



Veiledning for drift av avdelinger og klubber

Oppdatert av forbundsstyret 22. januar 2016

Dette er en kortfattet veiledning for tillitsvalgtarbeid i Negotia. For utfyllende informasjon kan du finne mer på www.negotia.no under: [Lønns- og arbeidsvilkår](#) / [For tillitsvalgte](#) / [For deg som er ny som tillitsvalgt](#)

Innhold

Veiledning for drift av klubber i Negotia	3
Felleskap og samarbeid på arbeidsplassen	3
Avtaleverket.....	3
Valg av tillitsvalgt.....	4
Drøftinger og forhandlinger.....	4
Lokale lønnsforhandlinger	4
Forhandlingsutvalg.....	4
Drift av klubben.....	5
Kontakten med Negotia	5
Rutiner for regnskapsføring i klubbene.....	5
Veiledning for drift av avdelinger i Negotia.....	7
Innledning - den lokale organisasjonsbyggingen	7
Kanalen til demokratiet.....	7
Den formelle rollen	7
Mulighetene og midlene finnes	7
Årsmøtet	8
Et velfungerende styre	8
Rutiner for regnskapsføring i avdelingene.....	8
12 tips til vellykket avdelingsdrift.....	9
Spesielt for konsern som ikke er egen avdeling i Negotia	11
Avtaleverket.....	11
Valg av konserntillitsvalgte.....	11
Samarbeid med ledelsen	11
Samarbeid med bedriftsklubber	11
Midler.....	11
Verktøy	12
Kontakt forbundet ditt	12

Veiledning for drift av klubber i Negotia

En klubb er en gruppe medlemmer på en bedrift. Etableringen av klubb med de rettighetene som følger av det, er knyttet til avtaleverket (se nedenfor). Det er vanlig å danne klubb når medlemstallet er tre eller flere. Negotia har klubber i alle størrelser – fra en knapp håndfull og opp til grupper med flere hundre medlemmer.

Klubben skal etableres i tråd med Hovedavtalens bestemmelser og derigjennom være tilpasset bedriftens struktur, størrelse, geografisk spredning og beslutningssystem.

Felleskap og samarbeid på arbeidsplassen

Et utviklet bedriftsdemokrati med god toveis kommunikasjon og involvering av de ansatte, er ikke alltid lett å få til. Relasjonene mellom partene i en bedrift, det vil si ledelse og ansatte, må bygges opp og vedlikeholdes systematisk for å kunne fungere godt over tid. At en ansattgruppe er tilsluttet en organisasjon og omfattet av et avtaleverk legger til rette for nettopp dette. De ansatte har på en mengde områder felles interesser. Og de sitter på erfaring og kompetanse som det er klokt å utnytte på alle nivåer i bedriften. Ikke alle bedriftsledere er bevisst på dette. Noen har også mer eller mindre frykt for innblanding fra de ansatte. Ofte er de ansattes initiativ gjennom organisering starten på et samarbeid på et høyere nivå mellom partene.

Negotia har mange gode eksempler på at dialogen på bedriften har utviklet seg positivt etter at de ansatte organiserte seg og fikk i gang klubbdriften. I mange tilfeller også når utgangspunktet har vært vanskelig.

Viktig:

Når partene (ansatte og ledelse) har et godt fungerende samarbeid forankret i avtaleverket, er man bedre rustet til å håndtere vanskelige situasjoner på bedriften.

Avtaleverket

Avtaleverket er opprettet av og utviklet mellom partene i arbeidslivet. Bestemmelsene og rettighetene i avtaleverket supplerer det man ellers er omfattet av som arbeidstaker gjennom lover (som arbeidsmiljøloven) og evt. bedriftsvise avtaler. Avtaleverket (tariffavtalen) består av to deler – hovedavtalen (del 1) og overenskomsten (Del 2) – som vanligvis er to separate hefter. Hovedavtalen inneholder populært sagt generelle kjøreregler for hvordan partene skal forholde seg til hverandre til daglig og i situasjoner som oppstår. Rettigheter og plikter, samarbeid, informasjon og medbestemmelse er sentrale begreper. Overenskomsten omhandler i større grad konkrete arbeidsvilkår, eksempelvis arbeidstid, overtid, lønnsforhandlinger, korte velferdspermisjoner, avtalefestet pensjon med mer. Overenskomsten kan utfylles ved ta det lages særavtale(r) mellom de lokale parter i bedriften (Negotiaklubben og bedriften), og vil dermed være en del av tariffavtalen.

Ofte sier man *tariffavtale* og mener hele *avtaleverket* med begge enhetene. Begrepene brukes om hverandre i daglig tale.

Negotia har som mål å opprette tariffavtale for flest mulig av medlemsgruppene. Hvilken avtale som er aktuell avhenger av bedriftens arbeidsgivertilknytning, evt. om bedriften er uorganisert.

Viktig:

Les mer om avtaleverket og opprettelse av dette på www.negotia.no – [Lønns- og arbeidsvilkår](#) / Tariffavtaler.

Valg av tillitsvalgt

For at en klubb skal fungere må det velges tillitsvalgte – av og blant medlemmene. De tillitsvalgte er medlemmenes talspersoner og representanter i kontakten med ledelsen. Det er vanlig å velge en tillitsvalgt pluss en varatillitsvalgt. Større grupper kan også ha flere tillitsvalgte (bestemmelser om dette finnes i hovedavtalen). Hvem som er tillitsvalgte for medlemsgruppa skal meddeles ledelsen. Hvis ikke dette gjøres har heller ikke ledelsen den samme plikten til å informere om forhold som avtalen regulerer.

Det er viktig å tenke kontinuitet ved valg av tillitsvalgte. De bør velges for en bestemt tid og sørge for overlapping ved at ikke begge (alle) er på valg samtidig.

Viktig:

Tillitsvalgtes rettigheter og plikter er beskrevet i hovedavtalen. Å være tillitsvalgt gir både kunnskap, læring og personlig utvikling. Men det er også en krevende posisjon hvor man trenger støtte og oppmuntring fra medlemmene. Det er viktig at man innad i klubben er bevisst på å holde samholdet levende og er gjensidig støttende.

Drøftinger og forhandlinger

I henhold til hovedavtalen kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med ledelsen om forhold som har betydning for de ansatte. Det er vanlig at partene avtaler å holde faste drøftingsmøter - for eksempel en gang i måneden. Det skal skrives protokoll fra møtene hvor partenes syn kommer fram. Ha jevnlige møter med ledelsen – ikke bare fordi/når det dukker opp saker.

Avtalen gir også forhandlingsrett på visse områder. Forhandlingsretten innebærer at man kan bryte hvis det ikke oppnås enighet lokalt og bringe spørsmålet opp på forbunds nivå. Det skal skrives protokoll signert av tillitsvalgt og arbeidsgiver etter avholdte drøftingsmøter og forhandlinger.

Viktig:

Oppsigelsessaker skal alltid rapporteres til Negotia sentralt og blir fulgt opp/forhandlet av representanter derfra.

Lokale lønnsforhandlinger

De fleste av Negotias tariffavtaler følger prinsippet om lokal lønnsdannelse. Det betyr at lønsspørsmålet avgjøres etter forhandlinger mellom partene, bedriftsvis. Også lønnsforhandlingene kan brytes dersom det ikke oppnås lokal enighet. De bringes da inn til såkalt organisasjonsmessig behandling.

Forhandlingsutvalg

Det er vanlig at klubben blant medlemmene velger et forhandlingsutvalg, som forbereder og gjennomfører forhandlingene med ledelsen. Forhandlingsutvalget bør være representativt for klubbens sammensetting. Antallet bør ikke være for stort – tre til fem personer kan være passe.

Viktig:

Grunnopplæringen i Negotia gir grundig skoleing i forhandlinger generelt og spesifikt innen lønn. Alle tillitsvalgte skal delta i grunnopplæringen. Opplæringen er gratis. Les mer om dette på www.negotia.no under Kurs.

Drift av klubben

Generelt. Bedriftsklubben er i prinsippet en liten forening. Den har et visst antall deltakere som alle har sin demokratiske rett til å kunne påvirke. Klubbens oppfatninger i aktuelle saker av betydning for de ansatte, kanaliseres til ledelsen gjennom de tillitsvalgte. Disse videreformidler klubbens syn og gjennomfører drøftinger og forhandlinger på vegne av sine kollegaer. Det er viktig at de tillitsvalgte gir god og hyppig informasjon til medlemmene, og holder møter når det er hensiktsmessig. Det er vanlig at arbeidsgiver gir fri fra jobb for å gjøre tillitsvalgtoppgaver.

Klubbstyre/økonomi. Om ønskelig kan man velge et klubbstyre, evt. også med faste funksjoner utover de tillitsvalgte som er valgt etter avtalen. Klubben kan om ønskelig opprette en egen økonomi ved å inndrive en tilleggskontingent. Dette må administreres og forvaltes fullt og helt av klubben selv.

Aktiviteter. All erfaring viser at det er smart å ha aktiviteter som styrker fellesskapet. Det behøver ikke være så spektakulært. Det bidrar til samhold å gjøre enkle ting sammen fordi man er medlem i samme forbund. For å kunne gjennomføre ønskete aktiviteter, kan klubben søke forbundet om økonomisk støtte gjennom ordningene med 3-prosent-midler (3 prosent av totalt innbetalt kontingent). Det kan også rettes søknad til den avdelingen klubben tilhører. Avdelingene får 8 prosent returkontingent for de medlemmene de omfatter. Dette finner du mer om på www.negotia.no under [Om Negotia](#) / [Organisasjon](#) / 3 prosent midler.

Medlemsverving. Uorganiserte på bedriften og nye ansatte kan få en henvendelse om fordelene med å melde seg inn i Negotia. Ta kontakt med Negotia sentralt om du trenger vervemateriell og gode argumenter for å melde seg inn. Den tillitsvalgte må sørge for at nye medlemmer blir meldt inn sentralt, og melde inn endringer i opplysninger om klubbens medlemmer. Dersom noen medlemmer skal slutte ved bedriften, skal den tillitsvalgte opplyse om fordelene ved å fortsette som medlem i Negotia.

Kontakten med Negotia

Klubbtiltillitsvalgte skal ikke nøle med å kontakte Negotias rådgivere for veiledning og bistand. Det er samspillet lokalt/sentralt som avgjør den totale styrken. Ring servicetelefon: 815 58100 eller post@negotia.no

Rutiner for regnskapsføring i klubbene

Oppgaver som skal skje på årsmøtene til klubbene

Vedtektene stiller ingen spesielle krav til klubbene, men viser til disse retningslinjene. Mange klubber er små og har liten eller ingen økonomi. Av dem forventes ikke regnskap.

Andre klubber er større og har økonomi, tidvis som følge av mottatte 3%-midler og andre ganger som følge av at det innført lokalt kontingent. Disse klubbene anbefaler å følge de samme retningslinjene for regnskapsføring som gjelder for avdelingene. Spesielt gjelder dette å legge frem regnskap for godkjenning på årsmøte. Et slikt regnskap bør medfølges av bilag som dokumenterer kostnadene.

Attestering - bilag

Dersom klubbene har regnskap bør alle utgifter attesteres før de refunderes. Klubbleder attesterer for styremedlemmer/kasserer, mens nestleder eller kasserer attesterer for klubbleder.

Regnskap for klubbdriften skal bare omfatte reelle inntekter og kostnader knyttet til klubbdriften. Andre midler, f.eks. støtte fra arbeidsgiver til velferdstiltak i virksomheten, bør holdes utenfor klubbens driftsregnskap.

Beverting og drosjeregninger:

Regninger som gjelder for beverting skal alltid oppgi navn på de som har vært med. Regninger for drosje skal oppgi adresse for start og stopp i tillegg til navn på passasjerer.

Organisasjonsnummer/bankkonto:

Noen få klubber er registrert med eget organisasjonsnummer i enhetsregisteret, men de fleste ikke. Noen klubber har opprettet egen bankkonto for klubbkassa, andre via arbeidsgiver. Dette er et valg klubbstyret tar.

Forvaltning av klubbkasse ved opphør av avdelingene

Klubbens egenkapital er først og fremst et resultat av 3%-midler og eventuelt lokal kontingent. Dersom en klubb opphører vil forbundsstyret vurdere om gjenværende midler skal overføres til Negotia sentralt eller fordeles til gjeldende avdeling. Der klubbkassa i hovedsak består av midler fra innbetalt lokal kontingent, må årsmøte ta stilling til fordeling av midlene. Det anbefales at midlene overføres til gjeldende avdeling eller Negotia sentralt.

Vær offensiv i klubbarbeidet. Det handler om at du sammen med dine arbeidskollegaer påvirker dine lønns- og arbeidsvilkår her og nå!

Veiledning for drift av avdelinger i Negotia

Innledning - den lokale organisasjonsbyggingen

Negotia er et fagforbund hvor en av grunnidéene er å bygge opp og holde levende en god dialog mellom partene på bedriftsnivå, slik at vi er i posisjon og kan være med å påvirke lønns- og arbeidsvilkårene til enhver tid. Dette må i hovedsak gjøres av medlemmer og tillitsvalgte ute på arbeidsplassene.

Kontakten mellom medlemsgrupper i lokale områder er i tillegg avgjørende for organisasjonsbyggingen og opplevelsen av tilhørighet. Det er i denne sammenhengen avdelingene har en sentral funksjon. Med faglige og relasjonsskapende aktiviteter i sine områder, bidrar avdelingene til å styrke kunnskapen og identiteten blant medlemmene.

Kanalen til demokratiet

Avdelingene er til for alle medlemmene de omfatter. Årsmøtet er åpent for alle. Alle har den samme retten og muligheten til å bli valgt til verv, enten man er enkeltmedlem eller del av en stor klubb. Den samme muligheten gjelder for utsendingene avdelingene velger til de årlige regionsmøtene, som igjen velger representanter til landsmøtet. Landsmøtet er det øverste beslutningsorganet i forbundet og velger blant annet forbundsstyret. Det er medlemmene som eier forbundet og som selv velger sine ledere – og avdelingene er den viktigste kanalen til demokratiet.

Den formelle rollen

Avdelingene skal først og fremst være kontaktledd mellom medlemmer og klubber i sitt område og de sentrale organisasjonsleddene. De forvalter økonomiske midler i forbundet og skal forestå aktiviteter – både faglige og sosiale – som supplerer det som tilbys fra administrasjonen. Å holde kontakt med klubbene og de klubbtiltillitsvalgte er viktig, likeledes å vurdere positivt søknader fra disse om økonomisk støtte til lokale aktiviteter.

Vedtektenes krav til avdelingene er blant annet følgende (§ 9):

- Holde årsmøte innen utgangen av februar måned.
- Sende årsberetning med regnskap og revisors godkjenning, virksomhetsplan og budsjett til administrasjonen.
- Arrangere årlige lønnskonferanser.
- Invitere andre avdelingers medlemmer i området til lokale aktiviteter.

Avdelingenes aktiviteter skal være i tråd med forbundets policy og strategiske planer.

Mulighetene og midlene finnes

Noen avdelinger er gode til å skape entusiasme og oppslutning om aktiviteter. En blanding av noe både på den faglige og sosiale siden, er ofte oppskriften bak et vellykket arrangement. Utflukter av forskjellige slag med god mat, kulturinnslag og foredrag om et faglig tema, er et konsept som mange har hatt god erfaring med. Vær oppfinnsomme. Eksemplene og mulighetene er mange – og mange får det til.

Åtte prosent av medlemskontingenten går tilbake til avdelingene. I tillegg settes det av en pott på tre prosent av totalt innbetalt kontingent, som tildeles avdelinger, klubber og regioner etter søknad. Tanken med dette er å stimulere til aktivitet. Vitsen er at midlene skal komme medlemmene til gode, gjennom for eksempel praktisk nyttige og sosiale arrangementer.

Se mer om ordningen med 3 prosent-midler på www.negotia.no under [Om Negotia / Organisasjon](#) / 3 prosent midler.

Årsmøtet

Negotia har ingen faste regler når det gjelder å innkalle til årsmøte i avdelingen. Som miljøbedrift prøver Negotia å unngå å sende ut alle sakspapirene i papirutgave. Søk å bekjentgjør årsmøte på best mulig måte og helst 14 dager i forkant via e-post til klubber og/eller medlemmer, eller bruke hjemmesiden/ facebook siden til avdelingen. Dersom avdelingen har egen infoavis husk å bekjentgjør årsmøtet der.

En saksliste til årsmøte kan se slik ut:

- Godkjenning av innkalling og valg av møteleder
- Godkjenning av dagsorden
- Valg av hvem som skal undertegne årsmøteprotokollen
- Behandling og godkjenning av avdelingens beretning
- Behandling og godkjenning av avdelingens regnskap
- Behandling av revisjonsberetning
- Saker til årsmøtet
- Behandling av neste års virksomhetsplan og budsjett
- Valg

Minst ett av de faste medlemmene i avdelingsstyret skal så langt det er mulig være under 35 år, og ha et særlig ansvar for UNG arbeidet i avdelingen.

Husk på det sosiale samværet!

Et velfungerende styre

At styret arbeider og fungerer godt sammen som et lag, er helt nødvendig for å lykkes. Styret er den drivende kraften i avdelingens virke, uten initiativ og administrering skjer det ingenting. Flere av kursene Negotia tilbyr, fokuserer på lagarbeid. Deltakelse på disse anbefales varmt. (Se mer under www.negotia.no – Kurs).

Styret bør også selv ta initiativet til en helhetlig kompetanseutvikling innenfor området organisasjonsarbeid.

Styrets sammensetting: Avdelingsstyret skal ha en leder og bør ha inntil seks styremedlemmer, pluss to varamedlemmer. Det bør velges navngitte personer i rollene som nestleder, sekretær, kasserer og revisor.

Møtefrekvens: Styret må selv finne sin arbeidsform, inkludert antall møter. Et styremøte hver annen måned kan være et greit utgangspunkt.

TIPS: Sett rekruttering på dagsordenen på hvert styremøte. Er det bedrifter i nærområdet med medlemspotensial? Er det personer der som kan kontaktes? Bruk Markeds- og informasjonsavdelingen i Negotia sentralt for oppfølging av mulige rekrutteringsprosjekter.

Rutiner for regnskapsføring i avdelingene

Oppgaver som skal skje på årsmøtene til avdelingene

I henhold til vedtektene skal avdelingene: «*Etter årsmøtet sende protokoll fra møtet til forbundet. Beretning, regnskap og revisjonsberetning, samt virksomhetsplan og budsjett for inneværende år skal følge som vedlegg.*»

Dette innebærer at årsmøte skal godkjenne (eventuelt ikke godkjenne) regnskapet og sende det inn til forbundsstyret. Dette betyr også at årsmøtene må ha valgt en revisor som skal skrive revisjonsberetning – dvs. uttale seg om regnskapet.

Dersom regnskapet ikke sendes inn, eventuelt er mangelfullt vil returkontingent kunne bli holdt midlertidig tilbake.

Avdelingene skal bruke regnskapsmalen som Negotia har utarbeidet sentralt og som følger som vedlegg til disse retningslinjene. Det er blant annet viktig å oppgi inn- og utgående balanse, samt sørge for at regnskapet gir et riktig bilde av avdelingens faktiske inntekter og kostnader.

Regnskap for avdelingsdriften skal bare omfatte reelle inntekter og kostnader knyttet til driften. Andre midler, f.eks. støtte fra arbeidsgiver til velferdstiltak i virksomheten, bør holdes utenfor avdelingens driftsregnskap.

Revisor

Revisors jobb er å gjennomgå regnskap i forkant av hvert årsmøte. Revisjonsberetningen er revisors uttalelse om regnskapet. For å kunne uttale seg om regnskapet må revisor har gjennomgått det sammen med kasserer, blant annet bilagene til regnskapet.

Attestering - bilag

Attestering: Alle utgifter skal attesteres før de refunderes. Avdelingsleder attesterer for styremedlemmer/kasserer, mens nestleder eller kasserer attesterer for avdelingsleder.

Det skal foreligge bilag til alle kostnader i regnskapet. Dette skal være tilgjengelig for revisor. På forespørsel skal det også legges ved årsregnskapet når det sendes inn til Negotia sentralt.

Beverting og drosjeregninger:

Regninger som gjelder for bevertning skal alltid oppgi navn på de som har vært med. Regninger for drosje skal oppgi adresse for start og stopp i tillegg til navn på passasjerer.

Organisasjonsnummer/bankkonto:

Noen avdelinger er registrert med eget organisasjonsnummer i enhetsregisteret. Andre ikke. Noen avdelinger har opprettet egne bankkonto for «klubbkassa», andre via arbeidsgiver og andre igjen gjennom Negotia sentralt. Dette er et valg avdelingsstyret tar.

Det anbefales at dersom det er ønskelig å opprette egen bankkonto blant annet for å forvalte tildelt returkontingent, at det skjer gjennom Negotia sentralt. Dette håndteres ved å sende en henvendelse til generalsekretær eller økonomisjef. På denne måten slipper man ekstraarbeid med å registrere avdelingen i enhetsregisteret.

Forvaltning av «klubbkasse» ved opphør av avdelingene

Avdelingenes egenkapital er først og fremst et resultat av returkontingent som er et resultat av innbetalt medlemskontingent. Dersom en avdeling opphører vil forbundsstyret vurdere om gjenværende midler skal overføres til Negotia sentralt eller fordeles på andre avdelinger som overtar medlemmer og aktivitet.

12 tips til vellykket avdelingsdrift

- Vær opptatt av mulighetene i stedet for vanskelighetene – vær oppfinnsomme
- Ta med hele styret på kurs i lagarbeid
- Skriv protokoller fra møtene dere har – snakk om rekruttering på hvert møte
- Ha som mål å gjennomføre én samlet aktivitet for medlemmene hvert halvår
- Send leserinnlegg og bilder fra aktiviteter til Negotia magasin
- Send et enkelt infoskriv til medlemmene hvert halvår
- Lag deres egen hjemmeside/facebookside – dette får dere hjelp av administrasjonen til
- Bruk de pengene dere har til rådighet heller enn å spare

- Sørg for å holde årsmøte, men finn på noe spennende i tilknytning til det
- Før et enkelt regnskap, lag årsrapport og send den til Negotia
- Delta på regionsmøtene med det antallet dere har rett til. (Vedtektenes § 8)
- Tenk på at det dere gjør skal være moro og givende – for dere selv og fellesskapet.

Administrasjonen og forbundsstyret vil bruke avdelingsstyrene som høringsinstans i politiske saker.

Husk!

Det du lærer som tillitsvalgt gir personlig utvikling som kommer til nytte på mange andre områder i livet!

Spesielt for konsern som ikke er egen avdeling i Negotia

I et konsern med flere enn 200 ansatte kan man, i henhold til Hovedavtalens § 14-3 som er inngått mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), velge egen konserntillitsvalgt.

Avtaleverket

Konserntillitsvalgte er omfattet av Hovedavtalens kapittel XIV § 14, og skal i henhold til denne ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå.

Valg av konserntillitsvalgte

Det er vanlig å velge konserntillitsvalgt av og blant tillitsvalgte for bedriftsklubbene i konsernet, men konserntillitsvalgte kan også velges av og blant alle medlemmene i konsernet.

Samarbeid med ledelsen

Negotia har flere konserntillitsvalgte som har gode erfaringer med samarbeid på konsernnivå. Det er viktig at den konserntillitsvalgte har en god dialog med ledelsen både på formelle og mer uformelle arenaer hvor konsernovergripende saker diskuteres.

Avtaler som inngås på konsernnivå skal ikke overstyre avtaler som gjelder lønns- og arbeidsvilkår som inngås med konsernets bedrifter. Men i visse tilfeller er det likevel viktig å få konsernavtaler som kan være bedre enn den enkelte bedrift kan tilby – for eksempel i omstillingssaker som gjelder hele konsernet. Her er det viktig å få til like gode avtaler for alle berørte i konsernet. Eks. kan være sluttpakker, pensjonsordninger osv.

Samarbeid med bedriftsklubber

Det er viktig at den konserntillitsvalgte etablerer arenaer hvor tillitsvalgte for klubbene og konserntillitsvalgte kan utveksle informasjon til felles beste for de ansatte i hele konsernet. Dette kan gjøres på flere måter: bruke e-post, chattefora, telefonmøter eller fysiske møter. Hvis det er mulig kan det være lurt å ta et fysisk møte en gang i året – for på den måten å kunne diskutere saker av betydning for hele konsernet. Det kan i tillegg være aktuelt å legge et fagforeningstema eller arbeidslivstema til disse møtene. Administrasjonen bistår gjerne med ressurser til et slikt møte. Det kan også legges inn en sosial del i forlengelsen av møtet, slik at man får anledning til å bli bedre kjent med hverandre. Terskelen for å ta kontakt mellom bedriftsklubbene og konserntillitsvalgte samt de tillitsvalgte og administrasjonen, blir ofte lavere etter slike sammenkomster!

Midler

For å kunne arrangere aktiviteter/møter kan den konserntillitsvalgte ha behov for midler. Til slike formål kan det søkes om 3-prosent-midler fra Negotia sentralt. 3-prosent-midler er 3 prosent av medlemskontingenten som avsettes til lokale formål. Avdelinger og klubber/konserntillitsvalgte kan søke om midler til konkrete tiltak som kan betegnes som medlemspleie.

Du kan lese mer om 3-prosent-midler på www.negotia.no under [Om Negotia](#) / [Organisasjon](#) / 3 prosent midler.

En sammenkomst kan også gjennomføres som et "spleiselag" hvor bedriftsklubben søker om midler fra avdelingen den tilhører.

Verktøy

Det kan være godt å ha noen verktøy i utøvelsen av vervet som konserntillitsvalgt. Forskningsstiftelsen Fafo har utgitt "Håndbok for tillitsvalgte i konsern". Den er informativ og lettlest, og anbefales!

I tillegg har Negotia en rekke nettbaserte verktøy som også kan være til god nytte for konserntillitsvalgte. Disse finner du på www.negotia.no – Lønns- og arbeidsvilkår.

Kontakt forbundet ditt

Konserntillitsvalgte må ikke nøle med å kontakte Negotias rådgivere for veiledning og bistand. Det er samspillet lokalt/sentralt som avgjør den totale styrken.