

# Fremtidsrapporten



NORSK FORENING FOR  
SERVICE OG RENHOLD

1

## Mandat

---

Fra Aktivitetsplan 2020

«Gjennomgå vedtekter og vurderer behovet for endringer for å sikre at foreningen tilbyr det bransjen har behov for. Vurderer type medlemsform ift inntektsmuligheter. Setter ned en arbeidsgruppe som skal jobbe systematisk med dette. Frist 31.12.2021. Evt legge frem et forslag til endring av vedtekter til neste års GF.»

Arbeidsgruppen har bestått av

- Ansgar Meling
- Lisbeth Aasland
- Pål Sønsteli
- Kåre Georg K Pølse-Nilsen
- Kari H Andersen
- Anne Jensen

2

## Oppsummering av «konkurrenter» og aktører

---

- A. Arbeidsgiverforeninger
- B. Kommersielle bedrifter som leverer varer og tjenester, i tillegg til å arrangere kurs/møteplasser/nettverk
- C. Kommersielle aktører som lederer medlemskap/kurs/møter/nettverk
- D. Kommersielle aktører som leverer renholdsutstyr/materiell/kurs o.l.
- E. Kommersielle konsulenter som leverer rådgivning ved innkjøp av tjenester, kurs som fagbrev og NS-INSTA 800
- F. Frivillige foreninger som arbeider med å fremme renhold og servicetjenester innen privat og offentlig sektor

3

## To veivalg for foreningen...

---

1. Fortsette som nå og gå mot en sakte død...
2. Revitalisere foreningen og satse offensivt!

4

## En møteplass for alle

---

NFSR er den eneste foreningen basert på personlig medlemskap hvor fagfelt og interesser i sin totale bredde er representert.

NFSR sin misjon bør være å samle bransjen til felles faglig og sosial utvikling gjennom

- Medlemsmøter sentralt og regionalt, f.eks. frokostmøter med aktuelle temaer
- Konferanser av større omfang og varighet
- Felles reiser til messer ol.
- Studiebesøk
- Ledersamlinger
- Nært samarbeid med Renholdsnytt

5

## Navnendring?

---

Navnet NFSR ble til som et historisk kompromiss da Norske Husøkonomers Forbund og Norsk Renholdsteknisk Forening ble slått sammen.

Det foreslås et nytt navn som er kort og forklarende som forum, nettverk, allianse el.

6

# 1 ansatt

---

NFSR er en forening basert på og avhengig av frivillighet. Styret er i praksis det utøvende ledd (arbeidsstyre). Det gjør det vanskelig å rekruttere og få uttelling av yngre personer i en ellers hektisk hverdag. Således fanger man heller ikke opp deres interesser og idegrunnlag.

Derfor bør styret være konsultativt og en person får betalt for å utføre det administrative arbeidet.

7

# Avgrensninger

---

Hva skal vi ikke drive med?  
Det er viktig å avgrense arbeidsoppgavene.

Vi skal ikke befatte oss med:

- Bransjepolitiske saker
- Høringer
- Forskning og utvikling
- Tariffmessige saker

8

# Mål

---

Samle folk som jobber i bransjen til glede, inspirasjon og stolthet for jobben og det de skaper. På den måten skape ambassadører som kan snakke opp våre funksjoner, rekruttering og verdsetting.