

Spørsmål og svar knyttet til Innstillingen «Sterkere RørNorge»

Kort om hvorfor og målet

RørNorge representerer i dag halvparten av omsetningen i vår del av rørbransjen med 621 medlemsbedrifter. Så godt som alle rørlegger-bedrifter i Norge med over 50 ansatte er medlem, men mindre enn halvparten av bedrifter fra 10-49 ansatte har medlemskap. Flertallet av medlemsbedrifter har likevel under 50 ansatte.

Vi er i en tid preget av raske teknologiske fremskritt, skiftende markedsvilkår, nye eier-konstellasjoner, oppkjøp, sammenslåinger og økende krav til bærekraftig dokumentasjon og praksis.

For å være relevant og ha slagkraft på bransjens vegne i fremtiden må vi vokse og tilpasse oss.

Målet er en organisasjon som skaper medlemsverdi og står støtt i lang tid, også etter vår tid.

Medlemmenes målbilde for RørNorge:

- Vi er en tydelig premissgiver for rørbransjen og rørfaget
- Vi er en attraktiv medlemsorganisasjon fordi vi oppnår politisk gjennomslag og synlighet
- Vi er samlet – vi dekker 80% av omsetningen i vår del av rørbransjen
- Vi har mange allierte, ser fremover og utover til aktuelle bransjer for å oppnå gjennomslag
- Vi er én samlet organisasjon og jobber kostnadseffektivt
- Vi er lokalt og synlig tilstede, og det er høy kjennskap til oss i bransjen
- Vi bidrar til høy rekruttering til faget og tilbyr ensartet og kvalitetssikret opplæring, vi har 3000 lærlinger i våre bedrifter i 2035

Innstilling med spørsmål og svar

1. Tilrettelegge for at kjedekontor og alliansekontor kan bli medlemmer

Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres vedtektsendringer slik at kjede- og alliansekontor kan bli medlemmer av RørNorge. Det etableres en ny type medlemskap med definerte kriterier for disse medlemmene.

SPØRSMÅL & SVAR

Spørsmål 1: Hvorfor skal vi tilrettelegge for at kjede og alliansekontor kan bli medlem?

Svar 1: Gjennom våre intervjuer og vår spørreundersøkelse fant vi et unisont budskap om at vi må styrke bransjen, øke RørNorges innflytelse og samle bransjen.

- **De fleste av våre medlemmer** er medlem av en kjede eller allianse. Mange opplever at kjede og bransjen til en viss grad har overlappende tilbud. Her ligger det åpenbare gevinster både i koordinering og en tydelig arbeidsdeling. På noen områder svekkes i dag budskap og bransjens måte å løse problemer på fordi det formidles ulikt, og standarder og arbeidsmetode er litt ulike. Feks. i forhold til rekruttering; alle ønsker å tiltrekke seg arbeidskraft til bransjen, men ett likt budskap med samme profil treffer målgruppen tydelig fordi det er spisst, gjenkjennbart og synlig. Den samme tankegangen gjelder på det faglige området, feks. har enkelte kjeder egne baskurs

og baskole, slik RørNorge har. Det bransjen kan være enig om er sterkere enn summen av mange ulike løsninger.

- **Økt medlemsmasse og politisk gjennomslagskraft:** Ved å inkludere kjede- og alliansekontorer, øker medlemsmassen noe, men viktigere er det at bransjen fremstår samlet og sterkere. Det øker organisasjonens politiske gjennomslagskraft og styrker muligheten for å oppnå bedre rammevilkår.
- **Sikre et sterkt og samlet opplæringstilbud** i hele landet for lærlinger fordi medlemsbedrifter, kjedekontor og alliansekontor stiller seg bak bransjens opplæringskontorer.
- **Samarbeid og felles mål:** Samarbeidet med kjede- og alliansekontorer kan styrke bransjen ved å samle oss om felles mål og virkemidler. Dette kan bidra til å utvikle standarder som styrker rørfaget ved at alle bruker de samme standardene, og vi kan koordinere arbeidet med å rekruttere til faget og står sterkere i det politiske budskapet (eks. lovregulering av yrket).
- **Effektiv bransje:** Ved å gi kjede- og alliansekontorer mulighet til å bli medlemmer, kan vi tydeligere identifisere hvem som skal jobbe med hva og hvor det kan ha verdi å ha felles avtaler. Det kan være aktuelt å diskutere felles tilnærming til tilbud som Boligmappa, standarder, bransjeanalyse for å nevne noen områder.

Spørsmål 2: *Hva er kriteriene for medlemskap for kjede- og alliansekontor?*

Svar 2: Se vedlegg 1 «Våre definerte Kriterier for medlemskap.»

Spørsmål 3: *Hvordan vil stemmegivning på generalforsamling fungere når kjede- og alliansekontor er medlemmer, og hva betyr det at de er valgbare?*

Svar 3: Kjedekontor og alliansekontoret har én stemme på generalforsamlingen og er valgbare.

Svar 3: At kjede-/alliansekontorene er valgbare betyr at de oppfyller de nødvendige kravene for å kunne bli valgt til verv i RørNorge sentralt.

Spørsmål 4: *Blir kjede-/alliansekontoret sentralt medlem eller medlem av det lokalkontoret der de har hovedkontor?*

Svar 4: Kjedekontor og alliansekontor blir medlem av RørNorge sentralt og ikke av det lokalkontoret de tilhører. Dette er medlemmer som ikke er produksjonsbedrifter. Kontoret består av en mindre gruppe ansatte som i hovedsak har støtte- og innkjøpsfunksjoner.

Svar 4: Kjedekontorets eller alliansekontorets medlemsbedrifter er medlem i en lokal avdeling, slik de er i dag.

2. Tilrettelegge for at en fremtidig «fellesgruppe» kan bli medlemmer

Arbeidsgruppen anbefaler at det gjennomføres vedtektsendringer for en fellesgruppe som i fremtiden kan bli medlem. Det etableres en ny type medlemskap med definerte kriterier.

SPØRSMÅL & SVAR

Spørsmål 5: *Hva mener dere med «fellesgruppe»?*

Svar 5: Det vil høyst sannsynlig dukke opp bedrifter innenfor nye områder som er tilknyttet vårt fagområde. Eksempelvis bedrifter innen nye energiløsninger, varmepumpeteknologi og automasjon som opplever at vi er en naturlig partner. RørNorge har allerede medlemmer som ikke er rene rørleggerbedrifter, som f.eks. driver med rørfornyng. Hensikten med å tilrettelegge for en fellesgruppe er at bedrifter som er nær rørfaget og er etablert fordi teknologi eller markedet er i utvikling.

Spørsmål 6: *Hvem behandler søknaden til bedrifter i «fellesgruppen»?*

Svar 6: Det er det sentrale styret i RørNorge som behandler søknad om medlemskap i fellesgruppen etter anbefaling av lokalavdelingen der det er naturlig.

Spørsmål 7: *Hva er kriteriene for å bli medlem for «fellesgruppen»?*

Svar 7: Kvalifikasjonskrav på nivå med rørleggerbedrifter; altså krav til mesterbrev eller annen fagkompetanse på dette nivået. Medlemmene må overholde RørNorges etiske retningslinjer, de må jobbe for at fagarbeiderne innen sitt fag er kvalifiserte, og at selskapet driver seriøst og lønnsomt. Se vedlegg 1 «Våre definerte Kriterier for medlemskap.»

Spørsmål 8: *Hvorfor skal det åpnes for en fellesgruppe med bedrifter vi i dag ikke kjenner?*

Svar 8: Endringer skjer raskere og raskere, og vi må kunne tilpasse oss slik at rørbransjen er sterk. Medlemmer i fellesgruppen må ha naturlig tilknytning til rørfaget og eksisterende medlemsbedrifter. Det er naturlig å tenke seg at dette er produksjonsbedrifter der de behandles så likt som mulig dagens medlemsbedrifter i rørfaget når det gjelder krav, kontingent, stemmerett og valgbarhet.

3. En felles organisasjon – lokalt forankret

Arbeidsgruppen mener det er avgjørende at lokalavdelingene jobber likt, er organisert og driftes på samme måte, og benytter felles systemer og retningslinjer på tvers av organisasjonen.

For å oppnå større medlemsverdi anbefaler arbeidsgruppen at RørNorge med avdelinger fremstår som én organisasjon, der avdelingslederne er ansatt sentralt og jobber lokalt.

SPØRSMÅL & SVAR

Spørsmål 9: *Beholder avdelingskontorene sitt lokale styre?*

Svar 9: Ja, alle avdelingskontor beholder sitt lokale styre. Styrene har ansvaret for lokale prioriteringer og å bidra til å utvikle og gjennomføre felles strategier for rørbransjen. Avdelingskontorene beholder sitt organisasjonsnummer og underliggende verdier.

Spørsmål 10: *Hvem ansetter lokal avdelingsleder?*

Svar 10: Det er styret for avdelingskontoret og administrerende direktør i RørNorge som i fellesskap ansetter lokal avdelingsleder. For å lykkes i arbeidet må det være et tett samarbeid og rekrutteringsprosessen må gjennomføres i fellesskap. Det innebærer samarbeid om å utarbeide stillingsannonse, gjennomføre intervjuer, og gjerne valg av profesjonell rekrutteringspartner.

Spørsmål 11: *Når blir avdelingsleder ansatt i RørNorge?*

Svar 11: Det må på plass en prosess for å sikre god integrasjon og arbeidet må gjøres i nært samarbeid med alle; avdelingsledere, lokale styrer og det sentrale styret. Det åpnes for at avdelinger som ønsker det kan ha sin avdelingsleder ansatt sentralt fra vedtektene eventuelt er endret i 2025. Overtid skal alle avdelingsledere være ansatt i RørNorge sentralt, men jobbe lokalt, og ha ansvar for sine lokalt ansatte.

Spørsmål 12: *Hvordan skal lønn, pensjon og forsikring håndteres for avdelingsledere?*

Svar 12: Det skal håndteres slik det gjøres i dag, der dagens avdelingsledere beholder vilkårene i sin arbeidsavtale med mindre annet avtales. Vi må ta oss god tid i integrasjonsarbeidet for å sikre at det blir en god prosess og et resultat i samsvar med medlemmenes mål.

Spørsmål 13: *Hvorfor skal avdelingsleder ansettes sentralt, når de jobber lokalt?*

Svar 13: Det viktigste for medlemmene er at vi får et likere tilbud, ved at vi driver likt og jobber for det samme. Ved å ansette avdelingsledere sentralt sikrer vi at alle avdelinger drives etter de samme prinsippene og standardene. Dette bidrar til en mer ensartet tjeneste, uavhengig av hvor i landet man befinner seg. Når vi driver likt og jobber for det samme målet, kan vi lettere dele ressurser og kunnskap på tvers av avdelinger, noe som styrker hele organisasjonen. På denne måten kan vi tilby en mer helhetlig og effektiv tjeneste til alle våre medlemmer, og skape økt medlemsverdi.

Spørsmål 14: *Innebærer ansettelse sentralt en sentralisering?*

Svar 14: Ansettelse sentralt er ikke en sentralisering. Arbeidssted og oppgaver er lokale, men det skal være en sammenheng mellom prioriteringer og måten å jobbe på som er gjenkjennelig over hele landet. Alt vi jobber med må være gjennomslukt. Dette er tilsvarende arbeidsmetodikk som vi har standardisert for lærlingeopplæringen gjennom «Veileder for opplæringskontorene.»

Spørsmål 15: *Hva blir lokalt styre sin rolle når avdelingsledere blir ansatt sentralt?*

Svar 15: Det vil fortsatt være viktig at medlemmene lokalt engasjerer seg i tillitsverv i hver lokalforening. Det lokale styret skal jobbe med; lokale medlemstilbud, lokal møteplass, møte lokale og regionale myndigheter og heve statusen lokalt for bransjen.

Spørsmål 16: *Hvor skal medarbeidere ved lokalkontor/opplæringskontor være ansatt?*

Svar 16: Medarbeidere på lokal-/opplæringskontor er lokalt ansatt med avdelingsleder som overordnet.

Spørsmål 17: *Hvordan påvirker denne endringen opplæringskontorene?*

Svar 17: Endringen påvirker ikke RørNorges opplæringskontor. RørNorges opplæringskontor følger «Veileder for opplæringskontor» der siste versjon ble vedtatt i styret februar 2025.

Opplæringskontor og RørNorges avdeling har felles daglig leder/ansvarlig ansatt. Veilederen har som mål at det er to eller flere felles styremedlemmer i begge organisasjonene. Dette er et mål. Opplæringskontoret og avdelingen rapporterer årsmelding og årsbudsjetten til hverandres styre. Opplæringskontor og avdeling har egne organisasjonsnummer.

Spørsmål 18: *Hva med avdelingsledere som har en mindre stilling (ikke 100%)?*

Svar 18: Dette er et spørsmål som må avklares mellom lokalt styre(r) og administrerende direktør. En modell kan være at den ansatte leies ut til opplæringskontor, men dette må sees opp mot krav i opplæringslov. Dette er et spørsmål som må avklares før endelig integrasjonsplan kan legges frem.

4. Styrke overordnet styringsorganer – dagens styre justeres på antall og roller

Arbeidsgruppen foreslår at fremtidens styre representerer medlemsbedrifter og justeres på antall og rolle. Dagens styre representerer lokalavdelingene og dermed ikke nødvendigvis bredden av medlemmer. Det er viktig å finne en modell som både ivaretar medlemsbredden og det lokale arbeidet. Det kan en modell med et styre og en Styreledersamling gjøre.

Utfordringen med dagens styre er størrelse og at ingen har ansvar for eller påvirkningsmulighet på den helhetlige sammensetningen. Det er viktig med en styresammensetning som dekker medlemmenes forventning til kostnadseffektiv leveranse.

Arbeidsgruppen foreslår et mindre styre bestående av inntil åtte styremedlemmer som er daglig leder eller leder med beslutningsmyndighet i medlemsbedriften.

Spørsmål 19: *Blir det andre oppgaver i styret?*

Svar 19: Nei, styret skal jobbe med de samme oppgavene som i dag; sette og vedta strategi, etablere og følge opp arbeid i arbeidsgrupper, ta stilling til og prioritere vår posisjon i politiske saker som vedrører bransjen, vurdere og ta stilling til spørsmål knyttet til arbeidsgiveri som tariffarbeid, FL VA/VVS, prioritering av bransjeløft, som digital fagbank, fagbøker, prognoser og analyser, ansettelse av administrerende direktør og ha overoppsyn med daglig drift.

Spørsmål 20: *Er ikke dette sentralisering?*

Svar 20: Nei. Styret må være demografisk representativt. Se vedlegg 2 «Retningslinjer for valgkomitéen.»

Spørsmål 21: *Mister ikke mindre bedrifter innflytelse?*

Svar 21: Nei. Styret må være representert av alle medlemskategorier; små, mellomstore og store. Styret består av inntil åtte personer og der begge kjønn er representert. Se vedlegg 2 «Retningslinjer for valgkomitéen.»

Spørsmål 22: *Hvorfor er det viktig at det er daglig leder eller leder med beslutningsmyndighet i medlemsbedriften, i styret?*

Svar 22: Ledere kan forplikte sin bedrift og representere bedriften og sitt segment samlet, noe som vil gi slagkraft. I tillegg vil lederne være i posisjon til å få med andre bedriftsledere i sitt segment.

Spørsmål 23: *Hvem velger styre?*

Svar 23: Det er generalforsamlingen som etter forslag fra en valgkomité velger styre. Valgkomitéen består av en leder og fire medlemmer. Komitéen er sammensatt av ulike type bedrifter ut fra geografi, størrelse og type. Valgkomitéen velges av styreledersamlingen.

5. Styrke overordnet styringsorganer – det etableres en Styreledersamling

Arbeidsgruppen foreslår at styreleder eller nestleder for lokalavdelingene utgjøre en Styreledersamling som møtes to ganger i året (vår og høst). Avdelingsledere har møterett. Styreledersamlingen ledes av styreleder i sentralstyret.

SPØRSMÅL & SVAR

Spørsmål 24: *Hva blir oppgavene til Styreledersamlingen?*

Svar 24: Styreledersamlingen skal; fastsette styrets honorar, velge valgkomité, være styrets høringsinstans for strategi og viktige faglige og politiske saker, vurdere markedssituasjon, og skape erfaringsdeling og synergier på tvers.

Spørsmål 25: *Har Styreledersamlingen reell påvirkningskraft?*

Svar 25: Ja. Styreledersamlingen bidrar i gjennomføringen av strategien og således sikrer at RørNorge lokalt og sentralt går takt og i vedtatt retning. For å få til dette må Styreledersamlingen sammen komme frem til hvilke aktiviteter og hvilket tilbud RørNorge skal gi lokalt og sentralt. I tillegg er Styreledersamlingen en viktig høringspost for styret knyttet til faglige og politiske saker. Styreledersamlingen velger valgkomitéen og fastsetter styrets honorar.

Spørsmål 26: *Hva er forskjellen mellom Styreledersamlingen og styret?*

Svar 26: Styret består av medlemsbedrifter og styremedlemmene representerer medlemsbedrifter i respektive medlemskategori (små, mellomstore og store). Styreledersamlingen består av lokalavdelinger (styreleder og avdelingsleder fra lokal avdeling) som representerer området de har sitt virke i. På denne måten sikrer vi at bedrifter i ulike medlemskategorier har en tydelig stemme og i tillegg at de lokale avdelingene har en arena for erfaringsdeling, markedsinnsikt og enhetlig strategigjennomføring.

Spørsmål 27: *Blir det ikke mer byråkrati med ett ledd ekstra?*

Svar 27: Nei, det blir ikke mer byråkrati, et mindre styre kan involvere en bredt representert Styreledersamling som vil gi mer handlekraft lokalt og sentralt.

Styreledersamlingen er viktig for å skape en felles retning for det lokale arbeidet, og lik leveranse og kvalitet for våre medlemmer, med mål om økt medlemsverdi. Lokalavdelingene er førstelinjen i organisasjonen.

Alle lokalavdelingene må ha en plass i Styreledersamlingen, med denne modellen vil alle lokalavdelinger være representert i motsetning til dagens modell hvor 1/3 ikke er representert.

Spørsmål 28: *Hvordan sikrer vi kommunikasjon helt ut?*

Svar 28: Alle saker som behandles skal være tilgjengelig. Hele organisasjonen på alle nivå må benytte felles kommunikasjonskanal, i dag er det Teams. Det skal være forutsigbart når de enkelte sakene behandles og sakene skal ligge tilgjengelig. I felleskap må det utarbeides et årshjul. Delingskultur er et mål.

6. RørNorges opplæringskontor eier opplæringen av rørleggere

Arbeidsgruppen anbefaler at opplæringskontorene er til for både medlemmer og ikke medlemmer, der medlemmer har en medlemsrabatt.

SPØRSMÅL & SVAR

Spørsmål 29: *Er det ikke slik at det er bedriftene som eier opplæringskontorene og ikke RørNorge?*

Svar 29: Det foreslås ingen endring fra dagens løsning. Styrene i opplæringskontoret er satt sammen av bedrifter som har lærlinger. Disse styrer opplæringen og disponerer lærlingtilskuddet.

Opplæringskontor som er tilknyttet RørNorge har forpliktet seg til målene i en felles veileder.

RørNorge bidrar i dag med faglitteratur, kurs, koordinerer, svenneprøveportal, samler bransjen til fagsamlinger, arrangementer (Yrkes NM) og faglærersamling. Opplæringskontor som er tilsluttet RørNorge har krav både til faglig og administrativ drift.

RørNorges avdelinger har bidratt til å starte opplæringskontorene og må tilse at de holder en høy standard og ikke opererer i strid med veilederen.

Vedlegg 1

Våre definerte kriterier for medlemskap

Tilrettelegge for at flere kan bli medlemmer nå og i fremtiden

1. Kvalifikasjonskrav til rørleggervirksomheter

- Vi opprettholder dagens kvalifikasjonskrav

2. Krav til kjedekontor- og alliansekontor, må signere på følgende;

- forplikte seg til å overholde RørNorges etiske retningslinjer.
- at de jobber for at rørlegger har svennebrev.
- at de skal bidra til å bygge opp og styrke RørNorges opplæringskontor slik at lærlingene blir gitt et tilbud av høy kvalitet over hele landet.
- at «Bli Rørlegger» er den viktigste rekrutteringsarenaen for å tiltrekke seg ungdom til Rørleggerlinja.
- forplikter seg til å jobbe for at minst halvparten av egne medlemsbedrifter som kvalifiserer for medlemskap blir direkte medlemmer i RørNorge.
- at kjedekontoret er direkte medlem i RørNorge, og kjede- eller alliansekontorets medlemmer er medlem i en lokal avdeling, slik de er i dag.
- Kjede- og alliansekontor har en stemme på generalforsamling og er valgbare.

3. Krav til tilstøtende virksomheter «fellesgruppe»

- Medlemskap for tilstøtende virksomheter som er relevant for bransjen og som ikke har en naturlig foreningstilknytning.
- Kvalifikasjonskrav på nivå med rørleggerbedrifter; krav til mesterbrev eller annen fagkompetanse på dette nivået.
- De må signere på følgende;
 - forplikte seg til å overholde RørNorges etiske retningslinjer
 - at selskapet driver seriøst og lønnsomt
 - at de jobber for at fagarbeiderne innen sitt fag er kvalifiserte
- Det er styret i RørNorge som behandler en søknad om medlemskap