

# Rapport om tillitsvalgtopplæringen - økonomimodeller

## Bakgrunn

Rapporten har sitt utspring i sentralstyrets behandling av overforbruk fra fondene som finansierer tillitsvalgsopplæring, og fra en arbeidsrettsavgjørelse om tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn for deltakelse på tillitsvalgtkurs.

Sentralstyret ba derfor om en gjennomgang av hele Legeforeningens organisering av tillitsvalgtkursene, herunder økonomien i ordningen. Rapporten er utarbeidet av sekretariatet, i tett samarbeid med en referansegruppe bestående av Trond Egil Hansen (Af), Jon Helle (Of), Johan Torgersen (Ylf) og Svein Aarseth (lokalforeningene/Oslo legeforening).

De økonomiske forholdene blir kommentert særskilt for det enkelte tariffområde.

Aktiviteten i tillitsvalgtopplæringen har økt som følge av Legeforeningens satsningsområde og ny modell for modulbasert tillitsvalgtopplæring - "Fra tillitsvalgt til leder". Dette har medført økt bruk av økonomi til tillitsvalgtopplæringen, men har vært forutsatt som del av satsningsområdet, og har vært forankret i sentralstyret.

Når det gjelder arbeidsrettens avgjørelse omhandler den hovedavtalen i Spekter (dvs. sykehusene). Sekretariatet legger imidlertid opp til at Legeforeningen bør ha *en* praksis for organisering av tillitsvalgtkurs.

## Arbeidsrettens avgjørelser

Arbeidsrettens avgjørelser forutsetter sentral organisering av kursstrukturen for at det skal gis rett til fri etter Hovedavtalen for deltakelse. I Arbeidsrettens sak 21/2011 /ARD-2012-2) var det tvist om rett til fri med lønn etter Hovedavtalen for deltakelse på lokale kurs. Hovedspørsmålet i saken var om kurset var arrangert av, det vil si om kurset var i regi av vedkommende forbund/forening. Også i 2009 var denne problemstillingen oppe for Arbeidsretten (ARD-2009-14). Arbeidsrettens konklusjon var at det sentrale organisasjonsleddet må medvirke til gjennomføringen av kursene, for at dette skal kunne sies å være i regi av vedkommende forbund/forening, og således gi rett til fri med lønn for deltakelse på slike kurs.

## Arbeidsgruppens anbefalinger

Arbeidsgruppen har inndelt anbefalingene i generelle anbefalinger og anbefalinger innenfor de ulike tariffområder. Anbefalingene er som følger:

Generell anbefaling:

- 1) Det bør lages en sentral kursplan, med læringsmål for de ulike kursene.
- 2) Det bør kunne settes et tak på antall deltakere på de ulike kurs.
- 3) Det bør foretas en evalueringen av ordningen etter 3 år

#### Anbefaling KS:

1. Hver lokalforening organiserer forhandlingsapparatet for sitt område, slik at det blir levert krav til de lokale lønnsforhandlingene i samtlige kommuner
2. Det oppnevnes ressurspersoner i hver lokalforening, med ansvar for å følge opp de lokale lønnsforhandlingene
3. Ressurspersonene og tillitsvalgte i kommuner med mer enn 20.000 innbyggere prioriteres til deltakelse på Akademikernes kurs i lokale forhandlinger.
4. Tillitsvalgte som har inntektsbortfall og tilfredsstillende vilkårene for det, gis praksiskompensasjon. Konsekvensen er at det må settes tak på antall deltakere på kurs som får praksiskompensasjon. Dersom det kommer ytterligere påmeldinger etter ”stopp” vil medlemmene få informasjon om dette, og kan søke lokalforeningen om å få dekket praksiskompensasjon, men må ellers ta stilling til om de ønsker å delta eller ikke.
5. Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte som deltar på Akademikernes kurs i lokale forhandlinger får dekket praksiskompensasjon
6. Deltakelse på øvrige Legeforeningskurs begrenses ut fra tilgjengelige OU-midler, og det settes tak på antall deltakere som kan levere krav om praksiskompensasjon på disse kursene.

#### Anbefaling Spekter:

- 1) Det foreslås en fordeling hvor Ylf og Of gis 50 % av de estimerte OU-midlene. Dette fordeles med 36 % til Ylf for å dekke kostnadene ved Legeforeningens vårkurs og høstkurs for Ylfs tillitsvalgte, og med 14 % til Of for å dekke kostnadene til Legeforeningens tariffkurs for Ofs tillitsvalgte.
- 2) Dnlf sentralt håndterer det resterende beløp av OU-midlene for å gjennomføre kurspakken ”Fra tillitsvalgt til leder” samt nødvendige temakurs, og dekke kostnader til Legeforeningens tillitsvalgtkurs i de ulike HF-områder.
- 3) Øvrige arrangementer i regi av foreningsledd som tilfredsstillende kravene i OU-ordningen kan dekkes dersom det er økonomi i OU-ordningen etter at kurs i pkt 1 og 2 er dekket inn.

#### Anbefaling Virke:

- 1) Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte fra Virke kan delta på de samme kursene som tillitsvalgte fra Spekter-området, uavhengig av inndekning fra OU-ordningen.

#### Anbefaling Oslo kommune:

- 1) Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte fra Oslo kommune kan delta på relevante tillitsvalgtkurs.

#### Økonomihåndtering:

- 1) Bør all økonomihåndtering flyttes til Legeforeningen sentralt?

## Kort om dagens kursstruktur

Legeforeningen driver en omfattende kurs- og opplæringsvirksomhet for tillitsvalgte, for at tillitsvalgte skal være best mulig i stand til å ivareta medlemmenes interesser. Tillitsvalgte får gjennom den grunnleggende tillitsvalgtopplæringen innblikk i hvordan norsk arbeidsliv fungerer, opplæring i relevant lov- og tariffavtaleverk, kunnskap om forhandlingsteknikk, informasjon om aktuelle saker og prosesser i foreningen, i tillegg til muligheter for nettverksbygging og sosialt samvær, som er viktig av hensyn til interne og eksterne forhold.

Legeforeningen utviklet i 2010, som del av et av satsningsområdene, en ny modell for modulbasert tillitsvalgtopplæring - "Fra tillitsvalgt til leder". Bakgrunnen var dels en opplevelse av at krevende omstillingsprosesser ga økt press på tillitsvalgtrollen, med behov for endringer i opplæring, bistand og oppfølging av de tillitsvalgte. I tillegg ønsket man å få til en struktur som blant annet fokuserer på den kompetanse tillitsvalgte gjennom arbeid og opplæring som tillitsvalgte har bygget opp i forhold til å søke lederstillinger.

Rapporten tar for seg økonomifordelingen for kurs som dekkes over OU-ordningene i de respektive tariffområdene, og omhandler ikke øvrige kurs i regi av Legeforeningen og Legeforeningens organisasjonsledd, eksempelvis fagmedisinske kurs og ulike kurs i regi av yrkesforeningene i tilknytning til årsmøter m.v.

## Generell anbefaling

Det foreslås noen overordnede anbefalinger. De ulike økonomimodellene tar sitt utgangspunkt i dagens ordning, og det anbefales derfor at det gjøres en evaluering av ordningen etter 3 år.

- 1) Det bør lages en sentral kursplan, med læringsmål for de ulike kursene.
- 2) Det bør kunne settes et tak på antall deltakere på de ulike kurs.
- 3) Det bør foretas en evaluering av ordningen etter 3 år

## Finansiering av tillitsvalgtopplæringen – Opplysnings- og utviklingsordningen (OU-ordningen)

Tillitsvalgtopplæringen finansieres gjennom den såkalte Opplysnings- og utviklingsordningen (OU-ordningen). OU-ordningens formål er å gi støtte til opplæring av tillitsvalgte, slik at disse skal være best mulig forberedt på å møte de oppgaver vervet medfører. Finansiering av ordningen er et «spleiselag» mellom arbeidsgiver og de ansatte. De ansatte trekkes et månedlig beløp fra sin lønn for å dekke opp for de ansattes andel av OU-ordningen.

Tabellen nedenfor viser hva Legeforeningens organisasjonsledd totalt brukte på tillitsvalgsopplæring i 2011, sammenholdt med Legeforeningens andel av tilgjengelige OU-midler innen de ulike tariffområder.

Tabellen viser et overforbruk innenfor Virke, Spekter, Oslo kommune og KS, og dette er en del av bakgrunnen for at Sentralstyret har bedt om nye modeller for fordeling av ressurser til tillitsvalgtopplæring i disse tariffområdene.

Tabellen viser også at Legeforeningen ikke var i stand til å forbruke tilgjengelige midler innen tariffområdet stat.

## Totaloversikt søknad om OU-midler 2011

Område	Søknadsbeløp	Dnlfs est. andel OU	Restbeløp
Stat	690 683,00	1 189 882,52	499 199,52
Område	Søknadsbeløp	Dnlfs andel OU	Restbeløp
Spekter Helse	4 334 116,54	3 622 392,00	(711 724,54)
KS	1 061 156,17	1 014 693,00	(46 463,17)
Område	Kost	N/A	Restbeløp
Virke	40442	0	(40 442,00)
Oslo	1444	0	(1 444,00)
<b>Totalt</b>	<b>Tot. Kost 2011 6 127 841,71</b>	<b>Est. Totaltildeling 5 826 967,52</b>	<b>Udekket (800 073,71)</b>

### ***Ulike kursarrangører som benytter Dnlfs andel av OU-midler***

Kursene oppleves å være nyttige for tillitsvalgte, og har gjennomgående fått svært gode tilbakemeldinger.

- **Akademikerne**
  - Arrangerer tillitsvalgtkurs i lokale forhandlinger for KS-området.
  - Arrangere årlig tillitsvalgtkurs for Akademikerne i Oslo kommune.
  - Arrangerer noen samlinger for tillitsvalgte i staten.
- **Legeforeningen sentralt**
  - Arrangerer ”Fra tillitsvalgt til leder”, modul I – III, for samtlige tariffområder
  - Arrangerer temakurs for Spekter, Virke og Stat.
  - Kursene får gjennomgående meget gode tilbakemeldinger.
  - Legeforeningen har også utarbeider nettkurs for tillitsvalgte, noe som vurderes videreutviklet.
- **Yrkesforeningene**
  - Arrangerer kurs for sykehustillitsvalgte i Spekter og Virke.
  - Ylf arrangerer to kurs, hhv høstkurs og vårkurs, for inntil 100 deltakere pr kurs. Kursene har gjennomgående fått meget gode tilbakemeldinger. Da Ylf valgte å inkorporere Ylfs kontor i Legeforeningens sekretariat ble det forutsatt av Legeforeningens sentralstyre at Ylf skulle kunne opprettholde sin kursstruktur. Frem til 2009 fikk Ylf dekning av utgifter til daværende trinn-II-kurs gjennom den økonomiske rammen fra Legeforeningen. Fra 2010 ble rammen nedjustert med 1,2 millioner basert på tidligere års uttak, mot at Ylf selv skulle søke penger fra OU-ordningen slik som andre organisasjonsledd.
  - Of arrangerer ett tariffkurs årlig for inntil 70 deltakere. Kurset har gjennomgående fått meget gode tilbakemeldinger.
  - Øvrige (LVS, LSA) har arrangert noen ad-hoc-kurs, i hovedsak for OU-midler for staten.

Øvrige kurs i regi av yrkesforeningene benytter ikke OU-midler, og er derfor ikke listet opp.

- **Lokalforeningene**

- Arrangerer kurs for tillitsvalgte i helseforetak/lokalforeningsområde, men varierende omfang og hyppighet, og variende grad av samarbeid mellom lokalforeningene. I praksis har foredragsholdere til slike kurs i all hovedsak vært jurister i sekretariatet i tillegg til Ofs, og særlig Ylfs leder.
- I tillegg har enkelte av lokalforeningene (Midt og Nord-Norge) samordnet større samlinger av mer helsepolitisk karakter.

## **Modeller for økonomifordeling**

### **KS**

I dette tariffområdet er det mange tillitsvalgte, og lite OU-midler. Det store flertallet av Legeforeningens medlemmer i dette området er næringsdrivende leger med små deltidsstillinger i kommunen. Et mindretall av legene er i heltidsstillinger i tariffområdet. Tildeling av OU-midler skjer på bakgrunn av stillingsandelen i kommunen.

Når legene deltar på tillitsvalgtkurs har de inntektsbortfall når kurs arrangeres på dager med næringsdrift. Dermed benyttes en forholdsvis stor andel av OU-midlene også til praksiskompensasjon.

Legeforeningens andel av OU-midler på KS-området tilsvarer ca 400.000,- pr år. Det kan påregnes noe større støtte, da våre søsterforeninger i Akademikerne ikke fullt ut benytter sine midler på dette området. Den viktigste aktiviteten innen KS-området er Akademikerne kommunes årlige reiserunde med opplæring i lokale lønnsforhandlinger. Ideelt sett burde samtlige av Legeforeningens tillitsvalgte for ansatte leger i kommunene delta. Akademikerne sentralt dekker kostnader til lokalleie og lunsj, mens deltakerne sender reiseregning til sine primærforeninger. Mange av de tillitsvalgte er selvstendig næringsdrivende, og har behov for praksiskompensasjon for å kunne delta. Praksis har variert knyttet til hvorvidt regningen for praksiskompensasjon har blitt dekket av lokalforeningen, eller hovedforeningen.

### **Ansvar etter lovene**

Behovet for tillitsvalgte i KS er i all hovedsak knyttet til de årlige lokale lønnsforhandlingene. Med unntak for turnuslegene skjer all lønnsdannelse for medlemmene i dette tariffområdet lokalt. Det er de tillitsvalgte for de ansatte legene som har forhandlingsfullmakt etter HTA, og som utløser rettigheter som TV etter HA. Dersom det ikke finnes lokal tillitsvalgt, ligger forhandlingsfullmakten hos Legeforeningen v/Sentralstyret, som har delegert denne til lokalforeningen for området.

Lokalforeningene i Legeforeningen har plikt til å bistå ved lokale forhandlinger. Kostnadene for dette hører etter Legeforeningens lover hjemme hos lokalforeningene. Lokalforeningen kan gi forhandlingsfullmakten til den de måtte ønske, også til næringsdrivende lege i den respektive kommune, eller til ressursperson fra lokalforeningen. For lokalforeningene vil det være en fordel om de bygger opp kompetanse hos ressurspersoner som kan bistå i forhandlingene.

## **Tillitsvalgsstruktur – behov for endringer?**

Hovedregel er at Legeforeningens medlemmer ansatt i en kommune, skal ha en tillitsvalgt som kan representere disse legene. Det er kun ansatte leger (også i deltidsstilling) som er valgbare.

For i bedre grad å oppnå hovedoppgaven som tillitsvalgtkursene i KS-området er ment å understøtte, dvs lokale lønnsforhandlinger, bør det gjøres noe med tillitsvalgtorganiseringen innen området, slik at denne i større grad enn i dag bygger opp under hovedoppgaven.

## **Anbefalt justering av tillitsvalgtstrukturen**

Fremfor å se hver kommune separat, bør det bygges opp et forhandlingsapparat innen hvert lokalforeningsområde. Sekretariatet anbefaler at lokalforeningene organiserer forhandlingsutvalg, der medlemmene har ansvar for å følge opp et gitt antall kommuner. Grunnet geografiske forhold, vil dette måtte gjøres ulikt fra lokalforening til lokalforening. Medlemmene av forhandlingsutvalgene vil være de ressurspersonene som Legeforeningen må prioritere å bruke OU-midler på.

Hvorvidt disse ressurspersonene skal rekrutteres blant medlemmer av Af, LSA, Namf, eller andre yrkesforeninger, må den enkelte lokalforening ta stilling til, men bruken av OU-midler på ressurspersonene må gjøres under den klare forutsetning at de må ivareta lønnsutviklingen i de kommunene der lokal tillitsvalgt ikke selv håndterer dette.

Av landets kommuner har 52 stykk mer enn 20.000 innbyggere. Sekretariatet legger til grunn at tillitsvalgte i kommuner med mer enn 20.000 innbyggere må forutsettes å kunne håndtere lønnsforhandlingene selv, og derfor må gis anledning til å delta på kurs. Disse vil også kunne utgjøre kjernen i gruppen av ressurspersoner.

### **Anbefaling:**

1. Hver lokalforening organiserer forhandlingsapparatet for sitt område, slik at det blir levert krav til de lokale lønnsforhandlingene i samtlige kommuner
2. Det oppnevnes ressurspersoner i hver lokalforening, med ansvar for å følge opp de lokale lønnsforhandlingene
3. Ressurspersonene og tillitsvalgte i kommuner med mer enn 20.000 innbyggere prioriteres til deltakelse på Akademikernes kurs i lokale forhandlinger.
4. Tillitsvalgte som har inntektsbortfall og tilfredsstillende vilkårene for det, gis praksiskompensasjon. Konsekvensen er at det må settes tak på antall deltakere på kurs som får praksiskompensasjon. Dersom det kommer ytterligere påmeldinger etter ”stopp” vil medlemmene få informasjon om dette, og kan søke lokalforeningen om å få dekket praksiskompensasjon, men må ellers ta stilling til om de ønsker å delta eller ikke.
5. Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte som deltar på Akademikernes kurs i lokale forhandlinger får dekket praksiskompensasjon
6. Deltakelse på øvrige Legeforeningskurs begrenses ut fra tilgjengelige OU-midler, og det settes tak på antall deltakere som kan levere krav om praksiskompensasjon på disse kursene.

## **Alternativ videreføring av dagens ordning**

Sekretariatet ser ingen realistisk alternativ til ovenstående. En videreføring av dagens praksis, dvs. førstemann til mølla, vil nødvendigvis gjøre enten en garanti fra sentralstyret som sikrer at

medlemmene får delta på kurs, en slik garanti må settes forut for hvert kursår, men uten en bevisst prioritering av hvem som får delta.

## **Stat**

Statlig sektor har best økonomi for tillitsvalgtkurs. Ordningen er under press fra arbeidsgiversiden for å være ”for god”, og Akademikerne har bedt om større aktivitet fra medlemsforeningene på dette området. Legeforeningens utfordring i statens område er at vi har få leger, fordelt på mange virksomheter, samt noen få store virksomheter der det er utfordrende å bygge tillitsvalgtapparat.

Sekretariatet har de siste årene satt inn ressurser på tillitsvalgtoppplæring i dette området, både rene Legeforeningskurs, og i samarbeid med søsterforeninger i Akademikerne. Dette har medført økt rekruttering av tillitsvalgte. Det har også bidratt til bedre samarbeid på tvers av Akademikerorganisasjonene, og det har gitt tillitsvalgte større mulighet til selv å ivareta lokale forhandlinger, og andre lokale tillitsvalgtprosesser, og gitt en økt mestringsfølelse i tillitsvalgtrollen. Til tross for en betydelig økt kursaktivitet i statlig sektor, gjensto det i 2011 en halv million av Legeforeningens andel på 1,2 millioner.

Det foreligger ingen utfordringer knyttet til dekning av kursutgifter for statens tariffområde. Aktiviteten skjer i all hovedsak gjennom Legeforeningen sentralt, samt i noen grad i virksomheter der Legeforeningen har Akademikerens hovedtillitsvalgt. Der disse virksomhetene organiserer aktiviteter, vil Legeforeningen fasilitere økonomi/regnskap/OU-søknad.

## **Spekter**

Dette er Legeforeningens største tariffområde, med flest tillitsvalgte, størst kursaktivitet, og pt flest kursarrangørere. Etterskuddsvis tildeling fra OU-fondet, og svært variable kostnadsbilder for de ulike kursene, har medført usikkerhet knyttet til dekningen, og til overforbruk fra fondet to år på rad. For 2011 var kostnadene til kurs i Spekter 4,3 millioner, mens Legeforeningen fikk 3,6 millioner fra OU-ordningen.

Kursvirksomhet som regnes som kjernevirksomhet, er før det første Legeforeningens modulbaserte tillitsvalgtoppplæring – Fra tillitsvalgt til leder (modul I-III). Dette har vært et satsningsområde i Legeforeningen, og er vedtatt av sentralstyret som viktig for tillitsvalgte. I tillegg arrangeres det C-kurs med spesielt viktige og aktuelle tema som en del av Legeforeningens kursvirksomhet.

Videre anses Legeforeningens tillitsvalgtkurs for tillitsvalgte i Ylf (vårkurs og høstkurs), og Legeforeningens tillitsvalgtkurs for tillitsvalgte i Of (tariffkurs) som kjernevirksomhet. Slike kurs er viktige for å sikre treffpunkter for Ylfs og Ofs organisasjoner, og er en viktig rekrutteringskilde for disse organisasjoners styrever og landsråd, og for Legeforeningens organisasjon for øvrig.

Det tredje elementet i Legeforeningens kjernevirksomhet er Legeforeningens tillitsvalgtkurs for tillitsvalgte i de ulike Helseforetak (tidligere trinn I kurs). Slike kurs er viktige fordi de treffer et større antall tillitsvalgte enn ovennevnte kurs, og fordi de bidrar til tillitsvalgtrekrutteringen lokalt. Slike kurs er dessuten svært økonomieffektive, fordi de i hovedsak arrangeres som dagskurs, og det påløper et minimum av reise- og overnattingskostnader. Slike kurs settes opp i tett samarbeid med sekretariatet, og kan gjennomføres på tvers av enkelte helseforetaksområder, f.eks etter følgende modell:

1. Sørlandet
2. Telemark/Vestfold
3. Buskerud
4. Oslo
5. Akershus/Østfold
6. Bergen
7. Rogaland (Stavanger/Fonna)
8. Møre og Romsdal
9. Sogn og Fjordane
10. Sør-Trøndelag/Nord-Trøndelag
11. Nordland
12. Troms/Finnmark

Ansvar for gjennomføring er formelt plassert i Legeforeningen sentralt, og kursene har derfor skiftet navn fra trinn-I-kurs, til «Legeforeningens kurs for tillitsvalgte i XX HF/fylke». Organisering av kursene må skje etter tilsvarende modell som tidligere, dvs at initiativ, og praktisk tilrettelegging fortsatt ligger hos tillitsvalgte lokalt, men i et tettere samvirke med sekretariatet enn tidligere. Påmeldingen til kursene håndteres sentralt, men bekreftelse av plass og praktisk oppfølging av kurset håndteres av lokal tillitsvalgt/kursansvarlig.

I tillegg arrangeres det større samlinger (Midt og Nord-Norge) med utstrakte innslag av helsepolitikk og seminarvirksomhet. Slike kurs vurderes ikke å være kjernevirksomhet i tillitsvalgtopplæringen. Bakgrunnen er at dette er seminarvirksomhet som ikke passer til den tradisjonelle tillitsvalgtopplæringen, og som treffer en helt annen målgruppe enn de ovenfor nevnte kursene. Dette er viktige kurs som bidrar til å samle leger fra alle tariffområder i regionene, som bringer opp aktuelle politiske problemstillinger. Kjerneområdet for OU-ordningen er mer tradisjonell tillitsvalgtopplæring. Derfor bør denne type virksomhet finne kostnadsdekning på annen måte, man kan få dekning dersom det er midler i OU-ordningen.

For å sikre at det finnes midler til kjernevirksomhet av tillitsvalgtopplæring må det foretas en fordeling av OU-midlene i Spekter-området. I de følgende modeller legges det til grunn at det finnes 3,6 millioner til fordeling, men at det vil være mulig å sende søknad for større beløp. Forutsatt dekning i OU-fondet vil derfor kostnader utover 3,6 millioner kunne forventes dekket, men dersom det ikke finnes dekning må kostnadene bæres av de respektive organisasjonsledd. Av disse 3,6 millioner har uttaket fra Ylf og Of vært på anslagsvis ca 1,3 millioner (Ylf), og ca 0,5 millioner (Of). Når dette legges til grunn for fordelingsnøkkelen nedenfor, skyldes det historiske betraktninger.

#### Anbefaling:

- 1) Det foreslås en fordeling hvor Ylf og Of gis 50 % av de estimerte OU-midlene. Dette fordeles med 36 % til Ylf for å dekke kostnadene ved Legeforeningens vårkurs og høstkurs for Ylfs tillitsvalgte, og med 14 % til Of for å dekke kostnadene til Legeforeningens tariffkurs for Ofs tillitsvalgte.
- 2) Dnlf sentralt håndterer det resterende beløp av OU-midlene for å gjennomføre kurspakken "Fra tillitsvalgt til leder" samt nødvendige temakurs, og dekke kostnader til Legeforeningens tillitsvalgtkurs i de ulike HF-områder.
- 3) Øvrige arrangementer i regi av foreningsledd som tilfredsstiller kravene i OU-ordningen kan dekkes dersom det er økonomi i OU-ordningen etter at kurs i pkt 1 og 2 er dekket inn.



## **Virke**

OU-ordningen i Virke skiller seg fra øvrige ordninger, i det Legeforeningen må levere *en* søknad knyttet til samtlige kurs for inneværende år, innen 1. april samme år. Det betyr at kurs som arrangeres før 1. april må gjennomføres uten at det er kjent hvorvidt det innvilges støtte, og hvor stor støtten vil være. For kursene som arrangeres etter 1. april vil det være usikkerhet knyttet til hvor mange deltakere kursene vil ha.

Fondsstyret i Virke fokuserer mer på fellestiltak mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne, enn på rene kurs for tillitsvalgte. Legeforeningen har likevel søkt, og fått tildelt midler fra fondet, men for å sikre tillitsvalgte fra Virke-sykehusene deltakelse på Legeforeningens kurs, på linje med tillitsvalgte fra Spekter-sykehusene, har det vært nødvendig for sentralstyret å stille garantier de siste to årene.

Ut fra de opplysninger Legeforeningen har mottatt, knyttet til praksis for fordeling av midler fra OU-fondet i Virke, HUK-området, kan Legeforeningen forvente at vår søknader vil gi ca 80.000,- i støtte. Kostnader ut over dette vil måtte dekkes inn på annen måte. Virksomhetene som er organisert under Virke er i all hovedsak sykehus.

Anbefaling:

- 1) Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte fra Virke kan delta på de samme kursene som tillitsvalgte fra Spekter-området, uavhengig av inndekning fra OU-ordningen.

## **Oslo kommune**

Det finnes for alle praktiske formål ingen OU-midler tilgjengelig for Legeforeningen. Akademikernes andel går til en årlig samling for Akademikernes tillitsvalgte i kommunen. Utfordring for Legeforeningen at tillitsvalgtapparatet for kommunalt ansatte mangler en HTV.

Gitt situasjonen for OU-midler i Oslo kommunes tariffområde, vil en eventuell tillitsvalgtopplæring, ut over hva Akademikerne Oslo kommune tilbyr, forutsette finansiering direkte fra Oslo legeforening eller fra Legeforeningens sentralstyre, evt. en kombinasjon.

Anbefaling:

- 1) Det gis en garanti fra sentralstyret som sikrer at tillitsvalgte fra Oslo kommune kan delta på relevante tillitsvalgtkurs.

## **Økonomi, regnskap og revisjon**

Uavhengig av fordelingsnøkkel må det avklares hvordan økonomi, regnskap og revisjon skal ivaretas. OU-fondene stiller krav om separate, revisorgodkjente, regnskap for hvert enkelt kurs. Slik det løses i dag må de ulike organisasjonsleddene levere inn all dokumentasjon, for at Legeforeningens sekretariatet (ØKAD) kan sende søknad til fondene, etter at Legeforeningen har besørget revisjon av de respektive regnskapene. Spørsmålet er om all økonomihåndtering bør flyttes til Legeforeningen sentralt.

## **Kursledelse**

Den praktiske kursledelsen kan ivaretas av tillitsvalgte, eller sekretariatsansatte. Det bør utarbeides en instruks som kvalitetssikrer dette arbeidet.