerregler, gjelder driften generelt." **Solveig Skatvedt**

"Avdelingsstyrene og avdelingens hoved- styrerepresentant vil avgjøre hvordan dette går. Hovedstyret blir viktigere enn før, må få info ut. Kommunikasjon fra hovedstyre- representanten og fra avdelingsstyret blir sentralt." **Johnny Tiochta**

De ansattes sentralstyrerepresentant Ragnar Vågen ser fram til å jobbe innenfor ny struk- tur. Dette er vinn-vinn.

"For oss blir det enklere å forholde oss til 18 avdelingsledere/avdelingsstyrer. Vi som er rådgivere vil få mer tid til å hjelpe avdel- ingene, være rådgivere for avdelingsstyrene. Kommunikasjonen med avdelingene vil bli bedre. Jeg liker orden og struktur, dette betyr bedre kvalitet." **Ragnar Vågen**

Samarbeid staves med to bokstaver: VI

Noen glimt fra den ekstraordinære kongressen i 24.-25. september.



Audun ønsker velkommen.



Liv intervjuer Ann Kirsti B. Skovly fra Drammen og Johnny Tiochta fra Grenland om deres forventninger til nytt medlemsdemokrati.

- Ann Kirsti B. Skogly**
"Har hatt stor aktivitet i Drammen. Viktig å ta vare på dette videre.
Hver av dagens avdelinger bør få et aktivitetsstyre sånn at vi klarer å ta vare på de «gamle medlemmene» våre."
- Johnny Tiochta**
"Mange lokale avdelinger venter på oppgaver. Vi må ha gode oppgaver å jobbe med ute på avdelingene.
Da kommer blomstene til å blomstre."



Per Helge Ødegård poengterer mulighetene med overgangsbestemmelsene.

VÅR DIGITALE VISJON:
Lederne er den mest medlemsorienterte arbeidstakerorganisasjonen, og tilbyr de beste medlemsopplevelsene i det norske markedet.

Gunnhild Steen-Hansen snakket med stor entusiasme om innsikt og nye muligheter digitaliseringen gir.



Nina Ekjord Øyen, Simen Steigedal og Willy André Vedå delte sine tanker om betydningen av motiverte tillitsvalgte og god opplæring.



Skuespiller Helén Vikstvedt loset oss trygt gjennom dag 2



Gode diskusjoner rundt bordene



Gruppene presenterte sine tanker for plenum



Nina Ekjord Øyen
"Vi bør ha et fast regime på opplæringen av de bedriftstillitsvalgte."



Simen Steigedal
"Vi er ledere, og vi må bli sett på som en partner, få plass ved det ovale bordet"



Willy André Vedå
"Digitaliseringen gir oss muligheter til å tilpasse tillitsmannsopplæringen til bedriften og faget."

VEDTAK PÅ EKSTRAORDINÆR KONGRESS 2020

Siden kongressen 2019 har sentralstyret behandlet ulike problemstillinger i forbindelse med implementering av nytt medlemsdemokrati. Fem forslag til vedtak ble lagt fram på den ekstraordinære kongressen. Alle ble godkjent, kun med små justeringer.

Nye vedtekter for Lederne

VEDTAK:
Nye vedtekter for Lederne godkjennes. De nye vedtektene gis virkning fra tidspunktet den ordinære kongressen 2021 er hevet.

Etter kongressen 2019 fikk sentralstyret ansvaret for å iverksette arbeidet med utforming av nye vedtekter tilpasset ny organisasjonsmodell (se illustrasjon side 9). Arbeidet ble ledet av Stein Zander, daværende leder av fagseksjon arbeidsliv og jus. I arbeidet deltok også advokat Frøydis Vandvik Løvdal.

Nye vedtekter er i hovedsak en videreføring av innholdet i dagens vedtekter, men med de tillegg og tilpasninger som gjenspeiler ny organisasjonsmodell. Fornyning, opprydding og forenkling har vært fokus i arbeidet. Fordi det er en grense for hvor mye vedtekter kan forenkles, vil det alltid være rom for tolkninger. Derfor vil det bli utarbeidet en veiledning som utdypet og eksemplifiserer vedtektsbestemmelsene der det er behov for det.



Noen hovedpunkter i nye vedtekter

KONGRESS
Ledernes øverste organ
Avholdes annethvert år
Fireårige valgperioder

REPRESENTASJON:

- Minimum to delegater fra hver avdeling
- Ekstra delegater avhengig av antall medlemmer i avdelingen, beregnet ut fra tabell inntatt i vedtektene
- Avdelingens valgte hovedstyremedlem er alltid en av avdelingens to faste delegater

HOVEDSTYRET
Ledernes øverste organ mellom kongressene

21 MEDLEMMER:

- forbundsleder
- nestleder
- medlemmer med varamedlemmer valgt av de 18 avdelingene – fortrinnsvis avdelingslederne (må sitte i avdelingsstyrene)
- ett medlem med varamedlem valgt av og blant de ansatte

Sikrer en bred representasjon i hovedstyre.

AVDELINGENE
Avholdes annethvert år

18 AVDELINGER:
13 geografiske og 5 bransjeavdelinger (4 Olje og gass og 1 Samvirke).

- Sikrer gjennomgående representasjon i hovedstyret og til kongress.
- Alle medlemmer skal tilhøre avdelingen hvor arbeidsstedet/studiestedet/bransjeavdelingen er.
- Skal ivareta Ledernes organisasjonsarbeid, og skal sørge for at alle medlemmene i avdelingen få et godt og likeverdig medlemstilbud.
- Nært samarbeid med bedriftsgruppene.

LANDSMØTE
Avholdes annethvert år

- For alle kongressdelegatene i år hvor det ikke avholdes kongress.
- Diskusjons- og utviklingsarena for Ledernes fag-, organisasjons- og tariffpolitiske arbeid.

Forlengelse av kongressperioden 2016-2020

VEDTAK:
Kongressperioden 2016-2020 forlenges til utløpet av juni 2021. Antall delegater pr. region fastsettes etter medlemstall pr. 15.06.2020.

God og sikker implementering av nytt medlemsdemokrati krever tid. Basert på kongressens vedtak i 2019 la sentralstyret derfor en plan som ville innebære en ekstraordinær kongress sommeren 2020, men som på grunn av Covid-19 ikke lot seg gjennomføre. I den nye organiseringen er det viktig at de lokale leddene velger sine styre- og kongressrepresentanter før en ordinær kongress velger forbundsledelse, kontrollutvalg, valgkomite og nytt styre tiltrer.

Med ekstraordinær kongress i september 2020 ble tiden fram til ordinær kongress i november 2020 alt for kort til å sikre en slik gjennomføring. Sentralstyret foreslo derfor at ordinær kongress med valg i november 2020 ble forskjøvet. Første ordinære kongress for iverksetting av ny modell er satt til 10. – 11. juni 2021. Ny kongressperiode vil etter dette bli 2021-2025.

Eksisterende avdelinger og vedtak om kollektiv avvikling

VEDTAK:
Ledernes nåværende avdelinger avvikles kollektivt fra det tidspunktet den ordinære kongressen 2021 er hevet.

Sentralstyret legger til rette for at alle Ledernes nåværende avdelinger avvikles kollektivt fra det tidspunktet den ordinære kongressen 2021 er hevet. Dette kollektive vedtak vil sikre at ny avdelingsstruktur er i overensstemmelse med nye vedtekter.

Budsjett for 2021 delegeres til sentralstyret

VEDTAK:
Sentralstyret gis fullmakt til å fastsette Ledernes budsjett for 2021.

I henhold til dagens vedtekter fastsettes det årlige budsjettet for Lederne på kongressen, etter innstilling fra sentralstyret. Det legges ikke opp til ordinær kongress i november 2020, og ordinær budsjettprosess kan ikke gjennomføres. Sentralstyret trenger derfor en fullmakt til å utarbeide midlertidig budsjett for 2021 som legges fram for ordinær kongress 2021.

Overgangsbestemmelser for etablering av nytt medlemsdemokrati

VEDTAK:
Overgangsbestemmelsene angitt i punkt A-G godkjennes for perioden fram til ordinær kongress 2021. Bestemmelser i de nye vedtektenes knyttet til gjennomføring av nødvendige valg etter ny modell kommer til anvendelse fra ekstraordinær kongress heves, med mindre det er gitt særskilte bestemmelser om gjennomføringen i punkt A-G.

Omleggingen av medlemsdemokratiet krever unntak fra gjeldende vedtekter i en overgangsperiode fram til neste ordinære kongress 10.-11. juni 2021. På den ekstraordinære kongressen fremmet sentralstyret forslag om vedtak av nødvendige overgangsbestemmelser. Alle ble godkjent, kun med små justeringer.

A. VALGKOMITÉER FOR 18 NYE AVDELINGER
Nytt medlemsdemokrati lokalt innebærer at det innen 01.11.20 etableres en valgkomité for hver av de 18 nye avdelingene, bestående av tre til fem medlemmer med personlig vara. Dagens avdelingsstyrer utpeker avdelingenes medlemmer i valgkomitéen. Alle dagens avdelinger skal så langt det er mulig være representert i valgkomitéen. Der det er flere enn fem avdelinger som inngår i den nye avdelingen, fordeles valgkomitéens medlemmer slik at den største avdelingen får det første medlemmet. Den nest største avdelingen får det andre medlemmet osv. til man har inntil fem medlemmer. Dette med mindre det er avtalt noe annet mellom avdelingene som inngår i den nye avdelingen.

Sentralstyrets retningslinjer for valgkomitéenes sammensetning og arbeid – se side 22.

B. ETABLERINGSMØTER
For å ivareta det nye medlemsdemokratiet skal hver av de 18 nye avdelingene innen utløpet av mars 2021 avholde etableringsmøter hvor følgende saker behandles:

- Valg av styre i avdelingen
- Valg av avdelingens representant til sentralstyret (hovedstyret iht. nye vedtekter) velges blant styrets medlemmer
- Valg av valgkomité
- Valg av to revisorer
- Valg av avdelingens kongressdelegater for kongressperioden 2021-2025
- Fastsette lokal kontingent som gis virkning fra 1. juli 2021

Øvrige saker som følger av de nye vedtektenes § 8-4 behandles ikke i etableringsåret.

C. INTERIMSSTYRER
For å sikre et velfungerende lokalt demokrati fram til ordinær kongress juni 2021, vil de nye avdelingsstyrene fungere som interimssyrer i overgangsperioden. Dette gjelder for hver av de 18 avdelingene.

Interimssstyrene har ansvaret for å legge til rette for etableringen av de nye avdelingene.

Styrene i dagens avdelinger er ansvarlig for at avdelingenes aktiviteter videreføres

fram til kongress 2021, mens interimssstyrene tar ansvar for etableringen av de nye avdelingene.

D. RETNINGSLINJER FOR FORDELING AV MEDLEMMER I BRANSJE- AVDELINGENE
Som en del av beslutningen om 18 avdelinger opprettes det fire bransjeavdelinger innen Olje og gass og én innen Samvirke.

Medlemmer i dagens avdelingsstruktur må fordeles på de fem bransjeavdelingene. I noen tilfeller vil det ikke være innlysende hvilken avdeling medlemmer skal tilhøre. I det videre arbeidet med å fordele disse medlemmene vil det være behov for et tett samarbeid mellom sentralstyret og representanter for dagens avdelinger og regionutvalg. Sentralstyret vil på grunnlag av et slikt samarbeid kunne gi nærmere retningslinjer for hvordan medlemmene skal fordeles.

E. IVARETAKELSE AV AVDELINGENES MIDLER, EIENDOMMER, FOND, STIFTELSE OG LEGATER
I dagens organisasjonsstruktur er det spart opp betydelige frie midler som skal komme medlemmene til gode også i fremtiden. Oppsparte lokale midler skal derfor følge

medlemmene inn i den nye strukturen. Ved etableringen av de nye 18 avdelingene overføres alle verdier de nåværende avdelingene besitter til de nye avdelingene de inngår i. Dette vil gi rom for økt aktivitet i avdelingene, og komme alle medlemmer til gode.

Noen av dagens avdelinger har eiendom, fond, stiftelser og legater. Det samme prinsippet vil gjelde her slik at verdiene følger medlemmene til den nye avdelingen de skal tilhøre. Drift av eiendommer, fond, stiftelser og legater videreføres av de nye avdelingsstyrene etter eksisterende retningslinjer for dette.

Bestemmelsen gjelder ikke nye bedriftsgrupper som velger å ha egen økonomi, jfr. pkt. F.

F. BEDRIFTSGRUPPE MED EGEN ØKONOMI
I de forberedende arbeidene som førte til beslutningen om en ny organisering av medlemsdemokratiet, var det bred enighet om at bedriftsgrupper i likhet med avdelinger skal kunne ha egen økonomi. Dagens avdelinger som i den nye organiseringen vil være bedriftsgrupper må gjøre et aktivt valg med tanke på egen økonomi i bedriftsgruppen. Sentralstyret har lagt til

rette for et system for å muliggjøre dette på en helhetlig måte:

- Nåværende avdelinger som skal videreføres som bedriftsgrupper med egen økonomi, fatter vedtak om dette innen 01.01.2021.
- Bedriftsgrupper som i dag ligger under en avdeling, og som ønsker å etablere egen økonomi med en forholdsmessig andel av avdelingens midler i ny struktur, fatter vedtak om dette innen 01.01.2021.

G. SENTRAL VALGKOMITÉ
Ordinær kongress 2021 skal velge ny valgkomité samtidig som det velges ny forbundsledelse og kontrollutvalg. Etter nye vedtekter er det sentralstyret (det som etter nye vedtekter vil hete hovedstyre) som skal innstille kandidater til valgkomité.

I dagens medlemsdemokrati er det regionene som skal velge kandidater til sentral valgkomité. Siden regionene skal avvikles er det naturlig at den ekstraordinære kongressen 2020 ber sentralstyret innstille kandidater til sentral valgkomité, som velges på ordinær kongress 2021.

Tidsplan nytt medlemsdemokrati

20202021

Valgkomitéen arbeider		Etableringsmøter gjennomføres		Ny kongressperiode – iverksetting av nytt medlemsdemokrati	
01.11.2020 Dagens avdelingsstyrer utpeker avdelingens medlemmer til valgkomiteen innen 01.11.2020	31.12.2020 Valgkomiteen avgir sin innstilling så raskt som mulig og innen 31.12.2020	01.01.2021 Nåværende avdelinger som vil fortsette som bedriftsgrupper med egen økonomi fatter vedtak om dette innen 01.01.2021 01.01.2021 Nåværende bedriftsgrupper som i ny organisasjon ønsker å etablere egen økonomi fatter vedtak om dette innen 01.01.2021	31.03.2021 Etableringsmøter med valg til nye avdelingsstyrer og andre verv skal være gjennomført innen 31.03.2021	09.04.2021 Frist for innkalling og utsendelse av dokumenter til ekstraordinær kongress.	10.-11.06.2021 Kongressen 2021 med valg av forbundsleder og nestleder, valgkomité og kontrollutvalg med varamedlemmer, og formell opprettelse av hovedstyret med varamedlemmer

Retningslinjer for valgkomiteenes sammensetning og arbeid

TIL VALGKOMITEENES MEDLEMMER

Det er viktig at de som skal sitte i valgkomiteene ikke selv har ambisjoner om å påta seg verv som skal besettes. Det gjøres imidlertid unntak for verv i valgkomiteer. De som utpekes til avdelingens representant i valgkomiteen bør ha en viss fartstid og kunnskap om organisasjonen og avdelingens medlemmer.

KONSTITUERING AV VALGKOMITEENE

Ansvarlig rådgiver for avdelingen innkaller til et første teamsmøte for konstituering av valgkomiteen. Valgkomiteen konstituerer seg selv.

VERV SOM SKAL BESETTES

Valgkomiteene oppdrag er å finne fram til kandidater til de verv som skal besettes i avdelingen. Følgende verv skal besettes etter vedtektenes § 8.3 og skal omfattes av valgkomiteens innstilling:

a) Avdelingens styre:

- Avdelingsleder*
- Nestleder*
- Kasserer*
- Minimum to styremedlemmer*
- I tillegg velges inntil tre varamedlemmer i rekke

*Blant disse velges avdelingens hovedstyremedlem og dennes personlige vara. Til disse vervene er de valgt for fire år.

b) Avdelingens valgkomite:

- Minimum tre medlemmer

c) Avdelingens revisorer:

- To revisorer

De som velges etter bokstav a) og b) må være yrkesaktive medlemmer.

De som velges etter bokstav b) og c) kan ikke inneha andre verv i avdelingen.

Avdelingens hovedstyremedlem med personlig vara velges hvert fjerde år, og bør fortrinnsvis være avdelingsleder. I tillegg velges avdelingens delegater til kongress med varamedlemmer i rekke. Avdelingens to faste delegater til kongress er alltid avdelingens hovedstyremedlem og avdelingsleder. Dersom avdelingsleder også er hovedstyremedlem, velges en annen som fast delegat. Hovedstyremedlemmet og personlig vara må sitte i avdelingens styre.

Valgkomiteen må derfor sørge for at den som er innstilt til å være hovedstyremedlem også er innstilt til et verv i styret. Det samme gjelder for den som skal være personlig vara. Det er avdelingens yrkesaktive medlemmer per 1. januar i kongressåret med valg som danner grunnlaget for antall kongressdelegater jf. de nye vedtektene § 9.2. Da valgkomiteen dette året vil avgi innstilling før medlemstallet formelt foreligger 1. januar 2021, kan det være behov for å supplere eller redusere antall delegater til kongress. Valgkomiteen gis derfor anledning til å justere innstillingen før etableringsmøte, når det er nødvendig.

VALGBARHET OG VALG

Etter de nye vedtektene §§ 8.3 og 14.1 skal avdelingens styre, hovedstyremedlem, valgkomite og kongressdelegater velges blant avdelingens yrkesaktive medlemmer. For valg til hovedstyremedlem og kongressdelegat er det krav om yrkesaktivitet i minimum 50 prosent stilling.

Ved valg til styrende organer, skal mangfold ivaretas slik at sammensetningen gjenspeiler bredden i medlemsmassen jf. vedtektene § 6.1.

Mangfold i denne sammenheng kan bety geografi, kjønn, alder og bransje. Videre bør valgkomiteen vektlegge at styrets sammensetning til sammen dekker det ansvarsområde som ligger til avdelingsstyret.

Ved etableringen av de nye avdelingene er det også viktig at sammensetningen av de nye avdelingsstyrene, så langt det er mulig, gjenspeiler noe av den gamle avdelingsstrukturen.

For innstillingen av avdelingens kongressdelegater bør også kriterier over vektlegges.

Valgkomiteens medlemmer kan innstille seg selv til verv i valgkomiteen eller stille seg til disposisjon for slike verv.

VALGPERIODER

Valgperioden for hovedstyremedlemmer og kongressdelegater, samt deres varamedlemmer, er fire år. For andre tillitsverv er valgperioden to år.

VALGKOMITEENS INNSTILING

Valgkomiteen avgir innstilling så raskt som mulig, og helst innen 31.12.2020. Innstillingen sendes nåværende avdelingsledere, samt ansvarlig rådgiver i sekretariatet. Innstillingen vil bli gjort kjent på Ledernes nettsider.

Nytt medlemssystem og bedre samspill

Ledernes digitale visjon er å tilby de beste medlemsopplevelsene i det norske markedet. To forutsetninger ligger til grunn for å kunne levere medlemsopplevelser som knytter medlemmene tettere til oss: Vi må ha kunnskap om medlemmene og om deres ønsker og behov. Og kanskje det aller viktigste; vi må evne å bruke denne innsikten til å utvikle løsninger som svarer på medlemmenes behov.

Vi kan si det så enkelt som at vi lever av gode medlemsopplevelser. Fornøyde medlemmer er lojale, de snakker positivt om oss og de er gode ambassadører i rekrutteringen av nye medlemmer.

Nytt medlemssystem er en av våre viktigste digitale satsninger. Det vil lette arbeidet med å tilpasse den løpende dialogen med medlemmene, og legge grunnlaget for mer relevant kommunikasjon.

Fornøyde medlemmer er viktig for Lederne. All aktivitet knyttet til hvert medlem skal registreres. Kunnskapen og innsikten dette gir skal vi bruke til å utvikle tjenester og tilbud sånn at vi hele tiden oppleves som relevante. Vi skal ta beslutninger basert på reell innsikt – ikke på antagelser. Hvilke kurs har medlemmet deltatt på? Hvilke tjenester har hun benyttet seg av? Når all aktivitet registreres, kan vi til enhver tid tilpasse dialogen til den fasen av medlemsreisen hvor medlemmet befinner seg. Vi skal bruke informasjonen medlemmene gir til å utvikle kurstilbud og tjenester basert på deres interesseområder.

Innsikten vi får gjennom medlemssystemet vil være gull verdt både for Lederne sentralt og for avdelingene. Her kan avdelingene hente ut relevante kunnskap om sine medlemmer, og tilpasse tjenestene sine ift. dette.

«ET HAV AV FORSKJELL»

Realisering av forventningene til nytt medlemsdemokrati krever et godt samspill mellom sekretariatet og avdelingene. Alle avdelingene får en fast rådgiver i sekretariatet. For sekretariatet blir det enklere å forholde seg til 18 avdelinger. Ny enklere organisasjonsstruktur kombinert med dagens digitale muligheter utgjør et hav av forskjell i måten å arbeide på.

Faste rådgivere skal betjene fra 4-5 avdelinger hver, og vil få tid til å hjelpe avdelingene, tid til å være «tett på». Full effekt av nytt medlemsdemokrati betinger at avdelingene må være klare på hva de trenger. Planen er at rådgiverne og avdelingene sammen lager en årsplan basert på avdelingenes behov og de ressursene som sekretariatet har til disposisjon.

I I fasen fram til kongressen i juni 2021 vil rådgiverne være svært sentrale i å hjelpe til med forberedelse og gjennomføring av etableringsmøtene.

Rådgiverne vil på litt sikt bli viktige for å formidle gode løsninger på tvers av avdelingene. Sammen med forbundsledelsen og sentralstyret blir de navet i rask kunnskapsdeling mellom avdelingene.

”
Folk har en tendens til å ha for høye ambisjoner om hva de kan få til på ett år, og undervurdere hva de kan få til på 10 år

Bill Gates

”



”
På kongressen i juni 2021 skal vi sammen legge planene som vil øke aktiviteten, øke kjennskapen til Lederne, gi oss flere lojale medlemmer, og gjøre det mer attraktivt å være medlem.

Audun Ingvartsen, forbundsleder

”

Fordeling av kongressdelegater

Modellen bygger på antall medlemmer pr. 31. juli 2019.

Oppdaterte tall vil foreligge når endelig bransjeinndeling er gjennomført.

