

Rapport: Utredning av eierorganisasjonen i Nortura

ORGANISASJONSUTVALGET, AVGITT DESEMBER 2023

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	2
2.0 Bakgrunn	3
2.1 Mandat.....	3
2.2 Utvalgets sammensetning.....	3
2.3 Utvalgets arbeid.....	3
Medvirkning	3
3.0 Vurdering av dagens organisasjonsmodell	5
3.1 Antall nivå i organisasjonen.....	5
3.2 Beregning av representasjon.....	5
3.3 Organ og verv i modellen	5
Nivå 1: Kretsutvalg.....	6
Nivå 1: Valgkomite, krets	7
Nivå 2: Regionutvalg	8
Nivå 2: Arbeidsutvalg.....	9
Nivå 2: Ungdomsrepresentant	10
Nivå 2: Valgkomite, region	11
Nivå 3: Årsmøte	11
Nivå 3: Ordførerkollegiet	11
Nivå 3: Fagutvalg	11
Nivå 3: Konsernråd	12
Nivå 3: Konsernstyret.....	12
Nivå 3: Valgkomite, sentralt.....	13
Nivå 3: Kontrollkomite	14
4.0 Anbefaling om endring i organisasjonsmodellen	15
4.1 Utvalgets anbefaling vurdert mot bakgrunnen for mandatet.....	16
4.2 Organisasjonskart - utvalgets anbefaling.....	18
4.3 Utvalgets anbefaling – økonomi og statistikk	19
5.0 Konklusjon	21
6.0 Vedlegg	22

1.0 Innledning

Forrige organisasjonsgjennomgang i Nortura ble gjennomført i 2011 og vedtatt i årsmøte 2012. Nortura sin eierorganisasjon har i liten grad vært endret siden da. Samtidig har det skjedd en del endringer i og rundt selskapet.

Konsernstyret besluttet at det skulle igangsettes en prosess for å vurdere om dagens organisasjonsmodell fortsatt var formålstjenlig slik den er i dag, eller om det er behov for endringer. Som bakgrunn for mandatet som er gitt til organisasjonsutvalget, ble det definert ni punkter som et arbeid skulle ta hensyn til og/eller besvare:

- Store og raske endringer i rammevilkårene, både i sluttmarkedet og i det politiske landskapet. Som følge av dette øker kompetansebehovet i de styrende organene, både i bredde og dybde. Økt endringshastighet medfører at det ofte blir mindre tid på prosess fram mot beslutning.
- Spennet i organisasjonen har økt etter hvert som produksjonene har blitt mer spesialisert.
- Antall medlemmer er betydelig redusert – uten at antall tillitsvalgtroller er redusert tilsvarende.
- Mange valgkomiteer, spesielt på krets nivå, melder om at det er stadig mer krevende å fylle opp alle posisjoner.
- Ny digital teknologi har gitt en landsdekkende organisasjon nye muligheter som både kan være med på å redusere opplevd avstand og kostnader.
- Alt for mange eiere krysser av på at den sterkeste negative driveren i medlemsundersøkelsen, «Ubetydelig og uten innflytelse», er noe de mener kjennetegner Nortura.
- Antall årsverk tilknyttet medlemsdemokratiet er halvert siden 2012. Det gjør det krevende å følge opp med tilstrekkelig administrativ støtte, spesielt inn mot de 138 kretsene.
- Nortura har i utgangspunktet større kostnader knyttet opp mot vår eiermodell enn våre konkurrenter. Konkurransen i de markedene Nortura opererer har blitt betydelig tøffere de siste årene. Da er det enda viktigere at vi har en trimmet organisasjonsmodell som gir positiv avkastning.
- Det er etter 2012 etablert organer i organisasjonen som til dels overlapper med eksisterende organer i modellen.

Målsettingen med denne prosessen har vært å finne justeringer eller endringer som er med på å optimalisere organisasjonsmodellen slik at den er et konkurransefortrinn. Målet har vært at organisasjonsprosessen skulle avdekke forbedringsområdet slik at Nortura sin konkurransekraft løftes – først og fremst i tilførselsmarked, men også i sluttmarkedet.

En god eiermodell i et samvirkeselskap kjennetegnes ved stort eierengasjement, reell medbestemmelse og kort opplevd avstand. For å få til det må det ligge noen grunnleggende forutsetninger i bunnen:

- Det må finnes et sett med kjøreregler (vedtekter og instruksjer) som regulerer valg og viser ansvar og myndighet til de ulike fora i organisasjonen.
- Organisasjonen må være transparent (åpen og inkluderende), og gi reell mulighet for innsyn og påvirkning.
- Det må være en god informasjonsflyt - begge veier – i organisasjonen.
- De tillitsvalgte må gis mulighet til både formell og uformell skoling.

Norfura

2.0 Bakgrunn

2.1 Mandat

Organisasjonsutvalget skal gå gjennom og vurdere om dagens organisasjonsmodell er godt nok tilpasset til å møte de 9 punktene som er skissert i innledningen. Utvalget skal deretter ta utgangspunkt i dagens eiermodell, foreslå forenklinger, endringer og tilpasninger med formål å lage en mest mulig optimal eiermodell for å håndtere de utfordringene og mulighetene selskapet står overfor de neste årene.

Utvalget skal vurdere om hvorvidt forslagene til endringer vil føre til behov for endringer i vedtektene.

Utvalget skal legge fram sin innstilling for Årsmøtet i 2024.

2.2 Utvalgets sammensetning

Utvalget ble nedsatt av konsernstyret, og er sammensatt av representanter fra alle nivå:

- Ole Johannes Egeland (konsernstyret), leder av utvalget
- Jan Erik Fløtre (konsernstyret)
- Hans Ole Erikstein (arbeidsutvalg, region Øst)
- Kirsten Kverneland (arbeidsutvalg, region Agro)
- Ola Johansen (arbeidsutvalg, region Nord)
- Jon Inge Bragstad (kretsleder, Steinkjer)
- Wenche Rustad Wangen (kretsleder, Toten)

Jan Erik Fløtre (konsernstyret) og Ola Johansen (arbeidsutvalg, region Nord) gikk ut av organisasjonsutvalget september 2023. Det ble ikke supplert inn nye medlemmer i utvalget.

Avdeling for Demokrati og Eierutvikling har vært sekretariatet for utvalget.

2.3 Utvalgets arbeid

Utvalget ble konstituert 19. januar 2023, og hadde sitt første møte 1. februar. Utvalget har i løpet av arbeidet hatt 17 møter, hvorav ett har vært fysisk. Kostnad med utvalgets arbeid og medvirkningsprosessene, inkl. kostnad ved gjennomføring av eiermøter i forbindelse med høring, er estimert til å være rundt kr. 400.000. Dette inkluderer ikke administrative kostnader.

Tidsplanen for organisasjonsprosessen ble definert i mandatet:

- Utvalget skulle rapportere om framdrift og status i konsernstyret når det er naturlig.
- Kretsmøtene 2023 skulle orienteres om prosessen som var satt i gang.
- Det skulle rapporteres til årsmøtet 2023.
- Orientering og drøfting av saken skulle være en del av regionutvalgsmøtene høsten 2023.
- Konsernstyret skulle få anbefaling til behandling i desember 2023.

Medvirkning

I mandatet til organisasjonsutvalget var det presisert at det er viktig å involvere og få tilbakemelding fra eierne i prosessen, både i oppstarten og underveis. Utvalget har prioritert å gi den enkelte eier og spesielt tillitsvalgte en god mulighet til å medvirke i arbeidet. Utvalget har også brukt disse medvirkningsmetodene for å få data som kunne brukes til å vurdere hvor godt dagens organisasjonsmodell fungerer.

Norfura

Medvirkningsprosessen startet på kretsmøtene i 2023, hvor det ble orientert om at konsernstyret hadde iverksatt en prosess, og eierne fikk mulighet til å komme med innspill på et generelt grunnlag. Kretsmøtene ble utfordret på å komme med tilbakemelding hva som kan gjøres for at den enkelte får bedre eiermedvirkning, og de ble bedt om å vurdere hvor godt sin egen krets fungerer.

Regionutvalgsmøtene i mars 2023 ble bedt om å evaluere seg selv og sine egne medvirkningsmuligheter. Det ble også stilt spørsmål om det var aktuelt å velge årsmøteutsendinger på kretsnivå.

Tilsvarende opplegg ble også gjort under årsmøte i april 2023, og saken fikk prioritert tid i generaldebatten.

Underveis i evalueringsfasen av dagens organisasjonsmodell, ble leder av sentral valgkomite og styreleder intervjuet.

I juni 2023 ble arbeidsutvalgene utfordret på å komme med innspill på hvordan kretssammensetningen i sin region hadde vært hvis arbeidsutvalgene fikk bestemme og hvordan de ville fordelt kretsene sine inn i eventuelle distrikt.

I september 2023 ble det sendt ut en høring til alle kretsene. Denne ble sendt til leder og nestleder i kretsutvalget. 74 % av kretsene sendte inn svar, hvorav 65 % av disse høringssvarene hadde grunnlaget i et eget eiermøte om høringen. Det betyr at ca. halvparten av eiermassen hadde mulighet til å komme med innspill gjennom eiermøter om denne høringen. Det var enkelte kretser som hadde felles eiermøter hvor det ikke ble sendt inn ett svar per krets, som gjør at deltakelsen i medvirkningsprosessen er noe høyere enn dette også.

Som en oppfølging av denne høringsrunden, ble det sendt en høring til regionutvalgene. Denne ble sendt til arbeidsutvalgene i midten av oktober 2023 og disse ble oppfordret til å lage en innstilling i forkant av regionutvalgsmøtene. Alle regionutvalg svarte på høringen.

Vedlagt til denne rapporten ligger en oppsummering av svar fra kretshøringen og høringen i regionutvalgene høsten 2023. Utvalget har hatt egne møter for å gå gjennom svarene fra kretser og regionutvalg. Utvalget har brukt disse svarene aktivt, og gjort noen tilpasninger basert på innspillene som er kommet. Likevel er det noen justeringer av dagens organisasjonsmodell som utvalget anbefaler selv om det er imot gjennomsnittet av høringssvarene.

Utvalget mener at responsen på medvirkningsprosessen har vært veldig bra. Selv om det bare var i underkant av 5 % av eiere som har vært delaktig i medvirkningsprosessene, er det positivt å se at både kretsutvalgene og regionutvalgene responderer på slike høringer. Det er naturlig at dette er en sak som engasjerer de tillitsvalgte i større grad. Kretsene ga også positive tilbakemelding på metoden for medvirkning, selv om det ble påpekt at det var kort tid til høringsfristen.

3.0 Vurdering av dagens organisasjonsmodell

3.1 Antall nivå i organisasjonen

Utvalget har vurdert om det er hensiktsmessig å gjøre endringer i antall nivå organisasjonsmodellen er delt inn. I dagens organisasjonsmodell er det tre nivå. Nivå 1 som består av lokale organ. Nivå 2 som består av regionale organ. Nivå 3 som består av sentrale organ.

Utvalget har vurdert både en organisasjonsmodell som består av dagens nivå 2 og nivå 3, samt en struktur som består av dagens nivå 1 og nivå 3. Sett opp mot bakteppet for prosessen, anbefaler utvalget å opprettholde en organisasjonsmodell med tre nivå. Utvalget mener at opplevd avstand vil økes hvis antall nivå reduseres. Utvalget mener at valg av årsmøteutsendinger på nivå 2 bør opprettholdes for å ha et årsmøte som reflekterer mangfoldet i organisasjon på en god måte.

Rundt 12 % av svarene fra kretshøringen svarer at de er helt uenig i at årsmøteutsendinger bør velges på regionnivå. De fleste av disse kretsene ønsker årsmøteutsendinger valgt av kretsene. Utvalget har konkludert med at totalt sett vil det ikke gi en bedre effekt på eierstyringen.

3.2 Beregning av representasjon

Utvalget opplever at beregning av representasjon er et tema som er viktig for mange eiere. Dette er noe som også var relevant i forrige organisasjonsvurdering.

Utvalget ser ikke behov for å gjøre noen endringer i beregning av representasjon til årsmøte. Dagens beregning til årsmøte, hvor minimumsrepresentasjonen er arbeidsutvalget, fungerer bra. Utvalget anbefaler å opprettholde prinsippet om at halvparten av representantene skal være valgt på bakgrunn av antall eiere og den andre halvparten skal være basert på antall tonn levert (samhandling med selskapet).

Utvalget ønsker å holde på samme prinsipp for representasjon til regionutvalgene, men ser behov for å gjøre endring i hvordan dette praktisk blir beregnet. Det er beskrevet mer om denne anbefalingen i delkapittelet om regionutvalget.

Utvalget anbefaler at beregning av årsmøteutsendinger fra regioner beholdes som i dag, og at det innføres en ny måte å beregne representasjon fra krets til region (prinsippet om lik vektlegging av antall eiere og antall tonnasje beholdes).

Skulle man innføre en toleddet eiermodell hvor årsmøteutsendinger velges fra krets, vil det være nødvendig å sette noen tydelige kriterier for hva som er minimumsdefinisjonen av en krets.

3.3 Organ og verv i modellen

Overordnet mener utvalget at det bør utarbeides instruksjoner for flere organ enn det er i dag. Instruksene er med på å tydeliggjøre oppgavene til det enkelte organ og verv, samtidig som noe av dette også må defineres i vedtektene.

Det er positivt at den enkelte som innehar tillitsverv i Nortura kan påvirke hvordan vervet utføres, men dette handlingsrommet er så stort at det kan også skape ulik forståelse og forventning til den organisasjonsmodellen man er en del av. Gjennom instruksjoner bør det også tydeliggjøres hvordan de ulike organene og vervene skal spille hverandre gode, og hvilke ressurser og muligheter man har tilgjengelig.

Nortura

Rekruttering av tillitsvalgte vurderes som en utfordring i alle ledd. Enkelte verv kan ha for stor ansvars- og arbeidsbelastning. Andre verv mangler mer konkrete og betydningsfulle funksjoner for å være givende nok. Utvalget er opptatt av at en eier skal føle at man bidrar til å løfte eierstyringen i Nortura, uavhengig av hvilket verv man har.

Utvalget har i sine anbefalinger hatt en generell målsetting om å få en tydeligere harmoni i organisasjonsmodellen. Få en tydeligere rød tråd fra nivå 1 til nivå 3, fra eiermøte til årsmøte, fra kretstillitsvalgte til konsernstyret og visa versa.

Nivå 1: Kretsutvalg

Det er 138 kretser i Nortura i dag. Kretsen er grunnplanet i organisasjonen, og det er derfor naturlig at utvalget har brukt mye tid på å vurdere om det er behov for justeringer eller endringer i hvordan kretsene fungerer i dag. Utvalget har vurdert kretsen og kretsutvalget samlet.

Utvalget har fått mange innspill om at kretsmøte, det årlige møte i februar/mars, er veldig viktig for medlemsdemokratiet. Argumentasjonen varierer, men det som går igjen er følelsen av lokal tilhørighet og eierskap. Utvalget støtter at kretsmøtene er ett av de viktigste tiltakene for at eiere skal føle seg hørt og at de har innflytelse.

Utvalget mener at det må være opp til eierne i kretsen å definere om de skal ha et eget kretsmøte eller samarbeide med andre kretser. Samtidig var det 22 kretsmøter i 2023 som hadde under 15 eiere til stede. Dette skyldes i stor grad at kretsen ikke har et stort antall eiere, men i enkelte tilfeller skyldes det også at det er svært lav deltakelse.

I kretshøringen kommer det frem at det er stor forventning til konsernstyrets tilstedeværelse på kretsmøtene. Denne forventningen er høyere enn dagens praksis. Utvalget mener at det må være en målsetting at konsernstyret er representert på et kretsmøte minimum hvert tredje år, men ønsker ikke å konkretisere noe i vedtektene. Utvalget mener det er viktig å finne en balanse mellom eiernes følelse av innflytelse og hva denne tilstedeværelsen krever av tid for styremedlemmene.

Utvalget anbefaler at kretsmøte endrer navn i vedtektene til «eiermøte» for å tydeliggjøre at dette er møte for eierne i Nortura og det er eierstyringen som er agenda. Det kan være aktuelt å være enda tydeligere på at dette møte handler om eierstyringen av Nortura. Dette kan f.eks. gjøres ved at det arrangeres andre møter hvor en eier kan møte administrasjonen og komme med innspill som en leverandør. Slike tiltak er med på å skape en forståelse av hva det betyr å være eier og hva det betyr å være leverandør.

Utvalget definerer tilgang på informasjon og kunnskap som en av de viktigste grunnene for å være lokal tillitsvalgt i Nortura. Samtidig er det ikke hensikten at kretstillitsvalgte skal få informasjon bare for å holde den for seg selv, men den bør deles med andre eiere i kretsen. Utvalget mener dette skjer, og må skje, gjennom aktivitet som kretstillitsvalgte planlegger og gjennomfører.

Kretstillitsvalgte må bruke disse aktivitetene til å fortelle om hva som er nytt i Nortura, hvilke saker som har vært drøftet og behandlet i krets og region, samt bevisstgjøre eiere om kretstillitsvalgte sin rolle som deres representant. Det bør ikke være nødvendig at konsernstyret eller regionale tillitsvalgte er til stede på alle kretsaktivitetene for at denne typen informasjon blir delt.

Norfura

For å stimulere til mer aktivitet og redusere forskjellene mellom kretsene, anbefaler utvalget at det innføres et utvalg som er sammensatt av tillitsvalgte fra flere kretser. Dette utvalget skal ha i hovedoppgave å planlegge og gjennomføre eieraktivitet. Utvalget anbefaler at dette utvalget (distriktsutvalg) erstatter dagens kretsutvalg. I prinsippet er distriktsutvalg sine oppgaver og funksjoner tilsvarende det som kretsutvalget har i dag. Det er i utgangspunktet bare sammensetningen som er endret. Distriktsutvalget består av kretstillitsvalgte valgt fra flere kretser, ikke bare én, og det geografiske ansvarsområde endres tilsvarende.

Kretstillitsvalgte kan fortsatt arrangere aktivitet som bare er for sin krets, men utvalget mener et distriktsutvalg vil strukturere til samarbeid, knytte eiere på tvers av kretser sammen, og gi et bedre faglig tilbud innenfor alle produksjonsformene. Ved å samle tillitsvalgte fra flere kretser i et distriktsutvalg, kan jobben som tillitsvalgt på dette nivået bli både mer motiverende og meningsfylt, noe som igjen kan føre til mer aktivitet i kretsene og gjøre rekrutteringsarbeidet til valgkomiteene lettere.

Kretstillitsvalgte er fortsatt representanter i medlemsdemokratiet på vegne av eiere i sin krets og velges av sitt kretsmøte. Distrikt er bare en geografisk definisjon av hvilke kretser som skal samarbeide i et distriktsutvalg. Utvalget anbefaler at et distrikt minimum må være to, og maksimalt seks, kretser. Utvalget anbefaler at det gjøres et unntak for de største kretsene, og at disse kan vurdere å være sitt eget distrikt. Dette må ses sammen med de endringene som foreslås på regionnivå.

Hvis det er mange distriktsutvalg i en region vil det være begrensende for kvaliteten og mengden av støtte hvert distriktsutvalg får fra administrasjonen og arbeidsutvalgene. Det foreslås derfor en øvre grense på 8 distrikt per region. Utvalget mener at distriktsutvalg ikke vil øke eller redusere behovet for administrativ støtte på krets nivå, men vil resultere i færre kontaktpunkter som igjen vil føre til bedre utnyttelse og effekt av den støtten som kan gis.

Innføringen av distriktsutvalg kan også resultere i at flere kretser på sikt velger å samarbeide om kretsmøte, da de trolig vil samarbeide om all annen eieraktivitet i løpet av året. Det er ikke utvalgets intensjon at innføring av distrikt og distriktsutvalg skal resultere i kretssammenslåing, men det kan være en positiv bieffekt på lengre sikt - uten at en slik sammenslåing tvinges frem.

Nivå 1: Valgkomite, krets

Valgkomiteer er generelt et av de viktigste organene i organisasjonen, og hele organisasjonsmodellen er avhengig av god og kontinuerlig rekruttering av nye tillitsvalgte på nivå 1 for å ha et godt rekrutteringsgrunnlag til nivå 2 og nivå 3.

Utvalget har gjennom dialog med administrasjonen fått signal om at det ikke er ressurser til en tett administrativ oppfølging av valgkomiteene for kretsene. Med dagens 138 valgkomiteer er det nødvendig å ha tillitsvalgte som selv tar ansvaret for jobben som skal gjøres. Den administrative støtten kan bare foregå på et overordnet nivå. Det er også kommet signal om at det i enkelte tilfeller blir valgkomiteleder som gjør jobben alene (av ulike årsaker), selv om de er en komite med tre medlemmer.

De andre anbefalingene utvalget har kommet med for nivå 1 har betydning for arbeidsbelastningen til valgkomiteer for krets. Antall verv som det skal innstilles kandidater til reduseres.

På bakgrunn av tilbakemeldinger fra kretshøringen og enkelte sårbarheter med en alternativ løsning, anbefaler utvalget at valgkomite for kretsen opprettholdes. Utvalget anbefaler likevel at antall medlemmer i komiteen reduseres og at de får en kortere valgperiode. Utvalget anbefaler at en

Norfura

valgkomite for krets består av to medlemmer som velges for to år om gangen, hvor medlemmet som er i sitt siste år av valgperioden er den som skal sørge for fremdrift i arbeidet.

Ved å ha to medlemmer vil det være lettere å ha løpende kontakt om arbeidet som skal gjøres, og enda viktigere at begge medlemmene er involvert. Dette er også nødvendig for å holde kontinuitet i arbeidet mellom kretsmøtene.

Nivå 2: Regionutvalg

Regionutvalget som mellomledd mellom kretsen og årsmøte er et viktig organ for at tillitsvalgte i en region skal møtes, velge sine representanter til årsmøte, drøfte og behandle saker, tydeliggjøre hva eiere i regionen mener, og bli oppdatert på status i selskapet. Utvalget mener det er en spesielt viktig treningsarena for å få gode årsmøteutsendinger.

Utvalget mener også at det er viktig at regionutvalget ikke bare er en arena for informasjon og opplæring, men også er et tydelig og betydningsfullt høringsorgan. Både for konsernstyret og årsmøte, men også arbeidsutvalget som skal følge opp meningene til regionutvalget i etterkant. Utvalget vurderer det som utfordrende at det er opptil 82 representanter i et regionutvalg når man skal enes om felles meninger på vegne av eierne i regionen.

Det er vanskelig å gjennomføre en diskusjon og behandling med så mange representanter på en god måte, uten at det blir for formelt og begrensende. Høringen blant regionutvalgene har synliggjort for utvalget at det er nytt for representantene å få slike høringsaker til behandling, og størrelsen på regionutvalget gjør også behandlingen utfordrende.

Høringssvarene fra krets og region er delte i meningene sin om utvalgets anbefaling om reduksjon i antall representanter i regionutvalget. De som er mest uenig i forslaget til utvalget grunner det i negative konsekvenser ved reduksjon av minimumsrepresentasjonen.

Innføringen av distriktsutvalgene vil trolig redusere de negative konsekvensene som blir nevnt i høringssvarene. Gjennom distriktsutvalget kan man på forhånd bli kjent med noen andre som skal delta i regionutvalget, man kan reise sammen, man kan diskutere og forberede seg i forkant, man kan ha en felles mening slik at kretsene i distriktet står sterkere sammen, og når man kommer tilbake fra et regionutvalg er det flere i det samme distriktsutvalget som har fått samme informasjon. Det er positivt når informasjonen skal deles videre til resten av distriktsutvalget og eierne i kretsene.

Utvalget mener det er positivt at det settes mer ansvar og gis større betydning til den som skal representere sin krets inn i regionen. Utvalget anbefaler at det ikke er vararepresentanter til regionrådet, med unntak av de kretsene som har minimumsrepresentasjonen. Den andre kretsrepresentanten er allerede valgt og er løpende oppdatert gjennom arbeidet i distriktsutvalget. Det ville ikke andre vararepresentanter hatt mulighet til å være.

Utvalget har brukt mye tid på å finne en måte å beregne representasjon til regionutvalget, og har vurdert flere metoder. I dag blir det totale antallet representanter i regionutvalget ikke definert i vedtekter eller instruks, men i organisasjonshåndboka. Utvalget ønsker å komme seg bort fra dette og utarbeide en beregning som er mer dynamisk, hvor det totale antallet representanter i regionutvalget ikke er fastsatt på forhånd.

Utvalget anbefaler en beregning hvor hver krets får minimum én representant i regionen.

Norfura

Har kretsen 5 % av regionen sin totale eiermasse og tonnasje får kretsen én ekstra representant, og dette fortsetter for hvert 5 prosentpoeng opptil maksimalt 6 kretsrepresentanter.

$$\left(\frac{\text{eiere i krets}}{\text{eiere i region}} + \frac{\text{tonnasje i krets}}{\text{tonnasje i region}}\right)/2$$

Utvalget mener at dette er den beste måten å redusere antall representanter i regionutvalget samtidig som prinsippet om vektlegging av antall eiere og tonnasje beholdes.

Med dagens kretssammensetning vil antallet kretser som oppnår ekstra representasjon være:

Antall representanter	Kategori	Antall kretser
6 representanter	25 % og oppover	0
5 representanter	20-25 %	0
4 representanter	15-20 %	3
3 representanter	10-15 %	7
2 representanter	5-10 %	27
1 representant	0-5 %	101

Dette vil tilsvare 188 kretsrepresentanter, ekskl. arbeidsutvalgene.

Sammensetning av regionutvalgene per region, hvis arbeidsutvalget har syv medlemmer som ikke er kretsrepresentanter:

Region	Representanter i dag	Representanter i utvalgets anbefaling
1 Nord-Norge	72	42
2 Midt-Norge	72	40
3 Vest	82	42
4 Agro	62	39
5 Øst	55	35
6 Innlandet	59	38
Sum	402	236

Utvalget ønsker å innføre en trinnvis representasjon, slik at større kretsene får en tilsvarende betydning i regionutvalget slik som de har i dag. Det er for å opprettholde prinsippet om at det skal ha noe å bety hvor mange eiere og hvor mye tonnasje levert som tilhører kretsen, og at dette vektet likt. En slik trinnvis representasjon kan også motivere til sammenslåing av kretser, i alle fall ikke være begrensende.

Det er noen få unntak for hvordan denne endringen vil påvirke representasjonen fra de ulike kretsene, men i sum er det nesten tilsvarer fordelingen mellom kretsene som i dag.

Utvalget anbefaler at regionutvalget endrer navn til regionråd for å tydeliggjøre funksjonen til organet.

Nivå 2: Arbeidsutvalg

Utvalget mener arbeidsutvalgets rolle i organisasjonsmodellen er viktig, og at dette må komme tydelig frem. I dagens organisasjonsmodell, hverken i vedtektene eller instruks, er ikke arbeidsutvalget som organ beskrevet utover det at det skal velges ett arbeidsutvalg.

Nortura

Utvalget ser at det ofte blir fagutvalgene som blir hovedfokuset til medlemmer av arbeidsutvalget, selv om dette er noe som medlemmene er utnevnt til som et resultat av å være i arbeidsutvalget. Noe av dette skyldes trolig at organets funksjon og oppgaver ikke har vært tydelig definert.

Utvalget anbefaler å definere arbeidsutvalget som regionrådets utøvende organ. I utvalgets anbefaling til nye vedtekter er følgende hovedoppgaver definert:

- Planlegge og gjennomføre eieraktivitet i regionen
- Planlegge møter i og forberede saker til regionrådet
- Definere og fremme saker på vegne av andelseiere i regionen
- Være kontaktperson for distriktsutvalg
- Følge opp og støtte distriktsutvalget i deres arbeid
- Følge opp saker fra distriktsutvalg og vedtak fra regionrådet
- Være et rådgivende organ for konsernstyret
- Gi innspill på tilførselsarbeidet i Nortura
- Kompetansebygging om Nortura SA i regionen

Utvalget har vurdert sammensetningen av arbeidsutvalget og anbefaler å opprettholde den som i dag, i tillegg til å inkludere ungdomsrepresentanten som et fullverdig medlem (se neste delkapittel).

Sammensetningen sikrer at arbeidsutvalget har et godt grunnlag for å representere eierne i regionen mellom regionrådene, og har nok medlemmer til å gjennomføre de arbeidsoppgavene som ligger til organet.

Utvalget anbefaler at konsernstyret fortsatt skal utnevne et styremedlem som kontaktperson til arbeidsutvalget (og regionen), og at hvert medlem av arbeidsutvalget skal ha en tilsvarende rolle for hvert sitt distriktsutvalg. På den måten vil man få en rød tråd i samhandlingen mellom de arbeidende organene i nivå 1 og 2, og nivå 2 og 3. Arbeidsutvalgene kan være konsernstyrets forlengede arm ut mot eierorganisasjonen. For å kunne gjøre dette forutsetter det at de har nok informasjon og blir involvert.

Utvalget anbefaler å opprettholde de såkalte frie medlemmene i de regionene hvor en eller flere av de fem produksjonene ikke er til stede. Dette er for at disse medlemmene kan ha ett ekstra distriktsutvalg å følge opp når det er nødvendig. Utvalget anbefaler at ungdomsrepresentanten ikke skal være kontaktperson for ett distriktsutvalg, men brukes som en ressurs for alle.

Nivå 2: Ungdomsrepresentant

Etter forslag på årsmøte i 2022 ble et nasjonalt ungdomsutvalg iverksatt som et prøveprosjekt. Det har vært naturlig for utvalget å vurdere om ungdomsutvalget og ungdomsrepresentanter skal inn som en formalitet i organisasjonsmodellen.

Utvalget anbefaler at det gjøres endringer for å tilrettelegge for dette. Det krever endring i vedtektene som spesifiserer hvem som kan bli valgt inn som ungdomsrepresentant, og i hvilke organ denne skal være en del av.

Utvalget anbefaler at ungdomsrepresentanten blir et fullverdig medlem av arbeidsutvalget og at disse velges av regionråd. Det betyr også at ungdomsrepresentanten vil ha en fast plass som representant i regionråd og årsmøteutsending. Det nasjonale ungdomsutvalget (sammensatt av

Nortura

ungdomsrepresentanten fra regionene) bør ses på som et fagutvalg innenfor områder som er relevant for nye og unge eiere.

Det bør utarbeides instruks for dette utvalget, som også spesifiserer ungdomsrepresentanten sine hovedoppgaver i arbeidsutvalgene. Utvalget mener at det ikke er hensiktsmessig at ungdomsrepresentanten i arbeidsutvalget har direkte ansvar for oppfølging av kretstillitsvalgte, men brukes som en sparringspartner for kretsene når de skal treffe en yngre del av sin eiermasse.

Nivå 2: Valgkomite, region

Utvalget mener sammensetningen av den regionale valgkomiteen med fem medlemmer fungerer bra.

Det er viktig at regional valgkomite er den aktive parten i dialogen mellom sentral valgkomite, og med valgkomiteer for kretser. Utvalget anbefaler at det i vedtektene presiseres at det skal være en dialog om aktuelle kandidater som vurderes til verv på de ulike nivåene.

Utvalget anbefaler at det reduseres antall varamedlemmer fra tre til en.

Nivå 3: Årsmøte

Utvalget mener sammensetning av årsmøte er god og at antallet utsendinger holdes uendret. Utvalget mener at andelen delaktige utsendinger kunne vært større, og det trolig ikke hadde blitt bedre av flere representanter til stede. Det kan likevel vurderes tiltak for å gjøre årsmøteutsendingene enda mer informert og engasjert, slik at årsmøte kan ta gode beslutninger. Utvalget har vurdert om at årsmøteutsendinger velges på høstens regionråd kan være med på å sikre dette, men har ikke anbefalt noen endringer.

Regionene har 80 utsendinger til årsmøte, hvorav 42 av plassene er prioritert til arbeidsutvalget. Utvalget ønsker ikke å gjøre noe med denne inndelingen, og ser det som positivt at arbeidsutvalget har fast plass i årsmøte. Selv om utvalget ikke anbefaler at årsmøteutsendinger velges fra krets, er det teoretisk mulig at over halvparten av kretsene er representert gjennom en utsending i dagens modell.

Utvalget anbefaler at kunngjøring og kunngjøringsfrist inkluderes i vedtektene, slik at årsmøteutsendingene er godt kjent med fristene som gjelder, som frist for innsending av saker.

Det er viktig at det er en rød tråd mellom de sakene som årsmøte behandler og det som regionråd og eiermøte har på sin agenda.

Nivå 3: Ordførerkollegiet

Utvalget mener sammensetning av ordfører og varaordfører fungerer fint. Tilbakemeldingen fra kretshøringen, er det en tydelig forventning av ordfører skal ha møterett i konsernstyret. Årsmøte i 2023 valgte å ta ned honoraret til ordfører, og ga med det et signal om forventning til vervet.

Utvalget har vurdert om ordfører og kontrollkomite burde være knyttet mer sammen, men anbefaler ingen endring.

Nivå 3: Fagutvalg

Det er fem fagutvalg i Nortura – egg, fjørfekjøtt, gris, småfe og storfe. Utvalget ønsker å opprettholde disse fem fagutvalgene og dagens sammensetning. Som alle rådgivende organ, er det viktig å få konkrete saker man skal gi råd i. I høringsinnspill fra regionutvalgene kommer det frem at det er variasjoner i hvor mye et fagutvalg blir brukt, og at det er større forskjeller mellom fagutvalgene.

Norfura

Utvalget mener det er viktig å ha en tydelig forventningsavklaring, og at det legges inn ressurser for å revidere instruks og sikre tilstrekkelig opplæring av både administrasjon og fagutvalgsledere.

Utvalget har drøftet om fagutvalgene skal ha en rådgivende rolle for konsernstyret, men anbefaler at fagutvalgene fortsatt bare skal være et rådgivende organ for administrasjonen. Konsernstyret oppfordres til å benytte seg av arbeidsutvalgene og konsernråd som sine rådgivende organ.

Hvis administrasjonen skal legge frem en sak for konsernstyret, og fagutvalgene er brukt som et rådgivende organ, mener utvalget at konklusjonen fra fagutvalgenes behandling må følge sakspapirene som legges frem for konsernstyret. På den måten kan konsernstyret enkelt se hvilke råd fagutvalget har gitt (og sammenligne det opp mot administrasjonen sin innstilling).

Utvalget mener det må være en dialog mellom fagutvalget og kontaktperson fra konsernstyret om deres behov for tilstedeværelse.

Utvalget anbefaler at fagutvalgets leder fortsatt skal møte i konsernråd med talerett. Det er viktig at fagutvalgets leder er godt kjent med hvem man representerer i konsernråd, slik at det ikke blir for stor regional maktkamp for å få disse posisjonene.

Nivå 3: Konsernråd

Utvalget mener at et organ som er sammensatt av de såkalt topptillitsvalgte fra regionene og konsernstyret som skal drøfte strategi og de store spørsmålene for konsernet, tilfredsstillende mange av de punktene som er beskrevet i bakgrunnen for mandatet til utvalget. Brukt på rett måte er organet en viktig brikke for å sikre økt eierinnflytelse, og bør brukes når det ikke er tid eller mulighet for å ha bred medvirkning ellers i organisasjonen. Utvalget vil likevel påpeke at det er opp til konsernstyret å bruke dette organet, og konsernrådet må benyttes for å ha verdi.

Utvalget anbefaler å opprettholde konsernrådets sammensetning og funksjon som i dagens organisasjonsmodell.

I høringsprosessen er det kommet ønske om at representanter i konsernråd får forberedt seg til møter gjennom utsending av sakspapir eller andre måter for å dele informasjon på i forkant. Utvalget mener dette kan løfte verdien av konsernrådet.

Det bør tydeliggjøres hvilken taushetsplikt representanter i rådet har og iverksette tiltak for at alle representanter har en lik oppfatning av denne. For at organisasjonen skal være transparent (åpen og inkludere) og ha god informasjonsflyt, er det viktig å ha tydelig definisjon om hva den enkelte representant kan ta med videre ut til eiermassen som den enkelte representerer. Det samme gjelder informasjon som ikke skal deles med andre enn representantene i konsernrådet.

Nivå 3: Konsernstyret

Utvalget har brukt mye tid på å vurdere konsernstyrets størrelse og sammensetning. Utvalget har hatt særlig fokus på konsernstyrets størrelse i form av hvor mange antall eiervalgte styremedlemmer bør det være. Et konsernstyre med 14 medlemmer er stort, men utvalget mener at det er formålstjenlig.

Utvalget anbefaler å ikke endre konsernstyrets størrelse. Skulle konsernstyrets størrelse bli vurdert endret av andre, mener utvalget at et konsernstyre med 11 eller 8 styremedlemmer er de aktuelle løsningene. Utvalget mener at den relative fordelingen mellom eiervalgte og ansattvalgte styremedlemmer bør ikke bli jevnere enn den er i dag. Et konsernstyre med 11 medlemmer ville bestått

Norfura

av 7 eiervalgte og 4 ansattvalgte. Et konsernstyre med 8 medlemmer ville bestått av 5 eiervalgte og 3 ansattvalgte.

Dagens organisasjonsmodell og justeringene som utvalget anbefaler har begge et premiss om at konsernstyret er til stede i, og for, resten av organisasjonen. Både for å forankre sitt arbeid og for å få beslutningsgrunnlag. Enkelte organ mister sin nytteverdi hvis de ikke benyttes som rådgivende organ.

Dette arbeidet kan være ressurskrevende, spesielt når det kommer tilstedeværelsen ovenfor eiermassen på et generelt grunnlag. Utvalget mener at det må være nok eiervalgte styremedlemmer slik at denne delen av styreansvaret ikke blir for belastende for den enkelte. Med dette som hovedargument, anbefaler utvalget at det ikke gjøres endringer i konsernstyrets størrelse.

Utvalget mener det bør være en kontinuerlig forventningsavklaring i hvilken grad denne tilstedeværelsen er tilstrekkelig. Dette gjelder spesielt for organ som fagutvalgene og arbeidsutvalgene.

Selv om det er en klar forventning til konsernstyrets tilstedeværelse i resten av eierorganisasjonen, og at rådgivende organ blir brukt, mener utvalget det er viktig å påpeke det store ansvaret konsernstyret har – kollektivt og personlig. Det betyr at det er konsernstyret som til slutt må ta avgjørelsene og stå for dem. Det er derfor viktig å ha tilstrekkelig opplæring i resten av organisasjonen om konsernstyrets ansvar og hvilke saker som konsernstyret behandler for å skape en forståelse og forutsigbarhet. Samtidig er det viktig at spesielt tillitsvalgte på nivå 2 og nivå 1 får nok informasjon fra konsernstyret om avgjørelser som er tatt og bakgrunnen for disse, slik de også kan være med å skape forståelsen blant eierne.

Utvalget mener det kan vurderes om ansattvalgte styremedlemmer bør involveres mer i ansvaret konsernstyret har for medlemsarbeidet i organisasjonen. Hovedregelen bør være at eiere møter, og har dialog, med eiervalgte styremedlemmer, men utvalget mener det kan være et godt supplement å ha tilstedeværelse fra konsernstyret gjennom de ansattvalgte. Dette kan være med på å synlige det gode samarbeide mellom ansatte og eiere, noe som kan gi positive ringvirkninger.

Utvalget har også vurdert om det bør åpnes opp for konsernstyremedlemmer som hverken er eier eller ansatt. Regionutvalgene er ikke særlig positive til en slik endring. De regionutvalgene som er litt åpne for det, ønsker å ha det som en mulighet i de tilfellene en kompetanse ikke er å finne blant eiere eller ansatte. Utvalget mener at det finnes tilstrekkelig kompetanse blant eierne til å fylle vervene. Det finnes også god kompetanse i den administrative støtten konsernstyret har mulighet å benytte seg av.

Utvalget anbefaler at det nedsettes en gruppe sammensatt av representanter fra eierne og de ansatte hvis det skal iverksette en prosess hvor målsettingen er å redusere konsernstyrets størrelse og/eller åpne opp for valg av konsernstyremedlemmer som ikke er eiere eller ansatte.

Nivå 3: Valgkomite, sentralt

Utvalget har i sin anbefaling til nye vedtekter utarbeidet en ny paragraf som omhandler valgkomiteer på alle nivå, hvor valgkomiteens oppgave blir tydelig definert.

Utvalget anbefaler å opprettholde dagens sammensetning av sentral valgkomite med ett medlem fra hver region, og et personlig varamedlem. Utvalget vil likevel påpeke at denne regionale representasjonen ikke har til hensikt å sikre at det skal være representanter i konsernstyret fra alle regioner, men er med på å sikre at sentral valgkomite har kjennskap til så mange eiere som mulig.

Norfura

I utvalgets anbefaling til vedtekter er det presisert at valgkomiteene skal vurdere kandidatens egnethet til vervet, og at det er et mål at kandidatene skal reflektere den totale eiermassen i foretaket.

Nivå 3: Kontrollkomite

Kretsene er i sitt hørings svar nesten enstemmig enige om at kontrollkomiteen er et viktig organ for organisasjonen og årsmøte. Utvalget støtter denne vurderingen.

Utvalget har vurdert kontrollkomiteen opp mot andre utvalg som har noe overlappende formål og arbeidsmåte. Utvalget mener selv om det kan oppleves som overlappende, har kontrollkomiteen et unikt ansvar overfor årsmøte som det er nødvendig å opprettholde. Utvalget anbefaler å opprettholde kontrollkomiteen sin sammensetning slik den er i dag.

Norfura

4.0 Anbefaling om endring i organisasjonsmodellen

Basert på vurderingene og anbefalingene, har utvalget utarbeidet en helhetlig organisasjonsmodell. Modellen er illustrert med et organisasjonskart som vises i delkapittel 4.2.

Overordnet:

- Opprettholde 3 nivå.
- Tydeliggjøre funksjon og oppgaver for alle verv og organ.
- Tydeliggjøre hvordan ulike organ bør samhandle.
- Redusere antall verv, spesielt antallet eller bruken av varamedlemmer.

Nivå 1:

- Opprettholder krets som geografisk inndeling av eiere på nivå 1.
- Opprettholder kretsmøte som i dag. Endrer navn til eiermøte.
- Kretsen skal velge minimum to kretsrepresentanter. Kretser med flere enn to representanter i regionråd skal velge tilsvarende antall kretsrepresentanter. En krets kan ikke ha flere kretsrepresentanter enn dette.
- Innfører distrikt som ny geografisk inndeling av kretser. Distrikt består av to, maksimalt seks, kretser. Kretser med fire eller flere representanter i regionråd kan utgjøre sitt eget distrikt. En region kan maksimalt ha 8 distrikt.
- Kretsutvalg erstattes med distriktsutvalg. Alle valgte kretsrepresentanter i distriktet inngår i distriktsutvalget.
- Valgkomite for krets med to medlemmer.

Nivå 2:

- Opprettholder region som geografisk inndeling av eiere på nivå 2.
- Opprettholder regionutvalgets funksjon. Endrer regionutvalgets sammensetning til å være minimum én representant per krets, trinnsvis økt representasjon basert på hvor stor del av regionen sin eiermasse og tonnasje kretsen representerer. Maksimalt seks representanter fra en krets. For kretser med minimumsrepresentasjon, vil den andre valgte kretsrepresentanten fungere som en vararepresentant. Utover dette er det ingen vararepresentanter til regionutvalget. Endrer navn til regionråd.
- Opprettholder arbeidsutvalget og dens sammensetning. Inkluderer ungdomsrepresentant som et fullverdig medlem.
- Regional valgkomite med fem medlemmer og varamedlem.

Nivå 3:

- Opprettholder årsmøtets størrelse og sammensetning. Ungdomsrepresentant er en del av arbeidsutvalget, og inngår i minimumsrepresentasjonen fra hver region.
- Opprettholder ordførerkollegiet og dens sammensetning.
- Opprettholder fagutvalg og dens sammensetning.
- Opprettholder konsernrådet og dens sammensetning.
- Opprettholder konsernstyrets størrelse og sammensetning.
- Opprettholder sentral valgkomite og dens sammensetning.
- Opprettholder kontrollkomiteen og dens sammensetning.

4.1 Utvalgets anbefaling vurdert mot bakgrunnen for mandatet

Økt behov for raskere beslutninger

Konsernstyrets størrelse opprettholdes som i dag. Utvalget mener konsernstyrets størrelse ikke påvirker beslutningshastigheten i vesentlig grad.

Utvalget mener konsernråd må brukes mer i saker hvor det ikke er mulig å gjennomføre medvirkningsprosesser blant eiere og tillitsvalgte.

Ved en løpende kontakt mellom konsernstyret og arbeidsutvalget, og mellom arbeidsutvalget og distriktsutvalgene, kan det bli bedre samspill gjennom hele organisasjonen. Informasjon og kommunikasjon går begge veier. Denne kontakten mellom nivåene kan brukes for å forankre beslutninger som må tas raskt.

Spennet i organisasjonen har økt etter hvert som produksjonene har blitt mer spesialisert

Ved å legge ansvaret for medlemsaktivitet til distriktsutvalg, vil man kunne ha mer tilrettelagt faglig innhold og diskusjon. En krets med få produsenter innenfor ett dyreslag vil kunne gi et kostnadseffektivt tilbud ved at det arrangeres av distriktsutvalget.

Utvalgets forslag definerer arbeidsutvalget sine oppgaver, herav deres ansvar for å følge opp og gi et godt fagtilbud innenfor de ulike dyreslagene. Disse aktivitetene er også med på å gjøre dyreslagsrepresentantene i arbeidsutvalget bedre kjent med produsentene og deres meninger.

Antall medlemmer er betydelig redusert – uten at antall tillitsvalgtroller er redusert tilsvarende

Utvalgets anbefaling reduserer antall tillitsvalgte. I dagens organisasjonsmodell er det rundt 2000 tillitsverv. Med utvalgets anbefaling vil det være ca. 1200 tillitsverv. Delkapittel 4.3 viser forskjellen på antall tillitsverv mellom dagens organisasjonsmodell og utvalgets anbefaling, samt hvor mange eiere som må stille seg til disposisjon.

Samtidig som man reduserer antallet tillitsvalgt per eier, beholdes den geografiske nærheten til sine tillitsvalgte på nivå 1.

Mange valgkomiteer, spesielt på kretsnivå, melder om at det er stadig mer krevende å fylle opp alle posisjoner

Utvalgets anbefaling reduserer antall tillitsverv og derav arbeidsmengden for valgkomiteer. Valgkomiteer kan prioritere å bruke mer tid på å finne kandidater til de vervene som er igjen.

Noen verv kan få en større arbeidsbelastning. Dette kan i visse tilfeller gjøre det vanskeligere for valgkomiteene, samtidig er utvalget vurdering at konkrete og betydningsfulle oppgaver gjør vervene mer attraktive. Det er viktig at vervene gir mestring og en egennytte for dem som stiller seg til disposisjon. Dette gjelder i alle ledd.

Ny digital teknologi gir muligheter som både kan være med på å redusere opplevd avstand og kostnader

Norfura

Utvalgets anbefalinger legger til rette for økt bruk av Teams. Det vil være mer effektivt for arbeidsutvalget og konsernstyret å arrangere digitale møter med kretsrepresentanter når de er færre. Innad i distriktsutvalg er det naturlig at løpende møtevirksomhet gjennomføres på Teams.

For mange eiere føler at de er «ubetydelig og uten innflytelse»

Utvalgets anbefaling opprettholder kretsmøte som den viktigste medvirkningsarenaen for den enkelte eier, noe som eierne selv gir tilbakemelding om. Anbefalingen opprettholder også at eiere vil ha nærheten til nærmeste tillitsvalgt.

Kretsrepresentanter kan gjennom distriktsutvalget koordinere og samstemme eiernes synspunkter, og kan på den måten få mer tyngde inn i regionråd, arbeidsutvalg og til konsernstyret. Regionråd med færre representanter legger til rette for at konsernstyret og årsmøte får tydelige råd på vegne av eierne i hele regionen.

Krevende å følge opp med tilstrekkelig administrativ støtte, spesielt inn mot de 138 kretsene.

Ved å begrense antall distriktsutvalg til 8 per region, vil administrasjonen ha færre kontaktpunkter for støtten, og dermed kanalisere denne administrative støtten bedre. Distriktsutvalgene kan jobbe mer langsiktig, som også vil gjøre den administrative støtten mer forutsigbar og effektiv.

Det vil fortsatt være opp til 138 kretsmøter som skal organiseres og følges opp, men oppfølgingen av dette arbeidet kan gjøres gjennom møter i distriktsutvalgene. På den måten kan også kretsrepresentantene motivere og bistå hverandre i den jobben.

Ved å tydeliggjøre arbeidsoppgavene og funksjonen til verv og organ, vil det lettere for den enkelte tillitsvalgt å få forståelse av hva som forventes og hvilken administrativ støtte som kan tilbys. Dette må også presiseres i instruksjer.

En trimmet organisasjonsmodell som gir positiv avkastning

Anbefalingen skal stimulere til mer aktivitet og utjevne forskjellene i organisasjonen. En mer standardisert organisasjon med mer aktivitet på flere områder, vil trolig gi bedre avkastning i form av økt medlemstilfredshet og derav økt tilførsel.

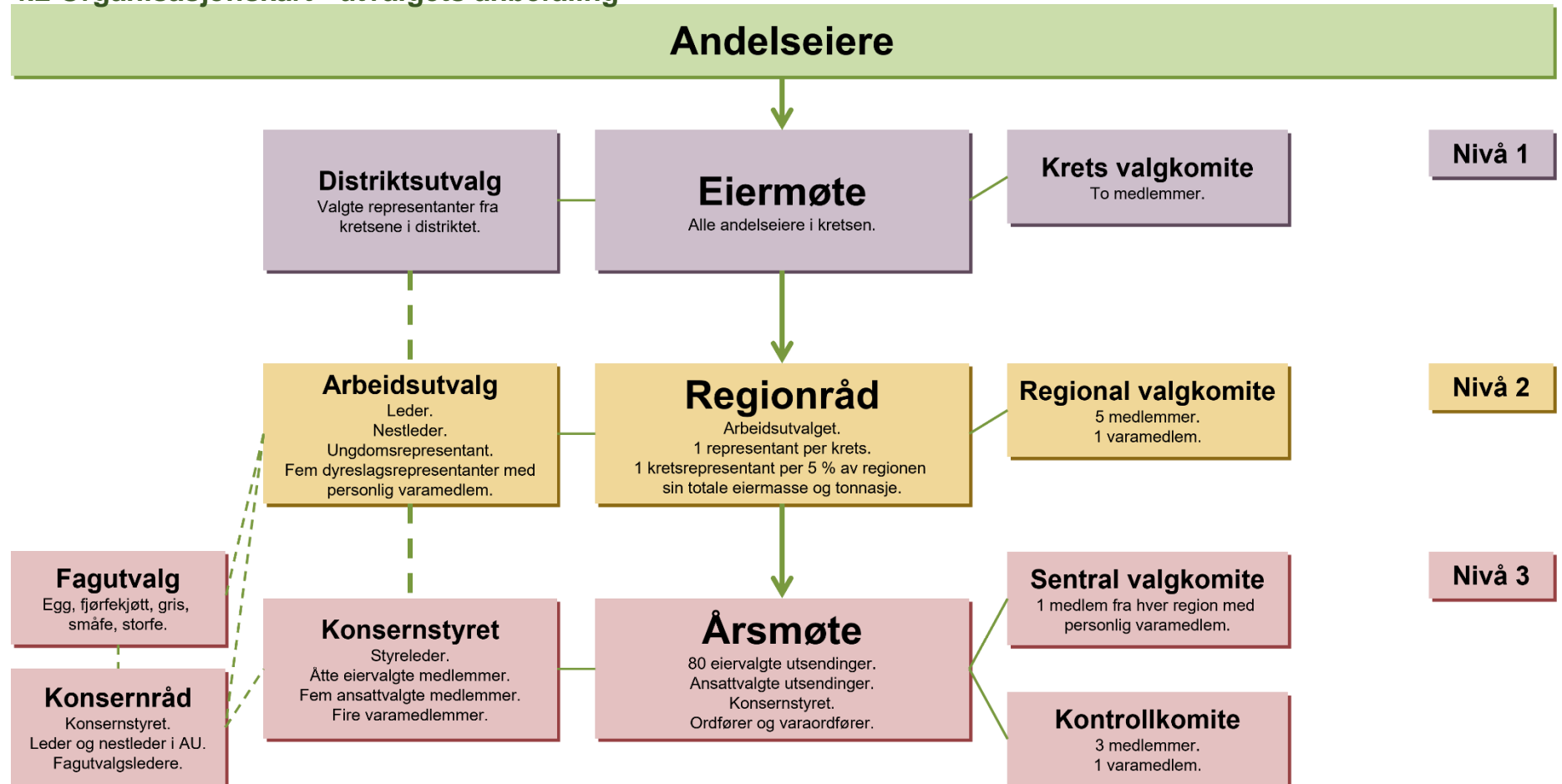
De demokratiske møtene i organisasjonen (eiermøter, regionråd og årsmøte) har en fast kostnad som opprettholdes, men det vil bli en reduksjon av kostnad for gjennomføring av regionråd, på ca. 1,5 millioner kroner i året.

Det bør defineres nøkkeltall som kostnaden ved eierorganisasjonen kan måles mot. Det er mulig å sammenligne medlemstilfredsheten mellom de eierne som deltar i demokratiet (eiermøter) og medlemstilfredsheten hos de som ikke har deltatt.

Det er etablert organer som til dels overlapper med andre organer i modellen

Utvalgets anbefaling tydeliggjør hvilke oppgaver verv og organer skal ha, og hvilken samhandling de skal ha seg imellom. Utvalget mener det ikke er overlappende organer i anbefalingen.

4.2 Organisasjonskart - utvalgets anbefaling



4.3 Utvalgets anbefaling – økonomi og statistikk

Økonomi

I dag koster medlemsdemokratiet ca. 12 øre per kilo tilført, en total kostnad på ca. 32 millioner kroner.

Dette inkluderer aktivitetsmidler, møtevirksomhet, honorarer til tillitsvalgte, og lønn til administrasjonen for å nevne noen hovedområder.

Forbehold om at administrasjonskostnadene inkluderer også medlemsinformasjon og noen andre oppgaver som ikke er direkte knyttet medlemsdemokratiet. Tilførselsapparatet bidrar med en del administrativ støtte til kretser som organiserer og gjennomfører arrangement for eierne sine, men dette er ikke inkludert i total kostnaden. Utvalget forutsetter at den administrative støtten holdes på samme nivå som i dag.

Honorar til tillitsvalgte i alle nivå tilsvarer ca. 15 millioner kroner, hvorav ca. 6 millioner kroner er faste godtgjørelsene. Utvalget har ikke vurdert om godtgjørelse bør endres i forbindelse med anbefalingen, men det er naturlig at det gjøres en slik vurdering etter instruksene er utarbeidet.

Reduksjonen av antall representanter i regionråd reduserer budsjettert møtekostnad og honorar med ca. 1,5 millioner kroner.

Det bør forventes noe økt behov for aktivitetsmidler, da innføringen av distriktsutvalg skal stimulere til mer aktivitet. Utvalget mener reduksjonen i kostnad til gjennomføring av regionråd bør omprioriteres til aktivitetsmidler og eventuelle justeringer i honorar som følge av ny organisasjonsmodell.

Etter en eventuell endring av organisasjonsmodellen vil det trolig være nødvendig å øke kostnadene noe de første årene for å få strukturen operativ og forme en kultur som følger en ny modell.

Statistikk

Dagens organisasjonsmodell		Utvalgets anbefaling til modell	
Eiervalgte verv	Antall i dag	Antall anbefaling	Eiervalgte verv
Kretsutvalgsmedlem*	527	289	Kretsrepresentant
		48	Leder distriktsutvalg
Valgkomite krets	414	276	Valgkomite krets
Arbeidsutvalg	42	48	Arbeidsutvalg
Representant regionutvalg**	402	236	Representant regionråd**
Vararepresentant regionutvalg	481	101	Vararepresentant regionråd
Regional valgkomite	48	36	Regional valgkomite
Konsernstyret	9	9	Konsernstyret
Sentral valgkomite	12	12	Sentral valgkomite
Kontrollkomite	4	4	Kontrollkomite
Ordførerkollegiet	2	2	Ordførerkollegiet
Årsmøteutsendinger	80	80	Årsmøteutsendinger
Varautsending årsmøte	42	42	Vara til årsmøte
Sum verv	2063	1183	Sum verv

Dagens antall eiervalgte verv er hentet fra Nortura sitt medlemssystem 30.11.2023.

* Inkludert kretsleder. Nestleder telles bare som kretsutvalgsmedlem.

** Å være representant i regionutvalg/regionråd er definert som eget verv, og ikke som en del av vervet som kretsutvalgsmedlem/kretsrepresentant/arbeidsutvalg.

I utvalgets anbefaling til ny organisasjonsmodell er det opptil 676 eiere som må velges til tillitsverv. Forutsetter at en eier ikke har verv i flere komiteer eller utvalg, og årsmøteutsendinger velges blant tillitsvalgt i krets eller region.

I dagens organisasjonsmodell er det opptil 1285 eiere som må velges til tillitsverv. Forutsetter at en eier ikke har verv i flere komiteer eller utvalg, at årsmøteutsendinger velges blant tillitsvalgte i krets eller region, min. to vararepresentanter til regionutvalget, og at representanter i regionutvalget også er medlemmer av kretsutvalget.

5.0 Konklusjon

Med bakgrunn i vurderingen av dagens organisasjonsmodell, anbefaler utvalget at konsernstyret innstiller på endringer i vedtekter i samråd med justeringene som er foreslått i kapittel 4 og visualisert i et organisasjonskart i delkapittel 4.2. Utvalget har utarbeidet et forslag til endring i vedtektene, se vedlegg 6.1.

Utvalget anbefaler at dette fremmes som et helhetlig endringsforslag i vedtektene for årsmøte, og at disse vedtektsendringene blir gjeldende fra 1.1.2025. Dette skyldes i hovedsak at det ville vært utfordrende å endre sammensetningen av regionråd midt i arbeidsåret.

Det kreves 2/3 flertall av de avgitte stemmer i årsmøte for å være gyldige vedtektsendringer. Forslag til endring i vedtekter må fremmes på kretsmøter i forkant av behandling i årsmøte. I innkalling til årsmøte og kretsmøte skal det fremgå hva forslaget går ut på.

Utvalget anbefaler at det inviteres til egne digitale kretsmøter hvor eiere kan få innsikt i hva som foreslås og komme med innspill til konsernstyrets forslag.

Etter disse digitale kretsmøtene bør konsernstyret vurdere om det skal gjøres noen endringer før saken sendes til årsmøte. Endelig endringsforslag bør være klart til regionutvalgsmøtene i mars.

Utvalget har ikke utarbeidet forslag til instruks – hverken nye eller oppdatering av eksisterende. Utvalget vil anbefale at disse utarbeides etter vedtektsendringer er vedtatt av årsmøte, og at konsernråd får fullmakt fra årsmøte å vedta midlertidige instruks innen utgangen av september 2024. Instruksene bør være klar til valgkomiteene for spesielt region og krets begynner sitt arbeid. Årsmøte bør få disse instruksene til behandling i 2025.

Organisasjonsutvalget kan i et slikt tilfelle få utvidet mandat til å utarbeide utkast til instruks, og fremme disse for konsernstyret i forkant av konsernråd innen september 2024. Organisasjonsutvalget kan også få i mandat å utarbeide en plan for iverksettelse av ny organisasjonsmodell og kompetanseheving av tillitsvalgte. Utvalget mener det vil være nødvendig å gjennomføre opplæringstiltak for alle tillitsvalgte, både nye og eksisterende, ved implementering av en justert organisasjonsmodell med reviderte instruks.

Norfura

6.0 Vedlegg

Vedleggene til rapporten ligger i egne dokumenter.

Vedlegg 1 – Forslag til vedtektsendringer

Vedlegg 2 - Oppsummering fra kretshøring

Vedlegg 3 - Oppsummering fra høring i regionutvalg