

RAPPORT 3

Remissammanställning ”Verksamhetsinriktning 2017-2020”



KONGRESSHANDLINGAR

- Del 1** Dagordning och arbetsordning
- Del 2** Ekonomisk ersättning med mera till kongressens ombud
- Del 3** Ekonomiska ersättningar, arvoden samt etiskt förhållningssätt inom förbundet
- Del 4** Vision och verksamhetsinriktning 2017-2020
- Del 5** Motioner och styrelsens yttranden
- Del 6** Fortsatt process för nytt förbundsnamn
- Del 7** Det lönepolitiska arbetet under kongressperioden 2017-2020
- Del 8** Valberedningens förslag (kommer den 2 maj 2016)
- Del 9** Deltagarförteckning (kommer senare när ombud och gäster är klara)

RAPPORTER

- Rapport 1** Infrastrukturprogram
- Rapport 2** Ekonomin i förbundet – avdelningar och anslagen
- Rapport 3** Remissammanställning "Verksamhetsinriktning 2017-2020"

Innehållsförteckning

Remissammanställning	5
Verksamhetsinriktning.....	6
Särskilda områden för dialog.....	31
Ekonomi.....	31
Översyn av anslagen mm.....	34
BILAGA	36

Förbundsstyrelsens förslag till kongressbeslut

att anse rapporten som anmäld.

Remissammanställning

”Verksamhetsinriktning 2017-2020”

Förbundsstyrelsen skickade i december 2015 en förhandsinformation till samtliga avdelningarna om att de under januari/februari kommer få möjlighet att ge synpunkter på förbundsstyrelsens utkast till verksamhetsinriktning för kongressperioden 2017-2020. Remissen skickades ut under vecka 7 till samtliga avdelningar. Tiden för remissen var fram till den 7 mars och den kunde besvaras både elektroniskt samt på mail.

55 avdelningar av 102 möjliga har svarat på remissen. De flesta avdelningar har använt sig av enkätverktyget, men av främst tekniska skäl valde några avdelningar att svara på mailen. I bilagan redovisas vilka avdelningar som svarat. De avdelningar som skickat in egna skriftliga svar på mailen har manuellt matats in i enkätverktyget.

I allt väsentligt har avdelningarnas svar varit att de instämmer med förbundsstyrelsens förslag till överväganden. Alla avdelningar har inte svarat på samtliga frågor. Samtliga avdelningars svar finns förvarade i en pärm.

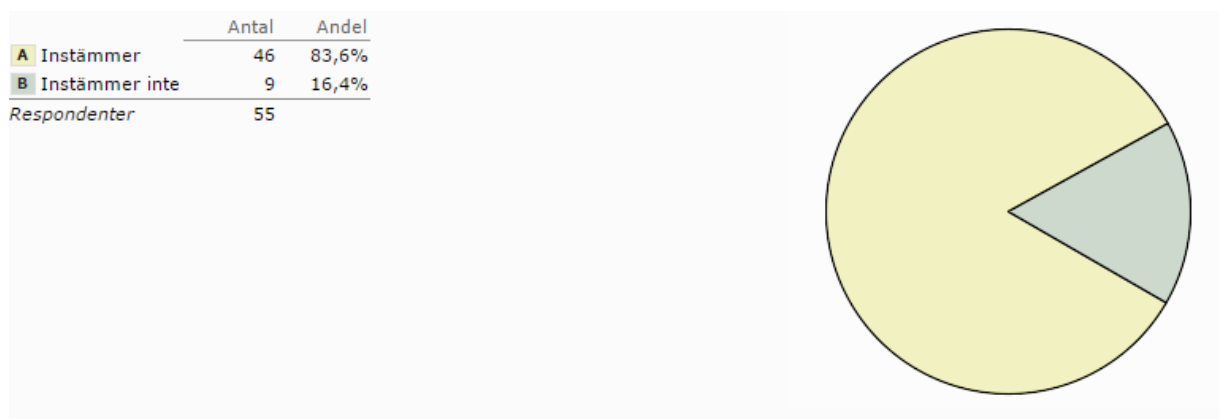
Redovisningen av svaren i det följande tar enbart upp de förslagen till ändringar/avvikelser/synpunkter avdelningarna har haft på olika frågor.

VERKSAMHETSINRIKTNING

1. Förbundsstyrelsen överväger föreslå att STs vision ska vara:

(Se sid 7 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

”Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och demokratiskt samhälle.”



Avdelningarnas synpunkter:

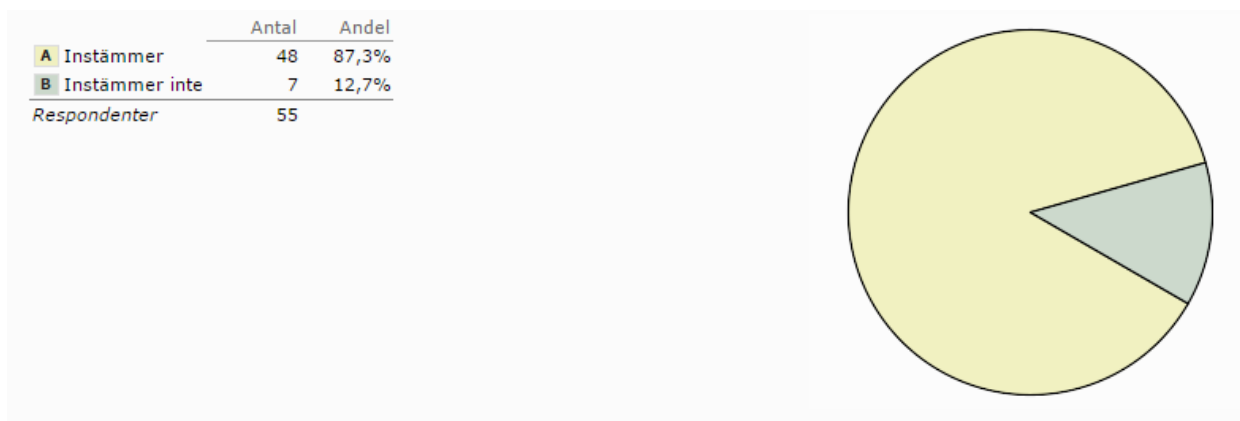
- Tycker att en vision ska vara kort och tydlig, gärna dubbelbottnad så mitt motförslag är "Ett helt liv" (Myndigheten samhällsskydd och beredskap)
- Tycker inte att bygga ett demokratiskt samhälle är fackförbundets primära uppgift. (Bring Stockholm)
- En bra vision (AF)
- Vi anser att formuleringen om Visionen är OK under förutsättning att den förklarande texten, till de olika orden, alltid är levande och att de är i praktiken lika viktiga och kända som själva visionen. Det får inte bli så att vi nu, våren 2016, vet bakgrunden till valet av orden och att alla efter kongressen, ska behöva söka rätt på några gamla noteringar för att se, vad var det som menades. Som sagt – låt förklaringen vara tydlig och att den hålls fram – då är visionsformuleringen OK. (Försäkringskassan)
- Instämmer. En av de viktigaste frågorna för ST är att arbeta för ett hållbart arbetsliv, nu när pensionsåldern blir högre. Att se över möjligheter till delpensionslösningar, kortare arbetstid, är mycket viktiga frågor. (Polisen)
- Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och ett rättssäkert, demokratiskt välfärdssamhälle, så att alla medlemmar, oavsett bakgrund, livsvillkor och

position på arbetsplatsen, får lika möjligheter och rättigheter i arbetet. (Universitet och högskolor)

- Vi föreslår: Tillsammans utvecklar vi arbetslivet och bidrar till ett demokratiskt samhälle. (Migrationsverket)
- En liten språklig kommentar till visionen, vi föreslår att ytterligare ett 'ett' läggs till; Tillsammans bygger vi ett hållbart arbetsliv och ett demokratiskt samhälle (Kulturen, Kronofogden samt Naturvårdsverket)
- Borde vi inte ta med något om att i ska ha arbeten som man kan leva på /goda jobb? (Riksrevisionen)
- Vi anser att det är en för tunn koppling till ST och ett fackförbund. Detta utmärker inte ST och gör oss unika. Den säger inget om att vi tillhör staten. Visionen ska visa vad vi står för därför föreslår vi "Tillsammans skapar vi trygghet och utveckling för alla på statligt uppdrag" Som förslaget är skrivet nu så ska åtminstone ordet "ett" framför "demokratiskt samhälle" in, annars blir meningsbyggnaden inte rätt och det blir svårt att läsa. (CSN)
- Tillsammans bygger vi ett demokratiskt arbetsliv och samhälle. (Socialstyrelsen)
- Sticker inte ut. Uppnår inget. Det gör vi, men vem kan mäta det? Står inte i relation till något. Jämfört med vad?Låter mer som en slogan. Talar inte till hjärtat.Mer sunt förnuft. (eHälsomyndigheten)

2. Förbundsstyrelsen överväger föreslå följande fyra fokusområden för nästa kongressperiod: (Se sid 11 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

Lön och inflytande, Hållbart arbetsliv, Medlemsvärvning och Lokal facklig styrka.

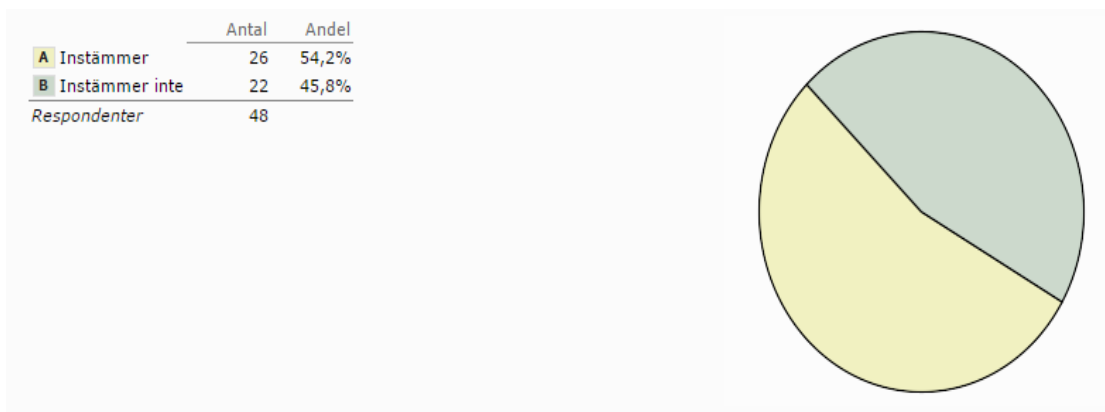


Avdelningarnas synpunkter

- Definition av hållbar - Hållbara människor eller hållbara arbetsplatser? Arbetet måste anpassas så alla orkar med - inte arbetslivet som styr vem som orkar. s. 10 - Vi vill förbättra kollektivets och därmed individens villkor... Målet på sid 13 in under motiveringen till ordvalen: hållbart arbetsliv på s 8, Hållbart arbetsliv: "en hälsosam/hållbar och trygg arbetsmiljö som stärker samverkan, inflytande och delaktighet." Medlemmen i fokus -> kollektivavtalet i fokus Lön och inflytande - mål 50% kontakt?? - ST arbetar för högsta pris på arbete och att minst hälften ska känna till på vilka grunder lönen sätts. (Universitet och högskolor)
- Område "Lön och inflytande" ger en skev bild när det nästan uteslutande skrivs om lön. Inflytande vill vi ju ha i alla frågor på alla nivåer. Förslag att området heter "Inflytande på lön". Sedan kan man lägga till ett femte område som heter "Inflytande" där vi går igenom vad vi vill, speciellt med tanke på om vi vill vara med och bidra till ett demokratiskt samhälle. (Migrationsverket)
- Inflytande och lön. (vill bara ändra den inbördes ordningen) (Kronofogden)

- Arbetsmiljö är en för stor del i vårt arbetsliv för att inte prioriteras. Allvarligt talat vad har ST presterat inom arbetsmiljö fram till dags datum? (SIS)
- Lön och hållbart arbetsliv, medlemsvärvning och facklig styrka, demokratiska arbetsplatser utan diskriminering. Samhället och arbetslivet står inför fortsatt stora utmaningar vad gäller integration och mångfald. Det är fortfarande heteronormativt och mycket tyder på att statliga sektorn börjar anamma privata sektorns linje att sålla efter efternamn. Det behövs fackligt arbete för att se till att arbetsgivaren gör allt för att motverka sådana strömningar. (Naturvårdsverket)
- Medlemsvärvning är viktigt, men ibland tenderar fokuset på detta att helt ta över så att de andra viktiga frågorna och områdena kan hamna i skuggan. Viktigt att även tänka på det och att detta heller inte händer! (PRV)
- Men hur ska vi förhålla oss till att så många inte är medlemmar utan oorganiserade? Medlemsvärvning - ja - men vad tycker vi om löneförhandlingar/utrymme och alla självklarheter som vi förhandlat fram? (Ekonomistyrningsverket)
- Medlemsvärvning känns inte som ett fokusområde - utan en resultat av bra verksamhet för övrigt. Lokal facklig styrka är beroende på hur stor avdelningen är och om man är "arbetsbefriad" för att jobba fackligt. (Boverket)
- Lön och inflytande, demokratiskt arbetsliv, medlemsvärvning och facklig styrka (Socialstyrelsen)
- Hållbart arbetsliv skulle vi vilja fylla med underlätta arbetstidsförkortning, att bättre fördela arbete i samhället, dvs. de som har jobb ska jobba mindre så att fler kan delta i arbetslivet. Kortare arbetstid anses också nödvändig som motvikt mot intensifiering av arbetet under de senaste decennierna. (Kemikalieinspektionen)
- Viktiga fokusområden. Lön och inflytande betyder dock ingenting om vi inte har fler medlemmar och ett engagemang. Fler medlemmar och ett större engagemang där inte arbetsgivaren stryper möjligheten att arbeta fackligt. Det i sin tur ger en facklig styrka. (IVO, Inspektionen för vård och omsorg)
- De två viktigaste områden är Lön och inflytande och Hållbart arbetsliv (IAF)

3. Förbundsstyrelsen överväger föreslå att målet inom området *Lön och inflytande* ska vara: (Se sid 12 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)
50 procent av medlemmarna upplever att de kontaktats i samband med löneförhandlingar



Avdelningarnas synpunkter på målet

- Den individuella lönesättningen har satt stopp för denna möjlighet (Ekobrottsmyndigheten)
- Förstår inte målet, är det att 50% ska bli kontaktade och iså fall utifrån vilket syfte? (Samhällsskydd och beredskap)
- Vi anser att förslaget till målformulering om Lön och inflytande, helt ska strykas och ersättas med: "ST ska vara förhandlingsstarka"

Vi anser att nuvarande förslag till mål är väldigt lamt och har enbart ett inifrån perspektiv. Hur upplevs ST av presumtiva medlemmar, med en sådan målformulering som handlar om att medlemmar ska bli kontaktade innan lönerrevisionen?

Bara för att vi tar bort behovet av kontakt med medlemmar, betyder det naturligtvis inte, att frågan är mindre viktig för det. Fortfarande anser vi att ST bör inkludera medlemmarna väldigt mycket mer i hela lönearbetet. Från formulerande av yrkande, delaktighet och påverkan i diskussioner om STs lönepolitik till det individuella stödet i samband med lönesättning av varje medlem. (Försäkringskassan)

- Vi skulle föreslå större antal medlemmar ca 80 procent (Sv Kraftnät)

- Tydligare än nu behöver man tala om vad "kontakts" betyder. Besök - telefon - mail etc. (Lantmäteriet)
- Mycket diffust mål! "Upplever" - Innebär det att någon FFV direkt frågat minst varannan medlem om hen är förbredd, eller har tankar inför löneförhandlingen? Eller att ST skickat e-post till alla sina medlemmar? (SMHI)
- Vårt förslag: ST arbetar för högsta pris på arbete och att minst hälften ska känna till på vilka grunder lönen sätts och att lika många ska uppleva att ST är drivande vad gäller medlemmars lika möjligheter och rättigheter i arbetet. (Universitet och högskolor)
- Att använda ordet "kontakts" uppfattas av medlemmarna som att man har gått in på deras rum och pratat lön. Vi föreslår istället: 50 % av medlemmarna ska uppleva att de har fått bra information från ST i samband med löneförhandlingar. (Polisen)
- Avdelningens förslag till alternativ målformulering: En majoritet av medlemmarna upplever att de fått information eller kontaktats i samband med lönerevision samt erbjudits stöd. (Migrationsverket)
- Vi har ingen möjlighet att personligen besöka 50 % av våra medlemmar. Detta är vad medlemmar lägger i ordet kontakts. (Kronofogden)
- Egentligen är målet knepigt satt frågan är om det är så att medlemmarna känner... yippie här vill jag vara med! här har hälften rätt att bli kontaktad. borde kanske vara Medlemmarna upplever att de kontakts i samband med löneförhandlingarna (målet kanske bör vara 100% och inte specificeras utan förbättrat resultat skall förväntas vid varje mätning av hur medlemmarna uppfattar detta) (Flygledning)
- Frågan till medlemmarna måste förfinas så att även kontakt som inte sker öga mot öga också upplevs som en kontakt. (Transportstyrelsen)
- Ordet kontakt behövs förtydligas (Arbetsmiljöverket)
- Bättre att 90 procent av medlemmarna upplever att de får det stöd de behöver i samband med löneförhandlingar. Oklar nytta med målet att hälften ska känna sig kontaktade. (Naturvårdsverket)
- Men vi ska ju också vara nöjda med kontakten. Och de som behöver särskilt stöd ska vara extra nöjda. (Ekonomistyrningsverket)
- ska vi inte sätta målet högre om det inte enbart är personlig kontakt som menas? (Riksrevisionen)

- Vi anser att målet är för blygsamt och att det bör stå "mer än 50%", det måste sporrar vi till engagemang. (CSN)
- Vi tycker att det låter konstigt, vadå "upplever att de kontaktats"? Dessutom passivt. Vårt förslag är istället att målet ska vara "X procent av medlemmarna upplever att de får stöd av ST i samband med löneförhandlingarna." (Skolverket)
- Ambitiöst! Bra. (Elsäkerhetsverket)
- Målet är väldigt oklart. Av vem vill man att medlemmarna ska kontaktas? Av oss? Arbetsgivaren? På vilket sätt ska kontakten ske? Personlig kontakt är svårt om en avdelning har väldigt många medlemmar. (Jordbruksverket)
- Minst 75% ska uppleva att de kontaktats. Alla avdelningar borde kunna ta sig tid att skicka ut ett mejl till sina medlemmar där man tipsar om vad som gäller under kommande löneförhandling, vad man ska tänka på om man har lönesättande samtal m m. (Socialstyrelsen)
- Det känns lite för tamt för oss. Ersätt kontakt med att ha fått stöd. Dessutom tycker vi att ST ska sträver efter att oenighetsbeloppet är ett golv och inget tak. Vi tycker också att det skulle vara viktigt att skaffa ett incitament för arbetsgivaren att avsluta löneförhandlingarna i tid. När vi är oeniga, går det jämnt på bekostnad av arbetstagarna, för de får man löneutbetalning senare (med nackdelar för de som är föräldralediga och de som går i pension). (Kemikalieinspektionen)
- Varför inte 100% (Ängelholms flygplats). Alla medlemmar ska uppleva att de kontaktats i samband med löneförhandlingarna d.v.s. 100 procent. (PostNord)
- Högre procent, vi tycker 70-75% (SBU)
- varför just 50%? (UHM)
- Kontakter kan ske på olika sätt, inte bara den personliga kontakten. Det kan handla om inbjudan till medlemsmöten som har tema löner, var man befinner sig i löneförhandlingar. (IAF)

Avdelningarnas förslag till i rangordning i punkter ange de viktigaste sakerna/frågorna vi tillsammans i förbundet ska göra för att nå målet "Lön och inflytande":

- Modell för lönekriterier får inte vara rena rama fria prövningsrätten som det blir med myndighetens sk modell om medarbetarpolicy etc. Inflytande över arbetsplatsen är bitvis inget som i ärlig mening önskas delas från AG
- siffror I central avtal En strävan efter 3 åriga avtal
- 1.Stötta Avdelningarna, med råd och material samt utbildningar och seminarier.
2.Fortsätta med siffror i avtalen.
3.Bedriva opinions- och påverkansarbete.
4.Behålla tydliga avtalsperioder
Vore bra att istället för oenighetsutrymme ha en något högre pott istället då arbetsgivaren tenderar att använda utrymmet som tak. Finns möjlighet att införa något sådant "system" istället och då menas på central nivå!? Om arbetsgivarna börjat resonera så, så blir det ytterst svårt och införliva något sådant i Lokala förhandlingar! (PRV)
- 1. ta fram ett bra utbildningsmaterial (ex, det vi erhöll nu)
2. Enkät om vad medlemmarna specifikt, har för behov/stöd från facket.
3. Stötta avdelningarna med utbildningsinsatser.
4. utvärdering av avklarade RALS-omgångar (Polisen)
- Inom avdelningen fortsätter vi med vårt arbete att diskutera en avdelningsspecifik lönepolitik och med ambitionen att det på varje arbetsplats ska genomföras medlemsträffar både före och efter varje lönerevision. När det gäller förbundets arbete har vi skrivit två motioner som handlar om att stärka upp lönearbetet, en om lönepolitiken och en om medlemsinflytande. Vi anser också att ST /OFR måste verka för ett mycket större inflytandemöjlighet i samband med den lokala löneprocessen.
ST måste i större utsträckning tydliggöra, vilka mål vi har med lön och inflytande och driva på vad vi vill uppnå på några års sikt. Detta måste också synliggöras så att varje medlem har möjlighet att känna till vad det är som ST driver.

Eftersom vi här talar både om lön och inflytande i rubriken, skulle vi redan här kunna tala om vårt arbete i samverkan. Vi har dock valt att ge de kommentarerna under avsnittet om det lokalfackliga arbetet. (Försäkringskassan)

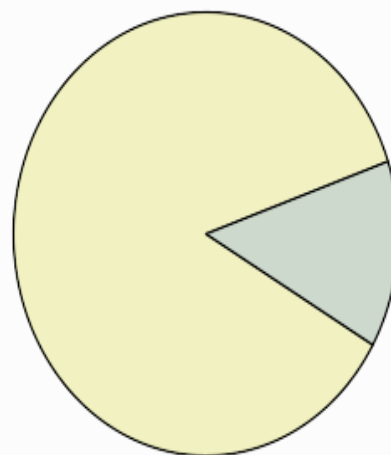
- alla lika viktiga och beroende av varandra (Sv Kraftnät)
- påvisa vår fackliga styrka i centrala förhandlingarna - i form av siffror i avtalen, tydliga avtalsperioder, revisionstillfällen som är fastställda. Vi måste få till arbetet med lönekartläggningar. Förbättra andra värden än själva lönen. Mycket handlar om maktförhållande mellan fack - arbetsgivarpart, ta tillbaka planhalvan. (AF)
- En dialog om lönesättningen som upplevs som meningsfull av både medarbetare och ledning - därför att den leder till att medarbetaren känner sig värdefull. (SMHI).
- 1. Stöd till avdelning och medlemmar
2. Rättvis lön
3. Dialog chef - medarbetare
4. Öppen diskussion om lönesättningar (InfraNord)
- Förhandla fram bra avtal som vi kan vara stolta över och som säkerställer det som förhandlats fram. 2. Utveckla STs hemsida med ökad möjlighet för avdelningarna att publicera sitt material 3. Utbilda förtroendevalda 4. Centralt stöd för lokala/avdelningsvisa utskick i samband med lönerevision (vi kan själva stå för porto) (Migrationsverket)
- Bör stå Inflytande och Lön. Lönen hamnar för mycket i fokus. Lönesättande samtal innebär att ST har väldigt lite inflytande över individens lönesättning. Inflytandet måste få ett större fokus i kommunikationen ut till medlemmarna. (Kronofogden)
- Utveckla STs lönepolitik och göra den känd för medlemmarna. Våga ta strid för våra åsikter och rättigheter. (opinionsbildning ST ska synas i pressen) (SIS)
- 1: Alla ska kunna leva på sin lön och sin pension. (Lernia)
- Förbättra stöd till lokala företrädarna. 2. Ta fram mallar för egen lönekartläggning. 3. Ge mer tid för ombudsmännen att planera strategi med lokala förhandlingarna. 4. Ge stöd till lokala företrädarna att kunna ge stöd till medarbetarna i känsliga konflikter som uppstår/kommer upp till ytan 5. (Naturvårdsverket)

- utbildning i hur vi talar med medlemmar om lön 2, Utbildning om avtal och lönesättningsmodeller 3. Centralt utskick till medl om lönerörelsen (Riksrevisionen)
- Rangordnade åtgärder: 1 Tydlig plan och strategi 2 Ett gemensamt metodstöd till förtroendevalda, lathund 3 Utbildning för förtroendevalda 4 Trycka på den personliga kontakten (CSN)
- 1. Bra stöd (mallar, lathundar, informationsmaterial) för lokala ombud
2. Utveckla partsgemensam information och arbetssätt
3. Synliggör ST lönepolitik
Övriga kommentarer: ...ST-medlemmarna på SPV tycker det är viktigt att själva kunna välja om de vill ha lönesättande samtal eller kollektiv förhandling. ” I senaste medlemsundersökningen angav 45 procent att de vill ha stöd från ST i samband med löneförhandlingar. Den andelen är för låg och ska därför öka” (sid 13, Verksamhetsinriktning 2017 – 2020) - Borde inte målat vara att kvalitén på informationen och det lokala arbetet ska vara så bra att andelen medlemmar som vill ha/behöver hjälp ska minska? (SPV)
- För att nå det målet tycker vi att man ska föreslå aktiviteten "Informera om STs ståndpunkter i lönefrågan". (Skolverket)
- 1 Lön 2 Inflytande (Rättsmedicinalverket)
- Tydlig avtalsperiod med siffror i avtalet 2. Årliga lönekartläggningar 3. Lönesamtal 4. Bibehålla och förbättra värden som redan finns (Statens servicecenter)
- Information till förtroendevalda om ST:s lönepolitik 2. Diskussionsunderlag ang lön för att hålla bra medlemsmöten. (Jordbruksverket)
- 1 Dialogen mellan chef och medarbetare måste fungera. Ett viktigt verktyg för detta är lönesamtal. Formerna för dessa ska utvecklas. 2 Löner skall upplevas som rättvisa och bidra till stimulans för medlemmens individuella utveckling. Övriga områden som finns i förslaget är lika viktiga att jobba med, men ovanstående anser vi vara de som bör prioriteras utifrån vad medlemmarna tycker hos oss. (Energimyndigheten)
- 1 lönegaranti 2 pensionsavtal anpassad till våra medlemmar med inriktning på lågavlönade. (Riksgälden)
- Arbetsmiljön (framför allt den psykosociala) 2. Löneutveckling 3. Medlemsvärvning 4. Lokal facklig styrka (Socialstyrelsen)

- Det viktigaste är att man förstår varför man har den lön man har och hur man eventuellt ska kunna ändra den. (VTI)
- Ta lärdom av varandra, var fungerar inflytandet bra? Vad gör de för "Rätt" Erbjuder fackligt anslutna coaching inför lönesamtal (eHälsomyndigheten)
- Krav på lönesamtal, ej enbart lönebesked 2. Motivering till satt lön (Ängelholms flygplats)
- Inflytande, delaktighet, motivering (UHM)
- 1 Bibehålla och förbättra värden som finns i våra kollektivavtal 2.Årliga lönekartläggningar och lönesamtal 3 Siffror i avtalen (IAF)
- Lokalt fackligt inflytande i löneprocessens alla delar. 2. Fungerande lönesamtal och seriös återkoppling. 3. Säkerställa löne- och anställningsvillkor enligt branschnormer i samband med upphandlingar. Förarbetet till en lönerrevision kräver en grundlig insats av lokalt förtroendevald, något vi saknar i texten. (PostNord)

4. Förbundsstyrelsen överväger föreslå att målet inom området *Hållbart arbetsliv* ska vara: (Se sid 13 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)
På varje arbetsplats ska det finnas en strategi för att uppnå en hälsosam/hållbar och trygg arbetsmiljö som stärker samverkan, inflytande och delaktighet.

	Antal	Andel
A Instämmer	38	86,4%
B Instämmer inte	6	13,6%
Respondenter	44	



Avdelningarnas synpunkter på målet

- Oerhört viktigt (Ekobrottsmyndigheten)
- Möjlighet till delpension tex 50/80/100. 50% arbetstid, 80% lön och 100% pensionsinsättning. Ag lägger scheman så att medarbetarna inte får ut den arbetstidsförkortningar de rimligen ska få ut vid nattjänstgöring. Möjlighet att på arbetstid träna för att orka med ett tungt eller enformigt arbete, detta borde ge hållbarare medarbetare. (Swedavia)
- När är det arbetstid - och fritid? ST kanske viktigaste framtidsfråga! (SMHI)
- På varje arbetsplats ska det finnas en strategi för att uppnå en hälsosam/hållbar och trygg arbetsmiljö som stärker jämställdhet och jämlikhet, samverkan, inflytande och delaktighet.. Se tidigare kommentarer ovan. (Universitet och högskolor, se svar på fråga 2)
- Målformuleringen inom Hållbart arbetsliv, anser vi riskerar att inte leda till annat än att vi får fram strategier, men utan att dessa leder till aktiviteter. Vi anser den bör lyda: "På varje arbetsplats ska det systematiska arbetsmiljöarbetet fungera i syfte att uppnå en hälsosam/hållbar och trygg arbetsmiljö som stärker samverkan, inflytande och delaktighet samt säkerställer att ingen blir diskriminerad." Det sista stycket om Robotisering och digitalisering, tycker vi ska utvecklas. Vi vill det ska framgå att ST, tillsammans med andra fack, ska vara pådrivande för

skapande av bra arbetsmiljöer och för utveckling av yrkesroller/arbetsuppgifter och kompetensutveckling/växling ska ske så att arbetslöshet inte skapas.

(Försäkringskassan)

- Avdelningens förslag till alternativ målformulering: På varje arbetsplats ska ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivas för att uppnå en hållbar, trygg och hälsofrämjande arbetsmiljö. (Migrationsverket)
- Vi tolkar begreppet hållbart arbetsliv på annat sätt. Den fysiska och psykiska arbetsmiljön gynnar ett längre arbetsliv på lokal nivå. Så mycket som möjligt behöver individanpassas. (Transportstyrelsen)
- Nja. Strategi kan väldigt lätt bli ett tomt papper. I så fall bättre att ha "På varje arbetsplats ska det finnas partsgemensamt överenskomna resultatindikatorer för en partsgemensam målsättning om en hälsosam/hållbar och trygg arbetsmiljö med stark samverkan, tydligt inflytande och delaktighet". (Naturvårdsverket)
- strategin ska även följas/vara levande. Inte bara finnas. (Ekonomistyrningsverket)
- Bra arbetsmiljö är ett mål i sig för att man ska orka hela arbetslivet. Syftning mot samverkan m.m. känns lite begränsande även de punkterna också är viktiga för ett bra arbetsliv. (Riksrevisionen)
- På varje arbetsplats ska det finnas en strategi för god psykosocial arbetsmiljö som ger stöd och utveckling till individen genom hela arbetslivet. (Socialstyrelsen)
- Vi behöver en central strategi också (viktigare än en lokal strategi), särskilt för bättre fördelning av arbete i samhälle och under det individuella yrkeslivet. Gemensamt är vi starka, vissa saker kan man bara uppnå centralt. (Kemikalieinspektionen)

Avdelningarnas förslag till i rangordning i punkter ange de viktigaste sakerna/frågorna vi tillsammans i förbundet ska göra för att nå målet ”Hållbart arbetsliv”:

- Gör nya förordningen en förtjänst genom att koppla sjuktalen till arbetsgivarens drift och behov att styra i detalj (Ekobrottsmyndigheten)
- Möjlighet till deltid Bättre företagshälsovård (eHälsomyndigheten)
- Viktigt att utveckla det arbete som påbörjats i partsrådet, för utbildning i frågorna till både arbetsgivare och fackliga. Viktigt också att ST fortsätter att utveckla den egna kompetensen för utbildning och stöd i arbetsmiljöfrågor. Det räcker inte med grundutbildning, som i partsrådets regi, är inte är riktad till alla och dessutom måste även medlemmar inom bolagen, få stöd i frågorna av sitt fack. ST måste också i olika sammanhang fortsätta driva frågor om rätt till delpension och sådant som de facto stöder möjlighet att arbeta längre. (Försäkringskassan)
- ingen åsikt om rangordning (Rättsmed)
- Förbättra arbetsmiljön för medlemmarna (gäller både fysisk och psykosocial), handlar om lokalernas utformning, inflytandet över arbetsmiljön, arbetstid, se till arbetets påverkan på privatliv (och inte tvärt om), vi måste arbeta för att medlemmar ska kunna orka med sitt arbete och inte bli sjuka av det. (AF)
- 1. Bidra med verksamhetsinriktade AM-utbildningar
2. Samverkansavtal där det inte finns
3. FML är en föråldrad lag. Se till att omarbete FML utifrån hur det ser ut idag. Framförallt utifrån att vi har många fackliga företrädare som "går in i väggen" för att de har en mycket stor arbetsbelastning. (Polisen)
- Ingen ska bli sjuk av sitt arbete. (Även medarbetaren har ansvar att säga stopp!) 2. I samverkan kan medarbetare påverka innan ledningen börjat fastna för ett beslut. (SMHI)
- Se tidigare kommentarer ovan. (Universitet och Högskolor)
- Utbilda förtroendevalda 2. Verka för att stärka Arbetsmiljöverket 3. En egen arbetsmiljöside på STs hemsida 4. Verka för utbildning kring hot, våld, möta utsatta människor, stress, psykosocial arbetsmiljö samt personlig säkerhet och trygghet (ex. sociala medier) (Migrationsverket)

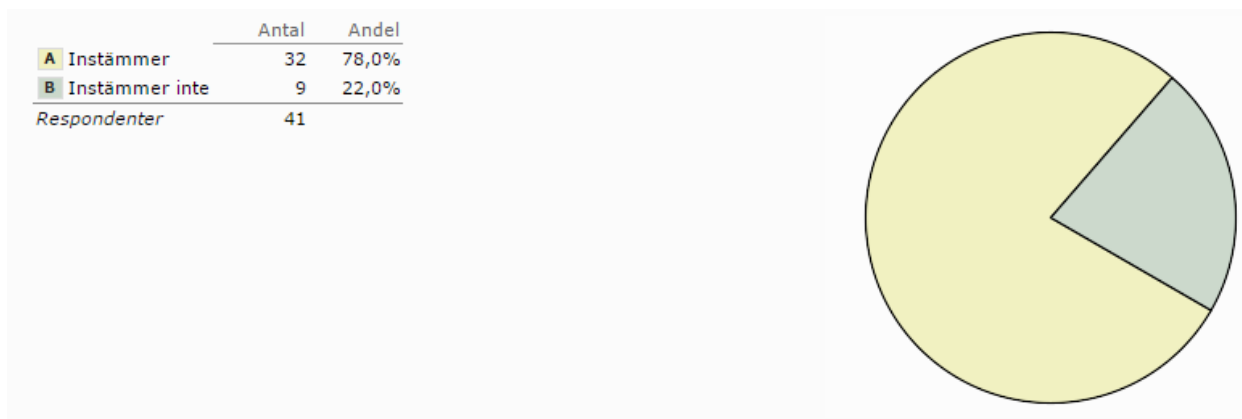
- Psykosociala arbetet måste komma mer i fokus. Föreana arbetsliv med privatliv. (Kronofogden)
- 1. Driva opinion om vad ST avser med "Hållbart arbetsliv". Exempelvis driva frågan kring 6 timmars arbetsdag, för att minska stressrelaterade sjukdomar.
 2. Stödja Avdelningarna i det lokala arbetet kring detta.
 3. Fortsätta med utredningar kring Arbetsmiljö.
 4. Hyra in professionella föreläsare kring psykosocial arbetsmiljö, som kanske kunde åka runt på arbetsplatser runt omkring Sverige. (PRV)
- Hållbar arbetsmiljö Kompetensutveckling samt möjlighet till omskolning för att byta yrke om så krävs. (SIS)
 1. Större flexibilitet och valmöjlighet utifrån den enskildes behov
 2. Bättre möjlighet till deltidsarbete/partiell tjänstledighet under olika perioder i livet
 3. Värna fritiden och antalet semesterdagar
 4. Rimlig arbetsbelastning (SPV)
- 1: Verka för ett hållbart arbetsliv med balans mellan arbete och frihet. (Lernia)
- 1, Partsgemensamma resultatindikatorer. 2. Möjlighet att vidta åtgärder när kurvorna pekar åt fel håll - stöd till lokala facken för hur man kan göra för att bromsa en negativ utveckling. 3. Se över hur arbetstidsavtal utformas och undersök om det finns dold sjukfrånvaro. (Naturvårdsverket)
- Förslag till hur en strategi kan se ut 2. Utbildningar med fokus på arbetsmiljö 3. centrala krav på arbetsgivarna (Riksrevisionen)
- 1 Ska kunna gå ner i arbetstid under hela arbetslivet 2 Värna om flextiden och att den styrs av den enskilde i högre grad än verksamhetens krav (CSN)
- 1 Arbetsmiljö (Rättsmed)
- Ledarskap/Medarbetarskap 2. Arbetstid och kompetensutveckling 3. Tillgänglighet. (Statens servicecenter)
- 1 psykosocial arbetsmiljö 2 kompetensutveckling 3 öka möjligheten till balans mellan jobb och fritid - flexibel arbetstid, mobilt arbete, distansarbete etc 4 öka stöd och forskning kring stress 5 minska resor (sparar tid=minskar stress) och öka möjligheten till digitala möten (Energimyndigheten)
- 1 stötta de små avdelningarna med hjälp att få ledningen för myndigheter att vi får vara med i förhandlingarna kring arbetsmiljö frågor och samverka och inte bara få ett beslut som förväntas att vi skriver på. 2 Jobba för att det skall vara

obligatorisk utbildning för chefer I konsten att arbeta tillsammans med den fackliga organisationen. (Riksgälden)

- Stöd från centralt håll vid diskussioner/förhandlingar med arbetsgivare lokalt när det gäller psykosociala arbetsmiljön. (Socialstyrelsen)
- För det föreslagna målet: Stärka rättigheter/inflyttande av förtroendevalda. (Kemikalieinspektionen)
- Det är ju så individbaserat. Man kanske måste fråga individer vad som skulle hjälpa dem att orka bättre. (eHälsomyndigheten)
- 1 Balans mellan arbete och fritid 2 Goda arbetsvillkor 3 Möjlighet till kompetensutveckling (IAF)
- Opinionsbildning 2. Opinionsbildning 3. Opinionsbildning Detta område är så pass viktigt att förbundet måste gå i bränschen och skapa opinion i frågorna. (PostNord)

5. Förbundsstyrelsen överväger föreslå att målet inom området *Medlemsvärvning* ska vara: (Se sid 14 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

Vi är 110 000 medlemmar år 2020, varav minst 80 000 ska vara yrkesaktiva.



Avdelningarnas synpunkter på målet

- MEN varför inte alla? (Svenska Kraftnät)
- Vi måste ha ett mål som strävar framåt! (Arbetsförmedlingen)
- Målet vad gäller medlemsvärvning ska inte formuleras i siffror utan att målet ska vara att ”Alla anställda inom ST:s organisationsområde ska ha hög kännedom om ST och att alla har erbjudits medlemskap”.

En anledning till det är att det skulle leda till ett fokus på aktiviteter som ger förutsättningar för att öka medlemsantalet och dessutom att skapa ett mindre flyktigt medlemskap. Det leder till ökad aktivitetsgrad hos de förtroendevalda som är de som ska ”göra jobbet” och kansliet får till uppgift att stötta de förtroendevalda i de aktiviteterna.

ST ska visa att vi är det bästa facket och inte bara det bästa, utan en mycket bra fackförening. När det gäller texten, som är kopplad till målet, är den idag, inte enkel att förstå. Den behöver förtydligas. (Försäkringskassan)

- Till vad värvar vi? Innehållet och den ideologi ST står för! Kan inte avsätta för stora resurser bara till värvning - risk att verksamheten inte fungerar/servicen försämras... Kanske bra med mål - men något högt satt. Facklig kompetens är värvande! Förtroendevalda med i arbetet med olika insatser och aktiviteter. (Universitet och högskolor)

- Vi instämmer, dock med en synpunkt. Målet kan bli lite märkligt om vi innan tiden gått ut skulle ha fler än 80 000 aktiva medlemmar men ändå inte 110 000 medlemmar. (Migrationsverket)
- Är en vision. (Kronofogden)
- Vi känner att det är orimliga mål. Vi har svårt att rekrytera eftersom många redan från högskolor är anslutna i ett SACO förbund. (Transportstyrelsen)
- Anser inte att det är ett fokusområde - utan en produkt av bra arbete innan. Bättre att fokusera på andra sätt att nå ut. (Boverket)
- Detta målet anser vi är väl högt satt, mer rimligt att nå 100 000. Vi behöver kunna nå målet för att det ska kännas roligt att jobba mot. (CSN)
- Vi tror att det kommer att bli svårt att nå målet (Statens servicecenter)
- Vi tycker att andelen pensionärsmedlemmar är väldigt hög i målet och vill därför minska den siffran. Vi efterlyser dessutom mer fokus på befintliga medlemmar. (Jordbruksverket)
- 1. Trygg arbetsmiljö
- 2. Balans mellan arbete och fritid
- 3. Kompetensutveckling
- 4. Arbetstid (InfraNord)

Avdelningarnas förslag till i rangordning i punkter ange de viktigaste sakerna/frågorna vi tillsammans i förbundet ska göra för att nå målet ”Värkning”:

- Någon form av reklamkampanj, synliggöra ST (Samhällsskydd och beredskap)
- Vi ska vara det enda alternativet. De som syns, finns, verkar på arbetsplatser och medverkar i opinionen. Ge rätt information. Vi måste ha bäst verksamhet. (AF)
- Det är svårt med medlemsvärkning eftersom vi har skiftgående personal och som jobbar operativt. Det största problemet är att i Swedavia får som fackliga ingen information om när nya medarbetare börjar och kan därför inte kontakta dem. (Swedavia)
- Medlemskap ska ge fördel, inte bara av lojalitetsskäl. 2. Våra FFV får utbildning så de blir kunniga + ST Direkt har svaren. (SMHI)
- Här har vi inte så mycket förslag på nyheter, men en sak som är viktig i sammanhanget är kommunikationen med medlemmar och stödet till förtroendevalda. Informationskanalerna till medlemmar och förtroendevalda behöver ses över. När en medlem får informationen, ska den uppleva att detta var till mig som medlem. När en förtroendevald, får informationen, ska den inse att detta var riktat till mig, den förtroendevalda ska också snabbt kunna avläsa, om den förväntas göra något och i så fall vad. Det här sista har mycket att göra med det lokalfackliga arbetet, men det passar in här också. (Försäkringskassan)
- 1. Marknadsföra oss bredare så att alla vet att vi finns och vilka ST är.
2. Vara aktiva på Universitet och Högskolor.
3. Fortsätta med intressanta värkningsaktiviteter.
4. Utredda hur vi inom ST bättre kan nå vissa specifika yrkesgrupperingar, exempelvis jurister, ingenjörer etc. (PRV)
- synlighet
2. Verka för att fler blir aktiva fackliga företrädare, inte bara står med ett namn på ett papper.
3. Medlemsvårdsaktiviteter på olika orter ex. bio.
Annat: ST inom polisen upplever att vi för närvarande får poliser som går över till ST. Hur hanterar vi detta långsiktigt om det öppnas upp mellan förbunden?
ST inom polisen anser att man kanske bör se om de som finns möjlighet att inom ex. SOS-alarm, systembolaget m fl. kan ansluta sig till ST. (Polisen)

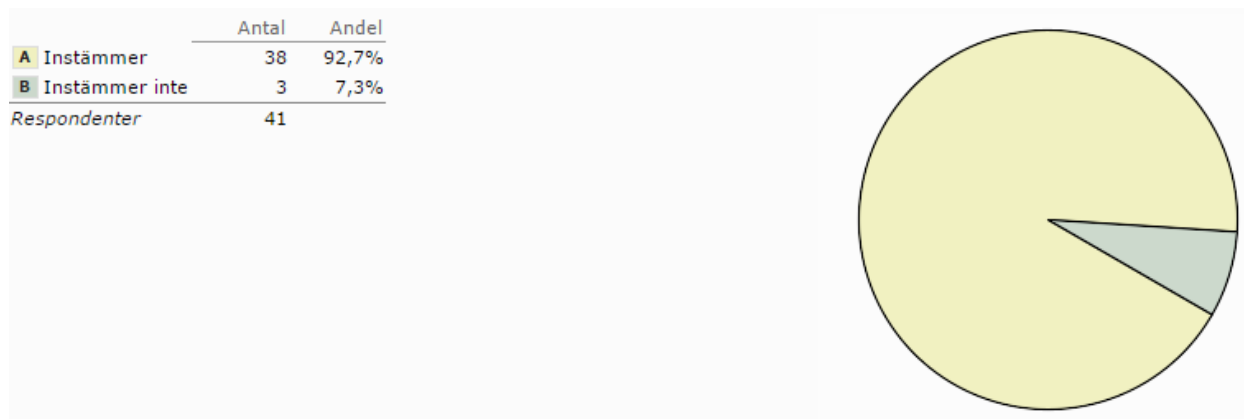
- Med ett relativt lågt inflöde av nya anställda har vi på SPV svårt att växa snabbt. Det behövs strategier för att bli bättre på att rekrytera oorganiserade och personer som tillhör andra förbund. Gör det lättare att byta förbund. Försäkringslösningar kopplade till medlemskapet har en inlåsningsseffekt som försvårar byte av fackförbund för många. Skapa ett samarbete inom TCO för att underlätta byte genom att t.ex. hitta former för att lättare kunna överföra eller behålla försäkringslösningar vid byte av förbund. (SPV)
- Utveckla och kommunicera vår ideologi 2. Facklig utbildning 3. Bra material på svenska och engelska 4. Värderingskortet 5. Ombudsmän med bred kompetens och även en del med spetskompetens 6. Behovsanpassade aktiviteter. (Universitet och högskolor)
- Synliga i media 2. Stå på sig och vara framgångsrika i förhandlingar och skapa opinion inför dessa 3. ”Vitalisera” kanslierna och låta dessa vara aktiva i våra närområden 4. Utveckla medlemserbjudanden utifrån lokala möjligheter, kanske främst utifrån stororter. (Migrationsverket)
- Mer information på högskolorna. Mer synlighet på arbetsplatserna. Bättre informationsmaterial. korta slagkraftiga argument. Tydligare och tidigare information till företrädare innan medlemmar får info om t.ex. kampanjer. Bättre utbildning av fackliga företrädare om vad ST kan göra för medlemmen. Fler orter eller web. (Kronofogden)
- Att alla ska ha fått frågan om medlemskap på sin arbetsplats eller Universitet och Högskola.
- Samma som nu 2. Ännu tydligare om varför akademiker kan vara med i ST 3. #. fortsatt arbeta med studerandemedlemmar (Riksrevisionen)
- 1 Satsa på studerande 2 Synas på arbetsplatserna 3 Synas på utbildningsställen (CSN)
- Vi behöver då draghjälp från förbundet med färdiga kampanjer som kan utföras på arbetsplatser utan alltförmycket tidsåtgång från förtroendevalda och medlemmar. Typ att någon kommer till arbetsplatsen och har material klart att dela ut till alla, pengar och resurser ska finnas till det centralt. (Statens servicecenter)
- Satsning på studenterna. 2. Fokus på att göra nuvarande medlemmar nöjda. Är befintliga medlemmar nöjda, så kommer detta innebära att vi får lättare att få nya medlemmar Vi anser att nyckeln är att få trogna medlemmar och det får man

genom att erbjuda mer ex försäkring i medlemskapet. LO har tydligen något sådant. Vi börjar dessutom bli lite trötta på den värvningshysteri som ST har drabbats av. Det är viktigt att ST centralt inte bara fokuserar på antalet nya medlemmar utan även fokuserar på att erbjuda befintliga medlemmar ett kvalitativt medlemskap. (Jordbruksverket)

- 1 vara attraktiv för studenter 2 se till att ha erbjudanden som kan fortsätta efter att man blivit pensionär 3 stärk rollen som fackförbund utan specifika yrkesroller 4 värva fler akademiker som medlemmar (Energimyndigheten)
- 1. Medlemsvärvande aktiviteter 2. Göra ST synligast på högskolor/universitet 3. Fortsätta ta fram bra erbjudande på försäkringar, jobba fram ett bra elavtal m m. (Socialstyrelsen)
- Lyfta fram unga förmågor på alla nivåer så att facket inte bara upplevs som gammalt. (eHälsomyndigheten)
- 1 Satsa på studerandemedlemmar, även under högskolenivå 2 Tidig kontakt med nyanställda, redan innan personen börjar samt inom 1 v när personen har börjat 3 Ha en rekryteringsansvarig på arbetsplatsen. (IAF)
- Säkra samarbete och stöd mellan förbundet och avdelningarna. 2. Målsättning och uppföljning av rekryteringar 3. Uppföljning organisationsgrad. Ett mål ska vara realistiskt. Vi kan exempelvis vara mer aktiva mot studenter vid Universitet och Högskolor. Förbundsinsatser på området måste också genomföras på ett seriöst sätt och inte rinna ut i sanden (ex strategi +). (PostNord)

6. Förbundsstyrelsen överväger föreslå att målet för kongressperioden på området *Lokal facklig styrka* ska vara: (Se sid 14 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

Vi ska ha en fungerande arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare och vi ska ha mer nöjda medlemmar



Avdelningarnas förslag till i rangordning i punkter ange de viktigaste sakerna/frågorna vi tillsammans i förbundet ska göra för att nå målet "Lokal facklig styrka":

- En handlingsplan för att åstadkomma ett starkt lokalt fackligt arbete saknas. Exempelvis att man satsar inte bara på nya förtroendevalda utan även vidareutvecklar befintliga. (PostNord)
- Säkerställa bra kontakter med ombudsmännen, fungerar väl idag. (Samhällsskydd och beredskap)
- Vi anser att målet är bra, men att det behöver göras ett visst förtydligande vad gäller formuleringen. "...mer nöjda medlemmar." Kan uppfattas som att vi avser "fler nöjda medlemmar" Stödet till de förtroendevalda bör utvecklas genom t ex att stödmaterial tas fram som finns på ST;s hemsida. T ex någon form av informationsmaterial och tipslistor med "tänk på". Stödet i Samverkan bör också utvecklas. Stödet att samverkan är att vara pådrivande och påverkande. Det handlar om utbildningar och utbildningsinsatser på både förbunds- och avdelnings- samt sektionsnivå. Kunskap i arbetsrättsfrågor bör utvecklas för alla förtroendevalda. Det är något som har varit underskattat under många år. (Försäkringskassan).

- Vi måste ha bäst förtroendevalda från arbetsplatsombud - förbundsstyrelse. Välinformerade fv - medlemmar. Förhandlingskraftiga. Synliga i media (AF)
- Förbundet behöver mer kunskap om hur de olika avtalen inom de statliga bolagen fungerar och hur vi som fackliga behöver stötning eftersom vi kan kännas oss mycket ensamma mot ag. 2. Avdelningen anser att vi inte får den hjälp från förbundet när vi anser att vi skulle behöva det, experthjälp. (Swedavia)
- Bra forum för samarbete mellan små avdelningar behövs för att stötta och utbyta tankar. 2. Inrätta ett avtalsbibliotek där ST:s avdelningar kan jämföra, få stöd och fråga om smarta lösningar. (SMHI)
- 1.Stötta Avdelningarna för att nå Lokal facklig styrka.
2.Upprätthålla kurser / utbildningar (kompetenshöjande).
3.Fortsätta vara synliga på arbetsplatserna.
4.Utöka medvetenheten av medlemmars önskemål och intressen. (PRV)
- Facklig utbildning på alla nivåer. 2. Stöd till avdelning och sektioner (ideologi/värdegrund, styrelseutveckling mm) 3. Fortsatt insamlings- och förankringsarbete i avtalsförhandlingar av olika slag. Övriga kommentarer: s. 14 FLER nöjda medlemmar s. 15 För ST är det en viktig prioriterad arbetsuppgift att ge stöd till befintliga avdelningsstyrelserns organisatoriska arbete med sina sektioner samt att arbeta för att bilda nya avdelningar. s. 15 3e stycket En lokal stark facklig styrka ökar även rekryteringspotensialen. Handlar inte bara om det lokala utan i alla sammanhang man befinner sig i s. 15 För ST är det en viktig prioriterad arbetsuppgift att ge stöd till befintliga avdelningsstyrelserns organisatoriska arbete med sina sektioner samt att arbeta för att bilda nya avdelningar. Förtydliga s. 17 - Visst gäller detta även branschavdelningarna och dess sektioner? "De förbundsgemensamma resurserna vilka till stora delar utgörs av anställda medarbetare har som främsta uppgift att ge stöd till de förtroendevalda och främst för avdelningsstyrelserna så att de kan fullgöra sitt uppdrag att ge stöd till sina underliggande styrelser/motv." (Universitet och högskolor)
- Kommentar till punkt 11: Avdelningens förslag till alternativ målformulering: Vi ska ha en effektiv arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare och nöjda medlemmar Rangordning för punkt 12: 1. Utbilda förtroendevalda 2. Effektivisera och vässa processerna vid tvister 3. Utöka relevant skriftligt stöd såsom checklistor och mallar 4. Utveckla nätverksträffar via kanslierna Övriga

kommentarer: Exempel gällande MBL-förhandlingar. Där kan vi som ST-företrädare läsa och lära oss mer på JUSEKs hemsida än på STs egna hemsida (Migrationsverket)

- Bättre utbildning för förtroendevalda. (Kronofogden)
- De fackliga förtroendevalda ska ha rätt förutsättningar för att utföra sitt förtroendeuppdrag. Det vill säga tid, utbildning och ekonomiska förutsättningar. (SIS)
- Erbjud utbildning motsvarande TCOs poängkurser förutom de kurser som finns idag. (Polisen)
- 1: Vi måste ha företrädare som kan svara på frågor på som har relevans till den arbetsplats medlemmen finns på. (Lernia)
- Facket är inte en serviceorganisation där vi ska möta kundnöjdhet som huvudindikator för om det fungerar bra eller inte. Alternativ formulering: "VI ska ha en fungerande arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare, fungerande dialog med arbetsgivaren och vi ska uppnå de resultatindikatorer som den lokala arbetsplatsorganisationen tar fram i samverkan med medlemmar och med stöd av den centrala organisationen". Krångligare men bättre. (Naturvårdsverket)
- Centralt stöd till arbetsplatser som inte har lokal org. Följa upp om medlemmar är nöjda med ST (Riksrevisionen)
- 1 utbildning för förtroendevalda 2 Starkt och tillgängligt förhandlingsstöd från kansliet 3 Förbund som vågar pröva rättsfall ända till AD 4 Tydligt löneavtal med möjlighet till central konsultation under avtalsperioderna (CSN)
- Vårt förslag är att istället skriva "Vi ska ha en fungerande arbetsplatsorganisation hos varje arbetsgivare och vi ska öka andelen nöjda medlemmar" (Skolverket)
- Facklig tid arbetsgivarna är inte positiva till det. Utb ombudmän (Rättsmedicinalverket)
- Stöd till de som ska teckna lokala avtal 2. Fackligt inflytande i löneprocessen 3. Formerna för lönesamtal ska utvecklas (Statens servicecenter)
- ST måste erbjuda befintliga medlemmar mer än andra fackförbund. 2. Mer stöd åt de lokala förtroendevalda i form av ex, informationsmaterial, förslag på aktiviteter mm (Jordbruksverket)
- 1 erbjud förtroendevalda nya styrelser styrelseutbildningar 2 delta aktivt från förbundet på lokala medlemsmöten 3 ha synliga och kommunikativa ombudmän (Energimyndigheten)

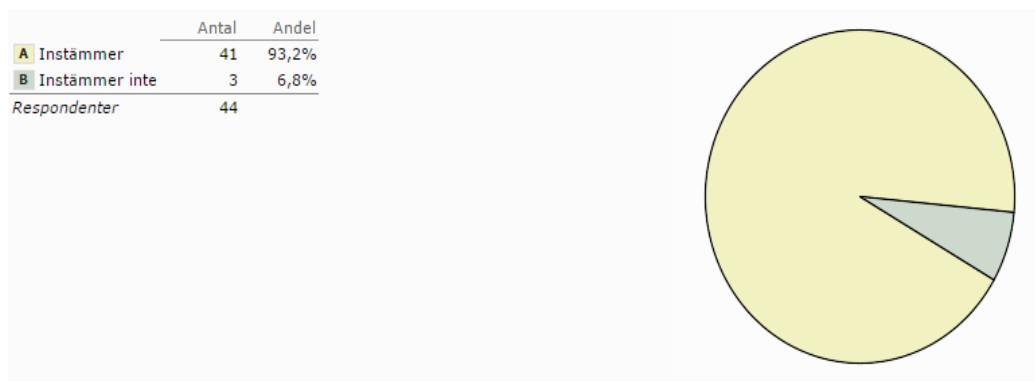
- Stötta småavdelningarna (Riksgäldskontoret)
- Mer stöd från centralt håll till de mindre avdelningarna i alla fackliga frågor. Vi som inte arbetar heltid med det fackliga kan få stora problem med en förhandling/diskussion med AG. Vi hanterar inte alla frågor dagligen som de stora avdelningarna gör där de fackliga företrädarna arbetar heltid med det fackliga. (Socialstyrelsen)
- Stärka rättigheter av lokal förtroendevalda 2. Lättillgängligt stöd från förbundet (det har blivit mycket bättre under de senaste 2 åren!!!) (Kemikalieinspektionen)
- Hitta samverkansformer på varje arbetsplats som fungerar. Vi måste öka inflytandet hos arbetsgivaren (eHälsomyndigheten)
- 1 Engagera förtroendevalda till olika ansvarsområden 2 Information till medlemmar om vad som är på gång/kurser 3 Lyssna på medlemmarna 4 Delta i olika utb/kurser som höjder styrelsens kompetens (IAF)
- Välutbildade arbetsplatsombud 2. Ökad närvaro på arbetsplatser som saknar arbetsplatsombud. Önskvärt med en breddning av förbundets utbud av utbildningar. Framförallt gällande retorik och kommunikation. (PostNord)
- 1. Mer utbildning/stöd i förhandlingsteknik
2. Samlad resursbank för stöd i avtalsfrågor
3. Ombudsmän med särskilt fokus på stöd till små avdelningar utan styrelse
4. Utbildning och material som stöd för hur man lokalt kan utveckla dialogen med medlemmarna. (SPV)

SÄRSKILDA OMRÅDEN FÖR DIALOG

Ekonomi

Förbundsstyrelsen överväger föreslå att: (Se sid 20 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

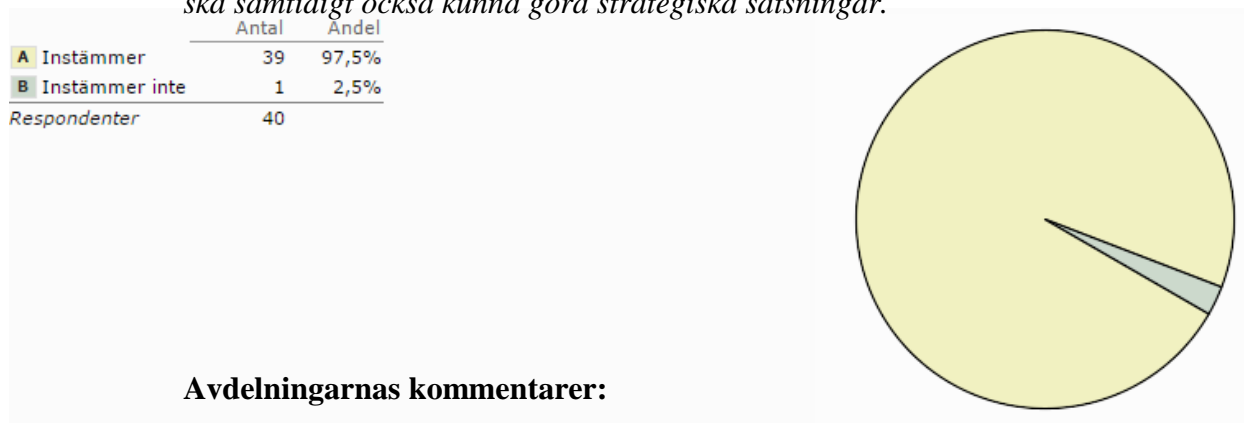
1. *ST ska ha en välskött ekonomi och med det menas att vi måste ha stakat ut en väg för att förbundsekonomi ska vara i balans om ca 8-10 år.*



Avdelningarnas kommentarer:

- På sikt är ekonomisk balans mycket viktig för förbundet. (PRV)

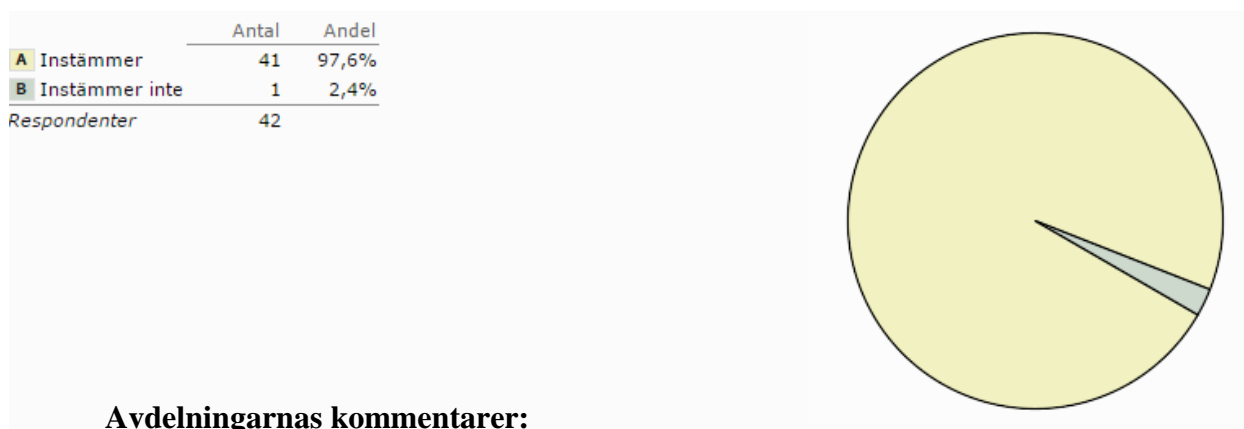
2. *Vi fortsätter att noggrant pröva samtliga driftskostnader och bli effektivare, men ska samtidigt också kunna göra strategiska satsningar.*



Avdelningarnas kommentarer:

- Det är viktigt att ”pröva samtliga driftskostnader”. Men det måste också synas ut till medlemmar och förtroendevalda att det verkligen görs. Särskilt om det ska göras en extra avgiftshöjning, då får det inte ske att medlemmar och lokalt förtroendevalda uppfattar det som att det läggs pengar på onödigheter ”där uppe”. Då tappas väldigt mycket i förtroendekapital. När förändringar sker måste det bli tydligare varför och ev kostnader för det. T ex är frågan om Webshoppen, en återkommande fråga som också befaras, kosta mer (*Försäkringskassan*)

3. *Servicenivå och stöd till förtroendevalda/medlemmar för det grundläggande fackliga primäruppdraget ska prioriteras.*



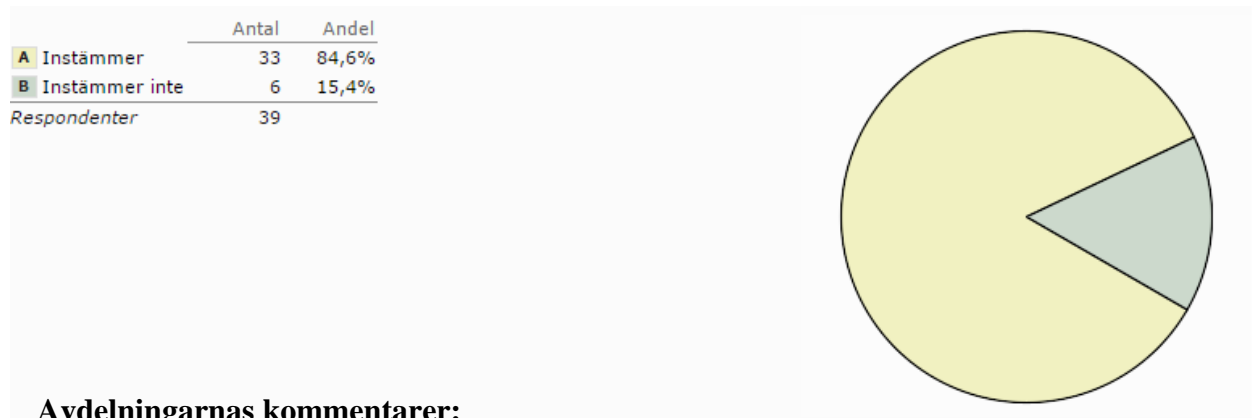
Avdelningarnas kommentarer:

- Mycket viktigt! Vore bra med styrelseutbildningar, vilka vi vet att de är kostsamma, men vore bra att köra flera styrelser samtidigt för erfarenhetsutbyte. (PRV)
- Ombudsmännens stöd är mycket viktigt för det lokala fackliga arbetet. Ombudsmännens arbetssituation måste vara bra. (Polisen)

4. För att nå en förbundsekonomi i balans, utan någon minskning i dagens ambitionsnivå, krävs:

A/ Beslut om en engångshöjning av medlemsavgiften om 8 kr för samtliga medlemmar år 2018. Detta höjer intäkterna med 6,5 mkr per år från 2018 och framåt.

B/ Att vi växer med minst 1 500 nya yrkesverksamma medlemmar varje år.



Avdelningarnas kommentarer:

- Det är förutsättningar som hör ihop. Men innan ev beslut om en extra avgiftshöjning, bör det övervägas om en eller alla av månaderna med 50 kronor i sänkt avgift, ska tas bort. Kanske det är en bättre lösning totalt sett. Istället för att skapa en högre avgift för samtliga medlemmar kan det vara rimligt att de nya medlemmarna, inte har väldigt låg avgift under så lång tid. Nu har nya medlemmar väldigt reducerad avgift som andra betalar, i 9 månader. Är det då samtidigt rimligt att de som betalar, ska få en högre avgift. Det är väldigt tveksamt tycker ST inom FK.

Om det ändå leder till en extra avgiftshöjning bör den pareras så att den inte sammanfaller med en höjning som är föranledd av löneökningarna.
(Försäkringskassan)

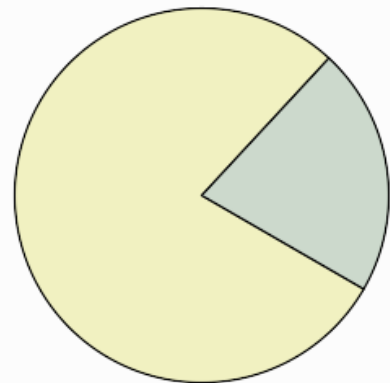
- Vi tror inte att en sådan höjning kommer att påverka alltför mycket negativt bland nuvarande medlemmar samt kommande. (PRV)

Översyn av anslagen med mera

Förbundsstyrelsen överväger att föreslå att: (Se sid 29 i verksamhetsinriktningen 2017-2020)

1. *Metoden för extra värvningssatsningar behålls och utvecklas. Förslaget är att hela uppräkningsanslagen hålls inne under nästa kongressperiod. Detta beräknas till att ca 2 miljoner per år. Av dessa ska 1 miljon användas till extra värvningsinsatser i avdelningarna enligt den modell som har tillämpats under innevarande kongressperiod. Den resterande miljonen disponeras av förbundsstyrelsen för gemensamma nationella värvningssatsningar till stöd för avdelningarna. Förbundsstyrelsen vill understryka att dessa pengar i princip ska ses som avdelningarnas pengar.*

	Antal	Andel
A Instämmer	33	78,6%
B Instämmer inte	9	21,4%
Respondenter	42	



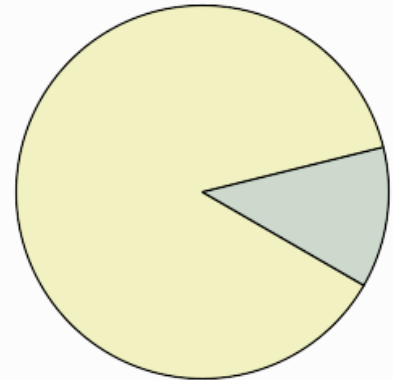
Avdelningarnas kommentarer:

- ja till fortsatt extra rekryteringsanslag nej till del två dvs att hela höjningen skall innehållas (Flygledning)
- Vi är tveksamma till att hela uppräkningsanslagen hålls inne. Vi ser att riktade värvningsinsatser är att prioritera. Var har vi möjlighet att rekrytera, där sätts insatserna in. (Polisen)

2. *Förbundsstyrelsen under nästa kongressperiod får i uppdrag att se över anslagssystemet med utgångspunkt från de ingångar som utredningen presenterar under rubriken ”Utredningens förslag och konstateranden”. Arbetet ska ske med medverkan av representanter för avdelningarna. Om arbetet leder fram till förändringar av dagens anslagssystem ska förbundsstyrelsen presentera detta i anslutning till en förbundsstämma/extra kongress under kongressperioden.*

Vidare ska förbundsstyrelsen få i uppdrag att se över rimligheten i att medlemmar i Fackförbundet ST betalar så vitt skilda medlemsavgifter.

	Antal	Andel
A Instämmer	36	87,8%
B Instämmer inte	5	12,2%
Respondenter	41	



[Visa kommentarer »](#)

Avdelningarnas kommentarer:

- Vi anser att det är bra att detta ses över, samtidigt som man måste ha en förståelse för att små och stora avdelningar har olika förutsättningar och därav kan medlemsavgiften skilja. (Polisen)

BILAGA

Inlämnade remissvar

	Avdelning	Lämnat svar
101	ST inom Arbetsförmedlingen	X
102	ST inom Försäkringskassan	X
103	ST inom Skatteverket	
104	ST inom Länsstyrelserna	
107	ST inom Polisväsendet	X
114	ST inom Lantmäteriet	X
116	ST inom Skogsstyrelsen	
201	ST inom Regeringskansliet	
202	ST inom Sveriges Domstolar	X
203	ST inom Pensionsmyndigheten	
206	ST inom Swedavia	X
207	ST inom SMHI	X
208	ST inom PostNord	X
211	ST inom Myndigheten för samhällsskydd & beredskap	X
212	ST inom Åklagarväsendet	X
213	ST inom Flygledningen	X
214	ST inom Universitets- och Högskoleområdet	X
216	ST inom SCB	
217	ST inom Sjöfartsverket	
220	ST inom Spårtrafiken	X
221	ST inom Lantbruksuniversitetet	X
224	ST inom PRV	X
229	ST inom Migrationsverket	X
232	ST inom Kultursektorn	X
234	ST inom Kronofogdemyndigheten	X
235	ST inom SiS	X
237	ST inom Transportstyrelsen	X
238	ST inom Trafikverket	
239	ST inom Ekobrottsmyndigheten	X
301	ST inom Arbetsmiljöverket	X
304	ST inom Kriminalvården	
307	ST inom FOI	
308	ST inom Sveriges geologiska undersökning	
309	ST inom Lernia	X
310	ST inom Kommerskollegium	
311	ST inom Sapmi	X
313	ST inom Svenska ESF-rådet	

314	ST inom Naturvårdsverket	X
316	ST inom Forskningsråden	
317	ST inom Ekonomistyrningsverket	X
318	ST inom Livsmedelsverket	
321	ST inom Boverket	X
322	ST inom Riksrevisionen	X
326	ST inom CSN	X
327	ST inom Specialpedagogiska Skolmyndigheten	
330	ST inom Skolverket/Skolinspektionen	X
332	Akademiska Hus (vilande)	
334	ST inom Post- och Telestyrelsen	
335	ST inom Teracom	
336	ST inom Rättsmedicinalverket	X
337	ST inom Elsäkerhetsverket	X
345	ST inom Forskning och tillväxt	X
347	ST inom Tillväxtverket	X
348	ST inom HaV	
349	ST inom Statens servicecenter	X
350	ST inom Infranord	X
401	ST inom Jordbruksverket	X
404	ST inom Lotteriinspektionen	X
405	ST inom Geotekniska institutet	
406	ST inom Hjälpmedelsinstitutet	
408	ST inom Fastighetsverket	X
411	ST inom Konjunkturinstitutet	
412	ST inom Konsumentverket	
413	ST inom Sipri	
414	ST inom IAF	X
415	ST inom Konkurrensverket	
416	ST inom Statens tjänstepensionsverk	X
417	ST inom Energimyndigheten	X
418	ST inom Finansinspektionen	X
419	ST inom Riksdagen	X
420	ST inom Riksgäldskontoret	X
421	Riksbanken (vilande)	
422	ST inom Svenska Kraftnät	X
423	ST inom Folkhälsomyndigheten FoHM	
424	ST inom Swedac	
425	ST inom Socialstyrelsen	X
426	ST inom Statskontoret	
427	ST inom Svenska institutet	
428	ST inom Kungliga biblioteket	
429	ST inom Läkemedelsverket	
431	ST inom Utrikespolitiska institutet	
432	ST inom Väg- och transportforskningsinstitutet	X
435	ST inom Strålsäkerhetsmyndigheten	

437	ST inom Kammarkollegiet	
440	ST inom Bolagsverket	
445	MTM Myndigheten för tillgängliga medier (vilande)	
447	ST inom Allmänna reklamationsnämnden	
448	ST inom Diskrimineringsombudsmannen	
450	ST inom Sida	
452	ST inom Kemikalieinspektionen	X
454	ST inom Myndigheten för yrkeshögskolan	
455	ST inom Menzies Aviation	X
456	ST inom Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor	
457	ST inom Inspektionen för vård och omsorg (IVO)	X
458	ST inom Brå	
459	ST inom eHälsomyndigheten	X
460	ST inom Ängelholms flygplats	X
461	ST inom UMC	
	Upphandlingsmyndigheten	X
	Bring Citymail Stockholm	X
	SBU	X

